

'Werkgeverschap
is geen bijzaak,
maar een kerntaak.'
Stef Nieuwland

'Zorg goed voor je mensen.
Geef ze aandacht.
Dan heb je al een hoop gewonnen.'
Jan Dubbeldam

'We worden gezegend door mensen
die wij niet hebben uitgekozen,
maar die God ons geeft.'
Barbara Lamain

#Investeren in vertrouwen

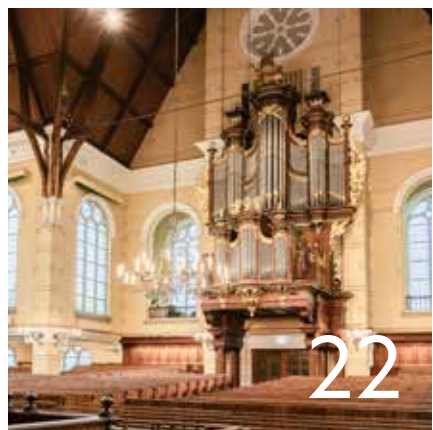




6
NEDERLAND 2026
KERKENBEURS



8



In dit nummer

- 5 Spitsvondig**
De kerk als organisatie, sociale beweging en gemeenschap
- 8 Expert aan het woord**
Goed werkgeverschap begint bij vertrouwen
- 13 Facts & Figures**
Werkers in de kerk
- 14 Toerusting**
Morgen begint vandaag, ook qua werkgeverschap
- 16 Do's & don'ts**
Zorgen voor een vitale werkomgeving
- 18 Toerusting**
"Laten we streven naar wat opbouwend is voor elkaar"
- 21 Stappenplan**
Werkgeverschap in de kerk
- 22 Kom binnen!**
Kijk rond in de Nieuwe Kerk te Katwijk aan Zee
- 26 De stelling**
- 28 VKB Partners**
- 30 Zeven tips bij**
Slim verhuren van je gebouw(en)
- 32 Aan het loket**
Kerkelijke functies, wat mag wel en wat niet?
- 35 Column**
Barbara Lamain

Redactioneel #Investeren in vertrouwen

Voor veel colleges van kerkrentmeesters is het werkgeverschap een verantwoordelijkheid die zowel dichtbij als kwetsbaar voelt. We staan aan de vooravond van een nieuwe realiteit: de kerk krijgt de komende tien jaar te maken met een uitstroom van bijna vijftig procent van haar werkers. Als we in 2030 voldoende vitale medewerkers willen hebben, dan vraagt dat nu om visie, moed en investeringen in een gezond werkklimaat. In dit magazine staat daarom de volgende vraag centraal: Wat betekent het om een goede werkgever te zijn?

Tijdens een expertmeeting rond dit thema op 15 januari werd één ding glashelder: de urgentie is groot, maar de bereidheid om samen te bouwen is minstens zo groot. Vertegenwoordigers uit landelijke en klassieke organisaties benadrukten hoe belangrijk het is om samen te bouwen aan een kerk die medewerkers niet alleen een taak biedt, maar ook een bedding waarin roeping, bevoegdheid en professionele ontwikkeling kunnen groeien. De vraag die daar centraal stond - "Wat heb jij nodig om verder te komen?" - vormt een uitnodiging om als werkgever met open ogen en open hart naar medewerkers te kijken. Niet om te controleren, maar om te versterken.

Dit themanummer laat zien hoe dat eruit kan zien. De infographic (pagina 13) maakt inzichtelijk hoe groot de



toekomstige personeelskrapte zal zijn en waarom het essentieel is om goed werkgeverschap nu al prioriteit te geven. Daarnaast bieden verschillende praktijkvoorbeelden een inkijkje in hoe lokale gemeenten omgaan met personeelsbeleid: met aandacht, eerlijkheid, wederzijds vertrouwen en het besef dat elkaar écht zien de basis legt voor duurzame arbeidsrelaties. Om je daarbij als college te helpen maakten we een handig stappenplan (pagina 18-21), waarmee je zelf direct aan de slag kunt zonder belangrijke zaken over het hoofd te zien.

Het bijbelse fundament onder dit alles is vertrouwd én uitdagend: vertrouwen (Grieks: pistis, hetzelfde woord dat ook 'geloof' betekent). Het woord wordt in dit nummer in veel artikelen gebruikt, juist omdat het de kern van goed werkgeverschap in de kerk raakt. Wie investeert in vertrouwen, investeert in de toekomst van de kerk als vindplaats van geloof, hoop en liefde.

Wilnanda Hukom
Eindredacteur

cloud


bestuursgemak


voor kerken, verenigingen en stichtingen

Hét platform voor makkelijk samenwerken en veilig informatiebeheer

inclusief support, beheer en onderhoud

Microsoft 365

Bestuursgemak.nl
info@bestuursgemak.nl
0318-754769

LAKERVELD
Ingenieurs & Architecten


KLAAR VOOR DE TOEKOMST

- Restauratie
- Renovatie
- Herbestemming
- Verduurzaming
- Vastgoed onderhoud

LAKERVELD.NL



Zo maken wij ons sterk voor jouw kerkbeheer



Rik Buddenberg

De kerk als organisatie, sociale beweging en *gemeenschap*



In 2008 promoveerde theoloog Gert de Jong in de Management-wetenschappen met een proefschrift getiteld: 'Doen alsof er niets is: Sociologische gevalsstudie over een kerkelijke gemeente als dynamische configuratie'. De Jong maakt een onderscheid tussen de kerkelijke gemeente als organisatie, als sociale beweging en als gemeenschap.

Theorie

Voor kerkrentmeesters is de organisatie het meest vertrouwd. Een organisatie denkt in taken en handelt doel-rationeel. Kenmerkend voor een sociale beweging is dat ze vanuit een bepaalde ideologie verandering nastreeft. Een sociale beweging handelt vanuit haar visie waarde-rationeel. Voor de verspreiding en het onderhouden van die visie is commitment en mobilisatie nodig. Een gemeenschap tenslotte, denkt in gewoonten en rituelen en handelt traditioneel.

De Jong toont in zijn onderzoek aan dat het besluitvormend handelen richting krijgt als er een zeker evenwicht tussen de drie gestalten is. Wanneer het evenwicht verstoord is, zullen de gestalten zich sterker ontwikkelen in de richting van hun ideaaltype waarbij de reactie binnen de ene gestalte een tegenreactie binnen de andere reactie oproept. Deze theorie is niet alleen toepasbaar op een kerkelijke gemeente maar ook op de Protestantse Kerk in haar totaliteit. Ook de PKN zouden we als een dynamische configuratie kunnen beschouwen.

Herkansing

In het blad 'Kerk en Theologie' past Alco Meesters de theorie toe op de discussie en besluitvorming, die het afgelopen jaar is gevoerd over de heffingspercentages van het quotum en de Solidariteitskas. Het

verstoorde evenwicht tussen de kerk als sociale beweging enerzijds en de kerk als organisatie en als gemeenschap anderzijds was volgens Meesters de belangrijkste reden van de weerstand tegen 'Utrecht'.

Welke les kunnen we daaruit trekken? In een poging het evenwicht en het vertrouwen te herstellen heeft de Kleine Synode een regiegroep kerkbreed gesprek ingesteld, waarin diverse belanghebbenden uit de kerk deelnemen, ook onze directeur is erbij betrokken. Er wordt een discussie gestart over de taken van de dienstenorganisatie, de wijze waarop deze moeten worden gefinancierd, de onderlinge solidariteit en tenslotte over de manier van communiceren naar de lokale gemeenten toe.

De uitdaging hierbij is om draagvlak te verwerven voor de bovenlokale taken van de Protestantse Kerk, die door de dienstenorganisatie moeten worden uitgevoerd. Het is de bedoeling om deze discussie op een interactieve wijze te voeren door het organiseren van regioavonden per classis en door de VKB, gesprekstafels en digitale en interactieve werkvormen. Het sleutelwoord daarbij is 'transparantie', die leidt tot commitment waardoor de plaatselijke gemeenten bereid zijn om de benodigde middelen te leveren.

Als aan deze voorwaarden is voldaan, is er weer sprake van het noodzakelijke evenwicht tussen de kerk als sociale beweging en de kerk als organisatie en gemeenschap.

Nieuws



Kerkgebruik in de toekomst

Kerkenbeurs en congres 2026

Op vrijdag 20 en zaterdag 21 maart 2026 is er weer een Kerkenbeurs in de Expo Houten: dé Nederlandse vakbeurs voor kerkelijk beheer en bestuur. Thema dit jaar is: Kerkgebruik in de toekomst. Ook dit jaar zal de VKB weer met een stand aanwezig zijn. Na de positieve reacties tijdens Kerkenbeurs Noord 2025, slaan VKB Kerkrentmeesters en Kerkenbeurs ook tijdens de beurs in 2026 de handen ineen. Er komt tijdens de beurs weer een congres voor kerkrentmeesters, beheerders, kerkenraden en besturen.



Bestel je gratis beurskaart met code KB26VKB



Congres: Het kerkgebouw van de volgende generatie!

Hoe ziet het kerkgebouw van 2050 eruit? Welke behoeften hebben nieuwe generaties als het gaat om een vierplek? Hoe zien zij de toekomst van het kerkgebouw? Deze vragen zullen ruimschoots aan bod komen tijdens het congres. Vier experts belichten vanuit hun eigen, onderscheidende invalshoek hun visie op het kerkgebouw van de volgende generatie. Na de pauze nemen zij plaats in een panel voor een discussie met alle aanwezigen, zodat bovenstaande vragen op een interactieve wijze van een antwoord worden voorzien.

Na afloop ga je naar huis met voldoende inspiratie om een volgende generatie creatief te laten meebeslissen over de toekomst van jouw kerkgebouw! Na het congres is er volop gelegenheid de beurs te bezoeken.

Deelname aan het congres kost €45,00 per persoon, dit is inclusief toegang voor de beursvloer. Met de kortingscode **KB26VKB** betaal je slechts €35,00. Alleen de beurs bezoeken? Met de kortingscode is je ticket helemaal gratis.

Doorgeven opbrengst Actie Kerkbalans 2026

In veel kerken is de Actie Kerkbalans de afgelopen maand weer gehouden. De werkgroep Plaatselijke Geldwerving neemt graag kennis van hoe de Actie Kerkbalans in jouw gemeente verlopen is. De Werkgroep Plaatselijke Geldwerving is er om de plaatselijke gemeenten te ondersteunen bij de Actie Kerkbalans en bij andere geldwervingsacties voor de instandhouding van jouw kerk.

Dat kunnen we alleen goed doen als wij ook over lokale informatie beschikken en weten hoe we je nog beter kunnen ondersteunen. Daarom willen we je vragen het vragenformulier in te vullen. Dit kan tot en met vrijdag 20 maart.



Vul het vragenformulier in

Aanvragen SIM-subsidie

Eigenaren van rijksmonumentale gebouwen, waaronder kerken, kunnen tot uiterlijk 31 maart 2026 weer een aanvraag doen voor de Subsidieregeling instandhouding monumenten. Deze regeling is bedoeld voor rijksmonumenten zonder woonfunctie en is bestemd voor reguliere onderhoudskosten op basis van een 6-jarig instandhoudingsplan. Ook orgels met een monumentale status kunnen in de aanvraag worden meegenomen. Het subsidiepercentage bedraagt 50% van de subsidiabele kosten.

Voor aanstaande aanvraagronde is in totaal €103 miljoen beschikbaar. In eerdere rondes moesten aanvragen worden afgewezen omdat het subsidieplafond werd bereikt. Hoewel het aantal afwijzingen inmiddels afneemt, wordt ook voor 2026 een overvraag verwacht. Zie voor meer inhoudelijke informatie: www.cultureelerfgoed.nl/sim.

Nieuwe energielabelplicht voor monumenten

Vanaf 29 mei 2026 vervalt de vrijstelling voor beschermde monumenten op de energielabelplicht. Deze wijziging volgt uit de Europese EPBD IV-richtlijn, die voorschrijft dat monumenten niet langer van deze verplichting kunnen worden uitgesloten. Hierdoor moeten monumenten bij verkoop, verhuur of verlenging van een huurovereenkomst een energielabel kunnen overleggen.

