

A photograph of a person's hands typing on a laptop keyboard. The scene is set on a wooden desk with a white coffee cup, a black smartphone, a notebook, and a pen. A small potted plant is visible in the background. The image is overlaid with a dark blue gradient at the bottom and a yellow circle in the top right corner. The text 'Beleidsplan' is prominently displayed in white, bold font.

Beleidsplan

Interkerkelijk Kenniscentrum

2022-2025

Inhoud

1. Voorwoord	4
2. De organisatie	6
2.1 Stichting Interkerkelijk Kenniscentrum (IKC)	6
2.2 IKC in ontwikkeling	7
2.2.1 Professie	7
2.2.2 Professioneel	8
2.2.3 Kernteam	8
2.2.4 Bestuur en directie	8
2.2.5 Raad van toezicht	8
2.2.6 Het beleidsplan en onze Policy Governance	8
3. Identiteit	10
3.1 Waar we voor staan en voor gaan	10
3.2 Doelstellingen	11
3.3 Beleidsvoornemen	11
4. Kinder- en jongerenwerk	14
4.1 Doelstellingen	14
4.2 Beleidsvoornemen	15
4.2.1 Kinderen	15
4.2.2 Jongeren	15
4.2.3 Toerusting en vorming	16
4.2.4 Pastoraat	17
4.2.5 Opvoeding	17
4.2.6 Evangelisatie	18
4.2.7 Catechese	18

5. Personeel en organisatie	20
5.1 Doelstellingen	20
5.2 Beleidsvoornemen	21
6. Kwaliteit	24
6.1 Doelstellingen	24
6.2 Beleidsvoornemen	25
7. Financiën	26
7.1 Doelstellingen	26
7.2 Beleidsvoornemen	27
8. Communicatie	28
8.1 Doelstellingen	28
8.2 Beleidsvoornemen	29
9. (Inter)kerkelijke labels en realisatie beleidsvoornemens	30
9.1 Werkwijze	30
9.2 Beleidsvoornemen	31
9.3 Overzicht meerjarenplanning	31
10. Bijlagen	34
10.1 Meerjarenplanning Excel	
10.2 Highlights beleid 2022-2025	



Voorwoord

Voor u ligt het eerste beleidsplan van het Interkerkelijk Kenniscentrum (IKC) voor de periode 2022-2025. Het is tot stand gekomen in nauwe samenwerking met de besturen van de Bond van Hervormde Zondagsscholen op Gereformeerde Grondslag (BHZ), het Hervormd Jeugdwerk (HJW) en het Landelijk Contact Jeugdwerk (LCJ). Het plan vertelt hoe de doelstellingen van genoemde kerkelijke organisaties en de interkerkelijke labels Evangelistek, *Just Read It!*, Goed in vorm, Geloofwaardig opvoeden en Mission for you zijn omgezet in meerjarenbeleid. De komende beleidsperiode is enerzijds de voortzetting van bestaand en anderzijds de ontwikkeling van nieuw beleid. Daarbij staat ons maar één doel voor ogen: ons werk doen zoals het staat in Lukas 14:23. *'En de heer zeide tot den dienstknecht: Ga uit in de wegen en heggen; en dwing hen in te komen, opdat mijn huis vol worde;...'* Voor ons betekent dat dienstbaar zijn aan het werk voor kinderen en jongeren binnen en buiten de kerk. Daar hopen we, onder Gods zegen, met de uitvoering van dit beleidsplan onze bijdrage aan te leveren. Zoals de landman in de Bijbel uitziet naar de vruchten van het land, maar weet dat hij daarin afhankelijk is van de vroege en de late regen die God moet geven, zo zien onze ogen op de God van hemel en aarde. Zijn genade in de Heere Jezus Christus en de leiding van de Heilige Geest zijn onmisbaar voor de voortgang van ons werk.

