



Beleidsplan

Interkerkelijk Kenniscentrum

2026-2029

Inhoud

1. Voorwoord	4	5. Personeel en organisatie	22
2. De organisatie	6	5.1 Doelstellingen	23
2.1 Stichting Interkerkelijk Kenniscentrum (IKC)	6	5.2 Beleidsvoornemens	24
2.2 Structuur, verantwoordelijkheid en governance	7	6. Kwaliteit	26
2.2.1 Professie	8	6.1 Doelstellingen	27
2.2.2 Professioneel	8	6.2 Beleidsvoornemens	27
2.2.3 Kernteam	8	7. Financiën	28
2.2.4 Bestuur en directie	8	7.1 Doelstellingen	29
2.2.5 Raad van toezicht	8	7.2 Beleidsvoornemens	29
2.2.6 Het beleidsplan en onze Policy Governance	8	8. Communicatie	30
3. Identiteit	10	8.1 Doelstellingen	31
3.1 Doelstellingen	11	8.2 Beleidsvoornemens	31
3.2 Beleidsvoornemens	11	9. (Inter)kerkelijke labels en realisatie beleidsvoornemens	32
4. Kinder- en jongerenwerk	14	9.1 Werkwijze	32
4.1 Doelstellingen	14	9.2 Beleidsvoornemens	33
4.2 Beleidsvoornemens	15	9.3 Overzicht meerjarenplanning	33
4.2.1 Kinderen (Kind en Evangelie)	15		
4.2.2 Jongeren (Mission for You)	16		
4.2.3 Werkers in de kerk (Goed in vorm)	17		
4.2.4 Opvoeders (Geloofwaardig opvoeden)	18		
4.2.5 Evangelisatie (Evangeliestek)	18		
4.2.6 Catechese (Just Read It!)	19		



Voorwoord

Voor u ligt het beleidsplan van het Interkerkelijk Kenniscentrum (IKC) voor de periode 2026-2029. Het plan geeft richting aan de ontwikkeling van het IKC en is tot stand gekomen dankzij de betrokkenheid en inzet van medewerkers en vrijwilligers met hart voor kinderen en jongeren, binnen en buiten de kerk.

We zien ernaar uit om ons de komende periode, samen met de kerken, kinder- en jongerenwerkers, catecheten, ouders en opvoeders, scholen en leraren, in te zetten voor het geestelijk welzijn van onze kinderen en jongeren. Dat doen we met in gedachten de bemoediging die de apostel Johannes ons heeft doorgegeven in Johannes 10:10: "Ik ben gekomen, opdat zij leven hebben en overvloed hebben." Deze boodschap van hoop mogen we in afhankelijkheid doorgeven aan de opgroeiende generatie. Het is immers de goede Herder Die door Zijn Geest harten wedergeboren doet worden. Hij zal het maken één kudde en één Herder (Joh. 10:16).

De goede samenwerking met de Bond van Hervormde Zondagsscholen op Gereformeerde Grondslag (BHZ), het Hervormd Jeugdwerk (HJW) en het Landelijk Contact Jeugdwerk (LCJ) wordt in de nieuwe beleidsperiode voortgezet. De kerkelijke organisaties worden integraal onderdeel van het IKC en we zien uit naar organisaties die onze missie en visie delen en op eenzelfde manier hierbij aan willen sluiten.

De interkerkelijke labels Evangeliestek, Goed in vorm, Geloofwaardig opvoeden, Kind en Evangelie, Just Read It! en Mission for You zijn ook volop in ontwikkeling en nauw betrokken bij de verschillende doelgroepen binnen onze achterban.

In het koninkrijk van God gaat het niet om onze positie, maar om het in liefde dienen van elkaar. Vanuit deze houding willen we de komende jaren uitvoering geven aan dit beleidsplan.

Namens alle medewerkers en vrijwilligers van het IKC,

Bert Kalkman en Willem Kok

Raad van bestuur IKC





De organisatie

2.1 Stichting Interkerkelijk Kenniscentrum

De stichting Interkerkelijk Kenniscentrum (IKC) richt zich op kinderen en jongeren binnen en buiten de kerk. Het doel is om de klassieke christelijke boodschap van zonde en genade, Wet en Evangelie op bijbelgetrouwe, begrijpelijke en aansprekende wijze, binnen de gereformeerde gezindte en daarbuiten, betekenis te geven in de wereld van kinderen en jongeren. Om dit doel te bereiken wordt het IKC gesteund door een trouwe en betrokken achterban, die bestaat uit particulieren, bedrijven, fondsen en de steunstichtingen van de Bond van Hervormde Zondagsscholen (BHZ), het Hervormd Jeugdwerk (HJW) en het Landelijk Contact Jeugdwerk (LCJ). Samen delen we het verlangen om naast de eigen doelgroep ook de breedte van de gereformeerde gezindte en iedereen die zich tot de boodschap van het IKC aangetrokken voelt, te dienen. Het IKC is onderdeel van een gemeenschap waar mensen zich over kerkmuren heen verbonden weten met het werk in Gods koninkrijk onder kinderen en jongeren. In ons werk staat de eer van God centraal en willen we onze naaste dienen. Als het goed is, wordt dat zichtbaar in de wijze waarop we met elkaar omgaan, hoe we ons werk doen en hoe we samenwerken met de kerken en iedereen die betrokken is bij de opvoeding van kinderen en jongeren. Het IKC is een veelkleurige organisatie. De medewerkers zijn unieke mensen die samen aan dezelfde missie werken en elkaar aanvullen met de talenten die ze van de Heere God gekregen hebben. De organisatie en de individuele leden hebben hierbij een wederkerige verantwoordelijkheid. Het IKC draagt er zorg voor dat de identiteit, de missie en de visie transparant en helder gecommuniceerd worden. Onze medewerkers, wie of waar ze ook zijn, in de eigen rol, functie en verantwoordelijkheden, zijn het professionele gezicht van het IKC naar buiten.

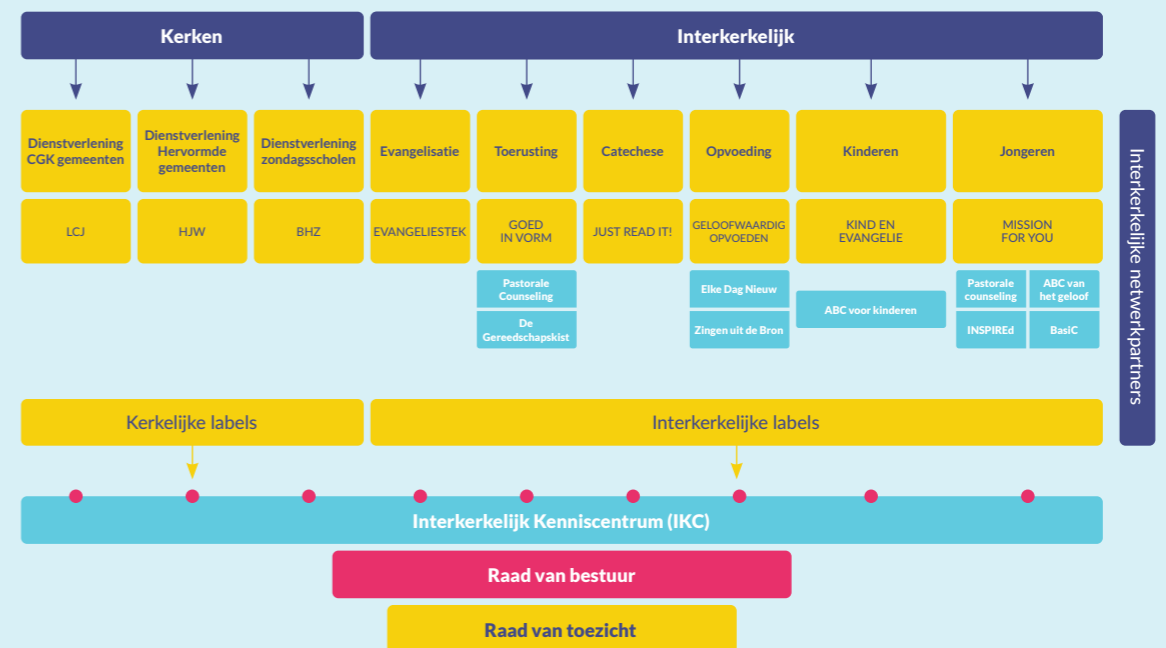
In ons werk laten we ons inspireren door het beeld van de landman in de Bijbel. Hij ziet uit naar de vruchten van het land, maar weet dat hij daarin afhankelijk is van de vroege en de late regen die de Heere moet geven. Zo zijn ook onze ogen gericht op de God van hemel en aarde, Zijn genade in de Heere Jezus Christus en de leiding van de Heilige Geest. Het is onmisbaar voor de voortgang van ons werk.