De verplichting geldt voor alle rijks-, provinciale en gemeentelijke monumenten, evenals voor panden die nog in procedure zijn voor aanwijzing als monument. Voor gebouwen die (deels) worden gebruikt voor erediensten en religieuze activiteiten blijft echter een uitzondering bestaan. Het religieuze gebruiksdeel van bijvoorbeeld kerken blijft dus vrijgesteld van de labelplicht. Delen van het gebouw met een andere functie – zoals zalenverhuur, horeca of kantoorruimtes – kunnen mogelijk wel onder de verplichting vallen.

Hoewel monumenten wordt gevraagd een energielabel te overleggen, gelden er geen minimale energieprestaties zoals de label-C verplichting voor kantoren. Het energielabel geeft inzicht in de huidige energieprestatie en kan eigenaren ondersteunen bij het treffen van passende verduurzamingsmaatregelen zonder de cultuurhistorische waarden van het pand aan te tasten.



Meer informatie

In gesprek met Stef Nieuwland en Johan Laurman

Goed werkgeverschap begint bij vertrouwen



"Het gaat om vertrouwen, elkaar zien en met elkaar in gesprek blijven."

Stef Nieuwland (links)

Het college van kerkrentmeesters vervult de werkgeversrol voor mensen in dienst van de gemeente. Dat vraagt om aandacht voor regels en procedures, maar minstens zozeer om aandacht voor de mens achter de functie. Hoe zorg je als kerkrentmeester voor een goed werknemersklimaat? Stef Nieuwland, ouderling-kerkrentmeester van de Protestantse Gemeente Zuidoost-Veluwezoo, en Johan Laurman, kostenbeheerder in diezelfde gemeente, spreken openhartig over hun samenwerking. Hun verhaal laat zien waar goed werkgeverschap in de kerk om draait: vertrouwen, elkaar zien en met elkaar in gesprek blijven.

Werkgever in een bijzondere context

Werkgeverschap in de kerk lijkt op werkgeverschap elders, maar is tegelijk fundamenteel anders. Kerkelijke medewerkers zijn vaak sterk betrokken bij de missie van de kerk en werk en geloof lopen regelmatig door elkaar. Dat maakt het werk betekenisvol, maar ook kwetsbaar. Juist omdat de kerk voelt als een gemeenschap, ligt het risico op rolverwarring, overbelasting en onuitgesproken verwachtingen altijd op de loer. "Daarom is het belangrijk dat kerkrentmeesters zich bewust zijn van hun rol", legt Stef Nieuwland uit. "Werkgeverschap is geen bijzaak, maar een kerntaak die vraagt om aandacht, kennis en onderlinge afstemming binnen het college."

Vertrouwen als fundament van het werknemersklimaat

De basis van goed werkgeverschap is voor Stef zonneklaar: "Wat ik cruciaal vind in de relatie tussen werkgever en werknemer is dat er onderling vertrouwen is. In een kerkelijke omgeving is dat misschien nog belangrijker dan in een commerciële omgeving." Dat krijgt in de praktijk heel concreet vorm. Zo vertelt Stef: "Johan heeft natuurlijk recht op verlof. Daar kijk ik nooit naar. Niet omdat regels er niet toe doen, maar omdat vertrouwen het uitgangspunt is. Je gaat controleren op het moment dat je denkt dat iemand de kantjes ervan afloopt. Dat is niet mijn manier van werken." Voor Johan is die vertrouwensband voelbaar in de vrijheid die hij krijgt: "Het voelt bijna alsof het mijn eigen bedrijf is. Natuurlijk zijn er grenzen, maar binnen de gemaakte afspraken heb ik alle ruimte om zelf de verhuurafspraken te beheren en mijn werkzaamheden in te richten."

Nabijheid en korte lijnen

Een goed werknemersklimaat ontstaat niet alleen in formele gesprekken, maar juist in het dagelijks contact. "Ik denk dat het heel belangrijk is dat je als werkgever, als kerkrentmeester, goed contact onderhoudt met je medewer-

ker", stelt Stef. Hij is regelmatig in de kerk aanwezig en spreekt Johan vaak tussendoor. "Het zijn vaak gewoon keukentafelgesprekken met een kop koffie," zegt Johan. "Je komt even binnen en je bespreekt bepaalde dingen." Die nabijheid maakt dat vragen snel gesteld worden. "Als ik een vraag heb, bel ik Stef. Dan pakken we het gelijk aan", vertelt Johan. Dat directe handelen maakt voor hem het verschil met eerdere banen. "Je merkt de betrokkenheid van de kerkrentmeesters."

Betrokkenheid als kracht én valkuil

Johan zelf voelt zich nauw verbonden met het werk in de kerk, maar dat heeft ook een keerzijde. "Het is een hele mooie baan", vertelt hij. "Ik geniet ervan om in de kerk te zijn, maar het is ook druk. Er zijn gedurende de week veel activiteiten. Je bent constant aan, vooral omdat ik eigenlijk altijd telefonisch bereikbaar wil zijn. Dat doe ik mezelf aan, maar er schuilt een risico in." Hoewel het altijd klaar willen staan Johan in het bloed zit, erkent hij dat ook het gegeven dat je werkt voor de kerk daarin een extra gevaar is: "Je bent daardoor sneller geneigd om een stap extra te zetten en bijvoorbeeld toch nog even die nieuwe huurder te woord te staan. In de praktijk betekent dit dat ik toch gemakkelijk meer uren maak dan er in mijn contract staan."

"Werkgeverschap is geen bijzaak, maar een kerntaak."

Stef Nieuwland

Juist hier ligt een belangrijke taak voor kerkrentmeesters. Stef ziet het als zijn verantwoordelijkheid om grenzen te bewaken. "Johan is van nature iemand die graag alles wil doen en overall initiatief in neemt. Maar je moet af en toe zeggen: Johan, het wordt te gek." Dat gebeurt ook in de praktijk. Zo is er nu een afspraak gemaakt dat een keer in de maand de telefoon van woensdag



tot en met zondag door iemand anders wordt opgenomen, zodat Johan ook écht vrij is. Ook door het team van hulpkoster, dat door Johan wordt aangestuurd, voelt Johan zich beschermd. Na een intensieve uitvaart bijvoorbeeld, nemen anderen het werk over. Johan vertelt: "Dan zeggen de koster eigenlijk altijd: 'Johan, wij ruimen op, wij wassen af, jij gaat naar huis.'"

"Het zijn vaak gewoon keuken-tafelgesprekken."

Johan Laurman

Duidelijkheid vanaf het begin

Een gezond werknemersklimaat begint al vóór iemand in dienst komt. Stef vertelt hoe er vooraf goed is nagedacht over het takenpakket van de koster. "De gemeente ging van een fulltime koster naar een parttime functie. Dat heeft veel consequenties. Er moet nagedacht worden over wat wel kan en wat niet meer." Volgens Stef is realisme daarbij cruciaal: "Er was ooit bedacht: de beheerder moet minder uren maken, en dus alleen coördineren. Toen heb ik gezegd: zo werkt het niet. Als beheerder moet je ook zelf op de werkvloer staan, je bent een meewerkend voorman." Die helderheid aan

de voorkant voorkomt teleurstellingen achteraf. Wanneer het takenpakket helder is, helpt dat het zoeken naar de juiste kandidaat.

Op de hoogte blijven van regels

Naast vertrouwen en nabijheid is kennis van regels onmisbaar. Stef is daar eerlijk over: "Ik wil niet zeggen dat ik al die regelingen ken." Tegelijk ziet hij het als zijn taak om alert te zijn. "Als iemand ergens recht op heeft, moet je daar gewoon gebruik van maken."

Het bijhouden van regelgeving is voor vrijwilligers een uitdaging. "De informatie is er allemaal wel en op internet kun je alles vinden, maar dat is wel gemakkelijk gedacht", zegt Stef. Hij pleit voor overzicht en ondersteuning, zodat kerkrentmeesters niet alles zelf hoeven uit te zoeken.

De dubbelrol van de kerkrentmeester

Kerkrentmeesters doen hun taak vrijwillig, maar dragen als werkgever ook een forse verantwoordelijkheid. Wringt dat niet? Soms kan het schuren tussen 'broeder/zuster' zijn en formele werkgever. Juist daarom is zorgvuldigheid in rollen zo belangrijk. Stef: "Ik ervaar weinig moeite om die pet af te zetten en een andere op te zetten." Ook Johan ervaart geen spanning. Voor hem is

Stef duidelijk zijn werkgever. "Ik zeg het ook vaak als mensen binnenkomen: 'Daar zit Stef, dat is mijn baas.'" Volgens beiden is helderheid in rollen essentieel. Het vraagt wel om goede afstemming binnen het college, zodat werkgeverschap niet afhankelijk is van één persoon. Borging van kennis is belangrijk als er bijvoorbeeld een kerkrentmeester door ziekte uitvalt of als er wisselingen in het college zijn. Johan heeft tijdens zijn dienstverband nog geen wisselingen in het college meegemaakt, maar Stef vertelt dat ze als college daar al wel over hebben nagedacht: "In ons college zijn er drie kerkrentmeesters die regelmatig contact hebben met onze werknemers. We houden elkaar op de hoogte van afspraken en van wat er speelt. Op die manier kunnen taken gemakkelijk worden overgenomen, mocht dat nodig zijn."

Vertrouwen, elkaar zien en blijven praten

Als het gaat om de vraag wat nu het belangrijkste is aan goed werkgeverschap in de kerk zijn Stef en Johan het met elkaar eens. "Het gaat om vertrouwen, elkaar zien en met elkaar in gesprek blijven," zegt Stef. Johan sluit zich daarbij aan: "Dat is uiteindelijk waardoor de samenwerking soepel loopt." Hun verhaal laat zien dat goed werkgeverschap in de kerk niet begint bij regels, maar bij relaties. Zo kan de kerk een plek zijn waar mensen niet alleen geloven, maar ook goed en gezond kunnen werken.

Beluister het
gehele gesprek
met Stef en
Johan als
Podcast #36



Hoe verzekert u de viering van het samenkomen?

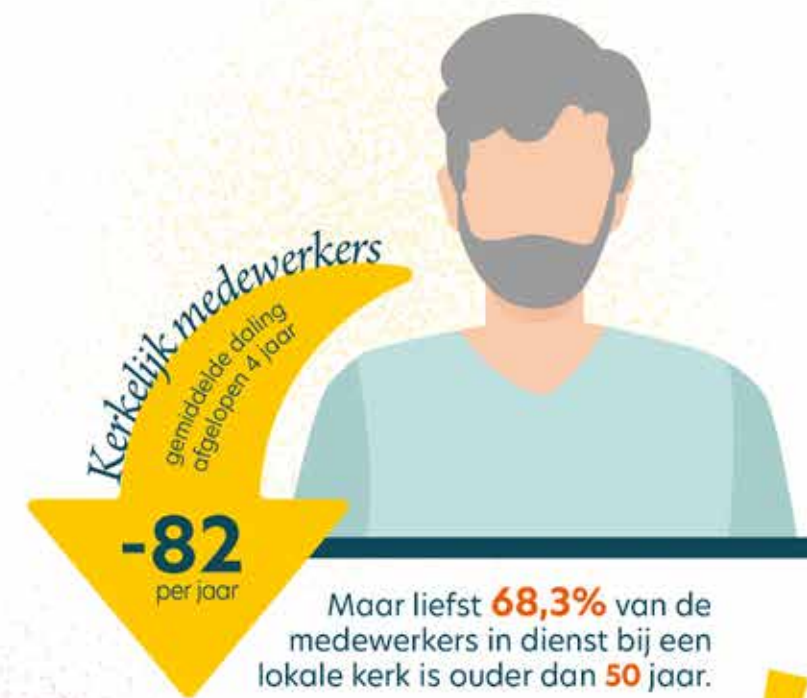
Elke kerk heeft een unieke betekenis. Stilte en reflectie gaan er hand in hand met vreugde en vieren. Zo'n plek waar de ziel thuiskomt is onvervangbaar. Maar niet onverzekerd, want met de specialistische kennis van Donatus wordt de herbouwwaarde van uw kerk nauwkeurig getaxeerd en verzekerd. Daarbij 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



Werkers in de kerk

Met dank aan de cijfers van de Protestantse Kerk en pensioenfonds PFZW kunnen we een goede indicatie maken van hoe het met de werkers in de kerk anno 2025 gesteld is. Een groot tekort onder alle andere werkers in de kerk is te verwachten. Daarom is inzet op (meer) samenwerken geen extra, maar al snel noodzaak.



Ruim de helft
daarvan is zelfs **60+**
en gaat dus normaal gesproken
binnen 7 jaar met pensioen.



46,2%
van de instromende
kerkelijk medewerkers
was in 2024
ouder dan
50 jaar.