Namens alle medewerkers en vrijwilligers van het IKC,

Bert Kalkman en Willem Kok





2.1 Stichting Interkerkelijk Kenniscentrum

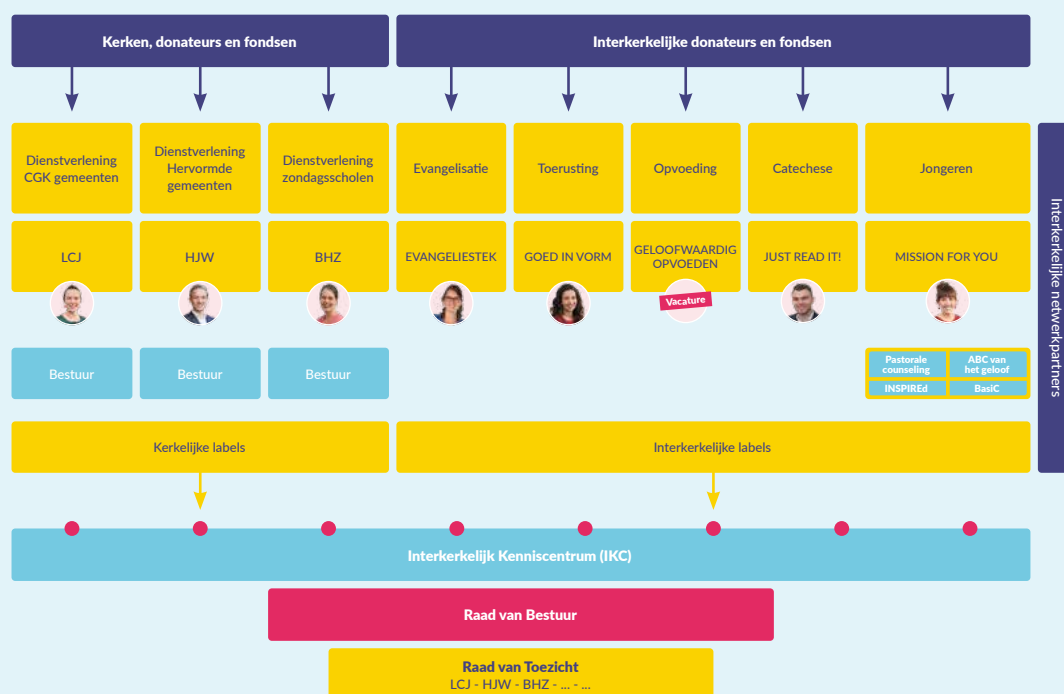
De stichting Interkerkelijk Kenniscentrum (IKC) richt zich op kinderen en jongeren binnen en buiten de kerk. Het doel is om de klassieke christelijke boodschap van zonde en genade, wet en Evangelie betekenis te geven in de wereld van kinderen en jongeren. Het IKC wil dit doen op bijbelgetrouwe, begrijpelijke en aansprekende wijze, binnen de gereformeerde gezindte en daarbuiten. Om dit doel te bereiken, werken de besturen van de Bond Hervormde Zondagsscholen (BHZ), het Hervormd Jeugdwerk (HJW) en het Landelijk Contact Jeugdwerk (LCJ) samen binnen het IKC. Dat gebeurt vanuit 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 een gemeenschap waar het werk in Gods Koninkrijk centraal staat. In ons werk willen we God eren en onze naaste dienen. Dat is 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. Onze organisatie bestaat uit unieke personen, die elkaar aanvullen met de talenten die ze van God gekregen hebben. Hierbij hebben de organisatie en de individuele leden een wederkerige verantwoordelijkheid. Het IKC draagt er zorg voor dat de identiteit, de missie en de visie transparant en helder door personeel uitgedragen worden. Onze medewerkers, wie ze ook zijn of waar ze ook zijn, in de eigen rol, functie en verantwoordelijkheden, zijn het professionele gezicht van het IKC.

De organisatie

2.2 IKC in ontwikkeling

Dit eerste beleidsplan van het IKC is het resultaat van de jarenlange samenwerking tussen de BHZ, het HJW en het LCJ. Het verwoordt de continuering van het beleid van de afgelopen jaren en zet tegelijkertijd de richting uit voor de nieuwe beleidsperiode 2022-2025.

Op 1 januari 2022 is het IKC formeel als organisatie opgericht. Hoewel het werk gewoon voortgezet wordt, is er toch ook een nieuwe fase aangebroken. Onderstaand organogram maakt dit duidelijk.



Afb.1 Organogram

De BHZ, het HJW en het LCJ zijn samen eigenaar van het IKC en daarmee ook vertegenwoordigd in de raad van de toezicht. Tegelijkertijd heeft iedere organisatie een eigen bestuur, een eigen doelgroep en een eigen jaarplan met beleidsdoelstellingen. De ondersteuning van de besturen, de voorbereiding en uitvoering van het beleid worden verzorgd door het IKC. Naast deze kerkelijke labels is het IKC verantwoordelijk voor de uitvoering van enkele interkerkelijke labels namelijk Evangelistek, *Just Read It!*, Goed in vorm, Geloofwaardig opvoeden en Mission for you (waartoe de projecten ABC van het geloof, Inspired, BasiC en in de toekomst wellicht Pastorale counseling behoren).

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 klooster-

orde. Met de gelofte belooft hij of zij zich naar vermogen, met de eigens 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 en disciplines. 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

Ieder label heeft een programmamanager of labelverantwoordelijke. Deze is het gezicht van het label en aanspreekpunt voor de bij het label behorende doelgroep. Bij de kerkelijke labels is de programmamanager ook het aanspreekpunt voor de besturen. De programmamanagers kennen hun doelgroep en zijn in staat om voor hun label beleid te ontwikkelen en jaarplannen op te stellen. Hierbij worden ze ondersteund door de werkorganisatie van het IKC. Deze is ook verantwoordelijk voor de organisatie en uitvoering van het beleid.