2.2 Structuur, verantwoordelijkheid en governance

Dit beleidsplan sluit aan op het beleidsplan 2022-2025 van het IKC. Beleid dat in deze periode gerealiseerd is, wordt in de nieuwe beleidsperiode onderhouden. Beleid dat nog niet afgerond is, wordt voortgezet en nieuw beleid wordt in gang gezet.

Het IKC is een dynamische organisatie. De verschillende doelgroepen vragen allemaal om een eigen benadering. Om hier effectief op te anticiperen, gebruikt het IKC zogenaamde (inter)kerkelijke labels. Ze functioneren als merknamen waar de verschillende doelgroepen zich in herkennen.

Onderstaand organogram laat zien hoe het IKC georganiseerd is.



Afb.1 Organogram

2.2.1 Professie

Het IKC streeft ernaar een professionele organisatie te zijn, in de oorspronkelijke betekenis van het woord. Professie betekent namelijk gelofte. Het is de gelofte die een novice aflegt voor toetreding tot de kloosterorde. Met de gelofte belooft hij of zij zich naar vermogen, met de eigen vermogens of talenten, in te zetten voor de gemeenschap en zich te houden aan de leefregels van de gemeenschap. Zo willen we professioneel ons werk doen, dienstbaar aan God en aan elkaar.

2.2.2 Professioneel

Het team bestaat uit medewerkers met verschillende achtergronden, disciplines en expertises. Ongeacht of iemand kerkelijk, interkerkelijk, op de voor- of achtergrond, als generalist of als specialist werkt, van iedereen wordt verwacht dat hij of zij hart heeft voor God en Zijn Woord, kinderen, jongeren en de kerken.

2.2.3 Kernteam

Het kernteam bestaat uit senior-medewerkers die verantwoordelijk zijn voor een van de labels en/of een specifiek beleidsdomein. De labeldrager kent de bijbehorende doelgroep, ontwikkelt beleid, stelt jaarplannen op en is het aanspreekpunt voor de doelgroep die bij dit label hoort. Hierbij worden ze ondersteund door de werkorganisatie van het IKC, die ook verantwoordelijk is voor de organisatie en uitvoering van het beleid.

Medewerkers die inhoudelijk verantwoordelijk zijn voor een beleidsdomein bezitten specifieke expertise. Ze zijn verantwoordelijk voor het beleid en dragen bij aan de ontwikkeling, verbetering en communicatie van het beleid. Voor het bestuur en de directie is het kernteam de plaats om te spreken over (nieuw) beleid en hier gezamenlijk de koers voor het IKC uit te zetten en (indien nodig) bij te sturen.

2.2.4 Bestuur en directie

Het bestuur van het IKC werkt volgens de door de raad van toezicht vastgestelde mandaatregeling en is integraal eindverantwoordelijk voor de identiteit, het meerjarenbeleidsplan, de meerjarenbegroting, de jaarplannen en bijbehorende begroting(en). Daarnaast draagt het zorg voor de besturing van de organisatie, waaronder wordt verstaan het uitvoering geven aan de besturingsfilosofie, het geven van richting, de verwerving van de nodige middelen, het besteden en beheren daarvan en het adequaat doen functioneren van de organisatie in het algemeen. Het bestuur heeft oog voor de belangen van de eigenaren en van de interkerkelijke labels. Het bestuur draagt er zorg voor dat het te voeren beleid aansluit bij de behoefte en verwachtingen van de betreffende doelgroepen.

2.2.5 Raad van toezicht

De raad van toezicht is in de eerste plaats de representant van de betrokken achterban van de BHZ, het HJW en het LCJ. Zij vormt de bron van legitimiteit voor toezicht en bestuur. Om te bepalen waartoe de organisatie er is en op welke wijze er te werk gegaan wordt, formuleert de raad van toezicht zo goed mogelijk het belang van deze achterban. De raad van toezicht verleent het bestuur integrale eindverantwoordelijkheid voor de invulling en uitvoering van het aan haar verleende mandaat.

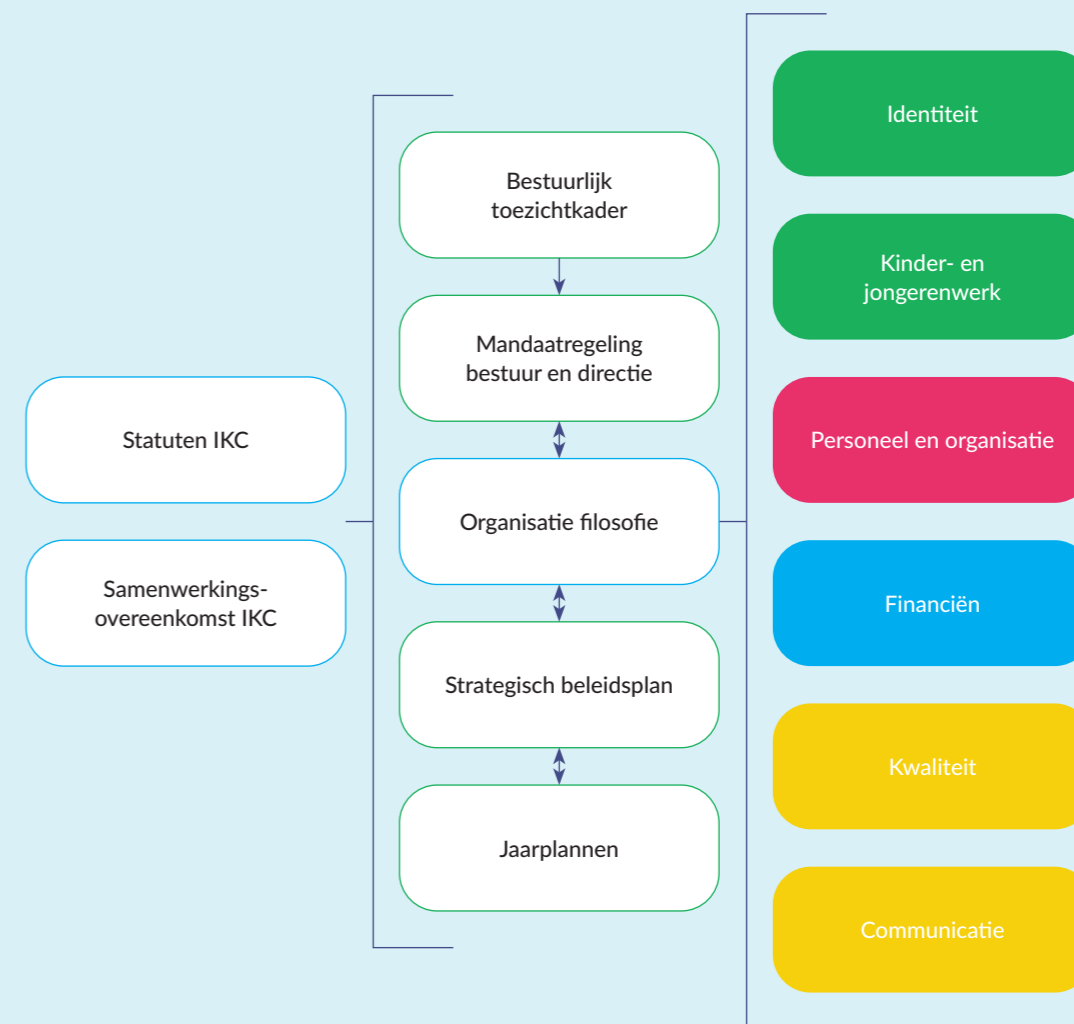
2.2.6 Het beleidsplan en onze Policy Governance

Dit beleidsplan beschrijft ons strategisch beleid en de voornemens voor de periode 2026-2029. Het geeft richting aan de ontwikkeling van het IKC, maar dient ook als document waarmee we aan de achterban van de kerkelijke labels, fondsenverstrekkers of interkerkelijke netwerkpartners uitleggen waar we voor staan en voor gaan.

