

College van Kerkrentmeesters

Beleidsplan 2026-2030

Voorwaardenscheppend voor een actieve gemeente

april 2026

CvK 1/5/26

Inhoudsopgave

I	Samenvatting	3
II	Inleiding	3
III	Werkveld	4
IV	Korte terugblik, SWOT-analyse en ontwikkelingen	4
V	Visie	6
VI	Missie	6
VII	Doelen	7
VIII	Doelgroepen	8
IX	Kernactiviteiten	8
X	Strategie	8
XI	Relatie met andere beleidsterreinen	9
XII	Tweesporenbeleid	9
XIII	Kernwaarden als leidraad	9
XIV	Actiepunten in de periode 2026-2030	10

Bijlagen

1. Verwachting (en besteding) beschikbare middelen 2025-2029 + continuïteitsreserve, 10/2024.
2. Notitie vervolg op het medio februari j.l. gevoerde overleg met Stibega en Stibema, 03/2026.
3. Evaluatie geefgedrag; conclusie over betalende leden en het aantal vrijwilligers 07/2025.

I Samenvatting

In aansluiting op de door de Kerkenraad op 8 december 2025 vastgestelde visie PGAD is een beleidsplan door het College van Kerkrentmeesters opgesteld.

In het beleidsplan wordt stilgestaan bij achtereenvolgens financiën en vermogensbeheer, beheer van gebouwen en eigendommen, werkgeverschap, vrijwilligers, informatieverstrekking en communicatie.

Het afnemend aantal leden is nu nog geen financieel zorgpunt, maar minder leden betekent minder vrijwilligers die beschikbaar zijn voor bestuurlijke en uitvoerende taken.

Op het gebied van beheer van gebouwen lopen we al duidelijk tegen de grenzen aan en ontkomen we niet aan het afstoten van een deel van het eigendom.

Om als actieve kerkelijke gemeente te kunnen functioneren is het geen vereiste om eigenaar van twee kerkgebouwen te zijn.

De besluitvorming over de gebouwen zal in 2026 de nodige aandacht van het college, de Kerkenraad, de betrokken stichtingen en de gemeente vragen.

II Inleiding

Op 8 december 2025 heeft de Kerkenraad PGAD een nieuwe visie en missie vastgesteld. Deze vormen het kompas voor onze activiteiten en besluiten in de komende jaren.

De verschillende werkvelden van de PGAD stellen aansluitend in het eerste kwartaal van 2026 de (deel-)beleidsplannen op.

Voor het werkveld van het College van Kerkrentmeesters (CvK) ligt voor u het onderhavig beleidsplan.

Vanuit de nieuwe visie en missie past speciale aandacht voor de volgende aspecten:

- **Betrekken, begeleiden, waarderen en opvolgen van vrijwilligers;**
- **Meer betrekken van niet actieve PGAD leden ("Randkerkelijken") en buitenkerkelijken;**
- **Inrichten van de organisatie** op basis van taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden en het voeren van **meer regie**;
- **Twee sporen beleid:**
 - behoud van wat goed is en ruimte voor nieuwe activiteiten (maken van keuzes gebaseerd op een prioriteitsstelling);
 - Gemeenteopbouw (b.v. aansluiten bij ontwikkelingen in de samenleving, vraaggericht i.p.v. aanbodgericht, ruimte voor experimenten en het enthousiasmeren, motiveren en betrekken van jeugd en jonge gezinnen;
- **In de strategie worden keuzes gemaakt** o.b.v. prioritering en (financiële en personele) haalbaarheid;
- **Vraaggericht werken;**
- **Intergeneratief werken** (in activiteiten mensen van alle generaties/ leeftijden betrekken).

Bij het opstellen en uitvoeren van het beleidsplan CvK is/ zal met het bovenstaande zo goed mogelijk rekening (worden) gehouden.

III Werkveld

Als College van Kerkrentmeesters zijn wij verantwoordelijk voor:

- Financiën en vermogensbeheer;
- Beheer van gebouwen en eigendommen;
- Werkgeverschap;
- Betaalde en onbetaalde vrijwilligers;
- Heldere informatieverstrekking en transparante communicatie over het werkveld.

IV Korte terugblik, SWOT-analyse (analyse van sterke, zwakke punten, kansen en bedreigingen) en ontwikkelingen

Als basis voor het opstellen van het beleidsplan van het College van Kerkrentmeesters blikken we even achterom, kijken we naar onze sterke en zwakke punten, naar kansen en bedreigingen en staan we stil bij de ontwikkelingen op landelijk, regionaal en lokaal niveau.