In
vergelijkbare
branches is dat
slechts circa
17%



Jaarlijks
starten er zo'n
15 nieuwe
predikanten

GELD NODIG VOOR VERBOUWING OF VERDUURZAMING?



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.

SKG biedt u:

- diverse financieringsmogelijkheden
- gunstige rentetarieven
- passend advies voor uw kerkelijke gemeente

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

Morgen begint vandaag, ook qua werkgeverschap

De cijfers liegen er niet om: binnen tien jaar gaat bijna de helft van alle werkers in de kerk met pensioen of emeritaat. Wat betekent dat voor jouw gemeente als werkgever? En wat voor de achterblijvende werkers en voor het werkklimaat voor hun werk?

TEKST JOOST SCHELLING BEELD ADOBE STOCK

De alarmbellen rinkelen

De laatste jaren wordt het vaak hardop benoemd: we hebben moeite de vacatures voor betaalde werkers te vullen. Ook het preekrooster vult zich steeds lastiger met (gast)voorgangers. Bij een predikantsvacature, waar men gewoon was dit door middel van een sollicitatie te doen, kan de briefselectie inmiddels overgeslagen worden.

Waar andere sectoren worstelen met vergrijzing, treft het onze kerken dubbel zo hard. De cijfers uit de gepubliceerde infographic over werkers in de kerk (zie pagina 13) zijn niet mis te verstaan: op 1 januari 2025 telde de PKN nog 1.388 predikanten, een afname van maar liefst 600 sinds 2011. Er is dus zeker een reden dat we nu in de kerk over een predikantstekort spreken. Alleen, dit is demografisch gesproken nog maar het begin.

Maar liefst 52% van de huidige predikanten is 57 jaar of ouder en zal normaal gesproken binnen tien jaar met emeritaat gaan. En dan hebben we niet eens gerekend met de tussentijdse uitstroom van voorgangers. Tegenover deze dreigende uitstroom staat een jaarlijkse instroom van 15 tot 20 nieuwe predikanten.

Bij kerkelijk medewerkers (van kerkelijk bureau tot pastoraal werker) zien we eenzelfde zorgwekkend patroon. Het aantal kerkelijk medewerkers daalde de afgelopen vier jaar met gemiddeld 82 personen per jaar, een daling van ruim 4% per jaar. 68,3% van alle medewerkers in dienst bij een lokale kerk is ouder dan 50 jaar, waarvan ruim de helft zelfs ouder dan 60 jaar is en dus normaal gesproken binnen zeven jaar met pensioen gaat.

Waarom dit probleem uniek is voor de kerk

Hier komt het pijnpunt: in 2024 was maar liefst 46,2% van de instromende kerkelijk medewerkers ouder dan 50 jaar. Ter vergelijking: in vergelijkbare branches (zoals sociaal werk of de GGZ) is dat slechts ongeveer 17%. Dit betekent dat deze zij-instromers of mensen met een 'late' roeping een relatief korte loopbaan in de kerk kennen. Je lost het personeelstekort van vandaag op met mensen die over een aantal jaar weer vertrekken.

Daarnaast daalt het aantal kerkelijk medewerkers nu al sneller dan de algemene krimp van de kerk. Het aantal FTE's daalde echter minder sterk, wat betekent dat kerkelijk medewerkers per persoon wel meer zijn gaan werken. De werkdruk neemt zodoende toe, terwijl juist een dragend werkklimaat essentieel is voor bevlogen medewerkers.

Wat kun je als lokale kerk al doen? Drie handreikingen.

1. Investeer in een dragend werkklimaat

Stel regelmatig de vraag: "Wat heb jij nodig om verder te komen?" Deze vraag, vanuit oprechte zorg gesteld, opent deuren voor echte gesprekken over werkdruk, faciliteiten en ondersteuning. Creëer ruimte voor roeping, groei en vreugde in het werk.

2. Verlaag de werkdruk door meer samenwerking en concentratie op kerntaken

Niemand hoeft het alleen te doen. Zoek de samenwerking op met buurgemeenten, binnen de classis of regionaal. Denk aan gezamenlijke diensten, gedeelde specialisten of kerkelijk bureaupersoneel dat voor meerdere gemeenten werkt. Dit verkleint de kwetsbaarheid en biedt werkers tegelijk ook meer collegialiteit. Collegialiteit, die juist door jongere werkers in de kerk gemist wordt.

3. Waardeer en behoud je huidige mensen

In tijden van schaarste is behoud net zo belangrijk als werving. Toon waardering, investeer in ontwikkeling en scholing, en zorg voor passende arbeidsvoorwaarden. Een vertrekkende medewerker is straks moeilijk te vervangen.

Het probleem achter het probleem

Deze cijfers weerspiegelen landelijke sociologische trends: vergrijzing en ontgroening raken alle sectoren, maar bij kerken speelt een extra factor. Waar het aantal predikanten afneemt met gemiddeld 3% per jaar - gelijk aan de algemene krimp van de kerk - daalt het aantal gemeenten niet in dezelfde mate. Bovendien zal door de vergrijzing in de kerk de behoefte aan bijvoorbeeld pastoraat niet evenredig dalen. Oudere gemeenteleden vragen juist intensievere zorg en begeleiding. Van de huidige 1.387.000 leden van de PKN (1-1-2025) is 30% in de leeftijd van 70+. Ter vergelijking: volgens het CBS is 15% van de Nederlanders 70+. Wij zijn als kerk dubbel vergrijsd, zowel qua personeel als qua leden.

Dit alles creëert een schaarste-paradox: minder werkers moeten een werkbelasting aan die niet evenredig afneemt. En schaarste op de arbeidsmarkt betekent dat de kerk straks niet meer kan kiezen uit een ruim aanbod, maar blij mag zijn als er überhaupt kandidaten zijn. Als werkgever kom je dan in een kwetsbare positie.

Waarom dit nu urgent is

Als we in 2030 voldoende vitale werkers willen hebben, moeten we nu in actie komen. Niet volgend jaar, niet na het volgende beleidsplan, maar nu. De uitstroom versnelt zich de komende jaren (in 2025 waren er 81 predikanten 65 jaar oud), terwijl het jaren kost om een aantrekkelijk werkgeverschap



neer te zetten. Een predikant verwoordde het tijdens een recente expertmeeting treffend: "In de ene gemeente kreeg ik te maken met een kader dat mij sloopte, in de andere gemeente had ik een kader dat mij droeg." Die woorden raken de kern. Want als jouw gemeente bekendstaat als een plek die mensen sloopt in plaats van draagt, wordt het straks onmogelijk om goede mensen aan te trekken. En in een krappe arbeidsmarkt verspreiden dat soort reputaties zich snel.

Samen sterk voor de toekomst

De cijfers vertellen ons dat de huidige situatie niet houdbaar is. Durf als kerkenraad of college het gesprek aan te gaan over andere organisatievormen, fusies of manieren van samenwerken. Het alternatief - doorgaan op de oude voet - leidt tot uitputting en uiteindelijk tot een onbestuurbare situatie.

Voor de VKB zijn deze cijfers geen reden tot paniek, maar ze nopen wel tot actie. Zo zijn we dit jaar gestart met ondersteuning rond goed werkgeverschap. Maar we hebben ook in januari op onze expertmeeting gesproken met de belangrijkste belanghebbenden (synode, dienstenorganisatie, opleidingen en vertegenwoordigers van de werkers).

Uiteindelijk bouwen we niet alleen aan een aantrekkelijk werkklimaat, maar aan vitale gemeenten waar mensen Gods liefde ervaren en waar geloof wordt gevoed. Dat kan niet zonder vitale werkers, die zichzelf geroepen weten, en door ambt en/of gemeente gedragen worden. De vergrijzing stopt niet. De ontgroening keert niet vanzelf. Maar wat wél kan, is dat jij als kerkrentmeester en werkgever nu keuzes maakt die straks het verschil maken. Begin vandaag met één vraag aan je werkers: "Wat heb jij nodig om verder te komen?"



Do's & don'ts

Zorgen voor een vitale werkomgeving

TEKST BERT OOMEN BEELD ADOBESTOCK

Do's

Luister actief en zichtbaar

Schenk oprechte aandacht aan je mensen en maak daar bewust tijd voor. Plan regelmatig korte gesprekken, waarin je oprecht geïnteresseerd vraagt: Hoe gaat het echt? Luister zonder te onderbreken en neem signalen serieus. Toon dat feedback welkom is en waardeer verschillende perspectieven. Door ideeën zichtbaar op te pakken, voelen mensen zich gehoord en betrokken.

Creëer ruimte voor ontwikkeling

Bied waar nodig scholing, intervisie en coaching aan. Een vitale werkomgeving vraagt om groei, ook in kleine gemeenten. Door ruimte te bieden om kennis te verdiepen, ervaringen te delen en persoonlijke vaardigheden te versterken, blijven medewerkers gemotiveerd, wendbaar en duurzaam inzetbaar.

Zorg voor balans

Respecteer werktijden en privéleven, breng die samen in balans. Stimuleer werknemers voldoende pauze te

nemen. Bespreek werkdruk openlijk en creëer een veilige sfeer, waarin knelpunten tijdig kunnen worden gedeeld. Besteed in sturing en coaching daarom aandacht aan effectiviteit en efficiency in het werk, zodat prioriteiten helder zijn en energie gericht wordt ingezet.

Waardeer inzet

Een simpel dankjewel of een kaartje bij een mijlpaal doet wonderen en werkt motiverend. Benoem successen in kerkenraad en gemeente, zodat waardering wordt gedeeld en mensen zich gezien en gesteund voelen in hun bijdrage.

Investeer in teamgevoel

Organiseer momenten van ontmoeting, niet alleen vergaderingen. Samen eten of een inspiratiedag versterken onderlinge verbinding en teamgevoel. Zulke momenten geven energie en creëren een gevoel van betrokkenheid en loyaliteit, waardoor medewerkers zich meer verbonden voelen met elkaar én met de organisatie.

Don'ts

Een stilzwijgende cultuur

Vermijd dat problemen onder tafel verdwijnen. Signaleer uitdagingen en spanningen tijdig en maak ze bespreekbaar. Creëer een werksfeer van openheid en transparantie, zodat medewerkers zich vrij voelen om zorgen, ideeën of knelpunten te delen. Onuitgesproken spanningen ondermijnen vitaliteit.

Overbelasting door vrijwilligersdruk

Laat betaalde krachten niet structureel taken van vrijwilligers overnemen. Dat kan tot burn-out en frustratie leiden. Vooral voor servicegerichte mensen is dit een valkuil maar ook vanuit de sturing kunnen onbewust en onbedoeld verkeerde signalen uitgaan.

Onduidelijke verwachtingen

Voorkom vage taakomschrijvingen. Wees duidelijk in wat je van mensen verwacht. Onduidelijkheid over taken en verantwoordelijkheden zorgt voor verwarring met stress en conflicten als risico. Door duidelijke afspraken te maken, verwachtingen te communiceren en regelmatig af te stemmen, help je medewerkers effectief en met vertrouwen hun werk uit te voeren.

Onderschatting van roeping

Zie roeping niet als reden om grenzen te negeren. Professionele zorg en duidelijke afspraken blijven nodig om gezond en duurzaam te werken. Bescherm werknemers die vanwege roeping het lastig vinden hun grenzen te bewaken.

Alleen maar bezuinigen

Snijden in scholing, begeleiding of andere ontwikkelingsmogelijkheden lijkt kostenbesparend en daarmee aantrekkelijk, maar kan op de lange termijn juist duurder uitpakken. Minder investeren in groei en ondersteuning schaadt de motivatie, betrokkenheid en de kwaliteit van het werk.

Tips

- Plan elk kwartaal een check-in-gesprek met werknemers.
- Stel een duidelijk takenpakket op en evalueer dat periodiek.
- Organiseer één inspiratiemoment per jaar en start met een gezamenlijke maaltijd.
- Toon waardering, geef complimenten publiekelijk, kritiek persoonlijk en opbouwend.

Handreiking voor goed werkgeverschap

"Laten we streven naar wat opbouwend is voor elkaar"

Ruim 3000 werkers zijn in de kerk professioneel en betaald actief. Het college van kerkrentmeesters draagt veelal de werkgeversverantwoordelijkheid, terwijl zij zelf vrijwillige bestuurders en tegelijk ook gemeentelid zijn. Hoe organiseer je dit goed, zonder overbelasting of te hoog gespannen verwachtingen? In dit artikel vertellen we je hoe dit kan, en hoe het VKB-stappenplan werkgeverschap is opgebouwd.

