

Jaarplan 2025 VKB Kerkrentmeesters: In verbinding zijn

Het jaar 2025 markeert een belangrijke stap in de ontwikkeling van VKB Kerkrentmeesters. Met de kernwaarden **Samen Sterk** en **Toekomstgericht Kerkbeheer** als leidraad, werken we aan het versterken van verbindingen binnen onze vereniging en daarbuiten. Dit jaarplan sluit aan bij de ambities uit het meerjarenbeleidsplan 2023-2027.

Het meerjarenbeleidsplan 2023-2027 van VKB Kerkrentmeesters, getiteld "**Samen Sterk de Toekomst in**", richt zich op toekomstgericht kerkbeheer. Het plan benadrukt de noodzaak van proactief beleid voor gebouwen, financiën, menskracht en organisatie in het licht van diverse uitdagingen, zoals krimp, verduurzaming en afnemende bestuurskracht. Centraal staat het ondersteunen van kerkrentmeesters in hun cruciale rol binnen de kerk, met aandacht voor samenwerking, innovatie en lokaal maatwerk.

Belangrijke speerpunten zijn 1) het versterken van de individuele kerkrentmeester (niet enkel gericht op (het secretariaat van) de colleges), 2) het bieden van praktische tools en beleidsmatige ondersteuning, en 3) het stimuleren van duurzaam en financieel gezond kerkbeheer (dit vraagt om een pro-actieve houding). Tegelijk zet de VKB in op het bouwen van netwerken, kennisdeling en het versterken van de verbinding tussen lokale kerken en de landelijke organisatie van de vereniging, als antwoord op de toegenomen druk op de lokale bestuurskracht en het soms (acuut) wegvallen van aanwezige expertise.

Het uiteindelijke doel is kerkrentmeesters te faciliteren om zowel materiële als immateriële kerkelijke middelen toekomstbestendig te beheren, in dienst van hun gemeenschap en Gods koninkrijk. In dit kader staat ook de belangenbehartiging die de VKB in diverse gremia en op diverse beleidsbijeenkomsten namens haar leden doet.

In 2025 richten we ons nadrukkelijk op het versterken van de verbinding met onze leden, de nieuwe regio's en de (externe) omgeving van het kerkbeheer, zeker nu in 2024 de wijziging in onze governance (van afdeling naar regio's zonder bestuurlijke taken) hebben afgerond.

Uitgangspunten voor 2025

In de slechts 9 maanden die dit jaar beslaat, willen we vooral de versterking met de leden benadrukken door te doen. We hebben inmiddels een goede organisatie op het bureau van de vereniging staan, dat in staat is om vragen te signaleren en in aanbod om te zetten. Maar in deze processen ligt de nadruk op veel zelf doen, en minder met de leden doen/ontwikkelen. Deze stap kan pas goed gemaakt worden, als we ook meer met hen in verbinding zijn: met de leden zelf, met de nieuw gevormde regio's en met de omgeving van de VKB. In 2022 sloot het bestuur van de VKB met het bestuur van de Dienstenorganisatie een samenwerkingsovereenkomst rondom Toekomstgericht Kerkbeheer. Nu we met elkaar 3 jaar onderweg zijn en samenwerken, wordt duidelijk dat rondom de thema's geldwerving en toekomstbestendige dienstverlening (regio-teams) in

2025 deze samenwerking vertaald wordt in uitvoeringsplannen. Dit wordt verder in de regiegroep van de samenwerkingsovereenkomst DO-VKB nader uitgewerkt en in het bestuur VKB besproken.

Op basis van de strategische thema's en uitgangspunten worden de volgende concrete doelstellingen voor 2025 geformuleerd:

A. In Verbinding met de regio's (de kracht van de VKB als partner aan je zij)

1. Actieve ondersteuning van de nieuw gevormde regionale teams

1. Faciliteren van de contactpersonen in elke regio (uitgangspunt is 10 contactpersonen per regio) die oren en ogen van de VKB lokaal zijn. Contactpersonen zijn bereid om minimaal 2x per jaar in contact te zijn met het bureau VKB, en dat deze contacten middels een script worden benut voor kennisvermeerdering en regionale verbinding.
2. Organiseren van minimaal één regionale bijeenkomst per regio, gericht op kennisdeling en netwerkvorming. Op deze bijeenkomst naast inspiratie en ontmoeting, inzetten op het delen van handige tools en praktische mogelijkheden, zoals deze o.a. in het kader van Pilot TGKB ontwikkeld zijn.
3. Gerichte aansturing en aanspreekpunt voor elke regio door een VKB adviseur. Hierop de huidige en/of toekomstige ledenraadsleden laten aansluiten. De werving van de Ledenraadsleden verloopt via een eigen commissie van bestuur/ledenraad en wordt wel onder de regio's gedeeld, maar valt er niet mee samen.

2. Signaleren van regionale behoeften:

1. Ontwikkelen van tools en kanalen voor het ophalen van signalen en feedback.
2. Ondersteunen van regio's bij specifieke uitdagingen met kennis vanuit het bureau en de vereniging
3. Aantal pilots (minimaal 3) rondom organisatie/samenwerking kerkelijke bureaus vertalen naar ondersteuning vanuit bureau VKB (i.s.m. dienstenorganisatie Protestantse Kerk in Nederland)

3. Advies en training:

1. Nadruk leggen op hoogwaardige intake van de lokale situatie en warme overdracht naar partnernetwerk VKB bij (gespecialiseerde) vervolgtrajecten. Werken vanuit de verbinding, dus persoonlijk contact is leidend.
2. Uitbreiden van het VKB Academy-programma met modules over toekomstgericht kerkbeheer en geldwerving. Curriculum nog meer laten aansluiten op de jaarkalender van een college.