Korte terugblik op de afgelopen 4 jaar

Wat is er bereikt:

- Uitvoering Kerkbalans, Solidariteitskas, Eindejaarscollecte met een specifiek doel (b.v. vloerkleden en antependia), opstellen begroting, jaarrekening en meerjarenraming (jaarlijks terugkerend);
- Verhoging bijdrage Kerkbalans door diverse gemeenteleden;
- Aanleg nieuwe installatie Beeld en Geluid Martinikerk;
- Verbeterde inrichting Martinikerk en aanstellen beheerders;
- Versoepelde inrichting Wehmerhof + garage en voorbereiding renovatie Wehmerhof;
- Verkoop van twee voormalige Pastorieën en van erfpachtgronden;
- Nieuwe gebruiksovereenkomst met het Zilvermuseum;
- Plaatsing en overeenkomst Mariabeeld;
- Meer structurele aanpak van Arbo- en veiligheidswetgeving;
- Het leveren van een bijdrage aan gemeentebijeenkomsten;
- Het begeleiden van de cantororganist bij het opstellen van een werkplan;
- Het mede organiseren van een vrijwilligersbijeenkomst.

Wat is er blijven liggen:

- Kwaliteitsimpuls Beeld en Geluid Galluskerk;
- Het strikter laten opstellen van kostenbegrotingen door verschillende groepen en commissies voor geplande activiteiten als input voor de totale begroting;
- Uitvoering Kerkenraadsbesluit (regie) archivering.

SWOT-analyse (sterke en zwakke punten, kansen en bedreigingen)

Sterke punten:

- Het college verstrekt met regelmaat gevraagd en ongevraagd schriftelijk advies aan Moderamen en Kerkenraad;
- Het college vervult een centrale rol bij financiën, beheer/onderhoud en als werkgever van medewerkers en vrijwilligers;
- Grote betrokkenheid bij de onderwerpen;
- Groot netwerk;

- Creatieve ideeën/ oplossingen;
- Betrokkenheid bij de opzet en uitvoering van informatieverstrekking en communicatie binnen de gemeente (Licht, Maanlicht, website);
- Kennis/ ervaring met ARBO en veiligheid.

Zwakke punten:

- De continuïteit van het college is onvoldoende gewaarborgd door een vacature en door het moeilijk kunnen vinden van een nieuwe voorzitter;
- Door onderbezetting en door een groot werkaanbod vindt het opstellen/ actualiseren van het beleidsplan CvK niet iedere 4 jaar plaats;
- Door tijdgebrek te weinig structureel overleg met een aantal groepen/ personen;
- De organisatie is nog te gebouwgericht (2 stichtingen voor onderhoud en menskracht wordt te vaak per gebouw ingezet);
- Onvoldoende tijd ingeruimd voor bezinningsmomenten.

Kansen:

- Oppakken van taken door nieuw ingekomen leden;
- Vernieuwde visie PGAD d.d. december 2025 en de bijbehorende in 2026 opgestelde/ op te stellen beleidsplannen voor de werkvelden;
- Meer aandacht voor prioriteitsstelling.

Bedreigingen:

- Door afname van het aantal gemeenteleden minder inkomsten;
- Toename van de kosten voor o.a. groot onderhoud en stookkosten;
- Geen/ minder Rijkssubsidie beschikbaar voor onderhoudsplannen;
- Door ouder worden van leden minder vrijwilligers voor bestuurlijke en uitvoerende werkzaamheden beschikbaar;
- Het risico op vrijblijvendheid bij taakvervulling door vrijwilligers;
- Een te klein College van Kerkrentmeesters;
- Het niet loyaal uitvoeren door gemeenteleden/ vrijwilligers van o.a. door de Kerkenraad en het CvK genomen besluiten;
- Het vooruitschuiven van de besluitvorming over de kerkelijke gebouwen.

Ontwikkelingen

Landelijk:

- Rijkssubsidies voor onderhoud monumentale gebouwen worden verminderd;
- Sluiting en herbestemming van kerkgebouwen;
- Hogere afdracht aan de landelijke kerk voor Quotum en Solidariteitskas.

Classicaal/regionaal:

- Toenemend gebruik van de classis en van de Vereniging Kerkrentmeesterlijk Beheer (VKB) als informatieplatform.

