

**'Reduceer de onzekerheid,  
voor jezelf en de vrijwilliger!'**  
Lucas Meijs

**'Uiteindelijk blijft het college  
wel verantwoordelijk.'**  
Jan de Kruijff

**Binnenkijken bij  
Klooster Nieuw Sion  
te Diepenveen**

## #Aan het werk





**"De grote opdracht is om vrijwilligerswerk flexibel te maken."**

*Expert Lucas Meijs aan het woord*

7



14

8



13



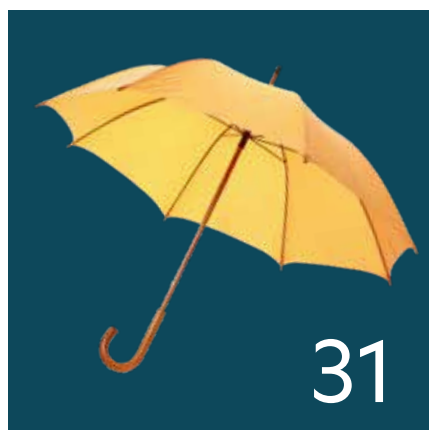
18



22



26



31



37

## In dit nummer

5  
**Spitsvondig**

6  
**Nieuws**

8  
**Expert aan het woord**

14  
**Toerusting**

16  
**Do's & Don'ts**

18  
**De stelling**

20  
**VKB partners**

22  
**Spiegelgesprek**  
Dik en Jan

26  
**Kom binnen!**  
Kijk rond in Klooster Nieuw Sion

31  
**Aan het loket**

33  
**Let's talk!**

34  
**Wat kost een vrijwilliger?**

35  
**Doet u dit ook?**

37  
**Verenigingsnieuws & agenda**

41  
**Column Tabitha van Krimpen**

## Redactioneel #Aan het werk

**A**ls VKB Kerkrentmeesters hebben we een nieuwe payoff: 'Samen sterk voor de kerk', want kerk-zijn doen we samen. In de plaatselijke gemeente werkt dat net zo: de vele taken in de gemeente worden opgepakt door de gemeenteleden. Ieder doet wat. Of in ieder geval, in de ideale situatie zou dat zo zijn.

Want hoewel samen de schouders eronder zetten nog altijd het beste werkt, hebben veel gemeenten toch moeite met het vinden van voldoende vrijwilligers. Dat kan een behoorlijk probleem zijn, waar je als college tegenaan loopt. Hoe pak je die werving van vrijwilligers nu op een goede manier aan en hoe zorg je voor een goed 'werkklimaat'? Hoogleraar Lucas Meijs pleit voor meer flexibiliteit. Een inspirerend verhaal om de zaak eens van een nieuwe kant te bekijken.

Tegelijk heeft het college van kerkrentmeesters ook de werkgeversrol voor de medewerkers in betaalde dienst. Vorig jaar voerde VKB Kerkrentmeesters samen met CNV Kerk en Ideeën een onderzoek uit onder kerkrentmeesters en (betaalde) kerkelijk medewerkers. Daaruit bleek onder andere dat 23% van



de respondenten ontevreden was over de professionaliteit van de werkgever, het college van kerkrentmeesters dus. Maar hoe ben je dat dan, een professionele werkgever? Waar liggen de verschillen tussen het aansturen van vrijwilligers en betaalde krachten? In dit nummer gaan we ook in op deze werkgeversrol.

Misschien een rol die je past, omdat je daar in je werk ook mee te maken hebt. Maar misschien ook juist een moeilijke rol, omdat je hier helemaal niet in thuis bent. Weet dan dat je met vragen altijd bij ons terecht kunt. Of stel je vraag in de VKB App en maak gebruik van een landelijk netwerk van kerkrentmeesters. Want samen staan we sterk!

In elk geval is de werkgeversrol een mooie rol om te vervullen. Want of ze dat nu vrijwillig of betaald doen: al die werkers arbeiden in Gods wijngaard.

**Wilnanda Hukom**  
Eindredacteur



# Solidariteitskas:

## subsidie voor toekomstgerichte gemeenten



De protestantse wijkgemeente in Gorinchem-Oost heeft een gloednieuw en duurzaam kerkgebouw. De Solidariteitskas van de Protestantse Kerk droeg een steentje bij.

Bekijk alle subsidiemogelijkheden op [protestantsekerk.nl/solidariteitskas](https://protestantsekerk.nl/solidariteitskas)



**Wij helpen je kerk digitaal samenwerken met Microsoft 365!**

[fjellet.nl/kb](https://fjellet.nl/kb)



# De Actie Kerkbalans heeft zijn langste tijd gehad



Vertel eens,  
**Rik**

**"Mijn ervaring lokaal is dat dit onderwerp een beetje wordt doodgezwegen."**

Dit was de stelling in het vorige nummer van Kerkbeheer, waar ik graag commentaar op wil leveren. Ik beperk me daarbij tot de techniek van oudsher om met kerkbalanslopers de leden langs te gaan om vrijwillige bijdragen op te halen. Dus niet zozeer de Actie Kerkbalans als middel om geld te genereren om de kerk in stand te houden. Dit zal noodzakelijk blijven, alleen de vorm waarin zal de komende tijd veranderen. En dat heeft alles te maken met de voortschrijdende digitalisering, waardoor traditionele vormen van geld inzamelen verdwijnen. Zoals de acceptgiro, die gaat verdwijnen en de introductie van digitale vormen van betalen van vrijwillige bijdragen per e-mail en collectes via apps. De praktijk wijst uit dat het voornamelijk de trouwe leden zijn, die in toenemende mate digitaal betalen en dan ook grotere bedragen overmaken dan voorheen op de klassieke manier.

Dat brengt mij op een verschijnsel, waar tot nu toe betrekkelijk weinig aandacht aan wordt besteed, namelijk dat gemiddeld 40% van de pastorale eenheden niet meer wordt aangeschreven, niets van zich laat horen of €0,- invult, terwijl ze wel staan ingeschreven als lidmaat van de PKN. Ik baseer mij daarbij op de cijfers uit Zoetermeer, maar het kan bijna niet anders dat in andere protestantse gemeenten in Nederland de situatie vergelijkbaar is. Een pijnlijke constatering. Mijn ervaring lokaal is dat dit onderwerp een beetje wordt doodgezwegen. Op mijn vraag wat het beleid is ten aanzien van deze 40%, wordt het vaak oorverdovend stil. De praktijk is dat men het

maar een beetje laat zoals het is. Terwijl in het kader van de Actie Kerkbalans voor deze groep van 40% toch in feite expliciet beleid ontwikkeld zou moeten worden. Er wordt al geruime tijd gepleit om in het kader van de Actie Kerkbalans te differentiëren naar doelgroepen. Dit is een doelgroep, die ontegenzeggelijk een aparte benadering vergt, waar de traditionele benadering met kerkbalanslopers in combinatie met een pastoraal gesprek wellicht kansen biedt. Ik ben benieuwd met welk advies de Raad voor de Plaatselijke Geldwerving komt over hoe deze weerbarstige doelgroep het beste te benaderen valt.

Voor de 60% pastorale eenheden, die trouw doneert was ik gecharmeerd van het idee om naar de Actie Kerkbalans te kijken alsof het een abonnement betreft, zoals in het aprilnummer van Kerkbeheer door de Gemeente Hoogland-Amersfoort Noord toegelicht. Uit de eerste resultaten voor 2023 van het VKB-onderzoek inzake Kerkbalans 2023 bleek namelijk dat het gemiddelde toegezegde bedrag per pastorale eenheid uitkwam op € 220,-. Dit is minder dan het gemiddelde bedrag dat doorgaans moet worden betaald voor het lidmaatschap van een vereniging. Ga daarom uit van de begroting voor een (wijk)gemeente en deel dit door het aantal actieve betrokken pastorale eenheden. Dit leidt dan tot een richtbedrag per pastorale eenheid per maand. Het voordeel van deze aanpak is dat mensen gaan beseffen dat gemeente-zijn ook een kostenaspect in zich heeft en dat ze daardoor hopelijk meer gaan bijdragen.

# Nieuws

## Terugblik op de voorjaarssynode

**D**e voorjaarssynode van 21 en 22 april kende een stormachtige aanloop in de media. Op deze vergadering zou onder andere 'fase 2' van het ambtsvisietraject besproken worden, de nota 'Werkers aan het mozaïek van kerkplekken'. Er lagen kritische rapporten en adviezen op de synodetafel, die ook in de kerkelijke media vooraf gedeeld werden. Vanuit de VKB werd vooraf benadrukt om bij deze 21e bespreking over het ambt – sinds de totstandkoming van de Protestantse Kerk in Nederland – niet onnodig te vertragen (zie: [www.kerkrentmeester.nl/bericht-van-bestuur-vkb-aangaande-synode/](http://www.kerkrentmeester.nl/bericht-van-bestuur-vkb-aangaande-synode/)), vooral vast te houden aan de drie voorgelegde profielen (kerkelijk specialist, pastor en predikant) en regionaal in te zetten op meer samenwerking tussen de werkers en gemeenten.

Terwijl noodweer die avond over Lunteren raasde, besloot de synode dat ze meer behoefte heeft aan verduidelijking van de verschillende profielen. Daarom gaf de synode opdracht om de voorgestelde beroepsprofielen verder uit te werken, met name die van 'pastor' en predikant. Met een krappe meerderheid werden de profielen vastgesteld, nadat een tegenvoorstel nipt was verworpen. De synode vond het belangrijk dat beide varianten in het ambt van Dienaar

des Woords dezelfde roeping en werkzaamheden hebben en dat de functie van predikant beschreven moet worden als uitbreiding en doorgroeimogelijkheid voor de voorganger met hbo-opleiding. Verder hecht de synode belang aan zowel de academische kennis en vaardigheden van de predikant als de bekwaamheid en het zegenrijke dienstwerk van de voorganger met hbo-opleiding als belangrijke instrumenten voor een toekomstgerichte kerk. Hiermee sluit de synode 'fase 2' van het ambtstraject af.

In 'fase 3' gaan vier aparte werkgroepen aan de slag om uit te werken wat de drie vastgestelde beroepsprofielen betekenen voor de praktijk. Dat doen zij via de deelterreinen: opleiding, rechtspositie, beroepbaarheid en samenwerking. Tijdens de volgende synodevergadering zullen de verder aangescherpte beroepsprofielen gepresenteerd worden.

Als VKB zijn wij blij dat 'de vaart' erin gehouden is, maar tijdens de lange en intense bespreking werd ook duidelijk dat fase 3 straks ook nog het nodige aan tijd, bestuurlijke lenigheid en ook bereidheid van alle betrokkenen zal vragen om tot een goed einde van dit traject te komen.

Lees meer over de kerkordewijzigingen



## Wat besloot de synode verder...

- De generale synode besloot dat de kerkplekken Het Bakken in Woerden en De Pelgrim in Zoetermeer aan de voorwaarden voldoen om kerkgemeente te worden. Zij zijn daarmee de derde en vierde buitengewone gemeente binnen de Protestantse Kerk. Na het positieve besluit werden de twee gemeenten welkom geheten binnen het geheel van de Protestantse Kerk. Zij volgen daarmee Geloven in Spangen en Betondorp Bloeit op, die eerder al deze bijzondere status kregen.
- In de vergadering van de generale synode van 21 april is diaken Jonathan Stam (36) benoemd tot tweede assessor van het moderamen. Hij vervangt ouderling-kerkrentmeester Carel de Vries. Hij wordt tevens lid van het bestuur van de Dienstenorganisatie.
- Er is gesproken over het principe van Veilige Kerk. Er is een nieuwe generale regeling 16, Veilige gemeente. In artikel 1 van deze generale regeling wordt het uitgangspunt voor kerkenraden geformuleerd: "De kerkenraad stimuleert het gesprek in de gemeente om gezamenlijk zorg te dragen voor een klimaat waarin ieder zich veilig kan voelen." Dat kan onder andere door een VOG en door het aanstellen van vertrouwenspersonen. De synode heeft deze regeling op 22 april 2023 vastgesteld, maar ook bepaald dat de regeling pas in werking kan treden, nadat kerkenraden en klassicale vergaderingen hun mening hebben kunnen geven over de ordinantie-wijzigingen die nodig zijn als verankering van de nieuwe generale regeling 16.



## Donatus restitueert vooralsnog geen premie aan haar leden

Donatus Verzekeringen is na instemming van de Ledenraad voornemens over het verslagjaar 2022 geen premie te restitueren aan haar leden. Dit is op basis van het resultaat over 2022 niet mogelijk, wat voor Donatus uitzonderlijk is.

Het jaarverslag van de maatschappij over het jaar 2022 laat een negatief resultaat zien van €2 miljoen na belastingen. Ondanks storm Eunice op 18 februari 2022, heeft Donatus in 2022 een beter schadejaar gehad dan in 2021. De leden zijn bespaard gebleven van grote kerk- of monumentenbranden. Echter, ten gevolge van de oorlog in Oekraïne en de daardoor sterk oplopende rente en inflatie en dalende beurzen, is het beleggingsresultaat €17 miljoen lager dan vorig jaar. Het positieve schadejaar kon dit ongerealiseerde verlies

niet compenseren. De premie-inkomsten zijn gestegen van €31,7 naar €32,1 miljoen.

In een reactie op het jaarverslag 2022 zeggen directieleden Alphons van der Voorn en Rinke Eigenhuis dat ondanks het negatieve resultaat van afgelopen jaar, veroorzaakt door de beleggingsresultaten, zij alle vertrouwen hebben in de toekomst. Ze verwachten dat veel van de leden, zowel nieuwe als trouwe, nog lang hun verzekerde belangen bij Donatus blijven onderbrengen in een goede onderlinge verbondenheid.

Lees het gehele bericht op: [www.donatus.nl/actueel/nieuws/2023-donatus-restitueert-vooralsnog-geen-premie-aan-haar-leden](http://www.donatus.nl/actueel/nieuws/2023-donatus-restitueert-vooralsnog-geen-premie-aan-haar-leden)



## Nieuwe aanvraagronde DUMAVA

Voor de eerste ronde van de subsidieregeling DUMAVA was een budget van €150 miljoen beschikbaar gesteld. Honderden eigenaren van maatschappelijk vastgoed (waaronder eigenaren van religieus vastgoed) hebben van de regeling gebruik van gemaakt om hun gebouwen te verduurzamen. Helaas was de regeling vorig jaar al snel overtekend.