TEKST JOOST SCHELLING BEELD ADOBE STOCK

Kerkrentmeesters zijn zowel bestuurders als deel van de zelfde gemeenschap. Soms zijn de betaalde werkers (en hun huishouden) zelf ook deel van de gemeente. Deze context maakt het des te belangrijker om het werkgeverschap professioneel en consistent te organiseren. Met uitgesproken verwachtingen en heldere taken en rollen.

Een dragend kader

Tijdens de VKB-expertmeeting over werkklimaat (zie pagina 3) werd vanuit het panel van werkers een krachtige, maar ook pijnlijke constatering gedaan: "In de ene situatie kreeg ik te maken met een kader dat mij sloopte; in de andere situatie had ik een kader dat mij droeg." Deze uitspraak illustreert het verschil tussen goed en slecht werkgeverschap. Een dragend kader ontstaat niet vanzelf, maar vraagt om structuur, aandacht en vertrouwen. Elkaar willen opbouwen en versterken zou daarin de motivatie moeten zijn. Kerkrentmeesters doen dit vrijwillig en hebben soms onvoldoende kennis van of ervaring met de rol van leidinggevende. Het stappenplan werkgeverschap biedt colleges handvatten om vanaf werving tot en met het beëindigen van dienstverbanden helder te opereren. Het stappenplan ontzorgt, zodat je focus houdt op de opbouwende kant van het werkgeverschap. Heel belangrijk nu we in de kerk zien dat het aantal actieve werkers door de vergrijzing in rap tempo afneemt.

De cruciale stappen uit het stappenplan

A. Werven en aanstellen

Bij aanstelling voert het college een arbeidsvoorwaardengesprek, waarin salaris, inschaling en periodieken-

worden besproken en vastgelegd. De functie is hierin leidend, niet het beschikbare budget. Dit voorkomt onduidelijkheid en teleurstelling achteraf. Was de vorige werker voor 100% in dienst en is er nu nog maar geld voor 80%? Denk dan vooraf goed na over de benodigde vermindering van 20% in het huidige takenpakket. Bekijk ook of het realistisch is om die 20% en de benodigde verandering terug in de gemeente te leggen.

B. Functioneren en evalueren

Als werkgever moet het college minimaal eenmaal per jaar een functioneringsgesprek voeren over wat goed gaat, wat beter kan, werkdruk en werkplezier, en wensen voor opleiding of bijscholing. Deze gesprekken zijn wederkerig: beide partijen brengen verwachtingen en wensen in. De communicatielijnen tussentijds zijn minstens zo belangrijk. Loop geregeld binnen op het kerkelijk bureau of in de kerk. Praat vooraf of na een vergadering eens wat langer door met de predikant of de jeugdwerker. Bedenk steeds: wat kan jou dragen en wat heb jij nodig om verder te komen? Wees alert op die zaken die niet gezegd worden, maar die je wel bij jezelf bemerkt. Soms kan het verstandig zijn om datgene wat jij bemerkt te verkennen. Laat spannende zaken niet aankomen op een gepland gesprek, maar gooi tijdig situaties open. Zorg daarbij voor voldoende veiligheid voor de werker.

C. Vastlegging en continuïteit

Gemaakte afspraken worden schriftelijk vastgelegd, door beiden ondertekend en bewaard in een personeelsdossier. Deze systematiek waarborgt continuïteit

Ga naar het
stappenplan
werkgeverschap



bij wisselingen in het college en voorkomt dat afspraken verloren gaan. Bij problemen wordt een verbetertraject vastgelegd en geëvalueerd, met waar nodig extra begeleiding.

Slimme taakverdeling

Niet elk collegelid hoeft alle aspecten van werkgeverschap te beheersen. Een werkbare verdeling is dat één of twee leden de portefeuille personeel en werkgeverschap dragen. Zij bereiden gesprekken voor, houden dossiers bij en zijn aanspreekpunt. Belangrijke besluiten worden altijd in het volledige college genomen. Zorg voor een solide basis voor het college zelf: investeer tijd in het opzetten van systemen (templates voor gesprekken, dossierstructuur, jaarplanning). Deze initiële investering bespaart later tijd en voorkomt ad-hoc handelen.

Colleges hoeven niet alles zelf te kunnen. De VKB biedt als koepelorganisatie ondersteuning bij vraagstukken over werkgeverschap. Ook externe coaching, supervisie of HRadvies kan nuttig zijn, vooral bij complexere situaties zoals reorganisaties of verbetertrajecten. Ook de landelijke kerk beschikt over deskundig HR-advies.

Houd de lijnen open...

De kerkenraad is het integrale kerkbestuur en eindverantwoordelijk voor zowel inhoud als organisatie. Het college functioneert in gedelegeerd opdrachtgeverschap en rapporteert over het werkgeverschap aan de kerkenraad. Idealiter informeert de kerkenraad jaarlijks in een korte notitie over de gevoerde functioneringsgesprekken (zonder privacygevoelige details), scholingswensen en ontwikkelingen in het personeelsbestand. Deze notitie aan de kerkenraad is vooraf met de werker(s) afgestemd. Bij signalen van overbelasting of

onduidelijke verwachtingen wordt dit tijdig met de kerkenraad besproken, en indien nodig concrete afspraken gemaakt.

Transparantie en wederzijdse verwachtingen staan in de communicatie centraal. De vraag "Wat heb jij nodig om verder te komen?" vormt een waardevolle leidraad voor deze gesprekken. Door actief te luisteren naar behoeften en deze serieus te nemen, ontstaat een dragend kader in plaats van een slopend kader. Romeinen 14:19 ondersteunt dit: "Laten we daarom streven naar wat de vrede bevordert en naar wat opbouwend is voor elkaar." Dit bijbelse principe kan richting geven aan de wijze waarop het college werkgeverschap invult: niet vanuit iets dat moet, maar vanuit opbouwende aandacht en oprechte zorg voor de ander.

Communicatie met de predikant

De positie van de predikant is bijzonder: het college is geen werkgever in arbeidsrechtelijke zin, maar wel verantwoordelijk voor materiële voorzieningen zoals woon- en werkruimte. De expertmeeting signaleerde dat predikanten soms als een soort manager worden ingezet of functioneren. Dat lijkt misschien een logische keuze als een van de weinige professionals met veel tijd, maar zakelijk gesproken zijn de predikant de weekbrief laten maken en verspreiden erg dure uren. En geestelijk kunnen deze organisatorische klussen zomaar hun roeping overschaduwen. Het college overlegt regelmatig met de predikant over praktische ondersteuning en ontlasting. Welke administratieve taken kunnen anders worden georganiseerd? Welke werkplek-faciliteiten zijn nodig?

Opbouwend werken aan een vitaal werkklimaat

Goed werkgeverschap draagt bij aan een vitaal werkklimaat waarin medewerkers kunnen groeien. Voor colleges van vrijwilligers vraagt dit om realisme: niet alles kan, maar de basis moet kloppen. Jaargesprekken voeren, afspraken vastleggen, waardering tonen en tijdig signalen oppakken zijn de fundamenten van het stappenplan. Maar zonder vertrouwen en oprechte interesse kan het zo verworden tot een afvinklijstje.



Nieuw als kerkrentmeester? Bestel het gratis welkomstpakket

Scan de QR-code om te bestellen
of kijk op www.kerkrentmeester.nl/welkom



fjellet
samenwerking op een hoger plan



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

fjellet.nl/kb

Stappenplan Werkgeverschap in de kerk

Hoe zorg je ervoor dat je als college van kerkrentmeesters de werkgeversrol op een goede manier vervult in een kerkelijke context? Hoe zorg je voor een prettig werknemersklimaat in jouw kerk? Met dit stappenplan kun jij aan de slag zonder belangrijke zaken over het hoofd te zien en oog te hebben voor wat medewerkers nodig hebben om verder te komen.

Aan de slag

Scan de QR-code voor de uitgebreide online versie van het stappenplan met toelichting en verwijzingen naar handige artikelen en VKB-partners.



1 Governance en uitgangspunten

Zorg dat het werkgeverschap centraal en eenduidig belegd is bij het college van kerkrentmeesters en leg taken, bevoegdheden, mandaat, privacy afspraken en beleid rond veilige kerk helder vast.

2 Personele bezetting: planning en werving

Stel een realistische formatie op en voer een transparante werving uit, waarbij de takenpakketten duidelijk aansluiten bij de beschikbare uren. Doe dat voor de kerkelijke werkers, voor de kerkmusici, voor de kosten-beheerders én voor de medewerkers op het kerkelijk bureau.

3 Aanstelling en indiensttreding

Zorg dat een juridisch correcte arbeidsovereenkomst en startvoorwaarden vóór de eerste werkdag gereed zijn, inclusief documenten en facilitering van de predikant.

4 Inwerken en basisvoorwaarden

Realiseer een snelle inwerktijd met duidelijke verwachtingen en een veilige werkomgeving in de eerste 90 dagen, met behulp van een inwerkplan, trainingen en voorlichting over veiligheidsmaatregelen, gedragscode en digitale hygiëne.

5 Sturing, verzuim, jaargesprek en scholing

Blijf continu in gesprek over resultaten, welbevinden en ontwikkeling, en zorg voor volledige dossiervorming. Plan minimaal één jaargesprek per jaar in, maar liever tussendoor nog 1-2 voortgangsgesprekken.

6 Beeindiging, overdracht en archivering

Voer een zorgvuldige afronding uit met aandacht voor kennisborging en correcte administratieve afhandeling.

Kennis, tips, informatie en de juiste contacten

Verwarmen - energiebesparing - verduurzaming - kerktv - beeld- en geluidstechniek - verbouwen - onderhoud - restauratie - glas - verzekeringen - verlichting - isolatie - communicatie - beheer - administratie - advies en ondersteuning - multifunctioneel gebruik - meubilair enzovoort. U vindt het op de Kerkenbeurs!

- > Nog grotere beursvloer met ca. 85 bedrijven en adviseurs
- > Ca. 40 workshops met veel nieuwe onderwerpen
- > Ruim 1.500 collega kerkrentmeesters en bestuurders

Gratis entreebewijs via onze
website met code KB26VKB.