Het beleidsplan is tot stand gekomen in samenspraak met de verschillende doelgroepen, vertegenwoordigers van de Bond van Hervormde Zondagsscholen (BHZ), het Hervormd Jeugdwerk (HJW) en het Landelijk Contact Jeugdwerk (LCJ), fondsenverstrekkers en het team.

Het beleidsplan is onderdeel van ons systeem Policy Governance en sluit aan bij de doelstellingen zoals verwoord in het toezichtkader en de mandaatregeling. Policy Governance regelt de verhouding tussen de raad van toezicht en de raad van bestuur. Hierin staan de doelstellingen van de organisatie en de randvoorwaarden waarbinnen deze gerealiseerd kunnen worden. Bij het beleidsplan hoort een plan van aanpak waarin beschreven staat hoe de beleidsvoornemens de komende jaren geïnitieerd, geïmplementeerd of geborgd worden. In de jaarlijks te presenteren jaarplannen worden deze beleidsvoornemens uitgewerkt naar operationeel niveau. Het kwaliteitsmanagementplan draagt er zorg voor dat de te realiseren doelstellingen planmatig gemonitord, geëvalueerd en waar nodig bijgesteld of verbeterd worden.

Onderstaande afbeelding laat zien hoe de statuten, de samenwerkingsovereenkomst, het toezichtkader, de mandaatregeling, het beleidsplan en de jaarplannen met elkaar samenhangen.



Afb.2 Samenhang

De beleidsdomeinen zijn de onderdelen waar we een visie op hebben. In dit plan worden ze als volgt uitgewerkt: introductie van het domein, doelstellingen en beleidsvoornemens. Hierbij wordt verschil gemaakt tussen het voortzetten van beleid en nieuw beleid. De beleidsdomeinen geven richting aan de structuur van het beleidsplan en zijn als zodanig herkenbaar in de opbouw.

Identiteit

Het IKC is een interkerkelijke organisatie die de klassieke christelijke boodschap van zonde en genade, Wet en Evangelie op begrijpelijke en aansprekende wijze, binnen de gereformeerde gezindte en daarbuiten, betekenis wil geven in de wereld van kinderen en jongeren.

Daarbij laten we ons leiden door de Bijbel als het onfeilbare, betrouwbare Woord van God, waarin we de levende God Die Zich in Christus heeft geopenbaard, ontmoeten. We weten ons gebonden aan de belijdenissen van de kerk zoals verwoord in de Heidelbergse Catechismus, de Nederlandse Geloofsbelijdenis en de Dordtse Leerregels. Vanuit deze positie staat het IKC in de samenleving, duidt het ontwikkelingen en ondersteunt het jongeren, ouders en opvoeders, leidinggevenden, kerkenraden en docenten. Het IKC ondersteunt hen in het gesprek over de vorming van een eigen christelijke identiteit binnen een postmoderne samenleving waarin niet God, maar de mens en het gevoel centraal staan. Dat doet het IKC integer en transparant, in verbondenheid met de traditie en gericht op het hart van de jongere van nu.

3.1 Doelstellingen

- De organisatie staat voor de klassieke christelijke boodschap van zonde en genade, Wet en Evangelie, geloof en bekering, wedergeboorte en eigen verantwoordelijkheid, en zoekt manieren om deze op eigentijdse en aansprekende wijze, binnen de Christelijke Gereformeerde Kerken, de Hervormde Gemeenten binnen de PKN, de Hersteld Hervormde Kerk en daarbuiten, betekenis te geven in de wereld van vandaag en morgen.
- De organisatie werkt vanuit het principe één Naam, twee wegen en drie stukken: ellende, verlossing en dankbaarheid.
- De betrouwbaarheid en het gezag van de Bijbel wordt erkend en gehanteerd als richtinggevend voor het hele leven binnen de organisatie.
- De organisatie verbindt generaties en rust hen toe om als christen een eigen, herkenbare en verantwoordende plaats in de samenleving in te nemen. In alle terreinen waarop de organisatie werkzaam is, komt haar christelijke identiteit zichtbaar en herkenbaar tot uitdrukking.
- De organisatie kent en duidt de jeugdcultuur en geeft daarin leiding.
- De organisatie draagt zorg voor het geestelijk welzijn van kinderen en jongeren, adviseert en ondersteunt hen daarbij en streeft ernaar dat kinderen en jongeren zich binnen de eigen gemeente veilig en vertrouwd weten.
- De interne geestelijke vorming wordt structureel gefaciliteerd door gezamenlijke verdieping in Gods Woord en het gereformeerd belijden, met als doel de identiteit van de organisatie te borgen, te verinnerlijken en consequent toe te passen in het dagelijkse werk.

3.2 Beleidsvoornemens

Voortzetten

1. Benadrukt de betrouwbaarheid en het gezag van de Bijbel waar het gaat om thema's zoals schepping en evolutie, de zorg voor de schepping en onszelf, de ontwikkeling van een gezonde identiteit, het aangaan en onderhouden van relaties, de zorg voor elkaar en een leefbare samenleving,
2. De organisatie investeert structureel in de toerusting en persoonlijke geestelijke vorming van medewerkers, met als doel dat zij zich persoonlijk en professioneel verbonden weten met de missie en doelstellingen van de organisatie en van daaruit de kerken op betrokken en verantwoorde wijze kunnen dienen.
3. De identiteit van uitingen, materialen en diensten wordt structureel getoetst, gemonitord en op gereflecteerd, op basis van vastgestelde en geborgde procedures, waaronder periodieke overleggen, theologische toetsing en nulmetingen.

Nieuw

4. De organisatie werkt in samenwerking met kerken en opvoeders aan het blijvend betekenisvol verbinden van de bijbelse boodschap en het gereformeerd belijden met de leefwereld van de opgroeiende generatie.
5. De organisatie ontwikkelt producten en diensten die gericht zijn op de vertaling van de geloofsleer naar de praktijk van het dagelijks leven in een gesecculariseerde samenleving.
6. De organisatie bezint zich structureel op ethische vraagstukken en ontwikkelt daarvoor een samenhangend kader van taal, argumentatie en vaardigheden om verantwoord deel te nemen aan het maatschappelijk debat.
7. (Ethische) thema's worden in samenwerking met relevante instellingen, organisaties en belanghebbenden geëngendeerd, waarbij kennis wordt gedeeld en ontwikkeld en strategische positionering plaatsvindt.
8. De organisatie verkent en ontwikkelt visie en handreikingen ten behoeve van de positionering van de kerken in een samenleving waarin de behoefte aan zingeving toeneemt, terwijl traditionele vormen niet vanzelfsprekend meer aansluiten.
9. De organisatie ontwikkelt een samenhangende visie op het belang van bijbelkennis en verbindt hieraan communicatie, producten en toerusting die deze visie ondersteunen.
10. Visie en standpunten ten aanzien van (ethische) thema's die relevant zijn voor de doelgroepen worden systematisch ontwikkeld, gedocumenteerd en intern overgedragen, met het oog op inhoudelijke samenhang en eenduidigheid binnen de organisatie.





Kinder- en jongerenwerk

Wie de jeugd heeft, heeft de toekomst. Dit gezegde is wel bijzonder van toepassing op de kerk. De HEERE God is immers de God van het verbond en werkt van generatie op generatie.