In september 2023 zal de regeling een nieuwe ronde ingaan, waarbij er €190 miljoen beschikbaar komt. Aanvragers krijgen subsidie voor energieadvies, een energielabel en verduurzamingsmaatregelen. Het is dus wijs om hier alvast rekening mee te houden, als je als gebouweigenaar wilt gaan verduurzamen.



Meer informatie via [www.rvo.nl/subsidies-financiering/dumava#nieuwe-aanvraagronde-dumava](http://www.rvo.nl/subsidies-financiering/dumava#nieuwe-aanvraagronde-dumava)



Download de vernieuwde brochure 'Zorg voor het orgel'





In gesprek met Lucas Meijs

# Op zoek naar een flexibel vrijwilligersbeleid



**“Reduceer de onzekerheid, voor jezelf en voor de vrijwilliger.”**

Lucas Meijs

Zonder vrijwilligers kun je als kerk niet bestaan. Allereerst natuurlijk om de ambten vervuld te krijgen, maar ook voor heel veel andere taken in de gemeente zijn helpende handen nodig. Hoe zorg je er als college nu voor dat je voldoende vrijwilligers vindt voor al die taken in je gemeente? En hoe zorg je voor goede aansturing en begeleiding voor al die vrijwilligers? Daarvoor ging ik in gesprek met Lucas Meijs, hoogleraar strategische filantropie en vrijwilligerswerk aan de Rotterdam School of Management van de Erasmus Universiteit.

TEKST WILNANDA HUKOM BEELD WILLEM JAN DE BRUIN FOTOGRAFIE

*Wat zijn in het algemeen, dus niet perse binnen de kerk, goede manieren om vrijwilligers te werven?*

Lucas: “De eerste stap is om je te realiseren dat er in de Nederlandse samenleving heel veel vrijwillige energie aanwezig is. Het is jouw opdracht om te zorgen dat die vrijwillige energie duurzaam is, dat die blijft bestaan, en je af te vragen hoe je die vrijwillige energie omzet in vrijwilligerswerk. De stap die je dan vervolgens in je hoofd moet zetten, is dat jij niet bepaalt hoe mensen dat gaan doen, maar die vrijwilligers zelf. Jouw opdracht is om dat te faciliteren. Werven begint dus niet met te zeggen: ‘Ik heb 10 functies en wie gaat die vervullen?’ Maar werven begint in de meeste gevallen met signaleren dat iemand graag een bijdrage wil leveren. De bereidheid in Nederland is gigantisch groot, maar niet iedereen wil die bijdrage op dezelfde plaats inzetten. De eerste vraag is dus gewoon: ‘Wilt u wat voor ons doen?’ Als het antwoord ‘ja’ is, kun je gaan nadenken hoe je mogelijk kunt maken dat die persoon zijn bijdrage kan leveren, hoe maak je die persoon nuttig voor je organisatie?”

“Het tweede dat belangrijk is aan vrijwilligerswerving is je realiseren dat we bijna nooit met vrijwilligers het gesprek aangaan wanneer ze weg kunnen. We doen iets gek. We vragen mensen voor een dag en na die dag zeggen we: ‘U blijft zeker wel?’ Je geeft die vrijwilliger dan het gevoel dat zijn bijdrage niet waardevol is, als hij morgen niet ook komt. Als mensen geen waardering voelen, dan gaan ze die bijdrage niet geven. We geven te vaak onderhuids een slecht gevoel af. Dan gaan we met vrijwilligers praten over wat je allemaal kan binnen de kerk en wat we zelf allemaal gedaan hebben. Daarmee geven we de boodschap dat hij de komende 10 jaar nog niet meetelt.”

Lucas Meijs schreef samen met Luca van Seumeren een handleiding om vrijwilligersorganisaties te helpen zich aan te passen aan de veranderingen in het vrijwilligerslandschap en om nieuwe manieren te zoeken om vrijwilligers te vinden en te binden. Het model is gebaseerd op het genereren van winnende vrijwilligers-scenario's en gebruikt daarvoor de metafoor van de 'fruitautomaat'.



*Zijn daar veranderingen in te merken ten opzichte van vroeger?*

“Ja zeker, we zien dat mensen minder langdurige commitments aangaan. Dat zit hem niet in het vrijwilligerswerk, maar in andere dingen in het leven die gewoon veel sneller gaan. We verhuizen bijvoorbeeld vaker, wisselen vaker van baan en meer van dat soort dingen. De tweede grote verschuiving is dat vrijwilligerswerk veel gedaan wordt op een plaats en tijd, die ons als vrijwilliger uitkomt. Dat kan ook, mede door de technologische vooruitgang. We kunnen veel meer dingen doen terwijl we thuis of onderweg zijn, waarmee we dus veel meer mogelijkheden hebben. Het derde is dat we zien dat het vrijwilligerswerk door allerlei organisaties in steeds kleinere dingen aangeboden wordt. De grote opdracht is dus om het vrijwilligerswerk flexibel te maken. Flexibel betekent niet per definitie ‘klein’, maar flexibel betekent vragen wat een vrijwilliger wil aanbieden en daar een oplossing voor bedenken, het bij elkaar brengen van de aanbiedingen en de vraagkant. En dat betekent creatief denken met de talenten die worden aangeboden.”



Als ik dan kijk naar de kerk, dan heb ik het idee dat er toch heel vaak gezocht wordt naar personen voor hele specifieke taken. Hoe zou je die andere benaderingswijze nu in de kerk kunnen toepassen?

"Nou, begin ze maar eens op te knippen. Stel, je zoekt mensen voor bijvoorbeeld de jeugddiensten. Maak eens een rooster en laat mensen op het rooster aantikken wanneer ze kunnen. Vraag ze dus niet voor alle diensten, of voor een specifieke dienst. Dat zou een eerste stap van flexibiliseren kunnen zijn."

## "De grote opdracht is om vrijwilligerswerk flexibel te maken."

"Ten tweede is er denk ik, zeker in een kerkelijke omgeving, echt een slag te maken door na te denken welke bijdrage buitenkerkelijken kunnen leveren. Bied ruimte aan hen, om op die manier hun eigen religie vorm te geven. Dat gebeurt in veel gemeentes al door het oprichten van een stichting 'vrienden van', maar zorg er dan wel voor dat die vrienden niet ook je kerkgangers zijn. Sterker nog, ze hoeven niet eens tot jouw denominatie te behoren."

Een veelgehoord probleem in de kerk is dat er een tekort aan vrijwilligers ontstaat doordat de oude, trouwe vrijwilliger stopt, maar dat er geen jongere mensen – in deze context 50-min – zijn om die taken over te nemen. Is dat ook een trend die buiten de kerk zichtbaar is?

"Het is een gemopper dat buiten de kerk overal en nergens zichtbaar is, maar in de getallen is het eigenlijk niet zichtbaar. Wat we wel zien is dat veel organisaties te maken hebben met krimp. Minder mensen worden lid en langzamerhand is dus de vijver waar je nieuwe vrijwilligers uit kunt halen aan het verdampen. Dat speelt in alle eerlijkheid in veel kerken ook. Daarnaast is het vaak zo dat die vrijwilliger, die opgevolgd moet worden, nu ongeveer 20 uur per week bezig is. De gemiddelde vrijwilliger in Nederland doet dat voor 4 uur per week. Die vrijwilliger, die nu 20 uur doet en die je wilt laten opvolgen, is waarschijnlijk ook met 4 uur begonnen. Dus je hebt iets laten groeien, van 4, 5, 6 functies bij elkaar en vervolgens heb je nu iets in de etalage, waarvan echt niemand zegt: 'Dat ga ik doen'. Dat moet je dus allereerst zien te voorkomen en als je al zo'n uit

de hand gelopen functie hebt, moet je nadenken over hoe je die zo klein en flexibel mogelijk maakt."

Zou het ook te maken kunnen hebben met een veranderde kijk op het vrijwilliger zijn, dat mensen het nu veel minder vanuit een plichtsbef doen dan vroeger?

"Ja, dat wordt wel veel gezegd, maar we hebben als academici onze twijfels of het niet gewoon een ander soort taalgebruik is. Voor jongeren is vrijwilligerswerk vaak net zo verplichtend, zij hebben ook sterk het besef dat het nú moet. Alleen die taal is zo anders. Ik vraag me af hoeveel kerken hun werk omschrijven als 'u kunt impact maken via ons', terwijl dat dus echt het buzzword is onder jongeren. Mensen zoeken vehikels, om hun goede bedoelingen vorm te geven. Die functie heeft de kerk nu niet meer, of in ieder geval veel te weinig. Maar het kán wel. Denk er dus over na hoe je als kerk een intermediair kunt zijn voor mensen, die hun vrijwillige energie willen inzetten."

Colleges van kerkrentmeesters zijn onder andere werkgever van de betaalde krachten in de gemeente, maar ze zijn ook verantwoordelijk voor de aansturing van de vrijwilligers. Dat lijkt een vergelijkbare rol en ik denk dat het ook door velen als ongeveer hetzelfde wordt gezien. Maar hoe vervul je nu die 'werkgeversrol' richting vrijwilligers, waar liggen de verschillen?

"Ten eerste door je te realiseren dat je echt bij vrijwilligers veel flexibeler moet zijn, dan bij beroeps-



Lucas Meijs is hoogleraar strategische filantropie en vrijwilligerswerk aan de Rotterdam School of Management van de Erasmus Universiteit. Hij doet al heel lang onderzoek naar het managen van vrijwilligers. Hij houdt zich niet zozeer bezig met de cijfers, maar vooral met de vraag hoe je werkt met vrijwilligers. In 1997 is hij gepromoveerd op het management van vrijwilligersorganisaties.



krachten. Het grote verschil zit in het systeem van de vergoeding die mensen krijgen en het verschil van autoriteit. Ik weet precies hoe ik een beroepskracht weg moet krijgen: niet betalen. Ik kan tussen beroepskrachten werken met verschillende beloningen: jij krijgt een bonus, jij niet. Bij vrijwilligers werkt dat niet. Als die vrijwilliger niet functioneert in mijn ogen, weet ik niet waar ik op moet duwen om die vrijwilliger weg te krijgen. Dat leidt tot verschillend organisatiegedrag, daar moet je rekening mee houden. Het tweede is het autoriteitssysteem. Die vrijwilliger accepteert dat jij wat zegt, waar hij naar wil luisteren. Hij móét niet naar jou luisteren, want je bent niet zijn werkgever."

"Een goed werkklimaat creëren voor vrijwilligers is dus veel praten, luisteren, niet jezelf voorop stellen. En heel belangrijk is om je te realiseren dat vrijwilligers op allerlei manieren diverser zijn dan beroepskrachten. Een arbeidscontract maakt veel dingen helder. Ook met vrijwilligers kun je zo'n contract maken, een vrijwilligerscontract. Maar dat contract is nooit zo dwingend als voor die beroepskracht. Je opdracht is: reduceer de onzekerheid, voor jezelf en voor die vrijwilliger. Daarnaast moet je je bij vrijwilligers afvragen welke waardering die vrijwilliger belangrijk vindt. Voor de een is dat een vrijwilligersvergoeding, voor de ander regelmatig uitgesproken waardering en weer een ander wil het liefst helemaal geen applaus, omdat zijn grootste beloning het helpen van de doelgroep is. Je kunt vrijwilligers dus nooit allemaal op dezelfde manier waardering geven. Dat maakt het werken met vrijwilligers veel ingewikkelder dan met beroepskrachten. Maar voor de duidelijkheid: het is wel heel leuk!"

Beluister het gehele gesprek als podcast #7







**schaapsound**

Grote Kerk Nijkerk  
**LED DISPLAYS, KERK-TV EN GELUID**  
DRAADLOZE BEDIENING VAN GELUID EN KERK-TV

KERKGELUIDSINSTALLATIES | PRESENTATIE/KERKTV  
AKOESTIEK | NETWERK/WIFI | VERLICHTING | DOMOTICA

Zwolle | Ridderkerk | Roermond  
[www.schaapsound.nl](http://www.schaapsound.nl)

De podcastserie van VKB Kerkrentmeesters:



Beluister de afleveringen hier:  
[www.kerkrentmeester.nl/podcast](http://www.kerkrentmeester.nl/podcast)



**VELLEMA TORENUURWERKEN**

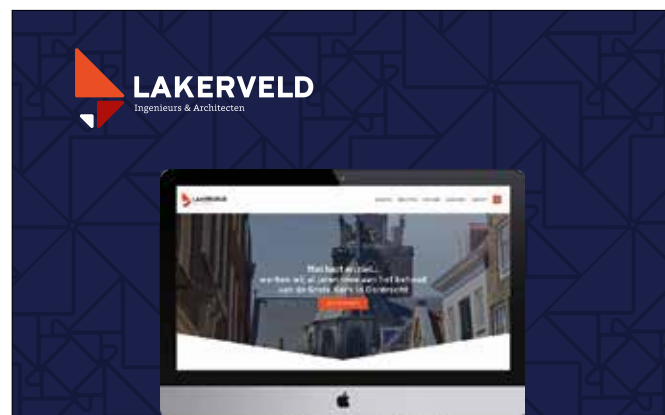
Vellema Torenuurwerken is al meer dan zestig jaar gespecialiseerd in reparatie, restauratie en periodiek onderhoud van (monumentale) torenuurwerken en klokken. Vellema combineert kennis en respect voor historische- en monumentale waarde met de vele mogelijkheden van toepassing van eigentijdse (automatiserings)technieken.

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

**VELLEMA**  
TORENUURWERKEN

VELLEMA. PASSIE VOOR MENS EN TECHNIEK.

VELLEMA TORENUURWERKEN - GRIENEDIJK 48 - HALLUM - [WWW.VELLEMA.NL](http://WWW.VELLEMA.NL)



**LAKERVELD**  
Ingenieurs & Architecten

Nieuwe huisstijl en website voor  
Lakerveld Ingenieurs & Architecten.

Wij slaan de bladzijde om naar een volgend hoofdstuk! Een nieuwe huisstijl en website maken ons bureau herkenbaar en klaar voor de toekomst. Bekijk welke projecten wij de afgelopen jaren hebben uitgevoerd op onze vernieuwde website.