Lokaal:

- De bemensing van het college en het vinden van vrijwilligers wordt steeds moeilijker;
- Collegeleden helpen vaak zelf mee met de uitvoering van taken;
- Opheffen eind 2026 van de Stichting Monumentaal Walckerorgel Doesburg.

Volgens een publicatie in het magazine Kerkbeheer (1e kwartaal 2026) krijgen we landelijk gezien de komende tien jaar te maken met een uitstroom van bijna vijftig procent van medewerkers/ vrijwilligers. “Als we in 2030 voldoende vitale medewerkers willen hebben, dan vraagt dat nu om visie, moed en investeringen in een gezond werkklimaat.”

Samenvattende analyse als input voor het beleidsplan:

- Blijvende alertheid bij de inkomsten en uitgaven van onze gemeente. Dit geldt eveneens voor het beschikbare vermogen en de nuttige besteding ervan;
- Heldere advisering en besluitvorming over o.a. gebouwen;
- Ruim aandacht voor de organisatorische aspecten (goed werkgeverschap, veilige werkomgeving, organisatiegericht, loyaliteit, regie);
- Een adequate bemensing van het college;.
- Inzet op het begeleiden van de huidige medewerkers en vrijwilligers en het werven van nieuwe vrijwilligers;
- Een substantiële bijdrage leveren aan de informatieverstrekking en aan de communicatie met Moderamen, Kerkenraad en gemeente.

V Visie

Met volle overgave mee helpen bouwen aan een toekomst van vrede, gerechtigheid en hoop voor allen door het duurzaam vervullen van financiële, technische, organisatorische en communicatieve randvoorwaarden.

VI Missie

Om als actieve kerkelijke gemeente nu en in toekomst te kunnen functioneren zetten wij in op:

Voldoende financiële middelen

- Accenten op meerjarenraming en lange termijn doorkijk (bijlage 1);
- Het beheersen van kosten;
- Het genereren van ruim voldoende inkomsten o.a. van leden;
- Uit gebruiksovereenkomsten, subsidies, pachtgronden, bazaar.

Het gebruik maken van één of meer functionele gebouwen

- Afstemming tussen vieringen/ activiteiten/ evenementen en gebouwenbezit; wat is er nodig? (bijlage 2);
- Het inzetten op het terugdringen van het zelf in eigendom hebben van gebouwen vanwege teruglopende beschikbaarheid van vrijwilligers voor het beheer;
- Het geschikt houden/ meer geschikt maken voor vieringen, kerkelijke activiteiten en evenementen;
- Een passende inrichting;
- Vermindering en verduurzaming van het energiegebruik o.a. door isolatie en door gebruik van meer duurzame energie;
- Een goede beeld- en geluidskwaliteit.

Een goed functionerende organisatie

- Een permanent veilige werkomgeving en goede werkomstandigheden voor professionals en vrijwilligers;
- Goed werkgeverschap voor de professionals en voor vrijwilligers met of zonder een vergoeding (functioneringsgesprekken en “gewone” gesprekken);

- Inrichten van de organisatie op basis van taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden en het voeren van meer regie en sturing op hoofdlijnen;
- Organisatiegericht i.p.v. gebouwgericht;
- Een heldere aanpak bij het vinden, het inzetten en de opvolging van vrijwilligers (bijlage 3);
- Goede taakafbakening in omvang en duur (meer taken in projectvorm);
- Het up-to-date houden van schriftelijke instructies voor b.v. de werkgroep beeld en geluid, koster;
- Adequate bemensing in het college, aangevuld met taakdragers buiten het college.

Actieve informatieverstrekking en actieve communicatie

- Optimaal gebruik maken van Licht, Maanlicht en Zonlicht;
- Meedenken en meedoen met het opzetten en onderhouden van een laagdrempelige en informatieve website.

Intensieve samenwerking met Moderamen, Kerkenraad, andere werkvelden binnen PGAD, groepen/ commissies en externe partners

- Een uitnodigende en servicegerichte opstelling aannemen;
- Het Moderamen, de Kerkenraad, andere werkvelden van mondelinge en schriftelijke informatie en adviezen voorzien;
- Samenwerking met Stibega, Stibema, Zilvermuseum, Stoelbroeders, Klankbordgroep Inrichting, Bazaar;
- Samenwerken met interne groepen/ commissies en externe partners (o.a. CCBB, VKB, KKG, kerkelijke buurgemeenten, burgerlijke gemeenten, Donatus).