Daarom is investeren in de jeugd van vandaag, bouwen aan de kerk van vandaag en morgen. Vanuit deze verantwoordelijkheid mogen we in navolging van de grote Herder, kinderen en jongeren binnen de gemeente en daarbuiten leiden en weiden. Dat betekent hen voorgaan en tegelijkertijd ook ruimte geven om zich te ontwikkelen als jonge christenen, zodat ze, gewerkt door de Heilige Geest, persoonlijk mogen ervaren dat God in Christus ook voor hen een genadige Vader is.

4.1 Doelstellingen

- In materialen en activiteiten voor kinderen en jongeren richt de organisatie zich op het hart, door te wijzen op de noodzaak van verzoening met God en Christus als de Zaligmaker.
- De organisatie staat voor kinder en jongerenwerk dat, geworteld in Schrift en belijdenis, zich richt op alle kinderen en jongeren en een integraal onderdeel vormt van het gemeenteleven.
- De organisatie zoekt op liefdevolle en betrokken wijze aansluiting bij kinderen en jongeren binnen de gemeenten en stimuleert gezamenlijk vormgeven aan het gemeentezijn, met ruimte voor zowel regulier kinder en jeugdwerk als flexibele vormen die aansluiten bij specifieke doelgroepen, waaronder twintigers en dertigers.

- De organisatie ondersteunt en vormt jongeren binnen de gemeenten bij het invulling geven aan hun missionaire roeping en hun plaats als christen in een seculiere samenleving.
- Het missionaire werk wordt versterkt door het begeleiden van pioniers, het ondersteunen van kerken en het beschikbaar stellen van materiaal, kennis en toerusting, gericht op een brede missionaire impact.
- De organisatie rust ouders, opvoeders, vrijwilligers, leidinggevenden, catecheten, kerkenraden en leraren toe om op een bijbelgetrouwe en authentieke wijze leiding te geven, waarbij ze rekening houdt met de trends en ontwikkelingen van deze tijd.
- De organisatie zet zich in voor veilig en verantwoord kinder en jongerenwerk, met als uitgangspunt dat ieder zich binnen de gemeente van Christus veilig, gekend en geborgen weet.

4.2 Beleidsvoornemens

Het domein kinder- en jongerenwerk raakt het hart van ons werk en is daarom veelomvattend.

Per interkerkelijk label worden hieronder de beleidsvoornemens voor deze beleidsperiode verwoord.

4.2.1 Kinderen (Kind en Evangelie)

“Laat de kinderen bij Mij komen en verhinder hen niet.” (Mark. 10:14) Dit sprak de Heere Jezus tegen Zijn discipelen, toen ze probeerden te verhinderen dat ouders hun kinderen bij Hem brachten. In plaats daarvan omarmde Hij hen, legde Zijn handen op hen en zegende hen. Een van de vele voorbeelden uit de Bijbel waaruit blijkt dat kinderen erbij horen in Gods koninkrijk. Niet voor niets stelde de Heere Jezus een kind centraal als voorbeeld, want alleen wie wordt als een kind, kan het Koninkrijk der hemelen binnengaan. De Heere roept welgemeend op tot geloof en bekering. Het is ons verlangen dat kinderen tot persoonlijk geloof komen en de Heere Jezus leren volgen. Hoe eerder ze het leven buiten zichzelf in Christus leren zoeken, hoe langer ze tot zegen kunnen zijn op de plaats die God hen geeft in de kerk en de samenleving. Dit betekent in navolging van de grote Herder, de kleine lammeren van de gemeente leiden en weiden. Voor de nieuwe beleidsperiode betekent dit:

Voortzetten

1. Het blijvend uitbrengen, reviseren en verder professionaliseren van de bestaande materiaallijn, zoals ABC voor kinderen, (muzikale) events en online kinderprogramma's.
2. Het uitbouwen van de website www.kindenevangelie.nl naar een kindvriendelijk en interactief platform waarop alle digitale content staat, en waarmee bijbelkennis van kinderen vergroot wordt.
3. Het ontwikkelen van geestelijke kinderliederen en het bewust maken van de waarde van de psalmen, zodat kinderen en jongeren deze met hun hart blijven zingen.

Nieuw

4. Het bereiken van jonge kinderen die nog niet kunnen lezen door het ontwikkelen van bijbels materiaal.
5. Kinderen leren hoe ze de bijbelse boodschap kunnen verwoorden en delen met niet-gelovige kinderen in hun omgeving.
6. Onderzoeken of er bij basisscholen behoefte is aan het concept INSPIREd met betrekking tot de nieuwe burgerschapskerndoelen.
7. Het stimuleren van betrokkenheid bij de activiteiten door te bezinnen op de positionering van de kinderrappels in relatie tot de evenementen van Kind en Evangelie en op basis hiervan handelen.
8. Het verkennen en implementeren van communicatiekanalen en -middelen om de markt uit te breiden met het oog op een groter bereik van kinderen en een groter aantal abonnementen.

4.2.2 Jongeren (Mission for You)

Net als de kinderen dragen de meeste jongeren binnen de gemeenten het teken en zegel van Gods verbond, wat betekent dat zij er helemaal bij horen. Zo vanzelfsprekend als het voor kinderen is om bij de gemeente te horen, zo weinig vanzelfsprekend is dit wanneer zij ouder worden en zich ontwikkelen tot jongeren die eigenstandige keuzes maken. De klassieke lijn om kinderen en jongeren op te voeden in de weg van het verbond, zodat ze komen tot het doen van belijdenis en daarmee de doopbelofte van hun ouders overnemen, staat onder druk. Jongeren van nu binden zich minder aan de (eigen) kerk, nuanceren de betekenis van de kerk en stellen het doen van belijdenis vaker uit dan voorheen het geval was. Ook de persoonlijke context zoals gezin en vrienden zijn van invloed op de ontwikkeling van jongeren en de keuzes die zij maken. Hetzelfde geldt voor ontwikkelingen in de samenleving. Kortom, de kleine en grote vragen van het leven gaan onze jongeren niet voorbij. Het vraagt geduld, liefde en wijsheid om hiermee om te gaan, waarbij voor alles geldt dat ook onze jongeren moeten leren dat bij de Heere raad is en er alleen bij Hem vrede, rust en vergeving te vinden is. Wanneer ze mogen leren welke weg Hij met hen gaat, mogen ze ook merken dat Zijn oog op hen zal zijn. Om hieraan dienstbaar te zijn, zal er in de nieuwe beleidsperiode gewerkt worden aan onderstaande doelstellingen om jongeren op verschillende manieren te bereiken.

Voortzetten

1. De jongerencommunity BasiC blijft jongeren opzoeken in hun eigen belevingswereld en jeugdcultuur en sluit daarbij aan met een boodschap gericht op hun hart, met oog voor de verschillende doelgroepen onder jongeren. De verbinding tussen het online en offline bereik van de BasiC community wordt versterkt.
2. INSPIREd blijft zich inzetten op persoonsvorming vanuit een integrale visie, gebaseerd op bijbelse waarden. Het scholenaanbod INSPIREd wordt geactualiseerd en verder professioneel doorontwikkeld.
3. Het organiseren van ontmoetingen voor jongeren in een context die aansluit bij het gezin en de gemeente is van belang. Daarom worden er blijvend jeugdappels, bijbelstudieconferenties, kruispuntconferenties en andere jongerenactiviteiten aangeboden om jongeren te verbinden aan het Woord en aan elkaar.

Nieuw

Algemeen

4. Jongeren leren hoe ze de bijbelse boodschap kunnen verwoorden en delen met niet-gelovigen in hun seculiere context.
5. Het oriënteren op een zo mogelijk eigen conferentieoord dat in samenwerking met anderen inzetbaar is voor (jongeren)activiteiten, vanwege de stijgende kosten.
6. Het bezinnen op de positionering van Mission for You in relatie tot (inter)kerkelijke labels met als doel meer jongeren te bereiken.

BasiC

7. Het opzetten van een online pastoraal vangnet waar elke jongere voor een luisterend oor terecht kan.
8. Jongeren leren om deze tijd te doorzien door het duiden van de actualiteit vanuit christelijk perspectief.
9. Het uitbreiden van het team om toekomstbestendige stappen te kunnen zetten op grote projecten, met het oog op het uitbreiden van het bereiken van jongeren en de gedane investeringen.