**LAKERVELD-NOORDELOOS.NL**



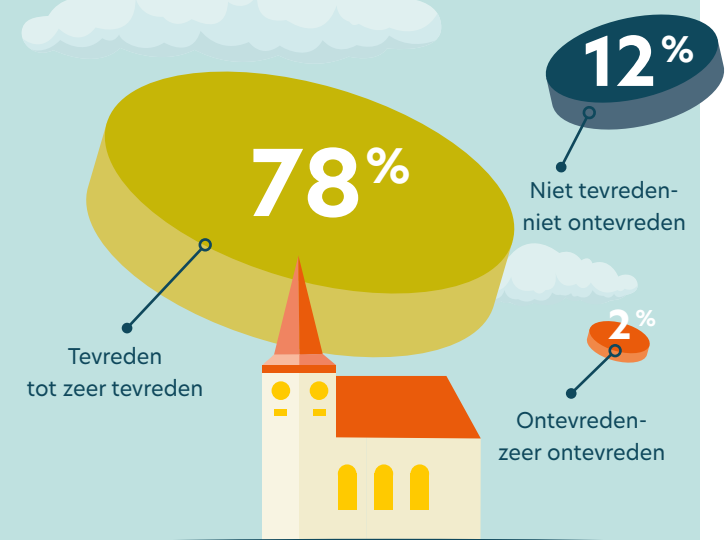
# Werkers in de kerk

In 2022 voerde VKB Kerkrentmeesters samen met CNV Kerk & Ideëel een onderzoek uit onder (betaalde) kerkrentmeesters en kerkelijke medewerkers. De volgende resultaten springen daarbij in het oog.

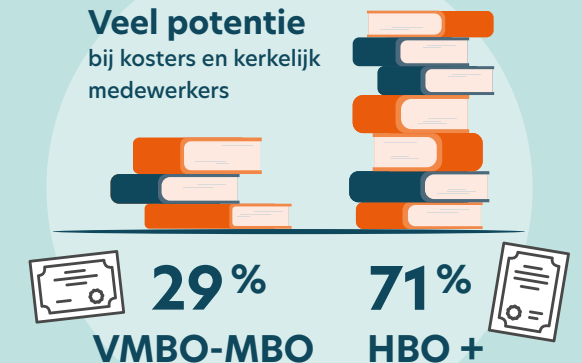
Tevredenheid over  
**de professionaliteit  
van de werkgever**



Tevredenheid over  
**inhoud van het werk**



**Veel potentie**  
bij kosters en kerkelijk medewerkers



**50+**

**74%**

**40%**

is zelfs **ouder dan 60 jaar** en zal dus normaal gesproken binnen 7 jaar met pensioen gaan.

**Vergrijzing**

We hebben te maken met een vergrijsde populatie, ouder dan de landelijke beroepsbevolking.

heeft afgelopen jaar  
**geen officieel  
functioneringsgesprek**  
gehad.



Slechts **39%** neemt deel aan een **opleidingsactiviteit**, waarbij slechts **15%** (op het totaal) aangeeft dat dit op **initiatief** van de **werkgever** was.





# Van meer inzicht naar een beter werkklimaat voor werkers in de kerk

Op 30 september 2022 publiceerde CNV Kerk & Ideëel en VKB Kerkrentmeesters samen haar onderzoek onder kerkrentmeesters en kerkelijke medewerkers in protestantse gemeenten. Het blijkt dat betaalde krachten van gemeenten in het algemeen wel tevreden zijn over hun arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden, maar tegelijk ook flinke verbeterpunten benoemen.

TEKST JOOST SCHELLING BEELD WILLEM JAN DE BRUIN FOTOGRAFIE

Gemeentepredikanten zijn in dit onderzoek niet ondervraagd, want zij zijn geen 'formele' werknemers. Het onderzoek betreft alle andere betaalde werkers. Als vervolg op dit onderzoek kijken we naar de aangegeven verbeterpunten voor de kerkrentmeesters, om zo het werkklimaat in de kerk te verbeteren.

## Onduidelijk werkgeverschap en informatielekken

Werkgeverschap en de kerk, dat is geen vanzelfsprekende combinatie. En veelal zijn vrijwilligers in de positie van de formele werkgeverrol. Het college van kerkrentmeesters is verantwoordelijk voor de aansturing van het kerkelijk bureau, de beheerder of de kerkelijk werker. Maar tegelijk heeft zij niet altijd alleen

zeggenschap, maar blaast ook de (wijk-)kerkenraad een partijtje mee, of juist de algemene kerkenraad. Soms is er een kerkrentmeester die alle arbeidsrechtelijke zaken behartigt, soms tezamen met de uitvoering van de regels inzake het traktement voor predikanten, soms is een groot deel van het college erbij betrokken. En als het gaat om dienstwoningen voor het eigen personeel, dan kan de kerkrentmeester voor het onderhoud jouw aanspreekpunt zijn.

Het is juist deze onduidelijkheid, zeker ook naar de werknemer, die de situatie minder prettig maakt en waardoor ook waardevolle informatie weglekt. De kerkenraad of de predikant weet iets over de werker, wat niet bij de kerkrentmeesters bekend is. Daar ligt dan ook een eerste startpunt voor de kerkrentmeester: zorg voor heldere afspraken en zorg dat alle betrokkenen in de kerk daar weet van hebben. Zorg ook dat je elkaar geregeld spreekt, en zeker bij jaargesprekken ook voor heldere verslaglegging, die ook de werker zelf ziet en accordeert. Want van de respondenten geeft liefst 53% aan het voorbije jaar geen functioneringsgesprek te hebben gehad. Dat gesprek wel voeren, zorgt voor meer openheid en voorkomt opgekropte frustraties.

## Krimp en vergrijzing

Het onderzoek van CNV en VKB liet ook duidelijk de gevolgen van de krimp en vergrijzing in de kerk zien. De populatie werkers in de kerk wordt steeds ouder en per saldo stroomt daar nu jaarlijks 15% van uit, deels door natuurlijk verloop, door het wegvallen van

betaald werk of omdat werkers iets anders buiten de kerk gaan doen. En van de instroom is 64% 40 jaar of ouder. Toch blijkt dat nog altijd kerken in situaties betaald personeel boven vrijwilligers verkiezen, temeer ook omdat deze vrijwilligers zelf ook steeds ouder worden. Zo zijn er in toenemende mate 70-plussers verantwoordelijk voor de aansturing van de werkers.

Beide aspecten zorgen voor druk op een goed werkgeversklimaat, want steeds meer werkers nemen de verwachtingen van eerdere werkgevers mee, en tegelijk zijn de formele werkgevers zelf steeds verder van het werkzame bestaan komen af te staan. Het onderzoek maakt duidelijk dat op behoorlijk veel plekken geen gericht personeelsbeleid is, maar dat het verrassend vaak toch goed uitpakt. Meer dan 75% van de respondenten is tevreden of zeer tevreden over de arbeidsomstandigheden. En dat terwijl 23% van de respondenten (zeer) ontevreden is over de professionaliteit van de werkgever. Het kan dus lonen, ook voor de continuïteit van werkers in de kerk, werk te maken van een goed werkklimaat, zodat je lang(er) van elkaar plezier hebt. In een krappe arbeidsmarkt, zoals deze tijd, kan dit punt niet vaak genoeg worden benadrukt.

## Het kan lonen werk te maken van een goed werkklimaat.

### Dubbele loyaliteit van de kerkelijk medewerker

In veel gevallen is de werker zelf ook gemeentelid. Deel uitmaken van een gemeente, waar je zelf ook werkt, vraagt zeker om heldere afspraken. Over wat je wel en wat je niet (extra) doet. Want jij zet je betaald in voor de gemeente, terwijl anderen dit vrijwillig doen. En kun je wel goed je werk afbakenen, als je je zowel naar de gemeente als jouw 'vrijwillige' werkgever loyaal voelt? En hoe blijf je loyaal aan jouw eigen privésituatie?

Soms ervaart men (eigen) druk als werker om ook in vrije tijd extra werk voor de kerk te doen, onbetaald dus. Dit mag ten allen tijde geen onuitgesproken verwachting zijn, maar moet een vrije keuze van de werker zelf blijven. Liefst 48% geeft aan vrijwilligersuren buiten de contracturen te maken, waarvan weer 48% tot en met 4 uur extra per week werkt, de overige 52% dus nog meer uur per week. Wees als werkgever dus zuiver naar je werker toe, want jij kiest zelf vrijwillig jouw werk te doen, en de werker wordt geacht de contractuele uren elke week te maken, hoe de situatie ook is. Zorg dat je in goede onderlinge loyaliteit tot elkaar blijft staan, en niet op het punt komt: 'Ik ben hier ook vrijwillig, dus verwacht ik van jou deze inzet ook.'

### Aanbod scholing

Een van de punten die genoemd worden als nauwelijks ontwikkeld, is scholing en zeker voor de werkers die geen Permanente Educatie (PE) kennen (deze PE is wel beschikbaar voor werkers die in het register van kerkelijk werkers in-

geschreven staan). Maar hoewel er aanbod van PE is, maakt lang niet iedereen hier gebruik van, terwijl er soms nadrukkelijk opleidingsbehoeften zijn. 35% geeft zelf aan dat (veel te) weinig ontwikkelingsmogelijkheden in de functie zijn en dat draagt uiteindelijk ook bij aan (vroegtijdige) uitstroom.

Bespreek daarom als kerkrentmeester ook de behoeften aan scholing of werken aan persoonlijke leerdoelen. Dat kan natuurlijk op diverse manieren, en hoeft lang niet altijd veel te kosten. Soms is er een gemeentelid die coach of psycholoog is en mogelijkheden kent. Soms is er een sponsor in de gemeente die het belangrijk vindt dat de beheerder een commerciële training ontvangt. Soms bieden de bestaande trainingen van de VKB Academy of de Dienstenorganisatie van de PKN goede mogelijkheden. Goed om aan te geven dat de tijd die hiermee gemoeid is, werktijd kan zijn. Soms is dat nog belangrijker dan de vergoeding, omdat parttime werkers hun baan combineren met andere (zorg)taken.

### Oproep

Mocht er gerichte behoefte zijn aan ander type scholing, dan wat nu geboden wordt, dan horen we dit graag. Wie weet kunnen we dan als VKB collectief hier iets in betekenen. Dat kan ook gericht zijn op een training werkgeverschap voor kerkrentmeesters. Al deze punten kunnen zo het werkklimaat in de kerk verbeteren en dat komt het werk, de werker en het werkgeverschap ten goede.

Lees hier de reactie van onze voorzitter en het gehele onderzoeksverslag





*Do's & don'ts*

# Het aanstellen van een kerkelijk medewerker

TEKST LYDIA STRUIK (HR-ADVISEUR PKN) EN JOOST SCHELLING **BEELD** ADOBE STOCK

## Do's

### Realistisch takenpakket

Creëer een realistisch takenpakket, passend bij de arbeidsomvang. In gemeenten is er vaak sprake van kleine contracten, maar ligt er wel een hoop werk. Kijk goed naar wat haalbaar is binnen de contracturen en maak daar goede afspraken over. Je kunt van een kerkelijk werker met een contract van 12 uur niet verwachten dat deze 4 avonden in de week beschikbaar is voor activiteiten, of deze uren volledig kan besteden aan pastorale gesprekken. Werkzaamheden vragen ook voorbereidingstijd, afstemming en dergelijke. Wees je hiervan al bewust bij het opstellen van de vacaturetekst.

### Arbeidsovereenkomst

Draag zorg voor een correcte arbeidsovereenkomst. Hoewel een mondelinge overeenkomst ook een overeenkomst is, is het uiteraard belangrijk om zorg te dragen voor een volledige arbeidsovereenkomst waarin de gemaakte afspraken zijn vastgelegd. Voor bijvoorbeeld arbeidsovereenkomsten (maar ook andere brieven/overeenkomsten) staan modellen en toelichtingen op de website van de Protestantse Kerk. Maak hier gebruik van; dit zorgt voor een volledig contract waarin alle relevante zaken zijn opgenomen.

### Communiceren

Eigenlijk zou deze op één moeten staan: alles kan contractueel goed in orde zijn, maar blijf met elkaar in gesprek. Het klinkt zo vanzelfsprekend, maar er gaat helaas het nodige mis door niet uitgesproken verwachtingen, door kleine conflicten, die een eigen leven gaan leiden en steeds groter worden, door gebrek aan erkenning en waardering, etcetera. Voer dus regelmatig voortgangsgesprekken en jaargesprekken om uit te spreken hoe het gaat, welke verwachtingen er zijn, ontwikkelwensen en -mogelijkheden, etcetera; luister naar elkaar.

### Zorg voor goede toerusting

Het valt niet altijd mee om als vrijwilliger de verantwoordelijkheid als werkgever te krijgen. Faciliteer toerusting op dit gebied. En dan niet alleen de fiscale/juridische kant, maar ook juist de aspecten van leiderschap, gespreksvaardigheden, etcetera. Zorg ook voor opleidingsmogelijkheden van de medewerker. Vanuit de arbeidsvoorwaardenregeling heeft de medewerker hier recht op en goede functievervulling is voor alle partijen belangrijk. Maak gebruik van landelijke subsidieregelingen, zoals het STAP-budget (alleen nog in 2023).

## Don'ts

### Uitstellen

Zaken op de lange baan schuiven kan leiden tot verkeerde verwachtingen of zelfs tot conflicten. Maak dus op voorhand afspraken over taken, werkdagen, beschikbaarheid, etcetera. Regel dat de arbeidsovereenkomst getekend is vóór de eerste werkdag.

### Te hoge verwachtingen

Wat zou het fijn zijn als de medewerker alles kan doen en overal goed in is. Helaas is dat niet de realiteit. Maak keuzes in wat prioriteit in taken heeft en stel een duidelijke profielschets op. Kijk, als de medewerker in dienst is, naar wat past bij de talenten van de medewerker. Iets wat goed gaat verder versterken/inzetten, geeft veel meer energie en rendement dan blijven hameren op de competentie, die net wat minder ontwikkeld is.

### Aan blijven modderen

Gaan er dingen niet goed, of dat nu arbeidsrechtelijk, werkinhoudelijk, of in de verhoudingen is, kom tijdig in actie en schakel indien nodig externe hulp en advies in. Dit kan (afhankelijk van de vraag) bij de VKB of de Dienstenorganisatie of bij gemeentebegleiders of andere externe dienstverleners. Neem ingrijpende besluiten niet overhaast.