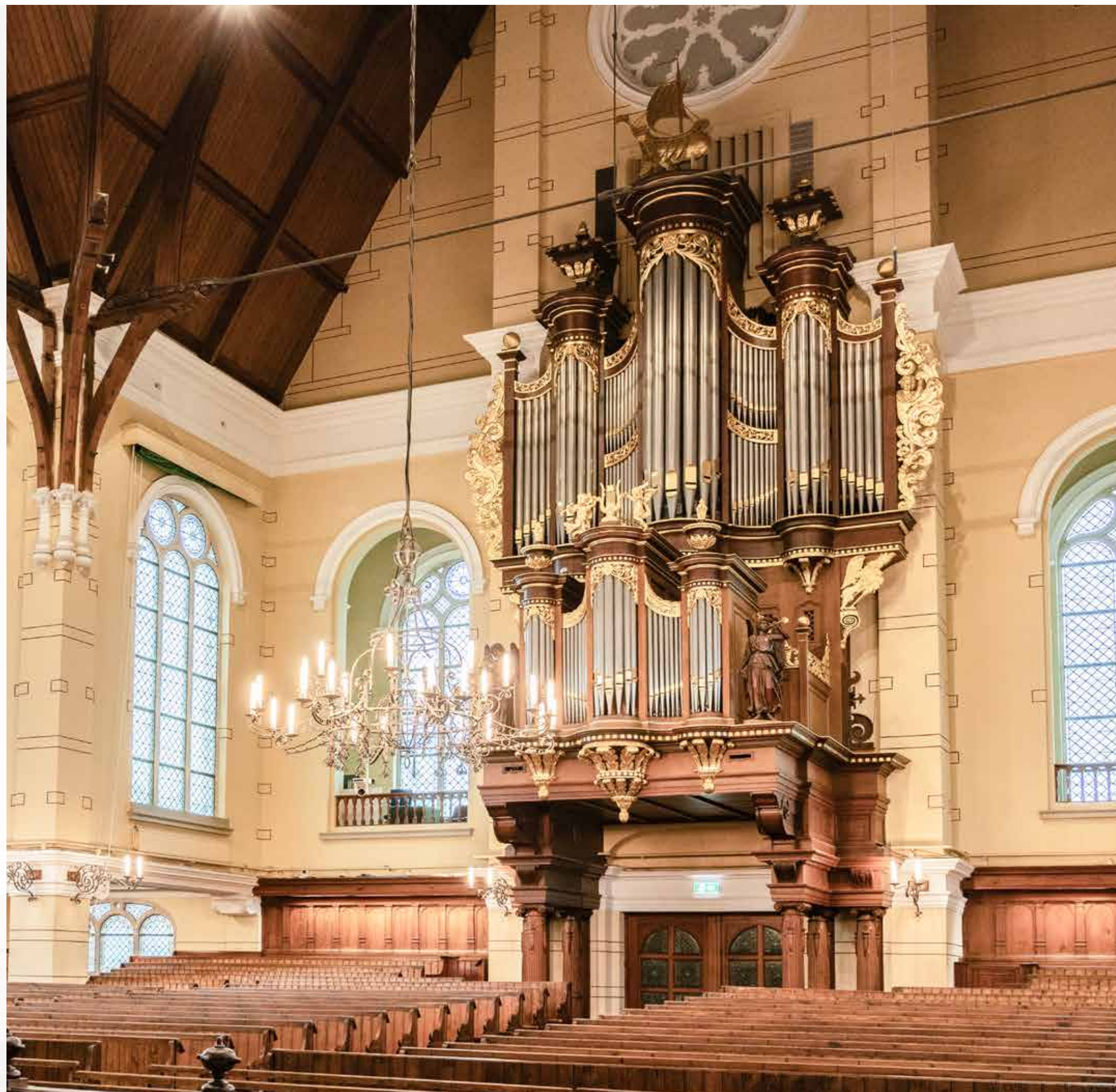
**20 - 21 maart 2026
Expo Houten**

**NEDERLAND 2026
KERKENBEURS**
www.kerkenbeurs.nl

Kom binnen! kijk rond in de Nieuwe Kerk te Katwijk aan Zee

In veel protestantse kerkgemeenten wordt het steeds moeilijker om vrijwilligers te vinden om de organisatie draaiende te houden. Maar in Katwijk functioneert een omvangrijke kerkelijke gemeenschap dankzij een sterke combinatie van professionele medewerkers en een groot aantal vrijwilligers. We nemen een kijkje achter de schermen van een kerk die bijna als een middelgroot bedrijf functioneert, gedragen door mensen met hart voor de zaak (de kerk).

TEKST & BEELD NICO DE JONG



In een van de vele vergaderruimtes van zalencentrum 'Het Anker', schuin tegenover de monumentale Nieuwe Kerk, spreken we met Jan Dubbeldam (hoofd Kerkbeheer) over de organisatie binnen zijn kerkelijke gemeente. Onder zijn hoede vallen zowel de medewerkers in dienstverband als de vrijwilligers.

Omvangrijke organisatie

De Hervormde Gemeente Katwijk aan Zee heeft vijf kerkgebouwen, twaalf pastorieën, twee begraafplaatsen en meerdere stichtingen in beheer. De gemeente bestaat uit 8 wijkgemeenten die 's zondags rouleren over de verschillende kerkgebouwen. De kerkelijke organisatie heeft 44 medewerkers op de loonlijst, in totaal 22,2 FTE's. Daarvan zijn er 4 werkzaam op het kerkelijk bureau, 6 bij de begraafplaatsen en 3 kosters, waarvan er begin 2026 één met pensioen gaat. Verder zijn er in de bediening en schoonmaak van het kerkelijk centrum en diverse gebouwen zo'n 31 betaalde mensen werkzaam. Jan legt uit: "Veel van hen zijn ook lid van de hervormde gemeente. Dat draagt bij in de motivatie voor het werk omdat het voldoening geeft iets te kunnen betekenen voor de eigen gemeente. Veelal is er afwisseling in het werk. Zo heeft het personeel dat schoonmaakwerk doet ook weer een taak in de bediening als er een feestje wordt gehouden in het zalencentrum. En jaarlijks hebben we ons gezamenlijke bedrijfsuitje voor het personeel."

Professionals sturen, vrijwilligers dragen

"We hebben zo'n 1500 vrijwilligers (inclusief pastoraat en jeugdwerk). Dat is een kerk vol!", geeft Dubbeldam aan. Ondanks de vele vrijwilligers die in het kerkbeheer werkzaam zijn, blijft de verantwoordelijkheid helder belegd bij de betaalde medewerkers. Toch is de praktijk minder strak dan op papier. "Sommige vrijwilligers weten zoveel van een gebouw dat zij anderen coördineren", vertelt Dubbeldam. Dat geldt bijvoorbeeld bij kostersdiensten, waar vaste en vrijwillige kosters gezamenlijk het rooster draaien. "Ze lossen het onderling op en pas als het niet lukt kom ik in beeld." Het model werkt vooral omdat mensen elkaar kennen en vertrouwen.



Aandacht, benadering en een dorpse mentaliteit

Waarom lukt het Katwijk om zoveel vrijwilligers te mobiliseren? Volgens Dubbeldam is het een combinatie van cultuur en persoonlijke benadering.

"In Katwijk zit het ingebakken dat je iets doet voor de kerk," legt hij uit, "maar het werkt alleen als je mensen persoonlijk vraagt. Een oproep in de kerkbode levert niks op." Vrijwilligers brengen bovendien nieuwe vrijwilligers aan, en de onderlinge verbondenheid vergroot de duurzaamheid van die inzet. Daarbij is waardering essentieel. Vrijwilligersavonden, informele momenten en ruimte voor persoonlijk contact houden de motivatie hoog. "Als iemand binnenloopt, neem je even de tijd voor hem of haar. Dat hoort erbij."

**"Zorg goed voor je mensen.
Geef ze aandacht. Dan heb je
al een hoop gewonnen."**

Grote verbouwingen en een pijnlijk afscheid

De komende periode vragen naast de omvangrijke restauratie van het orgel in de Nieuwe Kerk vooral de Ichthuskerk, het Maranathacentrum en de Pniëlkerk de aandacht. "De kosten lopen op tot zo'n 2 miljoen euro: een noodzakelijke investering om het gebouw geschikt te houden voor intensief gebruik. De Ichthuskerk krijgt een forse renovatie en het Maranathacentrum krijgt een grondige opknapbeurt. Tijdens deze verbouwingen worden activiteiten tijdelijk verplaatst naar een andere locatie. "We nemen de Pniëlkerk tijdelijk weer in gebruik alvorens we hem definitief afstoten", vertelt Dubbeldam. "Soms moet je pijnlijke keuzes maken. De opbrengst van de verkoop wordt ingezet om andere kerkgebouwen te verduurzamen en te moderniseren."

Deze gebouwentrajecten vragen stevige professionele regie, maar de ondersteuning — van verhuizingen tot tijdelijke inrichting — wordt gedragen door vrijwilligers. Daarmee worden ook deze projecten een samenspel van professionaliteit en betrokkenheid van vrijwilligers. Dat gold overigens ook voor de uitbreiding van begraafplaats 'Duinrust' die recent weer up-to-date is gemaakt.

Zorg voor je mensen

Dubbeldam deelt de kern waar het in het omgaan met medewerkers en vrijwilligers om draait: "Zorg goed voor je mensen. Geef ze aandacht en biedt ze een stukje verantwoordelijkheid en afwisseling, dan heb je al een hoop gewonnen. En laat het vooral gezellig zijn. Dat motiveert en verbindt!"



**"Laten we
daarom streven
naar wat de
vrede bevordert
en naar wat
opbouwend is
voor elkaar"**

Romeinen 14:19



De stelling

De dubbelrol van een kerkrentmeester als vrijwilliger én werkgever wringt



"De kerk is een gemeenschap

van broeders en zusters, maar zodra er sprake is van een betaald dienstverband, treedt er een zakelijke hiërarchie in werking, die soms haaks staat op onze geestelijke uitgangspunten."



"Het vereist grote zorgvuldigheid

om de menselijke maat en de pastorale nabijheid te bewaren, zonder de verantwoordelijkheden, die de wet en de CAO aan ons als werkgever stellen, uit het oog te verliezen."



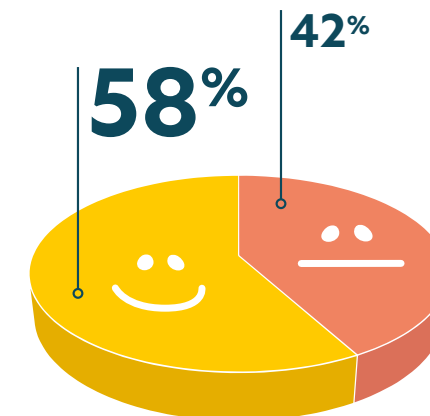
"Ik zie geen reden

waarom dit wringt. Je wilt toch het beste voor 'je' personeel?"



"Of de werkgever beroeps is

zou niet uit moeten maken, wel kan de aansturing daardoor lastiger zijn en zou de continuïteit een probleem kunnen zijn."



"Een vrijwilliger

zou niet in deze rol moeten worden gedwongen. Dit lijkt echt op werk en is geen vrijwilligersaangelegenheid."



"Een werknemer heeft recht op een goede werkgever, die de regels kent."

VKB over de dubbelrol van kerkrentmeesters

De reacties op de stelling laten een breed palet aan ervaringen zien. Sommige lezers herkennen onmiddellijk het knellende karakter van die dubbelrol: de kerk als gemeenschap van broeders en zusters staat soms haaks op de formele verantwoordelijkheid die je als een werkgever hebt en een werknemer mag verwachten. Anderen benadrukken juist dat het in de kern gaat om goed rentmeesterschap - ook richting personeel - andere organisaties kennen immers ook werkgevers die niet professioneel zijn opgeleid.

Wat deze perspectieven gemeen hebben, is dat de spanning óf wordt ervaren, óf wordt ontkend, maar wel degelijk aanwezig kan zijn. Precies daar ligt de sleutel voor kerkrentmeesters: niet proberen de spanning te maskeren, maar haar eerlijk benoemen. In elke gemeente spelen verwachtingen, gevoeligheden en rollen door elkaar. Juist door transparant te zijn over die rollen - vrijwilliger én werkgever - ontstaat ruimte om professioneel én pastoraal zorgvuldig te handelen.

Dat vraagt soms om een meer zakelijke aanpak dan men in een vrijwilligersomgeving gewend is. Niet om de kerk 'bedrijfsmatiger' te maken, maar om helderheid te creëren voor alle betrokkenen: wat mag een werknemer verwachten? Wie is waarvoor verantwoordelijk? En hoe borgen we continuïteit en deskundigheid, zeker in situaties waarin een college van kerkrentmeesters wisselt, maar een medewerker blijft? Als VKB willen we kerkrentmeesters bemoedigen: het expliciet maken van deze dubbelrol is geen koudheid, maar juist een vorm van zorgvuldigheid en recht doen aan zowel de menselijke maat als de wettelijke plicht. Transparantie creëert vertrouwen en voorkomt dat spanning onderhuids gaat wringen.

Wat vind jij?

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

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

"Niet-kerkleden vragen om een bijdrage voor Kerkbalans is onverstandig."

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



VKB partners

In deze rubriek laten we vier van de ruim 60 VKB partners aan het woord. Al onze partners vind je op: www.kerkrentmeester.nl/partners-adviseurs/

Lakerveld

Lakerveld is in 1988 opgericht. We hebben ruim 35 jaar ervaring met advisering rondom ontwerp, onderhoud, restauratie en uitvoering van vele monumentale kerkgebouwen. Binnen het bureau is gedetailleerde vakkennis aanwezig op zowel cultuurhistorisch als uitvoeringsniveau van erfgoed restauratie. We hebben de vakkennis van restaureren verbonden aan een weloverwogen ontwerp-praktijk. Dat maakt ons om meerdere redenen uniek.

Vakkundig en weloverwogen

Lakerveld is een BRL-1000 gecertificeerd Erkend Restauratie-architectenbureau. We zijn met hart en ziel betrokken op het behoud van erfgoed en kijken daarom naast culturele- en bouwhistorische betekenis ook naar kaders voor de lange termijn in functionaliteit en gebruik. We hebben kennis van en liefde voor zowel bouwkunst als -kunde. Architecten en ingenieurs van Lakerveld beschikken naast architectonische expertise en kennis van bouwkunst ook over kennis van bouwkunde en -techniek. We zijn in staat om tegenstrijdige belangen van behoud en vernieuwing in overeenstemming te brengen. Lakerveld verbindt bouwhistorische kennis en erfgoedrestauratie aan ontwerpkracht bij transformatie. We zijn betrokken tot en met realisatie. Vanuit Lakerveld vindt ook de werkvoorbereiding op de uitvoering, directievoering en het toezicht op de realisatie plaats. Daarmee borgen we de kwaliteit en verantwoordelijk voor het eindresultaat.