INSPIREd

10. Het uitbreiden van een stabiele, professionele en betrouwbare workshopleiderspool INSPIREd, die structureel toegerust wordt.
11. Het uitbreiden van het aantal contacten met de diverse scholen (zowel reformatorisch onderwijs als protestants-christelijk), waarbij de focus ligt op het aanbieden van een meerjarig traject.

Tieners

12. Het aantrekken van specifieke expertise om meer aandacht voor de doelgroep tieners (11-15 jaar) te hebben, met het doel deze doelgroep te kennen en te vormen.
13. Het uitgeven van een meidenmagazine (Liv) per kwartaal voor tienermeiden en het werven van voldoende abonnees.

Studenten

14. Het ontwikkelen van materiaal en toerusting voor studenten, die veelal uit beeld raken bij de kerkelijke gemeente en met nieuwe existentiële vragen in aanraking komen.

4.2.3 Werkers in de kerk (Goed in vorm)

"God vraagt niet of je geschikt, maar of je beschikbaar bent." In de gemeenten zijn er vele leidinggevenden die beschikbaar zijn. Zij willen dienstbaar zijn in Gods koninkrijk. In een tijd waarin het informeel onderwijs in de maatschappij onder druk staat, is het ons verlangen om hen toe te rusten, te inspireren en materiaal aan te bieden voor het mooie werk dat ze doen. Onder de zegen van de Heere zijn ze dan geschikt. Met onze toerusting en materialen maken we het verschil door een praktische vertaalslag te maken, gericht op hoofd, hart en handen. Voor de toerusting en ondersteuning van (zondagsschool)leidinggevenden, (jeugd)ambtsdragers, catecheten en kinderwerkers werken we deze beleidsperiode aan:

Voortzetten

1. Het uitbreiden van het platform www.goedinvorm.nu door nieuwe producten, materialen, verwerkingen, diensten, cursussen, video's en toerusting op maat aan te bieden voor alle werkers in de kerk.
2. Het organiseren van een tweejaarlijkse toerustingsdag voor alle werkers in de kerk en de jaarlijkse landelijke toerustingsdag voor zondagsschoolmedewerkers.
3. Het ontwikkelen, reviseren en professionaliseren van het (zondagsschool)materiaal en materiaal bij heilsfeiten.

Nieuw

4. Het realiseren van een bijbels-theologisch gereformeerde visie op kinder- en jeugdwerk in samenwerking met verwante organisaties, instellingen en personen om bijbels verantwoord te anticiperen op de snelle ontwikkelingen die de kerk doormaakt.
5. Het ontwikkelen van materiaal en het creëren van bewustwording om werkers in de kerk te werven en de ouderbetrokkenheid op het kinder- en jeugdwerk te vergroten.
6. Het uitbreiden van het aanbod voor kerkelijke werkers om de specifieke doelgroepen, zoals twintigers, dertigers en singles in de kerk te dienen.

- Het analyseren van plaatselijke toerustingsactiviteiten en het proactief benaderen van gemeenten met ons aanbod, zoals meerjarentrajecten (solidariteitskas/pastorale counseling).
- Het bereik (van het aantal zondagsscholen) vergroten door te bezinnen op de positionering van het (zondagsschool)materiaal in het kader van de ontwikkeling van de kerkelijke labels.
- Het opbouwen van (online) communities en doelgroepgerichte communicatie met bijzondere aandacht voor predikanten en kerkelijk werkers.
- Het professionaliseren en optimaliseren van het digitale platform in gebruiksvriendelijkheid, inhoud en actualiteit.
- Het professionaliseren van het redactieteam door middel van opgestelde rol- en taakverantwoordelijkheden voor de deelgebieden, zoals communicatie, toerusting, thema-expertise, (project)leiderschap en techniek.

4.2.4 Opvoeders (Geloofwaardig opvoeden)

Ouders zijn de belangrijkste identificatiepersonen voor kinderen. Ze hebben bij de doop beloofd om hun kinderen christelijk op te voeden. Christelijk opvoeden is kinderen van jongs af aan wijzen op Christus, de Zaligmaker, Die belooft om kinderen door Zijn Geest toe te eigenen wat ze in Hem hebben. Zo mogen opvoeders kinderen leren leven in deze gebroken wereld. Deze opdracht komt samen met een belofte: de drie-enige God belooft alles te geven wat Hij vraagt. Om christelijke ouders te ondersteunen bij de (geloofs)opvoeding van hun kinderen werken we deze beleidsperiode aan:

Voortzetten

- Het onderhouden van de online platformen (GO en Elke Dag Nieuw), materiaal, symposia en diensten voor ouders en vaders en moeders afzonderlijk.
- De realisatie van de Klassiek Eigentijdse Psalmberijming (KEP) met als doel de verstaanbaarheid van de psalmen te bevorderen en de nieuwe generatie vertrouwd te houden met de rijke inhoud van psalmen en geestelijke liederen.
- De betrokkenheid van ouders bij en het belang van kinder- en jeugdwerk blijvend stimuleren.
- Het versterken van de driehoek gezin, kerk en school.

Nieuw

- Het toerusten van ouders (via kerkenraden) over geloofsopvoeding, met in het bijzonder aandacht voor het vormen van een bijbels wereldbeeld ten opzichte van ontwikkelingen in de maatschappij.
- Het verkennen en ontwikkelen van materiaal en diensten voor ouders met andersbegaafde kinderen, peuters en tieners.
- Onderzoeken of er bij ouders behoefte is aan (online) persoonlijke, professionele toerusting rondom opvoedingsvraagstukken. Het oriënteren en zo mogelijk implementeren van direct persoonlijk laagdrempelig (online) contact met ouders, om te luisteren, toe te rusten en zo nodig door te verwijzen.
- Het integreren of op onderscheiden wijze positioneren van EDN, Moeskruid en GO.

4.2.5 Evangelisatie (Evangeliestek)

Buiten de kerk zijn er veel kinderen en jongeren die God niet kennen en zelfs niet van Hem gehoord hebben. Het is ons doel om zoveel mogelijk kinderen te bereiken en in contact te brengen met de boodschap van het Evangelie. Dat gebeurt door direct contact en door toerusting van kerken om niet-kerkelijke kinderen en jongeren te bereiken. De benadering van en omgang met niet-kerkelijke kinderen vraagt namelijk een andere aanpak dan bij kerkelijke kinderen en er is vaak veel sprake van schroom. Om gemeenten hiervoor toe te rusten en hierbij te ondersteunen werken we in de volgende beleidsperiode aan:

Voortzetten

- Het ontwikkelen en onderhouden van kinder- en tienerevangelisatiemateriaal en de tweejaarlijkse toerustingsdag om kinderen en jongeren buiten de kerk te bereiken met het Evangelie.
- Het doorontwikkelen van de website www.evangeliestek.nl naar een toerustingsplatform.

Nieuw

- In samenwerking met lokale kerken pioniersplekken initiëren (werkgeverschap) en leerpraktijkplekken creëren om jongeren missie-ervaring op te laten doen.
- (Praktisch) ondersteunen en begeleiden van missionair werkers/pioniers en een effectieve structuur voor kennisdeling ontwikkelen om kennis en ervaring ter beschikking te stellen aan de achterban.
- Het stimuleren van missionair bewustzijn en het binden van gemeenten en vrijwilligers aan missionaire activiteiten.
- Actief samenwerken met deputaatschappen, commissies, onderwijsinstellingen, kerken(raden) en organisaties voor bewustwording, advisering en toerusting.
- Het opbouwen van een team dat leidinggeeft aan de bovenstaande beleidsambities en Evangeliestek positioneert als bijbelgetrouw missionair centrum binnen en buiten het IKC.

4.2.6 Catechese (Just Read It!)

Jongeren inwijden in de geloofsleer van de kerk. Dat is de hoge roeping van een catecheet. Het doel is niet dat er enkel cognitief geleerd wordt, maar ook en vooral met het hart. Dat is het verlangen: dat jongeren door de Heilige Geest ingewijd mogen worden in het leven met en voor de Heere. De catecheet speelt hierin een cruciale rol. Hij is naast leraar ook herder. Het is daarom naast het ontwikkelen van goed materiaal minstens zo belangrijk om catecheten te vormen.