### Tip

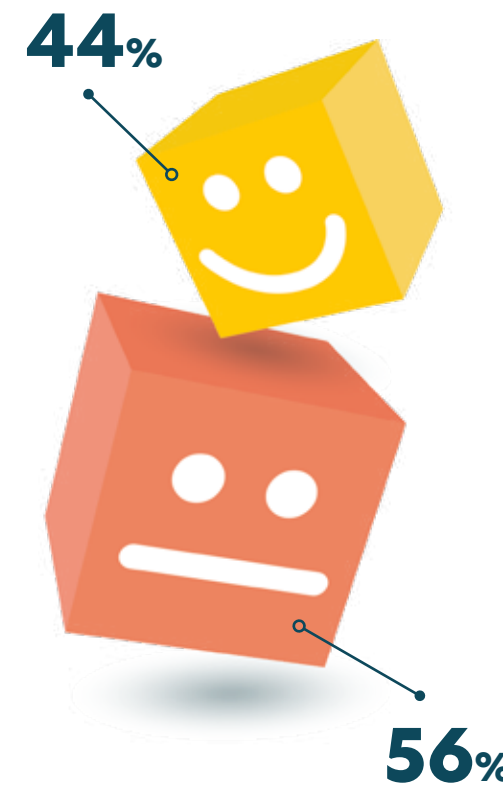
Op de website van de PKN is heel veel handige informatie te vinden rondom de arbeidsvoorwaarden kerkelijk medewerkers, zoals een brochure over de aanstelling van bijvoorbeeld een koster(-beheerder), informatie over jaargesprekken en arbo-verplichtingen, stappenplannen, functieomschrijvingen, modellen voor de arbeidsovereenkomst, etcetera (zie: [www.protestantsekerk.nl/thema/arbeidsvoorwaarden-kerkelijk-medewerkers/](http://www.protestantsekerk.nl/thema/arbeidsvoorwaarden-kerkelijk-medewerkers/)).





De stelling

# Een verbetering van het werkklimaat lost het tekort aan vrijwilligers op



**"Het is meer een gebrek aan 50-minners.** In het jeugdwerk zijn nog ouders van de jeugd actief, maar verder ontbreken de 50-minners veelal. Hierdoor neemt de (werk) druk op de oudere vrijwilliger toe."



**"Met plezier en in goede sfeer werken** zorgt voor vreugde die maakt dat men het werk blijft doen."



**"Waardering,** wat in het dagelijks leven en ook bij andere organisaties gebruikelijker is, mis ik in de kerk. Alles vindt men al snel normaal."



**"In de kerk gaat het om betrokkenheid,** een goed werkklimaat is er maar een klein onderdeel van."



**"Het motto 'vele handen maken licht werk'** zou meer gebezigd moeten worden. We moeten dus nadenken over hoe taken en rollen opgesplitst kunnen worden."



**"Er zijn mensen die nergens aan mee doen,** maar wel roepen wat er beter moet, soms zelfs dat ouderen te lang helpen. Maar ze vergeten dat jongeren niet bereid zijn om vrijwilligerswerk te doen."

## VKB over vrijwilligersbeleid

De kerk is nog steeds één van de grootste vrijwilligersorganisaties van ons land. Meerdere keren per jaar zetten gemeenteleden zich vrijwillig in voor taken in de kerk, en velen van hen zelfs wekelijks en soms dagelijks. Gemeenteleden zijn daardoor het grootste kapitaal van de kerk. Goed om dit te benadrukken, want we gaan aan dit gegeven snel voorbij. We vinden hun inzet ook wel vanzelfsprekend. Juist dan is vrijwilligerswerk zien en waarderen zo belangrijk. Waardering is nog wat anders dan beloning, soms is het ook nodig om dat op zijn minst aan te bieden, helemaal als er sprake is van betaalde verhuur. Een vrijwilliger kan dan altijd zelf besluiten van zijn vergoeding af te zien.

Maar belangrijker is dat de vrijwilliger en zijn werkzaamheden gezien worden. En omdat bijna iedereen, die in de kerk actief is, dat vrijwillig doet, is het belangrijk om te werken aan een klimaat van waardering. Kerkrentmeesters kunnen daarin een belangrijke, voorwaardenschepende rol spelen. Stel budget beschikbaar voor een jaarlijkse vrijwilligersavond, een belletje na de drukke kerstperiode aan beheerders, een bedankje na een grote actie, foto's van een actie op de beamer, applaus na de dienst voor de opgehaalde vaste vrijwillige bijdragen en jaarlijks een bos bloemen voor de koster (zodat je het niet vergeet) of een complimentendouche voor alles wat hij/zij goed doet. Het zijn vaak maar kleine tekenen, maar je zult zien wat het doet met het werkklimaat. Want alles wat je aandacht geeft, groeit. En mensen bij de juiste aandacht zeker. En als dat de sfeer in je kerk is, dan zul je zien dat je ook mensen zult treffen, die bij zo'n team willen horen. En dat je vrijwillig inzetten ook voor anderen, die dat nog niet doen, ook nog eens vanzelfsprekend wordt.

## Wat vind jij?

Praat ook mee over de stelling in de app van de VKB.

De stelling voor de volgende editie van *Kerkbeheer* is:

**"Kerkrentmeesters zouden zich niet bezig moeten houden met beleggingsfondsen."**

Heb je de VKB App nog niet gedownload? Scan de QR-code, installeer de app en meld je aan.





# VKB partners

## AanjaagTeam Religieus Vastgoed

Religieus vastgoed is waardevol. In de eerste plaats natuurlijk in religieuze en emotionele zin. Maar een religieus gebouw heeft ook een architectonische en stedenbouwkundige waarde. Vaak is het goed mogelijk religieus vastgoed meer waarde te geven, bijvoorbeeld door een betere exploitatie. Vaak kunnen de vaste kosten omlaag en de inkomsten omhoog.

Het AanjaagTeam religieus vastgoed is opgericht door Ruud Wiersum. Ruud werkt voor verschillende type opdrachtgevers zoals vastgoedeigenaren, overheden, investeerders, ontwikkelaars, corporaties, zorgaanbieders en aannemers. Hij kent zo de denk- en werkwijzen van alle kanten van de tafel. Ruud is al ruim 30 jaar gespecialiseerd in complexe vastgoedvraagstukken. Als senior procesmanager heeft hij al vele kerkgebouwen, pastorieën en andere religieuze gebouwen een belangrijke waardesprong gegeven. Ruud brengt eerst, in overleg met de opdrachtgever, de kansen en knelpunten zeer zorgvuldig in kaart. Vervolgens worden keuzes gemaakt.

Dit gaat natuurlijk niet vanzelf. Religieus vastgoed gaat vooral over mensen en niet zozeer over stenen. Ruud is deskundig en neutraal tegelijk en dat helpt bij dit soort tactiele processen. Door zijn onafhankelijkheid kan hij helpen bij het maken van moeilijke beslissingen. Soms kan dit betekenen dat hij voor de gemeenteleden een vertrouwenspersoon is. Ruud neemt de gemeenteleden mee in de vastgoedtrajecten. Hij weet als geen ander wanneer hijzelf het initiatief moet nemen en wanneer hij dat over moet laten aan anderen. Hij schakelt continu tussen privaat en publiek en tussen de korte en lange termijn. Het eindresultaat houdt hij altijd voor iedereen in beeld. Meer informatie via: [info@atbv.nl](mailto:info@atbv.nl).



## Strikwerda van den Heuvel Architecten

Religieus erfgoed heeft een enorm belangrijke betekenis. Voor de verbinding van mens, de maatschappij en zijn directe omgeving. Het lijkt er soms op dat deze gebouwen op een zijspoor belanden. Echter, een kerk staat niet aan de rand van de stad of dorp. Sterker nog, een kerk staat meestal fysiek centraal. Wij vinden daarom dat het tijd is om de kerk weer als podium te laten fungeren om de zorg voor mens én natuur (duurzaamheid) onder de aandacht te brengen.

Strikwerda van den Heuvel Architecten is een samenwerking tussen Gerben Strikwerda (1981) en Bram van den Heuvel (1984). Ofschoon beiden architect, brengt Gerben een bouwkundige achtergrond mee en heeft Bram zijn eigen kijk vanuit de interieurarchitectuur. Door hun krachten, kennis en ervaring te combineren, gaan zij creatief, secuur en technisch onderlegd te werk met focus op de ruimtelijke kwaliteit. "De afgelopen jaren hebben wij aan meerdere projecten succesvol samengewerkt met liturgisch ontwerper Pim van Dijk," vertelt Strikwerda. De laatste jaren voor zijn pensioen heeft Pim zijn visie, kennis en netwerk aan hen overgedragen.

Gerben: "Belangrijk is dat je de taal van het kerkgenootschap spreekt." Dat leer je door actief te luisteren en telkens met een open houding samen te werken. Hoewel iedere kerk zijn eigen identiteit heeft, heeft de kerk als gebouwtype overeenkomsten. Een kerk is altijd herkenbaar als een plek, waar mensen bij elkaar komen om hun geloof te uiten. Een gebouw waar mensen elkaar kunnen ontmoeten, rust en troost vinden. Daarnaast is het ook een gebouw waar ruimte is voor onderhoud van de geest, waar verhalen worden verteld en waar kennis wordt doorgegeven.

Laat de kerk van nu de ambassadeur zijn voor een duurzame toekomst. Door de kerk extravert te maken, naar buiten gericht, kan het zijn rol in de maatschappij terugnemen. De rol als verbinder. Voor meer informatie: [www.svdh.nl](http://www.svdh.nl).



## Kerkdienstgemist.nl

"Een kerkdienst bijwonen is belangrijk. Het versterkt je geloof en houdt je betrokken bij de kerk. In 2004 werd het voor een gemeentelid onmogelijk om de diensten bij te wonen. Daarom bedacht ik een manier om haar mee te kunnen laten luisteren, zodat zij op afstand toch betrokken kon blijven."

In die oplossing van Klaas Jan Wierenga bleken meer kerken geïnteresseerd. Nu, bijna twintig jaar later, is Kerkdienstgemist uitgegroeid tot het grootste audio- en video-streaming platform voor kerken in Europa, waar meer dan 1800 kerken bij zijn aangesloten.

Klaas Jan: "In het begin kon je alleen een dienst live meeluisteren. Met de tijd namen naast de mogelijkheden ook de wensen toe. Daarom kan uw samenkost nu overal gevolgd worden via website, tablet, smartphone, internetradio en tv-scherm. Dat kan live, maar ook achteraf. Uitzendingen worden maximaal een jaar bewaard, zodat iedereen voldoende tijd heeft om een kerkdienst terug te kijken of luisteren. Daar zorg ik niet meer in mijn eentje voor. Kerkdienstgemist bestaat nu uit een team van gedreven mensen die op verschillende manieren nauw betrokken zijn bij de kerk. Hierdoor weten wij precies wat er speelt en kunnen wij deze kennis optimaal inzetten."

Kerkdienstgemist biedt een platform om op uit te zenden, maar het gaat allang niet meer alleen om de publieke kant. Klaas Jan: "Kerken krijgen een eigen kerkpagina op [kerkdienstgemist.nl](http://kerkdienstgemist.nl), maar kunnen ervoor kiezen om niet zichtbaar te zijn op onze website. Keuze over zichtbaarheid geldt ook voor uitzendingen. Een dienst kan toegankelijk voor iedereen worden uitgezonden of juist voor een select gezelschap. Ook opnames van uitzendingen zijn voor publiek of als privé in te stellen. Daardoor is een bruiloft- of uitvaartdienst, die in besloten kring plaatsvindt, toch mee te beleven of terug te kijken.

U kunt Kerkdienstgemist 30 dagen gratis uitproberen met een proefabonnement. Voor meer informatie: [www.kerkdienstgemist.nl](http://www.kerkdienstgemist.nl).



## NIAG

Arthur van Wijk van de Nederlandse Installatie Advies Groep (NIAG) in Dronten en de kerken in Nederland kennen een jarenlange geschiedenis. In het bijzonder als het gaat om het duurzaam verwarmen van kerkgebouwen. Eind vorig jaar voegde de NIAG daar een nieuw hoofdstuk aan toe met de overname van de organisatie van Kerken Verantwoord Verwarmen (KVV).

"Voor kerken doen wij veelal onderzoek naar de 3 'ver'-woorden: vervangen, verbeteren en verduurzamen. Met ons team adviseerden wij, al sinds 2005, meer dan driehonderd vaak monumentale kerken door heel Nederland, voor een aangenaam binnenklimaat, energiebesparing of verduurzaming. Daarin ligt ook onze passie voor de kerken: het geven van een goed, compleet advies gericht op de toekomst. Geen kortetermijnoplossingen, maar gedegen langetermijnstrategie: daar zit voor veel kerken de winst."

"Kerken zie ik als bijzondere gebouwen, die het verdienen om voor de toekomst behouden te blijven. Praktisch gezien zijn het natuurlijk niet de meest eenvoudige gebouwen om duurzaam en betaalbaar te verwarmen. Daarom wegen wij in onze beoordeling alle zaken mee, die spelen rondom het gebruik van een kerk. Ooit heb ik aan een kerkrentmeester van een betrekkelijk kleine kerkgemeenschap het advies gegeven om voor alle kerkgangers een verwarmd kussen aan te schaffen. Dat was veruit de beste oplossing voor hun kerk. Weliswaar hadden wij geen grote adviserende rol, maar het was wel het beste advies."

"Dat laatste is precies waar wij voor worden ingeschakeld. Bovendien vind ik het in onze dienstverlening belangrijk om toegevoegde waarde te leveren. Als onafhankelijk adviseur zijn wij aan niemand gebonden. Wij dienen enkel en alleen de belangen van onze opdrachtgever en daar staan we voor met al onze inzet, kennis en creativiteit. Altijd!" Voor meer informatie: [www.niag.nl](http://www.niag.nl).