B. In Verbinding met Elkaar (kracht van de vereniging uitdragen)

1. Uitbouwen van netwerken binnen de VKB

1. Groei van de VKB-app op basis van participatie van elk lid. Eind 2027 gebruiken jaarlijks tenminste 250 kerkrentmeesters de app om tenminste 1 post te delen. Eind 2025 zijn 3000 kerkrentmeesters actieve gebruiker. Hiermee gaan we ervanuit dat er 2 actieve gebruikers per college zijn. Daarnaast zijn 500 leden van partnerorganisaties actief.
2. Creëren van themanetwerken rondom kerkelijke bureaus, veiligheid van kerkgebouwen en beheer van begraafplaatsen, waaronder een pilot met een ledenwerkgroep (regio-overstijgend en gebruikmakend van de VKB-app) op één van deze thema's.
3. Opnieuw van de grond brengen van VKB Jong, als podium waarop jonge en nieuwe kerkrentmeesters (<45 jaar) elkaar ontmoeten en inspireren rond de thema's van hun kerkrentmeesterlijk functioneren. Eind 2025 heeft er een bijeenkomst plaatsgevonden met deze doelgroep en ligt er voor jaarplan 2026 een plan van aanpak (incl. communicatiebehoeften).

C. In Verbinding met de Omgeving (kracht van VKB als spin in het web kerkbeheer)

1. Duurzaam rentmeesterschap (vervolg project GROND):

(mede) Initiëren van een plek waar colleges, in samenwerking met het PThU en/of andere stakeholders, hun vragen rondom eigendom en gebruik van kerkelijke gronden toekomstbestendig te maken, bespreekbaar te kunnen maken, bijvoorbeeld een grond- of pachtpanel.

2. Begraafplaatsen en kerkgebouwen:

1. Uitkomsten onderzoek vertalen naar mogelijkheden voor betaalde dienstverlening(sproducten). Resultaten van de verkenning uit 2024 zijn rond eind maart beschikbaar, op basis daarvan vervolg opstellen. Budget voor 2025 is daarom nog een jaar gehandhaafd.

2. Rond kerkgebouwen vernieuwende voorbeelden voor ander/duurzaam gebruik ophalen. Organiseren van een MarchMercer Award 2025 rond kerkgebouwen en hun plek in de lokale gemeenschap. Relatie tussen kerkgebouw en de (gebouwde/maatschappelijke) omgeving wordt vertaald in verhalen en good practices. Tevens betrokken blijven op de toekomstige vraagstukken rond het beheer en de exploitatie in het verband van CIO-K, Duurzaam Luthers en samen met bestuur Dienstenorganisatie in denken over 'kerkenfonds'.

3. Implementatietrajecten landelijk beleid synode

1. Organiseren van een kennissessie met de belangrijkste stakeholders vanuit de commissie Mensen en/of GOP/GOM/BNP. Reden: zorgen voor een beter verhaal dan enkel sturing op de (beperkte/terugloop van) inkomsten/middelen als belangrijke inbreng in het implementatietraject ambtsvisie.
2. Adviseren over de betaalbaarheid, de inzet van professionele werkers binnen de kerk en het werkgeverschap vanuit het college van kerkrentmeesters aan de stakeholders in de kerk.
3. Actieve bijdrage leveren aan het kerkbrede gesprek rond vermogen en solidariteit als gevolg van het genomen besluit van de kleine synode op 13 december 2024.
4. Mede invulling geven aan een nieuwe klankbordgroep die in plaats van de RPG betrokken is op het thema toekomstbestendige lokale geldwerving.

Randvoorwaarden voor succes om bovenstaande ambities te realiseren

1. Communicatie en zichtbaarheid:

- Het versterken van de communicatiestrategie met een focus op digitale middelen en lokale verbinding.

2. Financiële duurzaamheid:

- Een gebalanceerde begroting realiseren die bijdraagt aan de stabiliteit en slagkracht van de VKB.

3. Organisatorische ondersteuning:

- Het versterken van het VKB-bureau met voldoende capaciteit en expertise. Maar ook slimmer en ook gericht werken. Zowel in het organiseren van impact en content, maar ook in de wijze waarop we de slimme samenwerkingen zoeken, zoals regionale bijeenkomsten ism de classis.
- Kennis in de organisatie binnen de vereniging borgen. Kennisbank op niveau houden en op nieuwe thema's uitbreiden, waarbij er nog meer interactie ontstaat tussen magazine Kerkbeheer en de lacunes in de toepasbare kennis, die vervolgens op meerdere plekken gedeeld kan worden.

Met dit jaarplan streeft VKB Kerkrentmeesters ernaar om kerkrentmeesters en hun gemeenschappen te versterken in hun missie om in verbinding te staan met elkaar, hun regio en hun omgeving, en zo bij te dragen aan een toekomstbestendige kerk.