VII Doelen

Het CvK wil het volgende bereiken:

Een financieel gezonde gemeente met een adequaat beheer van vermogen en met één of meer bijpassend(e) gebouw(en) met voldoende medewerkers en vrijwilligers in een motiverende en veilige werkomgeving. Met gevoel voor tijdige informatieverstrekking en communicatie over mee- en tegenvallers. Met een voltallig college om diverse zaken voor te bereiden en uit te (laten) voeren.

Daartoe worden de volgende doelen gehanteerd:

- Het veiligstellen van de begrote inkomsten door de opzet en uitvoering van de jaarlijkse acties: Kerkbalans, Solidariteitskas, Eindejaarscollecte, etc.;
- In de periode 2026-2030 lopen de jaarlijkse exploitatietekorten niet verder op dan circa € 50.000,-/ jaar;
- Vanaf 2027 zal jaarlijks 1 % van onze algemene vermogen, in nauw overleg met de Diaconie, worden ingezet voor de structurele aanpak van schrijnende situaties dichtbij en ver weg en/ of voor het lenigen van acute noden;
- In 2027 zal het aantal kerkelijke gebouwen in eigendom zijn teruggebracht van drie naar één;
- Als kerk gebruiken we in 2030 maximaal 25 % fossiele energie t.o.v. 2025;
- In 2030 is onze inkoop gebaseerd op recyclebare grondstoffen;
- Start in 2027 met uitvoering plan van aanpak verduurzaming gebruik van de

landbouwgrond, die in eigendom is van onze kerkelijke gemeente;

- Ieder jaar is er een functioneringsgesprek met betaalde medewerkers en een voortgangsgesprek met vrijwilligers op sleutelposities;
- Instructies op grond van ARBO wet- en regelgeving zijn iedere 2-3 jaar geactualiseerd;
- In Maanlicht wordt minimaal 6x per jaar actuele en relevante informatie van het CvK opgenomen;
- Eind 2026 is door het CvK menskracht en de benodigde financiële bijdrage geleverd voor de realisatie van een nieuwe kerkelijke website en worden tevens vanaf 2027 de jaarlijkse kosten van het beheer gedragen.

VIII Doelgroepen

- Moderamen en Kerkenraad
- Andere werkvelden
- Groepen en commissies
- Alle gemeenteleden
- Betaalde medewerkers
- Vrijwilligers (kosters, beheerders, koffieploeg, werkgroep beeld en geluid, ledenadministratie, administrateur)
- Belangstellenden
- Externe partners
- Leveranciers van diensten en goederen met contracten

IX Kernactiviteiten

- Het jaarlijks opstellen van begroting, jaarrekening, meerjarenraming en het verrichten van financiële activiteiten, zoals Kerkbalans, Solidariteitskas en Eindejaarscollecten.
- Beheer, onderhoud en verhuur van gebouwen (onderhouds- / gebruiksovereenkomsten met drie stichtingen).
- Het vervullen van goed werkgeverschap, het goed omgaan met vrijwilligers en het scheppen van een veilige werkplek voor alle gebruikers.
- Het gevraagd en ongevraagd adviseren van o.a. Moderamen en Kerkenraad.
- Structurele informatieverstrekking en communicatie naar commissies/ groepen en gemeenteleden.

X Strategie

- Inzetten op het overleg- en consensusmodel.
- In schriftelijke advisering naar Moderamen en Kerkenraad de feiten en argumenten aanreiken.
- Op complexe en/ of gevoelige onderwerpen de regie goed blijven voeren
- Goed oog hebben voor belanghebbenden.
- Communiceren op basis van argumenten en het voorkomen van het gebruik van nietszeggende oneliners of van het beledigen van goed willende medewerkers en vrijwilligers (*zie **artikel Bas Heijne (NRC 05-01-2026)** aan de orde gesteld in de Kerkenraad van maart 2026 en opgenomen in Maanlicht van april 2026*).

XI Relatie met andere beleidsterreinen

- Bij het opstellen van de jaarlijkse begroting wordt aan diverse groepen/commissies een overzicht gevraagd van de te verwachten kosten in relatie met de geplande activiteiten.
- Veel energie en aandacht wordt besteed aan mondelinge en schriftelijke informatie-uitwisseling en aan advisering in de bijeenkomsten van het Moderamen en Kerkenraad.
- Op het gebied van informatieverstrekking en communicatie (via Licht, Maanlicht en vernieuwing van de website speelt, het CvK een rol.