**In de kerk zijn er functies die zowel door betaalde krachten als door vrijwilligers kunnen worden vervuld. We spreken met twee kerkrentmeesters van gemeenten die beide regelmatig zalen verhuren, maar dit op hun eigen en andere manier hebben vormgegeven: in de ene gemeente met vrijwilligers en in de andere gemeente met een betaalde beheerder.**

TEKST WILNANDA HUKOM BEELD NICO DE JONG

**D**ik Sanders (ouderling-kerkrentmeester van de Bergkerk in de Protestantse Gemeente Amersfoort): "Voor 2019 werkten wij met een betaalde kosten-beheerder. Toen deze kosten-beheerder met pensioen ging, hebben we als college besloten de taken uit elkaar te halen. We werken nu met een aantal vrijwillige kosters en ikzelf ben actief als beheerder van de Bergkerk, met name in de aansturing van de vele vrijwilligers. Wij verhuren regelmatig onze kerkzaal en de verschillende vergaderruimtes in het gebouw. Doordat ik als kerkrentmeester contact heb met de vrijwilligers in de rol van beheerder, zijn de lijntjes tussen het college en de beheerder heel kort. We vinden het belangrijk op de hoogte te zijn van hoe het gaat met de vrijwilligers. Gaat het goed, is er een tekort?"

"Het werken met vrijwilligers is wel anders dan met een betaalde beheerder. Het is kwetsbaarder. Je moet bij vrijwilligers echt rekening houden met hun eigen wensen en omstandigheden. De meeste van onze vrijwilligers zijn bijvoorbeeld met pensioen. Je merkt dat wanneer er kleinkinderen komen, de prioriteiten verschuiven. En dat moet ook mogelijk zijn. Het heeft ook tot gevolg dat je sommige dingen als gemeente niet meer zelf doet. Catering huren wij bijvoorbeeld in. De vrijwilliger is meestal alleen aanwezig voor het open doen van de zaal en om de koffie te regelen. Het is dus ook een andere manier van werken. Toch blijft professionaliteit wel belangrijk, want je hebt te maken met klanten. Het beheer is een vak apart. Onze gastheren en gastvrouwen, want zo zien we elkaar, moeten dat vak dus wel verstaan."

"Tot slot, waardering is voor vrijwilligers gewoon heel belangrijk. En dat kan op verschillende manieren, bijvoorbeeld met een boekenbon, een presentje met kerst. Maar het belangrijkste is dat er aandacht is, dat ze voelen dat ze gehoord en gezien worden."

**J**an de Kruijff (ouderling-kerkrentmeester van de Hervormde Gemeente Nijkerk en voorzitter van het college van kerkrentmeesters): "In Nijkerk hebben wij De Schakel. De Schakel bestaat al 55 jaar en is in het verleden opgericht als verenigingsgebouw van de kerk. En een jaar of 10 geleden is een bestaande kerk helemaal verbouwd en zijn daar zalen bijgebouwd. Daar worden nu de kerkelijke activiteiten gedaan. De Schakel is nu een echt vergader- en congrescentrum geworden en daar worden nog maar weinig kerkelijke activiteiten gedaan. Die verhuur in De Schakel wordt helemaal geregeld door de beheerder die wij in betaalde dienst hebben. In de Schakel werken alleen maar betaalde krachten, die door de beheerder worden aangestuurd."

"De Schakel is natuurlijk een groot vergader- en congrescentrum, waar de klanten ook veel van je eisen. Dan is het best wel moeilijk om dat met vrijwilligers te doen, want je moet altijd voor hen klaar staan, soms tot 's avonds, heel laat. Dus in onze situatie heb je daar echt betaalde krachten voor nodig. In De Verbinding, een kerkelijk gebouw waar veel van onze kerkelijke activiteiten plaatsvinden, maken we overigens wel gebruik van vrijwilligers, net zoals in de kerkelijke zalen van de Opstandingskerk."

"Doordat we nu zo'n goede beheerder hebben, kunnen we als college De Schakel een beetje loslaten. Het is voor het college fijn om die verantwoording bij de beheerder te kunnen neerleggen, omdat wij al heel veel zaken te regelen hebben. Via een stuurgroep houden we ons uiteraard wel op de hoogte van de belangrijke zaken, zoals de omzet en het personeelsverloop. Ook stellen we als college met de beheerder een meerjaren-onderhoudsplanning op. Dat overleg is heel belangrijk. Je moet als college weten wat er speelt en andersom moet de beheerder ook altijd op het college terug kunnen vallen. Uiteindelijk blijven wij verantwoordelijk natuurlijk."



**Scan en lees het gehele gesprek**





"Want het koninkrijk der hemelen is als een heer des huizes, die 's morgens vroeg eropuit ging om arbeiders voor zijn wijngaard in te huren."

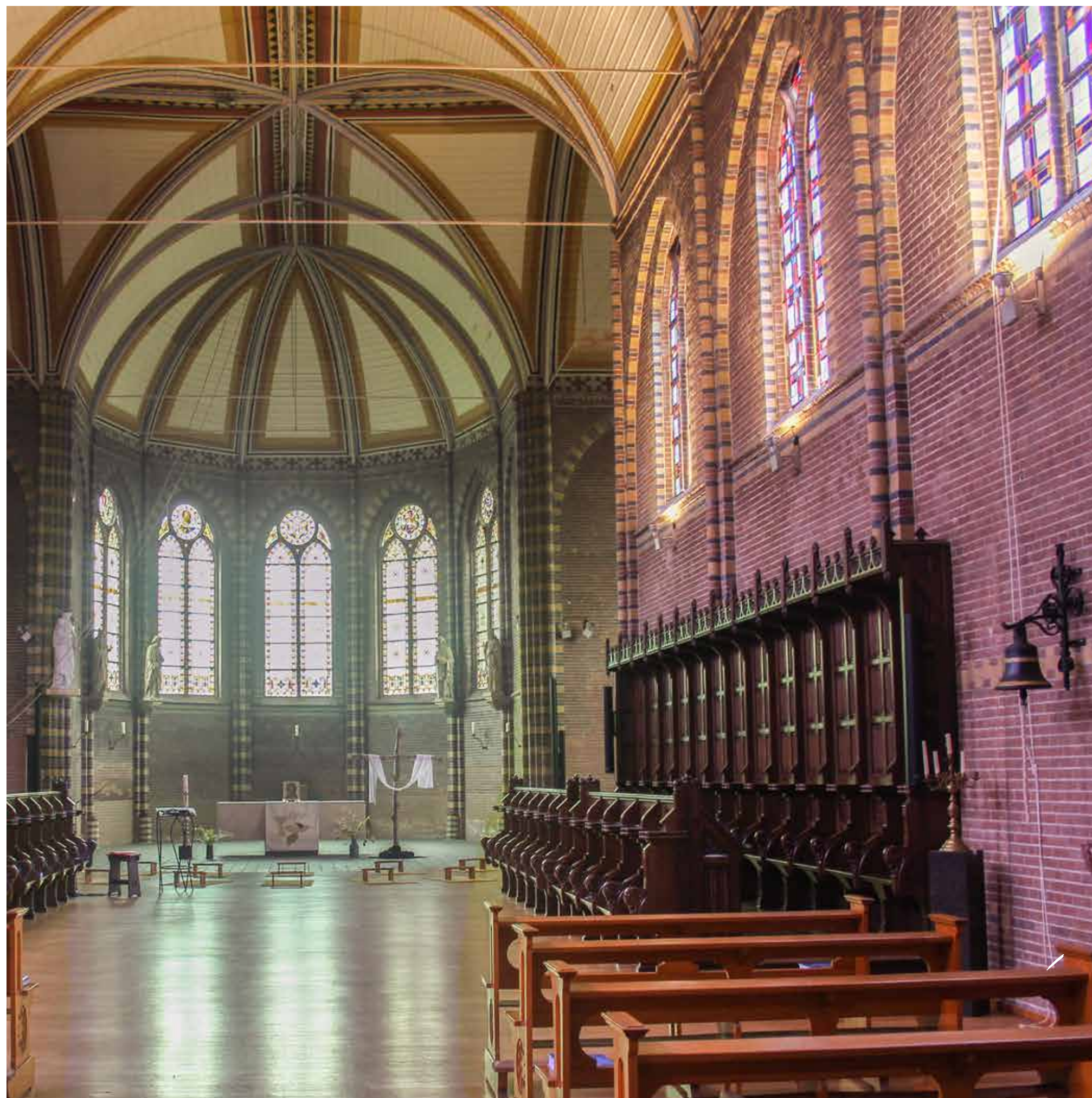
*Mattheüs 20:1*



# Kom binnen! kijk rond in Klooster Nieuw Sion

Tussen Diepenveen en Wesepe (net boven Deventer) ligt verscholen in bosrijke omgeving het kloostercomplex 'Nieuw Sion'. Tot 2015 was hier Abdij Sion gevestigd. Toen er in 2015 nog slechts 8 monniken over waren, werd besloten om het klooster over te dragen aan een stichting. Op deze unieke historische plaats vinden nu tal van activiteiten plaats, die aansluiten bij het kloosterleven.

TEKST & BEELD NICO DE JONG





**A**bdij Sion was een cisterciënzer abdij in Diepenveen op een grondgebied van in totaal 58 hectare. Het kloostercomplex werd rond 1900 gebouwd en betrokken. In 1935 werd het een abdij. In 2015 bleken er nog 8 broeders te zijn, waarvoor het door gestegen kosten onmogelijk werd om nog in het kloostercomplex te blijven wonen. Een deel van hen maakte een doorstart op Schiermonnikoog in een voormalig hotel en een ander deel verhuisde naar de trapistenabdij van Westmalle in België.

Als ik het kloostercomplex bezoek, valt me direct de rust van de omgeving op. Tussen de bomen doemt de monumentale kloosterkerk op. Als ik door de toegangspoort loop, ontmoet ik al snel Margé Buitinga-Ploegman, met wie ik heb afgesproken. We besluiten in de koffieschenkerij gelegen in het poortgebouw in gesprek te gaan over Nieuw Sion.

Nadat de laatste monniken zijn vertrokken, is het kloostercomplex aangekocht door de Stichting Nieuw Sion. Deze stichting beheert en onderhoudt de gebouwen en zorgt voor de exploitatie van het geheel. Wat betreft bestuur en directie: momenteel is er een bestuur op afstand, na jaren een meer 'directief' bestuur gehad te hebben. Er is een algemeen directeur. Dit is een part-time functie. Deze persoon is ook bewoner. Verder is er een leider van de getijdengemeenschap en een leider van de werkgemeenschap. Deze laatste is zzp-er, en werkt in deeltijd voor Nieuw Sion. Tenslotte heeft een echtpaar samen de leiding over de woongemeenschap.

Margé is sinds 3 jaar bij Klooster Nieuw Sion betrokken en ze is coördinator van de vrijwilligers. De woongemeenschap, die zich in het klooster heeft gevestigd, bestaat uit 15 volwassenen en 8 kinderen. Leden van de woongemeenschap hebben een betrekking buiten het klooster, maar zetten zich ook wekelijks 8 uur vrijwillig in binnen Klooster Nieuw Sion. In totaal zijn er binnen het klooster 185 vrijwilligers werkzaam. Klooster Nieuw Sion kent ook een project voor jongeren te weten Jong Nieuw Sion. Jonge-

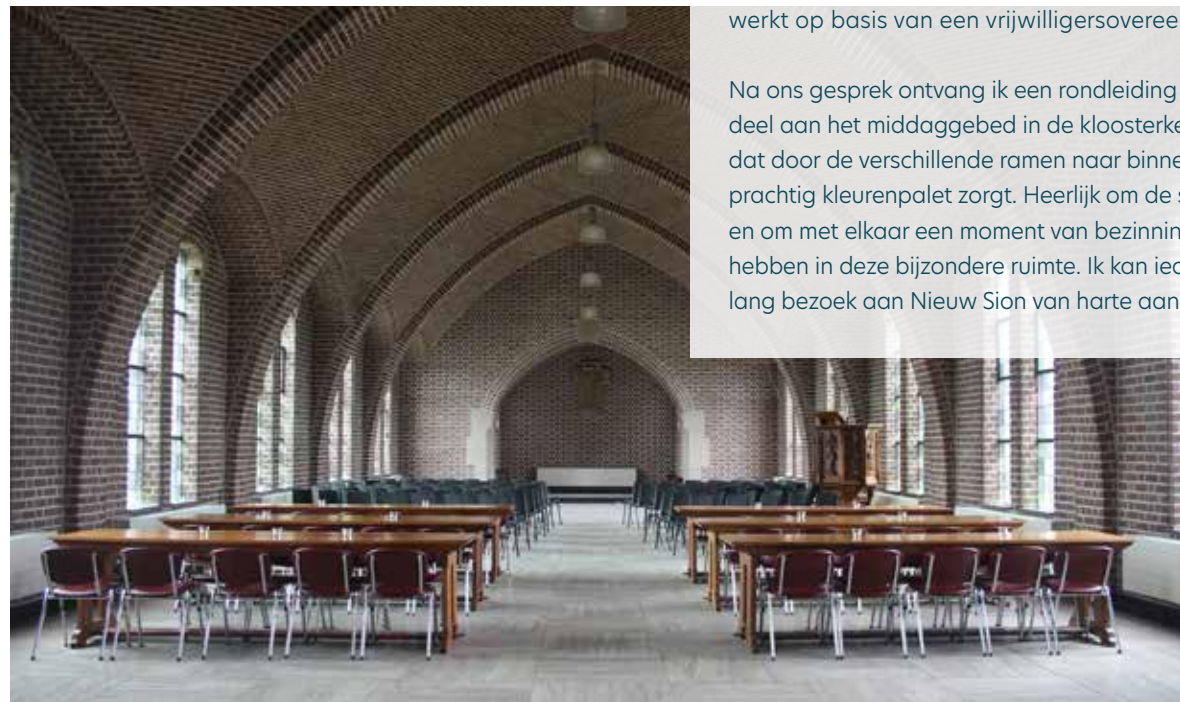
ren tussen 20 en 30 jaar krijgen de gelegenheid om minimaal een half jaar tot maximaal 2 jaar in het klooster te wonen en mee te werken en te bidden met de andere gemeenschappen. Momenteel zijn er 6 jongeren die dit doen.