Klaar voor de toekomst

Lakerveld is een unieke en betrouwbare partner om kerkgebouwen samen met kerkrentmeesters klaar te maken voor de toekomst. Hierbij spelen vaak ook vraagstukken rondom multifunctioneler gebruik en verduurzaming een rol. Projecten waarin de verschillende en soms tegenstrijdige belangen rondom kosten, architectuur, erfgoed, gebruik en realisatie door ons in overeenstemming worden gebracht. Kijk voor meer informatie op onze website: www.lakerveld.nl.



Trivista

Wij geloven dat de kerk een plek is waar mensen God en elkaar ontmoeten, waar het leven wordt gevierd, en betekenis wordt gegeven op belangrijke (levens)momenten in kerk en samenleving. Kerken en parochies staan voor grote uitdagingen. Ledenaantallen veranderen, gebouwen verouderen, zijn niet verduurzaamd of passen liturgisch niet meer. Door de emotionele waarde voelen kerkbestuurders een grote verantwoordelijkheid voor zorgvuldige keuzes.

Wij helpen kerken toekomstbestendig te worden, zodat de kerk als vierplek behouden blijft. Daarbij kijken we breder dan alleen het gebouw: uitdagingen raken vaak ook gemeentevisie en financiën. Daarom kiezen we voor een integrale aanpak, gericht op de lange termijn.

Drie pijlers

We staan naast jullie, luisteren en geven ruimte voor verschillende perspectieven. We maken een analyse die we vertalen naar conclusies en aanbevelingen. Dit doen we door de drie pijlers Gemeentevisie, Gebouwvisie en de visie op Financiën & Bestuur te versterken, die als een fundament onder de gemeenschap staan. Dit leidt vaak tot verrassende inzichten en oplossingen. Onze begeleiding en heldere adviezen zorgen voor besluitvorming met draagvlak en daadkracht.

Onafhankelijk & deskundig adviseur

Wij zijn onafhankelijk en niet gebonden aan een gemeente of belang. Vanuit de vraag wat het beste is voor de gemeente, adviseren en ondersteunen we met kennis van kerkorde, beleid, gebouwen en financiën, ook op interimbasis in beheer of bestuurstaken. Onze drijfveer is niet commercieel, maar vooral idealistisch: we geloven dat de kerk als vierplek een onmisbare rol speelt in de samenleving. We zetten ons in om die plek te behouden en te ontwikkelen, ook voor toekomstige generaties. Zie voor meer informatie: Trivista.nu.



VDKL interieurarchitectuur

Interieurarchitect Daphne van der Knijff van VDKL Interieurarchitectuur ontwerpt eigentijdse kerkinterieurs met respect voor traditie en ruimte voor iedereen. Haar projecten variëren van een kleine stilleruimte in een verzorgingstehuis, tot het complete interieurontwerp van een nieuwbouw kerk inclusief liturgisch meubilair en een nieuw orgelfront. En alles daar tussenin.

Daarnaast schreef ze het boek 'Vol vertrouwen de kerk verbouwen', verkrijgbaar via uw lokale boekhandel. Dit werkboek, met ervaringsverhalen van kerkrentmeesters, geeft u handvatten voor praktische zaken op het gebied van budget, planning, etcetera. Verder is er aandacht voor 'het waarom' van de verbouwing. Wat is de aanleiding en wat is het doel? En hoe betrek je gemeenteleden op een positieve manier bij het hele proces?

Een tip die Daphne graag in deze Kerkbeheer wil delen lijkt een open deur: denk na over budget voorafgaand aan een verbouwing. Haar ervaring is dat dit nogal eens wordt overgeslagen. Soms omdat men geen idee heeft van kosten, of omdat men vertrouwen heeft dat het wel goed komt met geld als er eenmaal een ontwerp is.

Hieraan kleven risico's. Als er toch minder geld beschikbaar blijkt, dan moet er bezuinigd worden op het ontwerp. Dat zorgt voor teleurstelling. De verwachtingen kunnen niet worden waargemaakt en er zijn onnodig ontwerpkosten gemaakt voor onderdelen die vervallen. Echter als er vooraf goed over budget wordt nagedacht, dan kan er een zo optimaal mogelijk ontwerp worden gemaakt, passend bij het beschikbare budget.

Vragen over uw kerkinterieur? Daphne staat op 20 en 21 maart op de Kerkenbeurs in Houten en geeft daar 21 maart om 10u30 een lezing. Kijk voor contactinformatie en referentieprojecten op www.vdkl.nl.



Van Rijn Brandbeveiliging B.V.

Veiligheid is een verantwoordelijkheid die we met elkaar dragen. In kerken, verenigingsgebouwen en andere ontmoetingsplekken willen we dat iedereen met een gerust hart binnenkomt. Van Rijn Brandbeveiliging B.V. helpt daar al jarenlang aan mee.

Ons bedrijf, gevestigd in Tholen, ondersteunt kerken en organisaties door heel Nederland met professionele oplossingen op het gebied van brandveiligheid. Dankzij onze landelijke dekking en meerdere magazijnen kunnen wij snel en deskundig leveren, onderhouden en keuren.

Van Rijn Brandbeveiliging B.V. is NCP erkend en ISO 9001 gecertificeerd. Dat betekent dat wij werken volgens strenge kwaliteitseisen en dat u kunt rekenen op zorgvuldigheid, transparantie en betrouwbaarheid. Veel kerken en stichtingen kiezen voor ons vanwege onze betrokkenheid en persoonlijke benadering.

Wij verzorgen onder andere levering en onderhoud van brandblussers, brandslanghaspels, nood- en vluchtweg-

verlichting, AED-apparaten en verbandtrommels. Daarnaast adviseren wij bij veiligheidsvraagstukken zoals risico-inventarisaties, ontruimingsplannen en duidelijke ontruimingsplattegronden.

Zo helpen we kerken te voldoen aan wettelijke verplichtingen én dragen we bij aan een veilige omgeving voor gemeenteleden, vrijwilligers en bezoekers.

Veiligheid begint met vertrouwen. Daarom staan wij graag naast u om mee te denken over praktische en passende oplossingen voor uw gebouw en situatie.

Wilt u meer informatie? Wij denken graag met u mee. Kijk op: www.vanrijnbrandbeveiliging.nl



Zeven tips bij

Slim verhuren van je gebouw(en)

Tijdens de themadag 'Slim verhuren van je gebouw(en)' in Doorn op 19 januari 2026 dachten kosten-beheerders én kerkrentmeesters samen na over de vraag hoe je het kerkgebouw zo kunt verhuren dat het toekomst heeft - spiritueel, maatschappelijk én financieel. Wat zijn de belangrijkste tips van ervaren beheerders van kerkelijk vastgoed?

TEKST MAARTEN ATSMa, JOOST SCHELLING EN
KLAAS TELGENHOF BEELD NICO DE JONG

1

Visie op exploitatie (kerk)gebouwen

Een duidelijke visie van het college van kerkrentmeesters op de exploitatie en inzet van kerkelijke gebouwen vormt de basis voor een geslaagde exploitatie. Vanuit deze visie krijgt de beheerder een opdracht en KPI's (key performance indicator) om de voortgang van de doelen te monitoren. Ook kan het college hierin de balans tussen commerciële verhuur en kerkelijk of maatschappelijk gebruik vastleggen. Belangrijk is dat deze visie aansluit bij de missie van de gemeente. Dit vraagt om aandacht voor huidige gebruikers, medewerkers en vrijwilligers: neem hen tijdig mee in de plannen. Investeer niet alleen in het maken van plannen, maar ook in het versterken van draagvlak bij alle betrokkenen.

3

'De vent maakt de tent'

De juiste persoon op de juiste plaats is essentieel. Kennis en vaardigheden zijn deels te leren, maar eigenschappen als ondernemersgeest, strategisch denken en leiderschap veel minder. De visie en daaruit vloeiende opdracht bieden richting voor het profiel van een beheerder. Ontbreekt deze ondernemersgeest binnen de organisatie, verwacht dan niet dat een ondernemend visiestuk dit vanzelf ontwikkelt. Investeer liever in een ondersteunende structuur of kies, indien nodig, voor een beheerder die beter aansluit bij de visie. Werk op basis van vertrouwen, met korte lijnen en duidelijke mandaten en overlegstructuur. Tegelijk moet deze ondernemende beheerder goed aansluiten bij de kerkelijke context.

2

Goed werkgeverschap

Goed werkgeverschap laat de beheerder excelleren. Een goede werkgever weet hoe het met de werknemer gaat, faciliteert wat nodig is, stelt opdrachten bij wanneer nodig en investeert in de werknemer (ook in training en scholing). Vaak is het college van kerkrentmeesters werkgever. Dat vrijwilligers professionals aansturen mag geen reden zijn om goed werkgeverschap te verzaken. Door commerciële activiteiten is extra aandacht nodig voor transparante afspraken en functiescheiding. Daarnaast begint goed werkgeverschap bij zorgvuldige werving.

4

Slimme keuzes maken

Je kunt in de kerk veel verhuren en toch weinig overhouden. Het resultaat verbetert door bewuste keuzes: veel kerkelijke verhuur heeft laag rendement en vergroot de druk op professionals en vrijwilligers. Kies daarom voor verhuur die behapbaar is én past bij de visie; zo kun je met minder inzet meer omzet realiseren. Bespreek bovendien vooraf welke rol de exploitatie-inkomsten hebben in de begroting: levensader, extraatje of missionair budget.

6

Investeren

Investeer gericht om de bedrijfsvoering te verbeteren. Denk aan extra dienstverlening (naast koffie en thee, nu ook eenvoudige lunches of aangeklede borrels), efficiëntere processen (bijvoorbeeld koffieautomaten in plaats van losse kannen) en hogere klanttevredenheid (opfrissen van zalen). Blijf ontwikkelen, maar besef dat bedrijfsvoering slechts een middel is. Uitstraling en sfeer dragen bij aan je kerkelijke missie. Overleg vooraf met de CCBB. Investeringsbij een tekort op de begroting worden niet vanzelfsprekend goedgekeurd, maar kunnen wel essentieel zijn voor optimalisatie.

7

Gezonde bedrijfsvoering

Bouw aan een gezonde bedrijfsvoering. Voorkom dat je veel maatschappelijke of kerkelijke kortingen geeft. Dit belemmert een goed resultaat. Korting wordt meebetaald door andere klanten of het gaat ten koste van je eigen resultaat of investeringsruimte. Hanteer daarom heldere, kostendekkende prijzen. Wil de gemeente toch korting geven, dan kan zij dat uit eigen middelen of via fondsenwerving doen. Zet kleine stappen en breid uit wanneer het goed loopt. Anders dan commerciële partijen, heb je als kerk de tijd en zelden te maken met vreemd vermogen. Denk vooraf na over governancestructuur (eigen stichting, onder het college van kerkrentmeesters of ernaast als exploitaties-tichting) en inzet van personeel en vrijwilligers. Zorg dat je kunt op- of afschalen. Houd ook rekening met seizoenspieken en -dalen.

5

Doteren en afschrijven

Melk de 'cashcow' niet leeg. Reserveer jaarlijks een realistische dotatie voor (groot) onderhoud, schrijf investeringen af en gebruik een deel van de winst voor herinvestering. Zorg voor een meerjarenonderhoudsplan voor alle gebouwen, niet alleen de kerkzaal. Denk aan afschrijving: een stoel van 100 euro vraagt jaarlijks 10 euro dotering. Kies voor kwaliteit en neem de levensduur van materialen mee in je investeringsplan. Zo wordt de exploitatie minder afhankelijk van kerkelijke investeringen en kan zij groeien, terwijl een deel van de winst naar andere (kerkelijke doelen) kan.

Kerkelijke functies, wat mag wel en wat niet?

Binnen lokale kerken is soms onduidelijkheid ten aanzien van het aanstellen van personen voor bepaalde functies. Voor bepaalde functies geldt dat die alleen in het kader van een dienstbetrekking kunnen worden uitgevoerd. In het verlengde hiervan wordt wat dieper ingegaan op de Regeling Kerkmusici.

TEKST NICO DE JONG BEELD ADOBESTOCK

Wat zijn de regels rond het werken met zzp'ers in de kerk?