XII Twee-sporenbeleid

1. Behoud van wat goed is en ruimte voor nieuwe activiteiten (maken van keuzes gebaseerd op een prioriteitsstelling.

Invulling:

- Permanente vraagstelling of bepaalde activiteiten nog toegevoegde waarde hebben en eventueel kunnen worden geschrapt en waken voor het klakkeloos oppakken van ad-hoc zaken.
2. Vernieuwende gemeenteopbouw: aansluiten bij ontwikkelingen/actuele noden in samenleving, vraaggericht i.p.v. aanbodgericht, ruimte voor experimenten, enthousiasmeren en betrekken van jeugd en jonge gezinnen.

Invulling:

- Bij schrappen van activiteiten ontstaat er ruimte voor nieuwe activiteiten waaraan een duidelijke behoefte is (vraaggericht) b.v. vanuit de gemeente, partners, Kerkenraad en Moderamen;
- Vanaf 2027 wordt jaarlijks een klein percentage van het kerkelijk vermogen, afgestemd met de Diaconie, ingezet bij de aanpak van actuele noden;
- Het inmiddels betrekken van jongere leden bij b.v. opzetten kerstboom, regie beeld en geluid;
- Het gaan plaatsen van oproepen in regionale bladen en op social media voor CvK-activiteiten in projectvorm.

XIII Kernwaarden als leidraad

De onderstaande kernwaarden uit de nieuwe visie/missie van de PGAD worden als volgt ingevuld:

Verbondenheid

- Door naast eenzijdige informatieverstrekking veel aandacht te schenken aan mondelinge en schriftelijke communicatie wordt er verbinding gemaakt en worden relaties opgebouwd met mensen van binnen en van buiten de kerk. Openstaan voor interactie en feedback is daarbij noodzakelijk.

Zorgzaamheid

- Bij het oplossen van problemen is goed luisteren en het zich verplaatsen in de ander onze basis van handelen.

Openheid

- Discussie op basis van informatie en op basis van argumenten.

Verantwoordelijkheid

- Het zorgen voor de veiligheid van medewerkers en van vrijwilligers bij het verrichten van werkzaamheden in de kerkelijke gebouwen.
- Het verstrekken van informatie niet alleen gevraagd maar vooral ook ongevraagd.

XIV Actiepunten in de periode 2026- 2030

Financiën en vermogensbeheer

1. Het jaarlijks uitvoeren van de actie Kerkbalans, de actie Solidariteitskas en de Eindejaarscollecte met een specifiek doel.
Hierbij neemt de ontwikkeling en toepassing van kentallen een belangrijke plaats in, zoals:
 - Geefgedrag met Kerkbalans in relatie met leeftijdsopbouw gemeenteleden;
 - Welk percentage van de inkomsten wordt besteed aan Pastoraat.
2. Het in 2027 houden van een actie nazorg Kerkbalans (1/3 van de leden betaalt geen bijdrage), afgestemd met Pastoraat en Diaconaat.
3. Het verder digitaliseren van de actie Kerkbalans, Solidariteitskas en Eindejaarscollecte
Door het digitaliseren van de acties is minder schaarse menskracht nodig.
4. Het jaarlijks opstellen van de begroting, de jaarrekening en de meerjarenraming
Voor het functioneren van een kerkelijke gemeente zijn een begroting, een jaarrekening en een meerjarenraming onmisbaar.
5. Bevorderen van het jaarlijks opstellen van kostenbegrotingen door de diverse groepen/ commissies voor geplande activiteiten, als input voor het opstellen van de totale begroting.

Beheer van gebouwen en eigendommen

6. Afstemmingsoverleg met de Stichting Behoud en Exploitatie Martinikerk en met de Stichting Behoud Galluskerk.
Het houden van regelmatig overleg en een goede afstemming als een must voor goed onderhoud, beheer en verhuur van onze kerkgebouwen.
De komende periode spelen onder andere:
 - protocollen uitvaarten in de Martinikerk en in de Galluskerk;
 - verduurzaming en toekomstige energievoorziening.
7. Informatie-uitwisseling met het Zilvermuseum op basis van de gebruiksovereenkomst over o.a. veiligheid, financiën.
8. Het in 2026 vervangen van de elektrische installatie in de Galluskerk.