Vrijwilligers werken in de koffieschenkerij, waar je ook prima kunt eten (veelal uit eigen tuin) en drinken. In de keuken werken twee betaalde medewerkers. Klooster Nieuw Sion heeft een poortwachter, die er is om gasten te verwelkomen en die gedurende de werktijd in het poortwachtershuis verblijft en slaapt. Verder wordt er gewerkt in de siertuinen en moestuinen, waar producten voor eigen consumptie worden verbouwd. Daarnaast zijn er gidsen om bezoekers rond te leiden, mensen die schoonmaakwerk doen in het gastenhuis (je kunt ook een kamer huren op het klooster) en kloosterhulpverleners. Laatstgenoemden verblijven ook intern en verzorgen het ontbijt in het gastenhuis, doen de afwas en lichte schoonmaakwerkzaamheden. Tenslotte is er nog een bierbrouwerij, waar vrijwilligers met zorg een smaakvol kloosterbier brouwen in verschillende soorten.

**"Gelukkig is er genoeg belangstelling om alle vrijwilligerstaken te vervullen."**

Margé is verantwoordelijk voor de werving en de aansturing van de vrijwilligers. Gelukkig is er genoeg belangstelling om al de genoemde vrijwilligerstaken te vervullen. Op de website staan verschillende vacatures vermeld, waarvoor kan worden aangemeld. Iedere laatste vrijdag van de maand houdt de coördinator vrij voor het geven van voorlichting aan geïnteresseerde vrijwilligers. Vrijwilligers die op Klooster Nieuw Sion werken, hebben wel een drive voor het werk. Anderzijds ontvangen ze waardering voor hun werk, zijn er 2 keer per jaar vrijwilligersbijeenkomsten en ontvangen ze een eindejaarsattentie. Iedere vrijwilliger werkt op basis van een vrijwilligersovereenkomst.

Na ons gesprek ontvang ik een rondleiding en neem ik nog deel aan het middaggebed in de kloosterkerk, waar het licht dat door de verschillende ramen naar binnenkomt voor een prachtig kleurenpalet zorgt. Heerlijk om de sfeer te proeven en om met elkaar een moment van bezinning en gebed te hebben in deze bijzondere ruimte. Ik kan iedereen een kort of lang bezoek aan Nieuw Sion van harte aanbevelen!



**"Proef en geniet de goedheid van de HEER, gelukkig is de mens die bij Hem schuilt."**

*Psalm 34:9*





## 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](http://skggouda.nl).

Nieuw als kerkrentmeester?

## Bestel het gratis welkomspakket



Scan de QR-code om te bestellen  
of kijk op [www.kerkrentmeester.nl/welkom](http://www.kerkrentmeester.nl/welkom)

## Vacature boekhouder Hervormde Gemeente Klundert

Als Hervormde Gemeente zijn we op zoek naar een boekhouder met kennis van zaken.

In onze gemeente worden de geldstromen beheerd in verschillende subadministraties (bank, bijdragen gemeenteleden, onderhoud en verhuur gebouwen, verkoop collectebonnen, collecten kerkdiensten, kosten jeugdwerk, gastpredikanten en organisten). We zijn op zoek naar iemand die eens per kwartaal deze subadministraties verwerkt in de boekhoudingen voor Diaconie en College van Kerkrentmeesters en deze jaarlijks overzet in het FRIS van de PKN. Bij de taken horen ook het meedenken met en opstellen van begrotingen en meerjarenplannen.

Voor het uitvoeren van de taken is een vrijwilligersvergoeding beschikbaar. De hoogte hiervan is nader overeen te komen.

Wilt u/jij onze gemeente ondersteunen neem dan contact op met [cvk@nhkerkklundert.nl](mailto:cvk@nhkerkklundert.nl) of [diaconie@nhkerkklundert.nl](mailto:diaconie@nhkerkklundert.nl)



Vraag van de maand

## Zorg voor (vrijwillige) medewerkers



Een van de taken die een college van kerkrentmeesters heeft is het beheren van de verzekeringspolissen. Naast het verzekeren van de eigendommen van de kerk zoals gebouwen en inventaris is het ook belangrijk om de mensen die in het kerkenwerk betrokken worden goed te verzekeren. Het is handig om binnen het college één persoon aan te wijzen die zich specifiek met de verzekeringen bezighoudt.

TEKST NICO DE JONG BEELD ISTOCK

Voor zover mensen in dienstverband zijn, zullen deze een beroep kunnen doen op de werknemersverzekeringen waaronder ze vallen. Denk dan bijvoorbeeld aan arbeidsongeschiktheid en ziekte. Ten aanzien van vrijwilligers is arbeidsongeschiktheid niet automatisch verzekerd. Daarom is het goed om een ongevallenverzekering te sluiten voor de werkzame vrijwilligers.

Verder is een aansprakelijkheidsverzekering onmisbaar, waarop de vrijwilligers verzekerd zijn als ze schade toebrengen aan personen of eigendommen van derden bij de uitoefening van hun activiteiten. Denk bijvoorbeeld aan een vrijwilliger die op de kerkelijke begraafplaats een grafmonument beschadigt, terwijl hij bezig is met het groenonderhoud.

Ook kan een vrijwilliger zelf schade lijden als gevolg van het vrijwilligerswerk, waarvoor de kerk aansprakelijk kan worden gehouden. Dat zou bijvoorbeeld kunnen als er letselschade ontstaat,

wanneer een vrijwilliger van een ladder valt bij het vervangen van een lamp.

Een andere vorm van aansprakelijkheid is de bestuurdersaansprakelijkheid. Een bestuurslid (dus ook een kerkrentmeester) kan onder andere persoonlijk aansprakelijk worden gesteld, als hij/zij zijn taken niet behoorlijk heeft vervuld of buiten zijn bevoegdheden heeft gehandeld. Hiervoor biedt een bestuurdersaansprakelijkheidsverzekering dekking.

Sommige burgerlijke gemeenten hebben een verzekeringspolis afgesloten, waarop vrijwilligers binnen de burgerlijke gemeente een beroep kunnen doen. Het verdient wel aanbeveling om te kijken welke dekking deze verzekeringen bieden en soms zijn er uitsluitingen van toepassing. Soms betekent dit wel het administreren wie er vrijwillig actief zijn.

Meer informatie ten aanzien van het verzekeren van medewerkers en vrijwilligers is te vinden op [www.kerkrentmeester.nl/home/vkb-verzekeringen/](http://www.kerkrentmeester.nl/home/vkb-verzekeringen/).



# Een **nieuwe** bestemming met **respect** voor het verleden



Mutare Vastgoed is gespecialiseerd in de herbestemming van maatschappelijk vastgoed, waaronder kerken.

Speelt u als kerkenraad met de gedachte om een kerkgebouw af te stoten? We bespreken graag de mogelijkheden van deze ontwikkellocatie.

**MUTARE**   
**FASTGOED**

Spijksedijk 20L  
4207 GN Gorinchem  
0183 - 640 034

Postbus 82  
7050 AB Varsseveld

info@mutarevastgoed.nl  
www.mutarevastgoed.nl

## In gesprek over **Werkers in de kerk**

Als kerkrentmeester ben je werkgever van betaalde krachten. Daarnaast ben je medeverantwoordelijk voor het werkklimaat van alle andere werkers (vrijwilligers en predikanten). Een goed werkklimaat is als het leggen van een puzzel, professionals en vrijwilligers nemen allemaal hun eigen positie en plek in. Als je die goed met elkaar verbindt, dan levert het een prachtig plaatje op.

### Kerkelijke medewerkers

- ☐ Hoe hebben we de begeleiding vormgegeven? Zijn er jaargesprekken?
- ☐ Op welke wijze geven we feedback op het functioneren?
- ☐ Wijzen we medewerkers actief op scholingsmogelijkheden?
- ☐ Maken we gezamenlijke afspraken en leggen we die vast?
- ☐ Is er een profielschets?

### Kerkelijk werkers

- ☐ Is er sprake van structureel overleg? Wordt daar de kerkenraad bij betrokken? En belanghebbenden in de gemeente?
- ☐ Op welke manier brengt de kerkelijk werker zijn punten in?
- ☐ Welke ruimte (tijd, budget) voor scholing wordt er geboden?
- ☐ Maken we samen afspraken?
- ☐ En leggen we die afspraken vast?

### Vrijwilligers

- ☐ Is er budget gereserveerd voor de waardering van vrijwilligers?
- ☐ Is er ruimte om taken flexibel in te delen of over meerdere personen te verdelen?
- ☐ Vragen we geregeld aan elkaar of we ons nog goed voelen bij onze taken en functies?
- ☐ Denken we aan het voordragen voor bijvoorbeeld een onderscheiding?

### Predikant

- ☐ Maken we gezamenlijke afspraken?
- ☐ Leggen we die ook vast?
- ☐ Is er structureel een open gesprek over verwachtingen voor werkplek en/of pastorie?
- ☐ Is er structureel overleg over werkzaamheden? Hoe wordt de input voor dat gesprek verzameld?
- ☐ Hoe wordt er ruimte geboden voor permanente educatie?



# Wat kost een vrijwilliger?

Deze keer een beetje vreemde eend in de bijt. Vrijwilligers kosten toch niets, die leveren toch juist geld voor de gemeente op? Toch is hun inzet niet gratis en kan een waarderend klimaat van vrijwilligers versterkt worden door hier ook uitgaven voor te begroten. En investeren in mensen, dat betaalt zich uiteindelijk uit.



Onkostenvergoeding voor daadwerkelijk gemaakte kosten, zoals attenties, reiskosten en benodigde materialen.



Een jaarlijkse vrijwilligersavond voor alle vrijwilligers (hapje, drankje, BBQ, workshop of optreden). Bij een groep van 100 personen, komen de kosten ongeveer uit op €10 per persoon.



Een VOG-aanvraag is voor kerken gratis via [www.gratisvog.nl](http://www.gratisvog.nl).



Een beschikbare vertrouwenspersoon voor de gemeente doet het zelf vaak ook vrijwillig of tegen onkostenvergoeding, dus zal ook een paar euro per persoon kosten.



Gerichte scholing die de kerk en de VKB Academy aanbiedt is meestal gratis of beschikbaar tegen lage tarieven (ongeveer €20 per dagdeel).



Een vrijwilligersverzekering (ongevallendekking) is via VKB Verzekeringen voor een kleine gemeente al af te sluiten vanaf ongeveer €40 per jaar. Afhankelijk van gemeentegrootte en de keuze voor de dekking kunnen deze kosten oplopen, maar zullen nooit meer dan een paar euro per vrijwilliger bedragen.



Er kan ook worden gekozen voor een vrijwilligersvergoeding, dit is niet verplicht. De fiscaal vastgestelde maximale vergoedingen (2023) hiervoor zijn €5 per uur, €190 per maand en €1900 per jaar.

\*\*\* BTW KASTICKET \*\*\*

BETAALAUTOMAAT

DATUM 01/06/2023

REFERENTIE 01002728

|                       |       |
|-----------------------|-------|
| 1X VRIJWILLIGERSAVOND | 10,00 |
| 1X AANVRAAG VOG       | 0,00  |
| 1X ABO. MAGAZINE      | 10,00 |
| 1X VERZEKERING        | 2,00  |
| 1X SCHOLING           | 20,00 |
| 1X VERTROUWENSPERSOON | 3,00  |

SUBTOTAAL

€45,00

ONKOSTEN

TOTAAL

U HEEFT BETAALD  
TOT ZIENS

Lees meer  
informatie in  
onze kennisbank



Check!

## Doet u dit ook?

Ten aanzien van de regelgeving betreffende het aanstellen van een kerkmusicus is nogal eens wat onduidelijkheid. In de Generale Regeling 9 binnen de Protestantse Kerk in Nederland is een aantal regels opgenomen, waarmee kerkelijke gemeenten rekening moeten houden bij het aanstellen van hun kerkmusicus.

### Bevoegdheidsniveaus

De kerk kent voor kerkmusici drie verschillende bevoegdheidsniveaus, die gerelateerd zijn aan het niveau van de genoten opleiding. Een verklaring dat een musicus een bepaalde bevoegdheid heeft, wordt afgegeven vanuit de Dienstenorganisatie. In de praktijk blijkt dat in een aantal gemeenten een kerkmusicus ten onrechte is aangesteld zonder bevoegdheidsverklaring. Dit is echter wel een vereiste.

### Aanstelling

Het benoemen van een kerkmusicus is niet alleen een taak van het college van kerkrentmeesters. Formeel is het de kerkenraad die benoemt, nadat er hierover overleg is gepleegd met het college. Uitgangspunt is dat een kerkmusicus een arbeidsovereenkomst ontvangt. Alleen voor een derdegraads bevoegde kerkmusicus is het mogelijk om op basis van een vrijwilligersovereenkomst te werken.

### Geen ZZP-constructie

De regeling gaat uit van een aanstelling in dienstverband, waardoor er in feite in de praktijk geen plaats is voor de aanstelling van iemand als zzp-er. De kerk vindt de functie kennelijk van zodanig groot belang dat de musicus te allen tijde in een dienstverband moet worden benoemd. Dat kan natuurlijk in kleine gemeenten ook een vrijwilliger zijn, die op basis van een vrijwilligersovereenkomst werkzaam is.



## Hoe verzekert je de gewelven van de eredienst?



Elke kerk heeft een unieke betekenis. Stilte en reflectie gaan er hand in hand met zegening en viering. Zo'n plek waar de ziel thuiskomt is onvervangbaar. Maar niet onverzekerbaar, want met de specialistische kennis van Donatus wordt de herbouwwaarde van uw kerk nauwkeurig getaxeerd en verzekerd. Daarbij kunt u rekenen op deskundig preventieadvies. In geval van schade treden we daadkrachtig op en nemen we u veel werk uit handen. Zo blijft uw kerk verzekerd van een toekomst waar ook volgende generaties van kunnen genieten.

Nieuwsgierig? Ontdek meer op [www.donatus.nl](http://www.donatus.nl).



# Verenigingsnieuws

## Even voorstellen: André Lorier

In het vorige nummer van Kerkbeheer meldden we dat twee nieuwe leden tot het bestuur van de VKB zijn toegetreden. In deze editie stelt één van hen, André Lorier, zich aan je voor.

BEELD WILLEM JAN DE BRUIN FOTOGRAFIE



Graag wil ik mijn steentje bijdragen aan de kerk die ik een warm hart toedraag. Van huis uit ben ik opgevoed dat je iets voor kerk en/of samenleving doet, dat je van betekenis probeert te zijn voor de ander. Daarnaast vind ik het altijd heel fijn om naast mijn dagelijkse werk ontspanning te vinden in kerkenwerk, waar zaken er heel anders aan toe gaan dan in het bedrijfsleven. Die afwisseling spreekt mij aan en na jaren actief te zijn geweest op gemeenteniveau, wilde ik nu graag actief zijn op het landelijke vlak.