Binnen de Protestantse Kerk in Nederland is de regeling ten aanzien van kerkelijke functies zoals die van predikant, kerkelijk werker, koster en kerkmusicus vastgelegd in de kerkorde, de ordinanties en de generale regelingen. In genoemde documenten wordt omschreven welke functies formele opleidings- en registratie-eisen hebben. De Generale regelingen die hierop van toepassing zijn betreffen de Generale Regeling 4 Kerkelijk werkers, Generale Regeling 5 Rechtspositie predikanten, Generale Regeling 6 Rechtspositie kerkelijke medewerkers en Generale Regeling 9 Kerkmuziek.

Kort gezegd betekent dit dat voor de predikant, kerkelijk werker, koster en kerkmusicus waarvoor specifieke opleiding- en registratie-eisen gelden geen zzp'er kan worden ingezet. Voor andere (niet-kerkelijke) functies mag een gemeente wel zzp'ers inhuren, mits géén schijnzelfstandigheid ontstaat. Hierbij kan worden gedacht aan: technische- of onderhoudstaken zoals schoonmaak, schilderwerk, loodgieterswerk, of werkzaamheden op het kerkelijk bureau. Ook werkzaamheden op het gebied van communicatie,

ICT, webbeheer kunnen door een zzp'er worden uitgevoerd. Verder zijn ook projectklussen, die te maken hebben met advies of projectbegeleiding, toegestaan. Wel is voorzichtigheid geboden als het gaat om schijnzelfstandigheid.

Dit laatste is gegrond op de Wet VBAR (Wet Verduidelijking beoordeling arbeidsrelaties en rechtsvermoeden), waarop de fiscus vanaf dit jaar gaat handhaven. Schijnzelfstandigheid is een situatie waarin iemand als zelfstandige werkt, maar feitelijk in loondienst is, zonder de bijbehorende rechten en plichten (vaak om belastingen en premies te vermijden). Kenmerken hiervan zijn een sterke gezagsverhouding (instructies, vaste werktijden), weinig vrijheid (geen eigen tarief, vaak wordt gewerkt voor één opdrachtgever), en inbedding in het bedrijf van de opdrachtgever. Het is raadzaam hier scherp op te zijn en om bij het inzetten van zzp'ers gebruik te maken van de modelcontracten van de site van de Belastingdienst.



Hoe werkt de Regeling Kerkmusici?

Generale Regeling 9 bepaalt hoe kerkmusici in de kerk worden bevoegd, aangesteld, ingezet en ondersteund en legt de verantwoordelijkheid voor kwalitatieve kerkmuziek primair bij de kerkenraad. Samenvattend kun je zeggen dat in de regeling de volgende zaken zijn vastgelegd:

1. De kerkenraad heeft de verantwoordelijkheid ten aanzien van de kerkmuziek, omdat die een wezenlijk onderdeel is van de eredienst.
2. Er moet sprake zijn van een dienstverband met een arbeidsovereenkomst (geen zzp-constructie).
3. Kerkmusici worden aangesteld op basis van een bevoegdheidsverklaring. De Protestantse Kerk kent hiervoor drie verschillende niveaus, die ook in de salarisregeling worden toegepast. De regeling geeft aan op welke wijze het functieniveau moet worden vastgesteld.
4. In de eredienst hebben kerkmusici een eigen verantwoordelijkheid voor de muzikale vormgeving. Denk onder andere aan leidinggeven aan gemeentezang en samenwerking met predikanten en liturgiecommissie.
5. Elke gemeente moet een Beleidsplan Kerkmuziek hebben. Daarin staan ondermeer het doel van de kerkmuziek, het liturgische profiel, de verantwoordelijkheden en de wijze waarop onderlinge samenwerking tussen predikant en musici plaats vindt.

Van kerkelijke gemeenten wordt verwacht dat ze zorgvuldig met hun musici omgaan en zich daarbij houden aan de genoemde regeling. De details van de regeling zijn te vinden op de website van de Protestantse Kerk: protestantsekerk.nl/generale-regelingen/9-kerkmusici/.



VKB
kerkrentmeesters partners

Uw administratie sneller en eenvoudiger?

Dat is onze uitdaging!

Onze software is altijd actueel en up-to-date. Hiermee kunt u uw gehele financiële administratie (laten) verzorgen, zo eenvoudig mogelijk. We investeren veel in het (semi-)automatisch inboeken van facturen en bankafschriften. Ook iets voor u? KKA werkt voor kerken en doet dit zonder winstoogmerk. Inmiddels hebben we ruim 500 tevreden opdrachtgevers. Waar kunnen wij u mee helpen?

Ons professionele administratiekantoor ontzorgt uw kerkelijke gemeente

KKA
Administraties & Advies
SilasGroep.nl/kka
T 085 - 890 21 10

KKA is onderdeel van de Silas Groep



VKB
kerkrentmeesters partners

Uw kerkelijk onroerend goed professioneel beheerd?

Dat is onze uitdaging!

Wij ontzorgen uw kerkelijke gemeente en beheren uw grond of gebouwen. We zorgen voor goede juridische overeenkomsten, monitoren lopende contracten, passen deze aan waar nodig en verzorgen correcte berekeningen van de jaarlijkse toegestane verhogingen. Wij werken voor kerken en doen dit zonder winstoogmerk. KKG heeft 515 tevreden opdrachtgevers waarvoor wij 13.619 ha grond beheren.

Uw rentmeester en makelaar in kerkelijk onroerend goed

KKG
Rentmeesters & Makelaars
SilasGroep.nl/kkg
T 085 - 890 21 10

KKG is onderdeel van de Silas Groep



VKB
kerkrentmeesters partners

Een goede toekomst voor uw kerkgebouw?

Dat is onze uitdaging!

Het bezit van kerkelijk onroerend goed kan ingewikkelde en emotionele vragen opleveren. Soms zijn verkoop, een alternatieve bestemming of ontwikkeling van vastgoed een oplossing. Wij ontzorgen uw kerkelijke gemeente, adviseren, bemiddelen bij aan- en verkoop en taxeren kerkgebouwen en ander kerkelijk vastgoed. Zonder winstoogmerk, op een manier die bij u past. Wat kunnen wij voor u betekenen?

Uw rentmeester en makelaar in kerkelijk onroerend goed

KKG Adviseurs
Rentmeesters & Makelaars
SilasGroep.nl/kkg-adviseurs
T 085 - 890 21 10

KKG Adviseurs is onderdeel van de Silas Groep



VKB
kerkrentmeesters partners

Uw HR en salarisadministratie eenvoudig en op orde?

Dat is onze uitdaging!

Onze software is altijd actueel en up-to-date. Binnen uw eigen portaal kunt u uw gehele salarisadministratie en alle HR-zaken (laten) verzorgen. Uw medewerkers kunnen zelf hun verlof en declaraties inbrengen. Dat scheelt u veel boekwerk! Wij werken voor kerken en doen dit zonder winstoogmerk. Ons salarisbureau heeft ruim 700 tevreden opdrachtgevers. Bent u de volgende?

Ons professionele salarisbureau ontzorgt uw kerkelijke gemeente

KKA
Administraties & Advies
SilasGroep.nl/kka
T 085 - 890 21 10

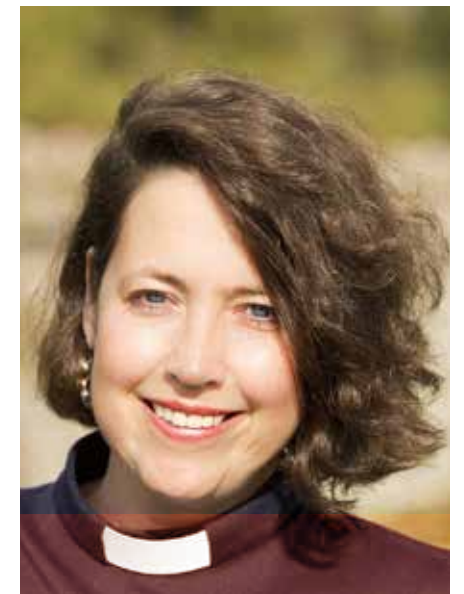
KKA is onderdeel van de Silas Groep

Barbara Lamain

God geeft ons aan elkaar, als gave en opgave

Waarom ben je kerkrentmeester geworden? Waarschijnlijk heb je een bepaalde achtergrond. Een achtergrond die aansluit bij de taken en verantwoordelijkheden van de kerkrentmeester. Namelijk: de verzorging van de stoffelijke belangen van de kerk. Misschien heb je beroepsmatige ervaring met financiën: misschien werk je in accountancy, Finance. Of misschien ben je wel eens eerder penningmeester geweest bij een vereniging. Misschien heb je ervaring met onroerend goed, onderhoud of beheer van gebouwen, installatietechniek. Of misschien ben je juridisch onderlegd. Allemaal zeer waardevolle ervaring die zeker aansluit bij het werk van ouderling-kerkrentmeesters.

Persoonlijk heb ik het nog niet veel meegemaakt dat mensen kerkrentmeester werden omdat ze het leuk vinden om leiding te geven aan mensen en ze graag de rol van werkgever op zich willen nemen. Toch is dat ook een belangrijk deel van de taak van de kerkrentmeesters. Juist dit deel van de taak van kerkrentmeester doet een groot beroep op jou als persoon. Op je vermogen om te luisteren naar de ander, om je in te voelen in de ander, en de ander te helpen zodat hij of zij hopelijk kan groeien en bloeien in de kerk.



Barbara Lamain is predikant in de Protestantse Wijkgemeente Binnenstad-Vrijeban in Delft. Voor zij predikant werd was ze lange tijd werkzaam op het gebied van HR bij verschillende bedrijven. Vanuit deze achtergrond was Barbara tot begin 2024 lid van de Beleidscommissie Mensen (BCM) van de VKB.

Juist in de kerk krijgen we te maken met een diversiteit aan mensen. Juist in de kerk krijgen we te maken met mensen die los van de kerk misschien nooit waren tegengekomen. De werkgeversrol van de kerkrentmeesters is breed: deze betreft zowel de professionele werkers in de kerk, als ook de vele vrijwilligers.

In de kerk worden we gezegend door mensen die wij niet hebben uitgekozen, maar die God aan ons geeft. Als gave en als opgave. Misschien hou je van leiding geven aan mensen; misschien voelt het 'ver-van-je-bed'. Hoe dan ook, begin eens met te vragen: wat heb jij nodig? En hoe kan ik jou daarbij helpen?

ADMINISTRATIE VOOR KERKEN

- ✓ Financiële zorg uit handen
- ✓ Rust in bestuur en beleid

Financiële administratie voor kerken en ANBI-stichtingen.

Maandelijks administratie met heldere rapportages voor kerkenraden.

Betrouwbaar, controleerbaar en volledig voorbereid op audit en verantwoording.

Vrijblijvend kennismaken

085 050 8222
info@administratievoorkerken.nl
of scan de QR-code



Inzicht voor nu
Continuïteit voor morgen

Download de VKB App

Onze app is hét platform om vragen en kennis te delen met collega-kerkrentmeesters uit het hele land. Samen staan we sterk voor de kerk. Ook verschijnen regelmatig interessante artikelen, berichten en stellingen in de app. En natuurlijk ben je altijd als eerste op de hoogte van het laatste nieuws.

Meer informatie vind je op onze website:
www.kerkrentmeester.nl/vkb-app



al meer dan
2600
app-gebruikers



Scan om te
downloaden

Verenigingsnieuws



Verdieping, inspiratie en ontmoeting Meld je aan voor een regiobijeenkomst

In het voorjaar 2026 staat er in elk van de elf regio's weer een bijeenkomst gepland. Samen eten, ervaringen delen en kennis opdoen. Tijdens deze bijeenkomst ontmoet je collega-kerkrentmeesters, leer je van VKB-adviseurs en van elkaar. Ook krijg je inspiratie vanuit de lokale praktijk uit jouw eigen regio.

De bijeenkomsten duren van 18.00 uur tot 20.45 uur en beginnen met een maaltijd, behalve de bijeenkomst in Leeuwarden. Deelname aan de regiobijeenkomst is gratis. Meer informatie over programma, workshops en aanmelden vind je op www.kerkrentmeester.nl/regiobijeenkomst.