Jongeren leren tegenwoordig anders. Ze leren met informatie omgaan in plaats van dat ze informatie laten beklijven. Toch blijft kennis van fundamenteel belang. Daarnaast wordt de traditionele vorm van catechisatie steeds minder vanzelfsprekend. Er wordt meer geïnvesteerd in gesprek, ontmoeting en gezelligheid. Tegelijkertijd krimpen gemeenten, neemt betrokkenheid af en is er een tekort aan geschoolde catecheten. Om gemeenten te ondersteunen bij het geloofsonderwijs aan jongeren werken we deze beleidsperiode aan onderstaande doelstellingen:

Voortzetten

- Het werken aan bewustwording rondom het belang van bijbelkennis, catechese (en het komen tot het doen van belijdenis) bij ouders, kerkenraden en catechisanten.
- Structureel toerusten van catecheten (met de focus op het juist gebruiken van de methode) door middel van online toerustingsmateriaal, (regionale) trainingen en begeleiding op maat.
- Het reviseren, uitbreiden en actualiseren van de methoden van Just Read It!.

Nieuw

- Het oriënteren op en ontwikkelen van nieuw lesmateriaal voor specifieke doelgroepen, zoals andersbegaafden, randkerkelijken en twintigers.
- Het toerusten, inspireren en werven van catecheten voor de catechetenpool, via onderwijspartners, zoals TUA en CHE.
- Het opzetten van duurzame relaties door persoonlijk contact en doelgroepgerichte communicatie, ingebed in een abonnementsstructuur.



Over IKC

Wie zijn wij

Nieuws

Steun ons

Contact

Interkerkelijk Kenniscentrum
Bron voor kinder- en jongerenwerk vanuit de kerk



Catechese



Personeel en organisatie

Gemotiveerde en gekwalificeerde medewerkers vormen een essentiële voorwaarde voor het functioneren en de continuïteit van de organisatie. De medewerkers vormen gezamenlijk een professioneel team dat zich, vanuit betrokkenheid, verantwoordelijkheid en afhankelijkheid, inzet voor de realisatie van de missie.

De organisatie stimuleert ontwikkeling, erkent diversiteit en spreekt medewerkers aan op persoonlijke kwaliteit en professionele verantwoordelijkheid. Deze uitgangspunten zijn leidend bij werving en selectie, functioneren, waarderen en beoordelen.

5.1 Doelstellingen

- Medewerkers onderschrijven en handelen in overeenstemming met de identiteit van de organisatie.
- Het personeelshandboek wordt periodiek geactualiseerd en vormt een actueel kader voor wet- en regelgeving, gezonde arbeidsomstandigheden en veilig werken, inclusief arbo, veiligheids- en verzuimbeleid.
- Het werkgerelateerde ziekte- en verzuimpercentage blijft structureel binnen een norm van maximaal 4%.
- De organisatie hanteert een flexibele werkstructuur, met blijvende aandacht voor een evenwichtige balans tussen werk en privé.
- Medewerkers zijn verantwoordelijk voor de realisatie van projectdoelstellingen en leggen hierover periodiek verantwoording af binnen de daarvoor ingerichte overleg en gesprekscycli.
- Professionele ontwikkeling van medewerkers wordt actief gestimuleerd en structureel gevolgd, onder meer via functionerings- en beoordelingsgesprekken.
- Werving en selectie vinden plaats op basis van een transparant en vastgesteld beleid, overeenkomstig de geldende sollicitatiecode van de organisatie.
- De inzet van personeel en vrijwilligers is in evenwicht, waarbij vrijwilligers functioneren binnen commissies of projecten onder verantwoordelijkheid van medewerkers en structureel worden gewaardeerd voor hun bijdrage.
- Verslaglegging van overleg is doelmatig en beperkt zich tot het vastleggen van besluiten, afspraken en – waar relevant – procesmatige overwegingen.

5.2 Beleidsvoornemens

Voortzetten

1. Deelteams worden gefaciliteerd en gestimuleerd om binnen vastgestelde kaders zelfstandig verantwoordelijkheid te nemen voor de uitvoering en aansturing van hun (meer)jarenplannen.
2. De efficiëntie van de bedrijfsprocessen, waaronder de inzet van personeel en ondersteunende systemen, wordt periodiek geëvalueerd en geoptimaliseerd.
3. Er worden heldere kaders en richtlijnen vastgesteld ter bevordering van collegiale betrokkenheid en samenwerking binnen de organisatie.
4. Het huidige organisatiemodel wordt, na toepassing in een eerdere beleidsperiode, voortgezet en gedurende deze periode geëvalueerd op werking, effectiviteit en bestendigheid.
5. Het salarishuis wordt periodiek getoetst, waar nodig aangepast en transparant gemaakt, in samenhang met ontwikkelingen binnen het primair onderwijs.

Nieuw

6. Ter bevordering van het welzijn van medewerkers wordt een HRtaakgroep ingericht, gericht op waardering, persoonlijk functioneren en arbeidsvreugde.
7. Rol- en taakverantwoordelijkheden worden op alle niveaus binnen de organisatie vastgelegd en gecommuniceerd in een actueel en toegankelijk functiehandboek.
8. Een samenhangend gespreksmodel voor functioneren en beoordelen wordt vastgesteld en geïmplementeerd, met als doel professionele ontwikkeling, samenwerking en evenwichtige belangenafweging te bevorderen.
9. Studie, professionaliserings- en doorgroeimogelijkheden worden transparant ingericht, inclusief duidelijke kaders voor bijbehorende financiële vergoedingen.
10. Leer- en (re-)integratieplekken worden verkend en waar passend geïmplementeerd als onderdeel van de personele en organisatorische ontwikkeling.
11. Kunstmatige intelligentie (AI) wordt op zorgvuldige wijze geïntegreerd ter ondersteuning en optimalisatie van organisatieprocessen.
12. Een actueel BHV en ontruimingsplan wordt vastgesteld en geïmplementeerd ter borging van veiligheid binnen de organisatie.





Werken in het koninkrijk van God vraagt naast een diep besef van afhankelijkheid om maximale zorg voor de kwaliteit van het geleverde werk.

De organisatie streeft daarom naar systematische en planmatige realisatie van de doelstellingen zoals vastgelegd in het beleids- en jaarplan. Monitoring, meting en verantwoording vinden daarbij op transparante wijze plaats, zowel intern als extern. Deze benadering dient niet als doel op zich, maar draagt bij aan de ontwikkeling van de organisatie als geheel én aan de professionele groei van medewerkers.

Daarbij zijn we ons ervan bewust dat wat zich laat meten veelal een beperkte weergave van de werkelijkheid is. Daarom gebruiken we naast kwantitatieve instrumenten, zoals vragenlijsten, ook kwalitatieve instrumenten. Ons streven is niet alleen te waarderen wat we kunnen meten, maar vooral datgene te meten wat we waarderen.

Kwaliteit

6.1 Doelstellingen

- Op alle beleidsgebieden beschikt de organisatie over vastgestelde beoordelingsindicatoren en SMART geformuleerde doelstellingen.
- Binnen iedere beleidsperiode wordt cyclische kwaliteitszorg toegepast, ingericht volgens de PDCA-systematiek met een onderscheid tussen een kleine en een grote cyclus.
 - » De kleine cyclus voorziet in periodieke monitoring van lopende processen, zoals vastgelegd in kwartaalrapportages.
 - » De grote cyclus bestaat voornamelijk uit onderzoeken die de organisatie als geheel betreffen. Hierbij gaat het, extern, om de tevredenheid en herkenbaarheid binnen de achterban van het IKC als organisatie en de gereformeerde gezindte en, intern, om de tevredenheid van de medewerkers.
- Kwaliteitszorg is een gedeelde verantwoordelijkheid binnen de organisatie en vormt onderdeel van de professionele houding van iedere medewerker.
- De normering en waardering van kwaliteit worden vooraf vastgesteld, uitgaande van redelijke en toetsbare verwachtingen ten aanzien van de betrokken onderzoekspopulaties.
- Rapportage vindt juist, volledig en tijdig plaats op de daarvoor vastgestelde niveaus binnen de organisatie.
- Binnen de organisatie wordt projectmatig gewerkt, waarbij projectleiders verantwoordelijkheid dragen voor de realisatie van hun projecten binnen de vastgestelde beleidskaders.