Sinds 2000 ben ik twee keer 8 jaar actief geweest als pastoraal ouderling, scriba of voorzitter in een kerkenraad te 's-Gravenzande en later Leimuiden. Ik heb dus enige ervaring in het lokaal kerk-zijn. Daarnaast hebben mijn vrouw Diana en ik 5 jaar op Curaçao gewoond en gewerkt. Daar was ik actief als voorzitter van de kerkvoogdij bij de Verenigde Protestantse Gemeente van Curaçao (VPG).

Met 4 predikanten die betaald werden door het land, 2 begraafplaatsen, 3 kerkgebouwen (in een vrij warm en vochtig klimaat), een paar verenigingsgebouwen en geen landelijke Actie Kerkbalans, was het uitdagend om daar kerkbeheer te organiseren. In die periode hebben we ook de Stichting Behoud Fortkerk opgericht, om zo structureel te voorzien in de financiering van de onderhoudskosten van de monumentale Fortkerk.

Sinds ik betrokken ben bij VKB Kerkrentmeesters merk ik dat wij als vereniging beperkt bekend zijn in mijn omgeving. Dat brengt mij ertoe om veel over VKB te vertellen in mijn vrienden- en kennissenkring. Verder heb ik het initiatief genomen om in mei een avond met de Ring Alphen aan den Rijn – mijn woonplaats – te organiseren. Hopelijk draagt dit verder bij aan het bekend maken wat de VKB kan betekenen voor haar leden en voor individuele kerkrentmeesters.

Welke rol ik in het bestuur ga vervullen, is nog niet besloten. Eerst wil ik de vereniging en lopende dossiers beter leren kennen. Met mijn opleiding tot en werkervaring als bedrijfseconoom en Register Controller zal het waarschijnlijk wel iets worden met financiën.

## Afdelingen onder de loep

In het najaar van 2022 trok bestuurslid Henk van der Wal dwars door het land om overal VKB Afdelingen te spreken. Hoe verlopen de activiteiten na de coronajaren, wat geeft vreugde, wat stemt tot zorg? Wat zijn de thema's voor de komende jaren en hoe wordt de dienstverlening vanuit Dordrecht ingezet? Deze rondgang leverde een divers beeld op, waar het bestuur en de Ledenraad over gesproken heeft. Zo is er een aantal tendensen die breed maatschappelijk spelen, zoals de moeite om de bestuurlijke functies te vervullen, minder vanzelfsprekendheid om als lid naar regionale bijeenkomsten te komen en de opkomst van digitale mogelijkheden, zoals onze eigen VKB Academy. Juist

deze Academy wordt door de leden én de Afdelingen goed gewaardeerd. Vrijdag 2 juni is een afvaardiging van de Afdelingen en bestuur bijeen geweest om de inzichten van Henk van der Wal om te zetten in een aantal concrete acties voor het komende jaar, waarbij ook de governance van de vereniging betrokken wordt. De Afdelingen zijn immers ook de plek waarin de leden van de Ledenraad ingebed zijn. Voor de VKB, zowel bestuurlijk als organisatorisch, is het goed als er een duidelijke verbinding is tussen de landelijke activiteiten en de regionale aanwezigheid en signalen. De vorm, waarin dat zou moeten worden uitgewerkt, is onderwerp van het vervolgtraject. En daarover hoort u zeker snel meer.



# Nieuwe tarieven dienstverlening 2023

Het zal u vast niet ontgaan zijn, maar het leven in Nederland is er het afgelopen jaar fors duurder op geworden. Dat geldt ook voor VKB Kerkrentmeesters. Kosten voor arbeid, energie, materialen en logistiek zijn enorm gestegen, zowel bij onze leveranciers, als ook een aanzienlijke stijging van de eigen personele lasten vanwege de nieuwe cao. Daarnaast zien we steeds vaker dat een fusie van gemeenten betekent dat twee of meer VKB-leden fuseren tot één nieuw lid, maar per saldo minder betalen dan voorheen apart. En het aantal leden binnen de kerk blijft ook (gestaag) dalen, waardoor de inkomsten voor de VKB verder afnemen. Op de Ledenraad van 25 maart jongstleden is dan ook ingestemd met een behoorlijke stijging van de tarieven voor de VKB-dienstverlening en tevens is er afgesproken dat er een verkenning voor een nieuwe tariefstructuur wordt opgestart.

Gelukkig kunnen we ook melden dat we diverse aanvullingen op onze dienstverlening hebben doorgevoerd, zoals het vernieuwde Kerkbeheer, de VKB App, de Podcast 'Collectieve Wijsheid' en tenslotte komen later diverse producten in het kader van de Pilot Toekomstgericht Kerkbeheer en de nieuwe online kennisbank beschikbaar. En natuurlijk blijven wij als bureau in Dordrecht telefonisch en per e-mail uw vragen van een deskundig en kosteloos advies voorzien. Kortom: u krijgt nog steeds waar voor uw geld.

Dit zijn de nieuwe tarieven voor 2023, die in juni gefactureerd zullen worden:

| Omvang gemeente <sup>1</sup> | Tarief '2023' |
|------------------------------|---------------|
| Tot 500 leden                | €240,-        |
| Tot 1000 leden               | €359,-        |
| Tot 2000 leden               | €470,-        |
| Tot 3000 leden               | €585,-        |
| Tot 4000 leden               | €700,-        |
| Tot 5000 leden               | €805,-        |
| 5000 leden of meer           | €920,-        |

**"Je kunt beter met zijn tweeën dan alleen zijn, want samen zwoegen loont."**

*Prediker 4:9*

<sup>1</sup> Het aantal geregistreerde doop- en belijdende leden, gastleden, vrienden en meegeregistreerden per lid.



## Nieuwe communicatieaanpak

Begin 2021 is er door het landelijk bestuur ingezet op een nieuwe communicatiestrategie voor de VKB. Dankzij een substantiële financiële bijdrage van de Stichting Stormbrand was het mogelijk om dit traject door een extern communicatiebureau te laten begeleiden. Buro Dirigo uit Haarlem heeft twee jaar lang samen met bestuur en bureau van de VKB alle aspecten van haar communicatie doorlopen. Dit traject zorgde voor een heldere propositie (wie ben je en waar sta je voor?) als VKB, een nieuw logo van de ingekorte naam (VKB Kerkrentmeesters) en vervolgens een compleet 'gerestyled' magazine Kerkbeheer. Tevens werden er ook directere vormen van communicatie met kerkrentmeesters geïntroduceerd, zoals een podcast en de VKB-app. Dit laatste instrument laat goed zien hoe krachtig het concept van een landelijke vereniging ook vandaag kan zijn. Geregeld helpen kerkrentmeesters vanuit het gehele land collega-kerkrentmeesters met hun vragen, door het geven van advies, tips of (gebruiks)ervaringen. Inmiddels zijn er al ruim 900 kerkrentmeesters die in de app geregistreerd staan, van Maastricht tot Den Helder. De app draait op het gebruikersvriendelijke platform van VKB-partner Donkey Mobile. Je hebt er dus geen WhatsApp voor nodig, maar enkel een mobiele telefoon of tablet. Aanmelden gaat eenvoudig op [www.kerkrentmeester.nl/VKB-app/](http://www.kerkrentmeester.nl/VKB-app/).

Tijdens de Ledenraad van 25 maart is het communicatietraject geëvalueerd. De waardering voor het resultaat mocht er zijn. Natuurlijk is het daarmee niet klaar. De komende tijd wordt benut om de processen in te slijpen en de communicatie verder te verfijnen. Verder krijgt ook de website dit jaar nog een verbeterslag. Heeft u suggesties voor ons? Deel ze dan gerust via [info@kerkrentmeester.nl](mailto:info@kerkrentmeester.nl).



### 19 JUNI

- Webinar Bancair risicobewustzijn

### 26 JUNI

- Webinar Introductiecursus kerkrentmeester

## UITGELICHT

### 21 JUNI

- Webinar Investeringskosten toekomstbestendige kerk bepalen

Al eeuwenlang nemen kerkgebouwen een centrale plek in in de samenleving. Deze gebouwen zijn al die tijd als schatten gekoesterd en onderhouden. Echter, welke maatregelen en bijbehorende investeringskosten zijn noodzakelijk voor het toekomst bestendig maken van deze gebouwen? Met teruglopende ledenaantallen en toenemende kosten ontstaat een financieel spanningsveld.

Arjan Naaktgeboren (Huls Adviseurs) heeft in 2022 onderzocht welke maatregelen en welke middelen nodig zijn om bestaande kerkgebouwen toekomstbestendig te maken. De uitkomsten van dit onderzoek wil hij graag met kerkbeheerders delen om te komen tot een goede besluitvorming over verantwoorde investeringen.

Na het volgen van dit webinar hebben deelnemers kennis van: ontwikkelingen (aanleiding en urgentie); energetische, organisatorische en facilitaire maatregelen; de omvang van basale investeringskosten (kengetallen); en de businesscase van de plaatselijke gemeente (balans kosten – opbrengsten).

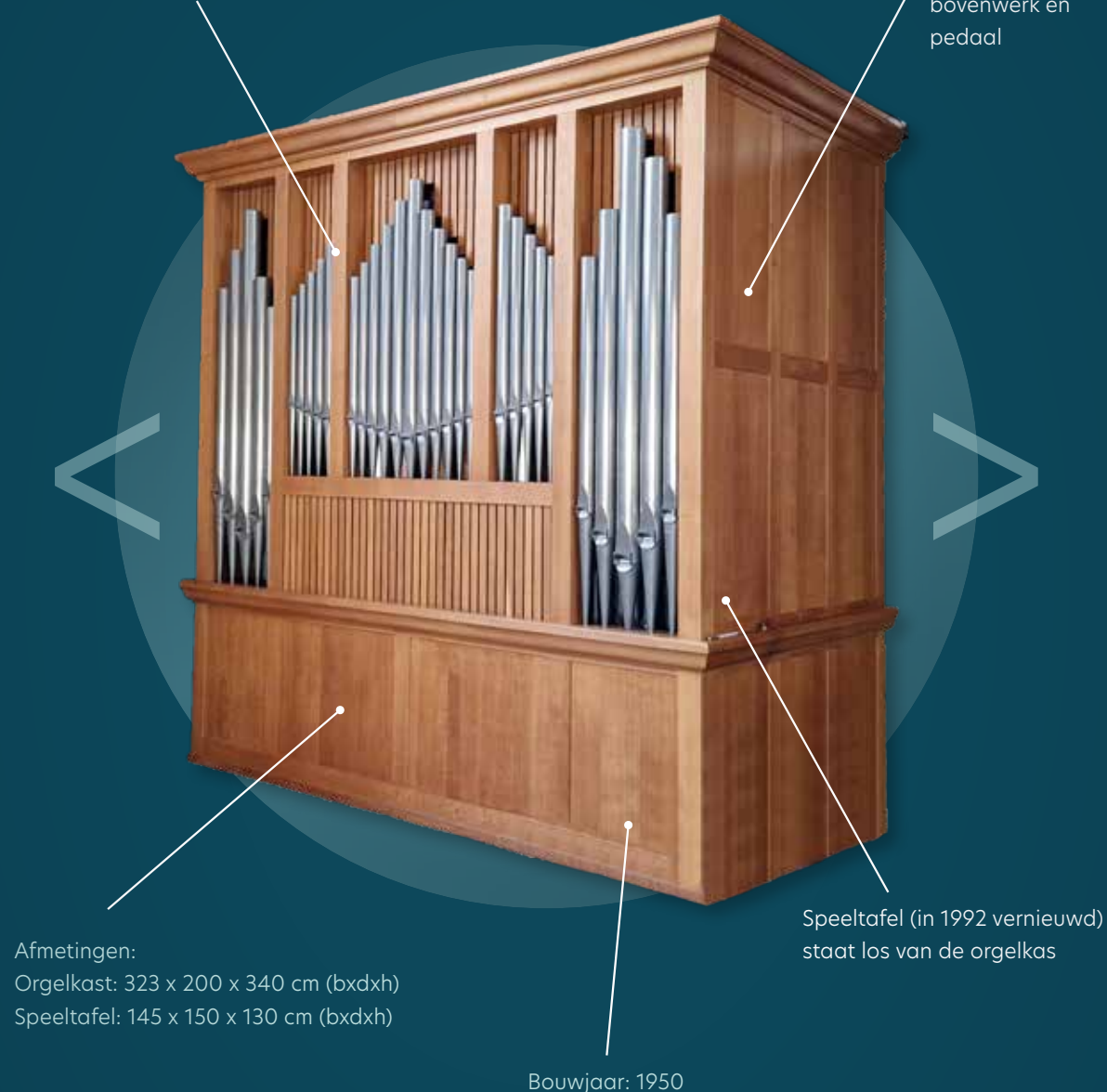
Aanmelden voor deze en andere webinars kan via: [www.kerkrentmeester.nl/vkb-academy/](http://www.kerkrentmeester.nl/vkb-academy/).



# Kerkmarkt.nl

Electro-pneumatisch unit-orgel  
gebouwd door Firma Pels

12 stemmen  
verdeeld over  
hoofdwerk,  
bovenwerk en  
pedaal



Afmetingen:  
Orgelkast: 323 x 200 x 340 cm (bxdxh)  
Speeltafel: 145 x 150 x 130 cm (bxdxh)

Speeltafel (in 1992 vernieuwd)  
staat los van de orgelkas

Bouwjaar: 1950

Op Kerkmarkt.nl kunnen kerkelijke gemeenten hun kerkelijke goederen ter verkoop of ter overname aanbieden. Dat kunnen bijvoorbeeld de stoelen zijn die niet meer worden gebruikt of liturgisch meubi-

lair dat bij een kerksluiting vrijkomt. Op deze wijze kunnen kerkelijke goederen weer worden hergebruikt. Deze dienstverlening is voor kerkelijke gemeenten gratis, uitgezonderd de rubriek 'orgelbank'.