9. Het in 2026 overdragen van de Galluskerk aan de Stichting Behoud Galluskerk/ een nieuw op te richten dorpsstichting Angerlo.
10. Bij het niet bereiken van een voor alle partijen aanvaardbare oplossing (voorgaand actiepunt 9) het in 2027 verkopen van de Galluskerk aan een marktpartij met het oog op het continueren van de maatschappelijke bestemming.
11. Het bepalen van de toekomst van de Wehmerhof voor de langere termijn zowel voor het beheer als voor het eigendom.
12. Het in 2026 opstellen van een totaal veiligheidsplan voor de Martinikerk/ toren/ Zilvermuseum, het uitvoeren van de benodigde technische maatregelen en het bepalen van de financiering door partijen.
13. Het isoleren van het plafond van de Martinikerk en het plaatsen van voorzetramen.
14. Bevorderen multifunctioneel gebruik Annakapel door flexibele blinderen en het plaatsen van 4 elektrische stralers.
15. Investeren in extra rode stoelen in de Martinikerk.
Verbeteren zitcomfort en vergroten aantrekkingskracht voor meer verhuur.
16. Het mogelijk gebruiken van de knopstoelen in de Galluskerk en/of verkoop aan b.v. gemeenteleden.
17. Bevordering van duurzaam gebruik van landbouwgrond welke in eigendom is van de kerkelijke gemeente.

Werkgeverschap en vrijwilligers

18. Het jaarlijks voeren van functioneringsgesprekken met medewerkers en het regelmatig voeren van gesprekken met vrijwilligers (al of niet groepsgewijs en aan de hand van een actueel organogram). Het houden van gesprekken werkt motiverend en problemen worden bespreekbaar gemaakt en aangepakt.
19. Risico inventarisatie en evaluatie ARBO
Het opstellen/ bijstellen van de vereiste rapportages/ plannen; de kerk heeft de wettelijke plicht om voor zijn personeel, vrijwilligers en leden een veilige en gezonde werk- en ontmoetingsplek en goede arbeidsomstandigheden te creëren.
20. Het actief benaderen van gemeenteleden om lid te worden van het CvK of om bepaalde vrijwilligerstaken op zich te nemen m.b.v. een drempelverlagende aanpak: kortere periode, specifieke portefeuille, activiteiten in project-vorm.

Informatieverstrekking en communicatie

21. Gezamenlijk overleg met Stibema en met de Stichting Monumentaal Walckerorgel Doesburg (SMWD) over activiteiten en over de consequenties van de opheffing van SMWD per eind 2026.
22. Overleg met de Stoelbroeders over inrichting Stoelbroedersbank (kussens), Antependia.

23. Het (mede) voorbereiden van één of meer gemeenteavonden in bovengenoemde periode.
Het creëren van draagvlak en betrokkenheid in de gemeente door het verstrekken van informatie over de verschillende onderwerpen/ activiteiten en over het financieel reilen en zeilen van onze gemeente.
24. Het gevraagd en ongevraagd informeren van het Moderamen en de Kerkenraad.
Zowel voor vermogensrechtelijke aangelegenheden, die volgens de kerkelijke ordinantie zijn belegd bij het CvK, als voor alle andere onderwerpen is het in het belang van de gemeentelijke organisatie dat het Moderamen en de Kerkenraad op de hoogte zijn en worden meegenomen in de processen.
25. Op afroep afstemmingsoverleg met Diaconaat, Pastoraat, Jeugdwerk.
Bij gebleken behoefte worden afstemmingsmomenten ingepland om omissies te voorkomen.
26. Het leveren van een bijdrage aan de vernieuwing van de website.
27. Structurele communicatie met diverse groepen / commissies, etc en het frequent aanleveren van informatie voor de website en voor Maanlicht.
28. Uitvoering Kerkenraadsbesluit regie archivering.
29. Overleg met kerkelijke buurgemeenten over mogelijke vormen van samenwerking.
30. Zoeken van jongeren van binnen en buiten de gemeente via regionale bladen en social media om bepaalde activiteiten uit te voeren in projectvorm.

Bezinning

27. Het in 2027 en 2029 inplannen van een bezinningsmoment met de reflectievraag “doet het CvK wel de goede dingen?”
28. Tijd inruimen voor vorming en toerusting, leerhuis.



De zon weerkaatst in het glimmende koper van de kroonluchter.
Wat opvalt, is de prachtige belijning van het houten plafond; richtinggevend,
verbonden en in beweging, maar altijd vanuit een stevig fundament.
Structuur en inspiratie versterken elkaar.