6.2 Beleidsvoornemens

Voortzetten

1. De structurele toetsing op meerdere niveaus aan de beleidsdoelstellingen vormt de basis voor continue kwaliteitsverbetering.

Nieuw

2. De periodieke monitoring van de beleidsvoortgang van de verschillende domeinen vormt de basis voor sturing op interne samenhang en doelmatige inzet van expertise(s) binnen de organisatie.
3. Datasturing vormt de basis voor structureel en betrouwbaar inzicht in de tevredenheid en herkenbaarheid binnen de relevante doelgroepen.



Financiën

Voor de realisatie van de organisatiedoelstellingen zijn toereikende financiële middelen noodzakelijk. Financiële middelen vormen daarbij geen doel op zich, maar worden zodanig aangestuurd dat zij effectief en doelmatig bijdragen aan het behalen van de beleidsdoelstellingen en aan de duurzame continuïteit van de organisatie.

Het financieel beleid richt zich op de zorgvuldige verwerving, sturing, beheersing en verantwoording van middelen, met als doel een evenwichtige en transparante financiële huishouding. Daarbij wordt zowel de korte als de langetermijnpositie van de organisatie structureel bewaakt.

Als instrumenten hiervoor gelden onder meer de meerjarenbegroting en de jaarbegroting. De meerjarenbegroting bestrijkt minimaal het komende kalenderjaar en het daaropvolgende jaar; de jaarbegroting heeft betrekking op het eerstvolgende kalenderjaar. In beide begrotingen worden baten en lasten opgenomen op basis van realistische en onderbouwde inschattingen.

7.1 Doelstellingen

- De meerjarenbegroting is structureel financieel gezond en laat over de beleidsperiode gemiddeld een positief resultaat zien.
- De begroting bevat een meerjarige liquiditeitsprognose van investeringen en projectkosten, waaruit blijkt dat de liquiditeitspositie te allen tijde is gewaarborgd.
- Het weerstandsvermogen beweegt zich structureel binnen een bandbreedte van 15-20%.
- Beschikbare geldmiddelen worden aangehouden bij een Nederlandse bank met een Wftvergunning van De Nederlandsche Bank en een minimale kredietwaardigheid van AArating.
- De opbrengsten vanuit de primaire doelgroep bedragen structureel ten minste 50% van de totale inkomsten.
- Er wordt ingezet op structurele inkomsten ter borging van financiële stabiliteit, aanvullend op jaarlijkse labeloverstijgende en projectmatige fondsenwervingsactiviteiten.
- Fondsenwervende activiteiten realiseren een minimale return on investment (ROI) van 1:10.
- De organisatie communiceert actief en transparant over haar afhankelijkheid van fondsenwerving als onderdeel van haar financiële continuïteit.

7.2 Beleidsvoornemens

Voortzetten

1. De financiële betrokkenheid van kerken en particulieren (via nalatenschappen) wordt versterkt en vergroot, onder meer door het transparant en aansprekend zichtbaar maken van de impact van de organisatie.
2. De kwetsbaarheid binnen de personele bezetting op het terrein van fondsenwerving en financiën wordt verminderd door versterking van (interne) samenwerking en kennisdeling.

Nieuw

3. Ter borging van de continuïteit van langlopende projecten en de organisatorische stabiliteit wordt de oprichting van een IKCGroefonds onderzocht, gericht op duurzame en strategische investeringen.
4. Projectleiders en labeldragers worden structureel betrokken bij de (meer)jarenbegrotingen en krijgen doelgericht inzicht in financiële kaders, ter bevordering van een doelmatige inzet van middelen en capaciteit.
5. Er wordt geïnvesteerd in data en doelgroepgerichte fondsenwerving, waarbij beschikbare management en impactdashboards sturend worden benut.
6. Aanvullende, structurele opbrengsten worden ontwikkeld, onder meer door het verkennen en invoeren van passende abonnementsstructuren en betaalmodellen.
7. Structureel risicomangement wordt ingericht als onderdeel van de financiële en organisatorische sturing.

Communicatie

Communicatie is het intern en extern beschikbaar maken, doorgeven en ontvangen van informatie. De basis hiervoor zijn transparantie en wederkerig respect.

Wij hechten aan een open en eerlijke communicatie, die begint op het niveau van de medewerkers en zich vertaalt naar al onze externe contacten zoals de plaatselijke gemeenten, ambtsdragers, opvoeders, jongeren enzovoorts. Hierbij laten we ons leiden door een belangrijk principe uit de communicatiewereld: intern beginnen is extern winnen.

Goede interne communicatie is een voorwaarde voor goede externe communicatie. Werknemers die goed worden geïnformeerd, vertellen geen onjuistheden tegen elkaar en/of andere (externe) belanghebbenden.

8.1 Doelstellingen

- De doelgroepgerichte communicatie van de organisatie wordt gekenmerkt door respectvol, transparant en verbindend spreken, wat aansluit bij de identiteit en waarden van de organisatie.
- Over de missie, visie en strategische doelstellingen van de organisatie wordt structureel en herkenbaar gecommuniceerd.
- Communicatie wordt doelgroepgericht ingericht door het inzetten van passende en gevarieerde communicatiemiddelen en kanalen, in lijn met de identiteit van de organisatie.
- Het communicatieteam fungeert als kaderstellend en ondersteunend expertisepunt en adviseert projectleiders bij de communicatie richting hun doelgroepen.
- De organisatie positioneert zich als kenniscentrum vanuit de kerk op het snijvlak van onderwijs en media en zoekt vanuit deze positie actief de verbinding met verwante organisaties die bijdragen aan de realisatie van de doelstellingen.

8.2 Beleidsvoornemens

Voortzetten

1. Het verder ontwikkelen van een professioneel communicatieteam met heldere rol en taakverantwoordelijkheden, dat projectleiders als eindverantwoordelijken faciliteert, ondersteunt en adviseert in de communicatie richting hun doelgroepen.
2. De positionpapers die de basis vormen voor de positionering van de (inter)kerkelijke labels en de organisatie als geheel worden jaarlijks geëvalueerd en waar nodig geactualiseerd.
3. De effectiviteit, duurzaamheid en kwaliteit van communicatieuitingen worden systematisch geanalyseerd en gemonitord, waarbij uitkomsten worden benut voor gerichte bijsturing.
4. De organisatie investeert structureel in de training en professionalisering van medewerkers ten behoeve van deskundige, verbindende en doelmatige communicatie.

Nieuw

5. De organisatie stimuleert samenhang en synergie tussen communicatieuitingen van de verschillende labels, met als doel het vergroten van herkenbaarheid, efficiëntie en impact.
6. De mogelijkheden voor een efficiënte en verantwoorde inzet van kunstmatige intelligentie (AI) in communicatie worden verkend. In relatie tot professionaliteit, authenticiteit en creativiteit worden kaders vastgesteld en geïmplementeerd.
7. Er wordt mediabeleid vastgesteld en geïmplementeerd ten aanzien van de omgang met aanvragen vanuit externe media.
8. De meerwaarde van fysieke aanwezigheid op evenementen, beurzen en andere activiteiten wordt onderzocht en vastgelegd in heldere kaders voor inzet en afweziging.



(Inter)kerkelijke labels en realisatie beleidsvoornemens

In het voorliggende beleidsplan zijn de beleidsdoelen van zowel de kerkelijke als de interkerkelijke labels opgenomen.

De beleidsdoelen voor elk kerkelijk label (BHZ, LCJ en HJW) worden jaarlijks uitgewerkt in jaarplannen die afgestemd zijn op de betrokken gemeenten. De managementteams van de kerkelijke labels stellen samen met het IKC deze plannen op en na goedkeuring worden deze vervolgens gerealiseerd.