Tabitha van Krimpen

## 'Dankjewel' is essentieel voor goed werkgeverschap

Er is in de kerk veel te doen rond het ambt. Met name de predikant en de verhouding tussen de academisch theoloog en de hbo-theoloog zijn binnen de PKN onderwerp van gesprek. Maar wordt daarmee een ander belangrijk ambt niet over het hoofd gezien, namelijk dat van gemeentelid?

Emeritus hoogleraar Gerben Heitink verwijst in zijn boek 'Een doorbraak in de tijd' naar zendingswerker Hendrik Kraemer die het boek 'Het vergeten ambt in de kerk. Plaats en roeping van het gewone gemeentelid' (1960) schreef. Het ambt van de leek moet in ere hersteld worden, zo vond hij. Wordt het niet tijd dat we het algemeen priesterschap der gelovigen, een belangrijke notie van de Reformatie, echt serieus gaan nemen?

Het sluit aan bij mijn visie en wat ik de 'bottom-up kerk' noem. Die kerk denkt niet vanuit bestaande structuren, maar is een beweging van onderop, waarin gewone mensen en hun vragen en verhalen centraal staan. Ook nu het predikantentekort toeneemt, wordt de betrokkenheid en inzet van gemeenteleden alleen maar belangrijker. Ik durf wel te stellen dat een kerk zonder predikant ook kerk kan zijn, maar een kerk zonder gemeenteleden die naam niet meer kan dragen.



Tabitha van Krimpen (1998) is voormalig Jonge Theoloog des Vaderlands. Ze is bedrijfskundige (MSc) en masterstudent aan de PThU in Amsterdam. Op 1 juni verscheen haar boek 'Bottom-up kerk: zijn waar twintigers zijn.' Meer info en bestellen: <https://bottomupkerk.nl/>

Gemeenteleden zijn onmisbaar voor de kerk en haar toekomst en gemeenteleden zouden meer gewaardeerd mogen worden. Maar al te vaak wordt het als vanzelfsprekend gezien dat gemeenteleden, soms jarenlang, vrijwillig taken op zich nemen. Of het nu het afdrucken van de orde van dienst, het jeugdwerk of het openstellen van de kerk op Koningsdag is; allemaal is het belangrijk. Spreek die waardering wat vaker naar elkaar uit, is mijn advies. Laat de ander weten dat zij gezien wordt, dat het belangrijk is wat hij bijdraagt. Goed werkgeverschap kan niet zonder 'dankjewel'.





Silas Groep

## Partner van kerken



De Silas Groep ondersteunt geloofs-gemeenschappen en biedt een brede waaier aan dienstverlening aan christelijke kerken.

Kerken zijn heel verschillend, hebben specifieke vragen en mogelijkheden. Bij al deze situaties sluiten wij graag aan. Wij bieden maatwerk, zonder winst-oogmerk en met veel kennis en ervaring over de specifieke context waarin kerken werkzaam zijn.

Wij staan naast de kerken, omdat we vanuit onze christelijke inspiratie werken.

### Financieel in balans

Daar helpen wij u graag bij. Wij zijn **de** administratieve dienst-verlener voor kerken en instellingen. Wij verzorgen uw financiële administratie, salarisadministratie, traktementsberekeningen en begraafplaatsenadministratie. Daarnaast stellen wij graag uw begroting en jaarrekening op. Bovendien bieden wij ondersteuning bij ziekte of vacatures op het kerkelijk bureau. Waar kunnen wij u mee van dienst zijn?



[SilasGroep.nl/kka](https://SilasGroep.nl/kka)  
Telefoon 033 - 467 10 12

### Uw vastgoed op orde

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

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



[SilasGroep.nl/kkg](https://SilasGroep.nl/kkg)  
Telefoon 033 - 467 10 10

### Advies bij kerkgebouw-gerelateerde vragen

Het bezit van kerkelijk onroerend goed kan ingewikkelde vragen opleveren. Sluiten de kerkgebouwen nog aan op de wijze waarop u kerk wilt zijn? Niet alle kerkgebouwen zijn nog nodig voor zondagse vieringen. Besluitvorming hierover roept al gauw emotie op. Soms zijn verkoop, een alternatieve bestemming of ontwikkeling van vastgoed een oplossing. Onze rentmeesters adviseren, bemiddelen bij aan- en verkoop en taxeren kerkgebouwen en ander kerkelijk vastgoed.



[SilasGroep.nl/kkg-adviseurs](https://SilasGroep.nl/kkg-adviseurs)  
Telefoon 033 - 467 10 10

[SilasGroep.nl](https://SilasGroep.nl)

KKA, KKG en KKG Adviseurs zijn onderdelen van de Silas Groep

Blijk van waardering

## Onderscheidingen

Als blijk van waardering voor hun jarenlange inzet kregen de volgende personen in de afgelopen periode een VKB of PKN onderscheiding uitgereikt.

### VKB Onderscheidingen

#### Johannes Niezink

Dedemsvaart,  
50 jaar organist



#### Jan Herman Willemsen

Driel  
40 jaar koster



#### Henk Teuling

Genderen  
60 jaar organist



#### Hindrik Riemersma

Oudega  
40 jaar organist



#### Alice Oosterveen

Vroomshoop  
ruim 42 jaar organist



#### Jan Visser

Vroomshoop  
ruim 51 jaar organist



#### Pieter Adrianus Bijvanck

Delfshaven  
32 jaar koster



#### Anna Klazina Bijvanck-van der Graaf

Delfshaven  
32 jaar kosteres



Goud met briljant



Goud



Zilver



Brons



Erepenning



**Willemijntje Nijhoff-van der Giesen** Fijnaart  
ruim 34 jaar kosteres



**Dirk Jan Dijkstra**  
Groningen  
40 jaar organist



**Antonie Langeler**  
Helmond-Asten-Someren  
36 jaar beheerder  
begraafplaats



**Johannis Abraham Lucas**  
Kethel  
ruim 40 jaar organist



**Johannes Hekkers**  
Spankeren, Laag-Soeren en  
Dieren N.O., circa 30 jaar  
ouderling-kerkrentmeester



**Cornelis Verburg**  
Spankeren, Laag-Soeren en  
Dieren N.O., 30 jaar  
kerkrentmeester



**Leendert Groeneveld**  
Veenendaal, 30 jaar  
adviseur en coördinator  
technische zaken



**Fennigje Feikje Smid-Berends** Bellingwolde  
25 jaar koster



**Mindert Veenstra**  
Diever  
25 jaar administrateur



**Koert Aalbers**  
Hasselt  
25 jaar organist



**Jan van der Kamp**  
Hasselt  
25 jaar organist



**Jacob Wijdenes**  
Helmond-Asten-Someren,  
22 jaar beheerder  
begraafplaats



**Gijsbert van Steeg**  
Nijkerk  
25 jaar koster



**Antonie Johannes van Ewijk** Tricht  
25 jaar koster



**Martina van Ewijk-Heijsteeg** Tricht  
20 jaar koster



**Gerrit Blaauwendraat**  
Oosthoek, circa 15 jaar  
kerkrentmeester



**Marinus Verhage**  
Brielle  
circa 13 jaar cantor



**Adriana Geertruida Nijhuis-de Kruif**  
IJsselstein, ruim 40 jaar  
diverse functies



**Hendrik Jan Nijhuis**  
IJsselstein, ruim 40 jaar  
diverse functies



- Goud met briljant
- Goud
- Zilver
- Brons
- Erepenning

**Niet op de foto, ook onderscheiden:**

- Albert Jan Wanders, Erica, Goud briljant: 45 jaar boekhouder
- Gerrit Johan van Druten, Asch, Goud: 31 jaar ouderling-kerkrentmeester (overleden op 6 maart 2023)
- Erman Geert de Goei, Asch, Goud: 32 jaar kerkrentmeester
- Johannes Henricus Maria van der Haagen, Boxtel, Goud: 40 jaar organist
- Abraham Nicolaas Verdoes, Hoofddorp, Goud: 30 jaar administrateur
- Geertruide Geziena Verdoes-Eikelenboom, Hoofddorp, Goud: 30 jaar administrateur
- Jan Dijkstra, Tollebeek, Goud: 38 jaar organist
- Herman Johannes de Bruijn, Harderwijk, Zilver: 21 jaar penningmeester
- Pieter Willem Alexander Prins, Honselersdijk, Zilver: 25 jaar organist
- Henny Vermeulen, Erichem, Brons: ruim 20 jaar kerkrentmeesterlijk administrateur



## PKN Onderscheidingen

**Elisabeth Martha van Hees-Kruis** Maarssenbroek  
ruim 40 jaar diverse functies



**Jan de Jong** Tjalleberd-De Knipe  
50 jaar organist



**Rein Glashouwer** Hemelum  
circa 40 jaar technicus



● Goud met briljant

● Goud

● Zilver

● Brons

● Erepenning

### Niet op de foto, ook onderscheiden:

- Dirk Pieter van Alphen, Erichem, Goudbriljant: ruim 50 jaar ouderling
- Adriana Francisca van Mourik-van Beusichem, Erichem, Goud: ruim 40 jaar ouderling
- Derk de Jong, Asch, Zilver: 22 jaar ouderling
- Aart van der Marel, Rhenen, Zilver: 30 jaar geluidstechnicus
- Dirk Cornelis Leendert Cornet, Rhenen, Brons: 15 jaar geluidstechnicus

**Ida Johanna Vos-van den Bos** Pesse  
42 jaar huiscathecheet



**Gerrit Andries Berkhoff** Gasselte, grote toewijding in bijzondere tijden



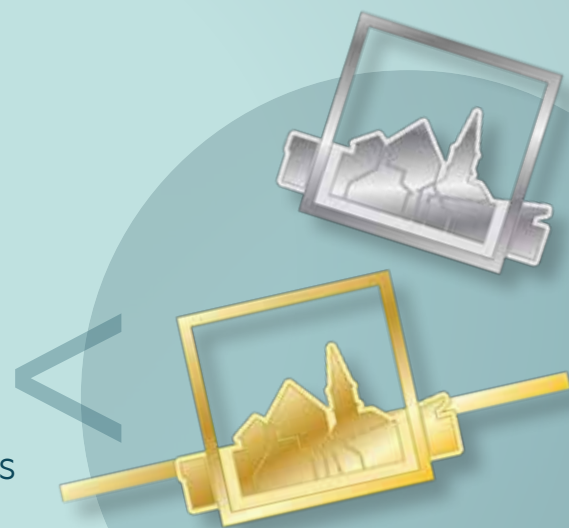
**Gjalt van der Meulen** Hoogkerk  
25 jaar organist



## Verdient iemand in jouw gemeente een onderscheiding?



Je vraagt ze aan via:  
[www.kerkrentmeester.nl/onderscheidingen-en-insignes](http://www.kerkrentmeester.nl/onderscheidingen-en-insignes)



## Volgende keer in Kerkbeheer ...

... kijken we naar financieel beheer in de kerk. Zowel genoeg als een tekort aan geldmiddelen vragen om goed beleid en beheer. Op basis van welke (financiële) gegevens maak je keuzes en hoe communiceer je als kerkrentmeesters daarover met de kerkenraad en de gemeente? Ook delen we de eerste uitkomsten van de pilot Toekomstgericht Kerkbeheer en vertelt ds. Mandemaker over de commissie Steunverlening.



**"Want wie van jullie die een toren wil bouwen gaat niet eerst de kosten berekenen, om te zien of hij wel genoeg heeft voor de bouw?"**

*Lukas 14:28*

### COLOFON

Kerkbeheer is het magazine van de Vereniging voor Kerkrentmeesterlijk Beheer in de PKN (VBK). U vindt hier veel informatie over relevante onderwerpen voor kerkrentmeesters en over kerkbeheer. Ook fungeert het blad als orgaan van de VKB, als vereniging van bijna alle kerkrentmeesters binnen de Protestantse Kerk.

Jaargang 23, nummer 3, mei/juni 2023 | ISSN: 1568-8712 | Verschijnt 6x per jaar | Oplage: 4.700 ex.

### Administratie en redactie

VKB Bureau | Vrieseweg 82,  
3311 NX Dordrecht | Postadres:  
Postbus 176, 3300 AD Dordrecht |  
E-mail: [info@kerkrentmeester.nl](mailto:info@kerkrentmeester.nl) |  
Telefoon: 078 - 639 36 66 |  
[www.kerkrentmeester.nl](http://www.kerkrentmeester.nl)

### Abonnementen

Abonnementsprijs voor betaalde abonnementen is €44,95 per jaar (excl. 9 procent btw). Abonnementen lopen van 1 april t/m 31 maart. Opzegging kan tot uiterlijk 4 weken vóór de aflooptdatum.

### Ontwerp

Buro Dirigo, Haarlem

### Druk

Verloop drukkerij, Alblasserdam

### VKB

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). De VKB rust kerkrentmeesters toe, faciliteert onderling contact tussen kerkrentmeesters, ontzorgt christelijke kerk-gemeenschappen bij beheertaken en fungeert als kennisinstituut.

### Bestuur

Drs. F.H. Buddenberg, Zoetermeer (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), ir. G.G. van Dijk, Rotterdam (lid), drs. A.J. Lorier RC (Alphen aan den Rijn), L. Kramer (Dronten)

### Ereleden

D.G. Bijl, drs. G. van Soest, mr. P.A. de Lange en drs. C. de Raadt

### Redactie

J.E. Schelling, hoofdredacteur, W.J. Hukom, eindredacteur, N.J.M. de Jong en N. Breukhoven

### Communicatieraad

Mr. P. van den Boogaart (voorzitter), Y. Teitsma, H. van Vliet en J. Wondergem

© juni 2023

### Omslagfoto

De beheerder van de Sint Joriskerk in Amersfoort aan het werk. (Beeld: Willem Jan de Bruin Fotografie)



*Benefits that truly benefit*

# VKB Verzekeringen

De VKB biedt in samenwerking met Mercer Marsh Benefits een breed assortiment aan verzekeringen. Deze verzekeringen zijn op maat gemaakt voor de VKB-leden en hebben zeer scherpe premies. Op de internetsite [www.vkb-verzekeringen.nl](http://www.vkb-verzekeringen.nl) kunt u verzekeringen afsluiten, schades 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 geldswaardenverzekering

## Uw contactpersonen

Dimfie van Sundert  
06 155 89 596  
[info.vkb@mmc.com](mailto:info.vkb@mmc.com)

Githa Bansi  
06 114 47 518  
[info.vkb@mmc.com](mailto:info.vkb@mmc.com)