Regiobijeenkomsten voorjaar 2026

- Dinsdag 31 maart - Friesland
- Maandag 13 april - Delta
- Woensdag 15 april - Groningen-Drenthe
- Dinsdag 21 april - Overijssel/Flevoland
- Donderdag 23 april - Noord-Holland
- Donderdag 7 mei - Gelderland Zuid & Oost
- Dinsdag 12 mei - Veluwe
- Maandag 18 mei - Noord-Brabant/Limburg
- Donderdag 28 mei - Utrecht
- Dinsdag 2 juni - Zuid-Holland Zuid
- Maandag 15 juni - Zuid-Holland Noord

Komt de datum van de bijeenkomst in jouw regio niet uit? Van harte welkom op een andere regiobijeenkomst!



Meld je
hier direct aan

COLOFON

Kerkbeheer is het magazine van de Vereniging voor Kerkrentmeesterlijk Beheer in de PKN (VKB). Je 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 26, nummer 1, januari/februari 2026 | 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 | Telefoon: 078 - 639 36 66 | www.kerkrentmeester.nl

Abonnementen

Abonnementsprijs voor betaalde abonnementen is €48,50 per jaar (excl. 9 procent btw). Abonnementen lopen van 1 januari t/m 31 december. 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, ontsorgt christelijke kerkgemeenschappen bij beheertaken en fungeert als kennisinstituut.

Bestuur

Drs. F.H. Buddenberg, Zoetermeer (voorzitter), drs. H. van der Burg, Westerbroek (penningmeester), mr. P. van den Boogaart (secretaris en 2e penningmeester), ir. G.G. van Dijk, Rotterdam (vice-voorzitter), K. Sommer-de Vries, Amerongen (2e secretaris), drs. A.J. Lorier RC, Alphen aan den Rijn (lid), L. Kramer, Dronten (lid)

Ereleden

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

Redactie

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

Communicatieraad

Mr. P. van den Boogaart (voorzitter), Y. Teitsma, N. Plomp, J. Wondergem en J. Holsappel

© februari 2026

Omslagfoto

Beheerder Johan Laurman in gesprek met kerkrentmeester Stef Nieuwland (Beeld: Wilnanda Hukom)

schaapsound

40
JAAR

Nieuwe Kerk (Bethel) Zeist GELUIDSINSTALLATIE

Met 2 luidsprekers
goede spraak en muziek
in de hele zaal!

Kerkgeluidsinstallaties | Presentatie/KerkTV | Akoestiek | Netwerk/wifi | Verlichting | Domotica

Zwolle | Ridderkerk | Biezeling | info@schaapsound.nl | Tel: 085 - 066 3333

www.schaapsound.nl

VELLEMA
Passie voor mens en techniek

De specialist op het gebied van onderhoud, reparatie, restauratie of vervanging van:

- Luidklokken, slaghamers, klepels en luidmotoren
- Wijzers, wijzerplaten en aandrijvingen
- (Led) verlichting op wijzers en wijzerplaten
- Monumentale uurwerken
- Automatisch gewichten-opwindsysteem
- Slingervangstelsel t.b.v. tijdcorrectie van monumentale uurwerken
- Moederklokken met DCF-ontvanger

Ook voor periodiek onderhoud kunt u bij ons terecht!

Vellema Torenuurwerken B.V.

Doniaweg 30H
9074 TK Hallum
0518 - 43 22 99
torenuurwerken.nl
info@vellema.nl



De podcastserie van VKB Kerkrentmeesters:



Beluister de afleveringen hier:
www.kerkrentmeester.nl/podcast

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

Bas Breugem

Kethel, bijna 50 jaar kerkrentmeester, penningmeester en administrateur



Arie Verhaar

Kinderdijk-Middelweg 60 jaar organist



Cornelis de Mik

Kinderdijk-Middelweg 40 jaar koster



Doekele Douwe van Wieren

Wommels-Hidaard 50 jaar organist



Geertruida Lucia de Groot

Geldermalsen, ruim 40 jaar diverse functies



Jeremias Naboth Matze

Nederlangbroek 50 jaar organist



Pytsje de Jong

Trynwâlden 45 jaar organist



Willemina Margaretha Scheps

's-Gravenhage ruim 75 jaar lid cantorij



● Goud met briljant ● Goud ● Zilver ● Brons ● Erepenning

Congres 'Het kerkgebouw van de volgende generatie'

Hoe ziet het kerkgebouw van 2050 eruit?
Welke behoeften hebben nieuwe generaties als het gaat om een vierplek?
Hoe zien zij de toekomst van het kerkgebouw?

Vier experts belichten vanuit hun eigen, onderscheidende invalshoek hun visie op het kerkgebouw van de volgende generatie. Na de pauze nemen zij én leden van de jongere generatie plaats in een panel voor een discussie met alle aanwezigen.

Kosten: € 45,00 p.p. incl. koffie/thee en goedverzorgde lunch. Met code KB26KM € 10,00 korting via website. Na afloop heeft u ook gratis toegang tot de Kerkenbeurs.

Vooraf aanmelden via de website van de Kerkenbeurs is noodzakelijk.



Vrijdag 20 maart 2026
9.30 uur - 12.30 uur
Expo Houten



donatus
verzekert kerken en monumenten

Hoofdsponsor:
Donatus Verzekeringen

NEDERLAND 2026 KERKENBEURS
www.kerkenbeurs.nl

Cornelis Peter van Noorloos Almkerk
34 jaar koster



Marianne van der Spek-Korporaal Brandwijk
40 jaar organiste



Petrus Korving Van der Plas Rotterdam-Schiebroek
40 jaar koster/beheerder



Niet op de foto, wel onderscheiden

- Anna Geesje Arissen-de Vries, Geldermalsen, Goud met briljant: ruim 40 jaar diverse functies
- Albert Meems, Onstwedde, Goud: 40 jaar organist
- Anna Aleida Stoffels-Wijnberg, Maas- en Beekdal, Zilver: 25 jaar koster



Sybren Brons
Alphen aan den Rijn-
Oudshoorn/Riddervel
40 jaar organist



Gerrit Johan Kale
Eefde-Epse-Gorssel
25 jaar ledenadministrateur



Harm Timmer
Groningen, 28 jaar
ouderling-kerkrentmeester



Leonardus Henrikus Fintelman Nootdorp-
Ypenburg, 25 jaar organist

● Goud met briljant ● Goud ● Zilver ● Brons ● Erepenning

Ronald van Heyningen
Leiden
28 jaar koster/beheerder



Hendrik Boeve
Leersum
12,5 jaar koster



Hendrik Zevenbergen
Epe, 14 jaar beheerder
ledenadministratie en
boekhouder



Jan Hopman
Bunschoten-Spakenburg
12,5 jaar organist



Cornelis Wilhelm Ouwens en Lenie Ouwens-Moret
Oosterland, 45 jaar
kerkrentmeester



Jan Pieter Karman
Breukelen
25 jaar organist



PKN Onderscheidingen

Niet op de foto, wel onderscheiden

- Margaretha Maaïke Grietje ter Veen-Wolters, Aduard - Den Ham - Fransum, Goud: 30 jaar ouderling en scriba

Erwin de Jongh
Rhoon, ruim 60 jaar
diverse functies



Joop van der Goot
Jutrijp-Hommerts
ruim 40 jaar koster



Adrianus Sterrenburg
Rijsoord
40 jaar predikant



David Petrus Henri
Bussum
25 jaar diverse functies



Gerritdina Catharina Strengholt Rivierenland
Oost, 40 jaar ouderling



Jacobus Johannes de Kleijn 's-Hertogenbosch
20 jaar ouderling-kerkrent-
meester, penningmeester



M.J.J. Bijvank-den Hollander
Ter Aar, 21 jaar organisator
koffieochtend en 12 jaar
'Wat de pot schaft'



Arie van den Bogerd
's-Hertogenbosch
6 jaar ouderling

Ook tot **40% subsidie** voor de verduurzaming van uw kerk of verenigingsgebouw?

Veel kerkelijke organisaties vragen zich af of investeren in verduurzaming wel loont. Toch biedt juist dit kansen: structureel lagere energiekosten en een gebouw dat vaak breder inzetbaar is voor de gemeenschap. Met de DUMAVA subsidie neemt het Rijk een groot deel van de investering voor verduurzaming van kerk- en verenigingsgebouwen weg. Dat maakt verduurzamen financieel haalbaar én een realistische stap richting een toekomstbestendige exploitatie.

Belangrijk om te weten

- Deze subsidie geldt voor verschillende maatregelen, zoals isolatie van het dak, gevels, muren, vloeren, monumentenglas, voorzetramen en warmtepompen.
- De subsidie kan oplopen **tot wel 40%** van de projectkosten.
- Uitvoeringstijd is **maximaal 4 jaar**
- **Begin juni 2026** aanvragen indienen (**op=op!**)
- De pastorie valt buiten de DUMAVA-subsidie, maar daar zijn andere subsidies voor

Komt uw kerk- of verenigingsgebouw dit jaar ook nog in aanmerking voor DUMAVA-subsidie?

Vul de Quick-Scan in en kom er direct achter of uw kerk- of verenigingsgebouw ook in aanmerking komt. Dit kan via www.subsidiegezocht.nl/quick-scan-dumava-regeling/ of via de QR-code. Liever direct persoonlijk contact? Dan kunt u vrijblijvend contact zoeken met Erik-Jan Koers via 06-44364950 of mailen naar dumava@subsidiegezocht.nl.



Protestantse Gemeente te Wieringerwerf / Kreileroord

Om kerk De Samenstroom in Wieringerwerf, Noord-Holland, klaar te maken voor de toekomst is het CvK bezig met verduurzaming van het gebouw. Het plan is om over te gaan op een hybride warmtepomp met zonnepanelen en energiezuinige airco's. Rob Doppenberg, kerkrentmeester, vertelt: Wij dachten dat we 20% subsidie zouden kunnen krijgen, maar door de inspanningen van SubsidieGezocht wordt dat zelfs 40%."



Bantsiliek (Protestantse gemeente Bant)

Voor het isoleren van alle wanden, vloeren en het dak en voor ledlampen voor de theaterverlichting in de Bantsiliek in Bant. Gerard van Tilburg, voorzitter van de exploitatiecommissie: "Ik zie kerken worstelen doordat ze de kennis niet in huis hebben om subsidiepotjes aan te spreken. Met SubsidieGezocht was het een schot in de roos."



Meer informatie en voorwaarden zijn te vinden via www.subsidiegezocht.nl/regelingen/dumava/

Volgende keer in Kerkbeheer ...

... staan we stil bij geldwerving met een terugblik op Actie Kerkbalans en spreken we over duurzaam beheer via BOAZ beleggingsfondsen en Oikocredit. En we besteden aandacht aan de VKB-campagne, waarmee we de betekenis van het kerkbeheer voor de kerk goed op de kaart willen zetten en jou als kerkrentmeester ontzorgen. Hoe? Dat lees je in het volgende nummer.



"Laat u ook zelf als levende stenen gebruiken voor de bouw van een geestelijke tempel."

1 Petrus 2:5



3 maart (19.30 uur)

- Webinar: Jaarrekening opstellen (FRIS)

20 maart (9.30 uur)

- Congres: Het kerkgebouw van de volgende generatie (Kerkenbeurs)

20 en 21 maart

- Kerkenbeurs Nederland

7 april (19.30 uur)

- Webinar: Besturen & bancaire dienstverlening

6 mei (19.30 uur)

- Webinar: Beleggen met geld van de kerk

Voor het actuele aanbod webinars kijk je op www.kerkrentmeester.nl/vkb-academy/ of in de agenda op onze website.

Training Kerkrentmeester

Voor de zomer staan er nog twee Trainingen Kerkrentmeester op de agenda. Meer informatie over de cursussen van maart en mei vind je op de website van de Protestantse Kerk: protestantsekerk.nl/training/kerkrentmeesters/.

UITGELICHT

Regiobijeenkomsten

Na het succes van de regiobijeenkomsten dit jaar, zal in 2026 een nieuwe ronde worden georganiseerd. Ontmoeten we je daar?

Kijk voor alle data op pagina 37. Actuele informatie over locaties, programma, workshops en aanmelding vind je op: www.kerkrentmeester.nl/regiobijeenkomst.

MARSH



Benefits that truly benefit

VKB Verzekeringen

De VKB biedt in samenwerking met Marsh een breed assortiment aan verzekeringen. Deze verzekeringen zijn op maat gemaakt voor de VKB-leden en hebben zeer scherpe premies. Op de internetsite www.vkb-verzekeringen.nl kunt u verzekeringen afsluiten, 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
- Cyberverzekering

Uw contactpersonen

Dimfie van Sundert
06 155 89 596
info.vkb@mmc.com

Chung Man Luong
06 255 13 575
info.vkb@mmc.com