De beleidsdoelen van de interkerkelijke labels worden door het IKC uitgewerkt in jaarplannen. Deze vallen direct onder de raad van toezicht.

9.1 Werkwijze

Als organisatie die afhankelijk is van giften werken we volgens het principe van goed rentmeesterschap. Dat betekent: geen inkomsten, geen projecten; en: bij iedere euro die er te besteden valt, wordt zorgvuldig afgewogen hoe deze zo effectief mogelijk besteed kan worden.

Daarom oriënteren we ons op realistische doelen en werkwijzen die bijdragen aan de realisatie van onze missie en visie. Er wordt gewerkt volgens het principe van projectmatig werken. Alle projecten worden in fasen gerealiseerd. Zo werken we met passie aan de realisatie van onze doelen en beleidsvoornemens en blijven tegelijkertijd de kosten inzichtelijk en beheersbaar. Door consequent op deze manier te werken, kan er toekomstbestendig beleid gevoerd worden waarin duurzame ontwikkeling centraal staat.

9.2 Beleidsvoornemens

Het projectmatig werken functioneert op het niveau van alle medewerkers. Dat gebeurt door te werken volgens onderstaande drie fasen:

1. Initiatief en definitiefase

In deze fase worden verbetervoorstellen of nieuwe initiatieven tussen het bestuur, medewerkers en externen besproken. Ze worden beoordeeld op wenselijkheid, haalbaarheid en passend binnen de afspraken zoals gemaakt in onze Policy Governance. Na goedkeuring wordt er een projectvoorstel gemaakt.

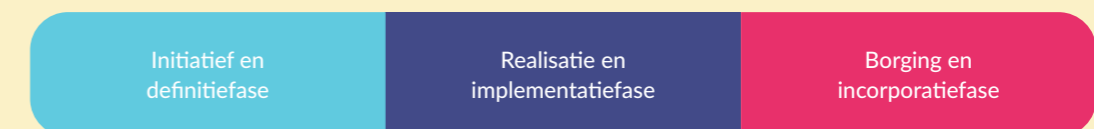
2. Realisatie en implementatiefase

Nadat een projectvoorstel goedgekeurd is, start de realisatie en implementatiefase. Een proces dat in veel gevallen de nodige stuurmanskunst en communicatie vraagt. We streven ernaar om projecten zo veel als mogelijk te realiseren in samenhang met het lopende beleid.

3. Borging en incorporatiefase

Borging en incorporatie slagen alleen wanneer sprake is van verandering in denken, gedrag en ondersteunende processen en structuren. Daarom wordt hier al mee gestart tijdens de realisatie en implementatiefase.

In het overzicht met de meerjarenplanning heeft iedere fase een eigen kleur. Zo is duidelijk in welke fase een project zich bevindt.

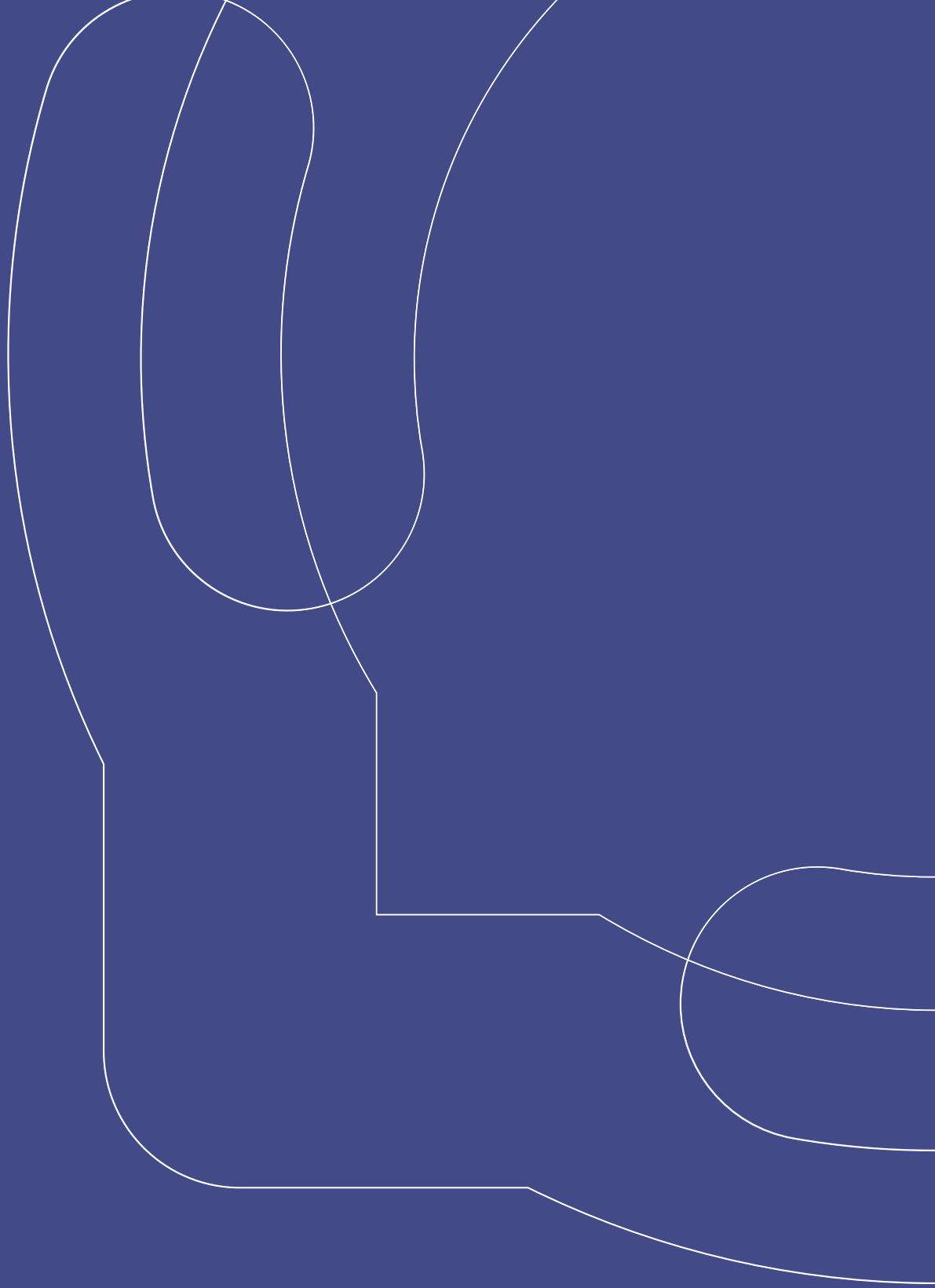


9.3 Overzicht meerjarenplanning

Met zo'n 300 projecten is het onmogelijk deze allemaal in dit beleidsplan te noemen. Naast de voortzetting van bestaand beleid zijn er uiteraard ook nieuwe projecten. De belangrijkste hiervan komen voort uit de beleidsvoornemens van dit beleidsplan. Alleen de beleidsvoornemens zijn opgenomen in de meerjarenplanning in Excel. Per jaar en kwartaal is weergegeven in welke fase het project zich bevindt. Onderstaande tabel maakt inzichtelijk hoe het Excel-document met beleidsvoornemens opgebouwd is.

	2026	2027	2028	2029
3	Identiteit			
3.3	K1	K2	K3	K4
4	Kinder- en jongerenwerk			
4.2.1	K1	K2	K3	K4
4.2.2	K1	K2	K3	K4
4.2.3	K1	K2	K3	K4
4.2.4	K1	K2	K3	K4
4.2.5	K1	K2	K3	K4
4.2.6	K1	K2	K3	K4
4.2.7	K1	K2	K3	K4
5	Personeel en organisatie			
5.2	K1	K2	K3	K4
6	Financiën			
6.2	K1	K2	K3	K4
7	Kwaliteit			
7.2	K1	K2	K3	K4
8	Communicatie			
8.2	K1	K2	K3	K4
9	(Inter)kerkelijke labels en realisatie beleidsvoornemens			
9.2	K1	K2	K3	K4





www.ikc.nu