De programmamanagers vormen samen met de domeinverantwoordelijken het kernteam. Vanuit deze verantwoordelijkheid dragen ze bij aan de ontwikkeling van het beleid en zijn ze binnen de organisatie ook inzetbaar om beleid toe te lichten en/of te verbeteren. 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 Raad van Bestuur

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 zij 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 de interkerkelijke labels en 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 besturen van de BHZ, het HJW en het LCJ. Zij vormen 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 de eigenaren. 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 2022-2025. 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 besturen van de kerkelijke labels, fondsenverstrekkers en het team. Het is onderdeel van ons systeem Policy Governance en sluit aan bij de doelstellingen zoals verwoord in ons toezichtkader en de mandaatregeling.

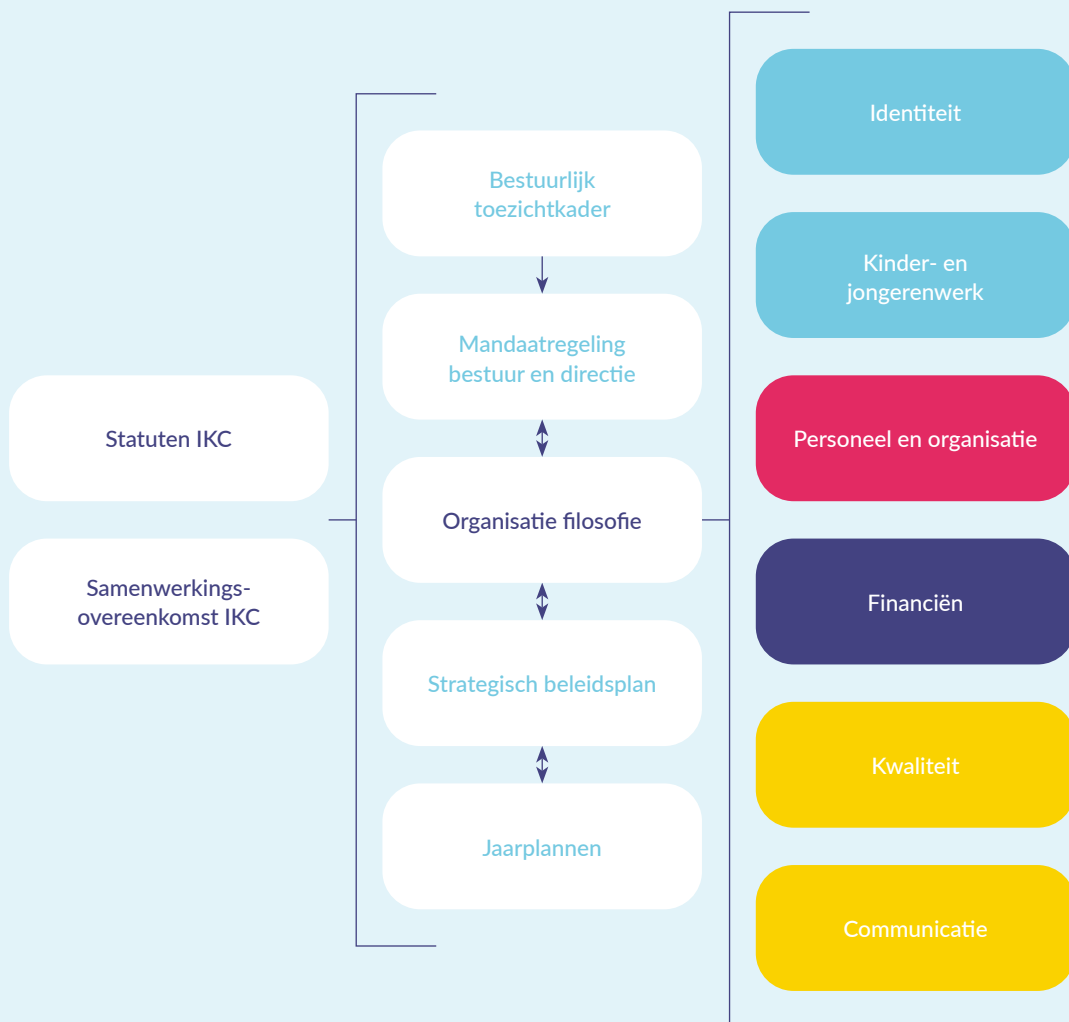
Policy Governance regelt de verhouding tussen de raad van toezicht en het bestuur. Als vertegenwoordiger van de eigenaren, de BHZ, het HJW en het LCJ, formuleert de raad van toezicht de doelstellingen van de organisatie en stelt de randvoorwaarden waarbinnen deze gerealiseerd kunnen worden. Deze zijn vastgelegd in het toezichtkader en de mandaatregeling.

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.

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

De verschillende beleidsdomeinen zijn de onderdelen waar we een visie op hebben en waarop toezicht gehouden wordt. Vanuit het systeem Policy Governance geven ze richting aan het beleidsplan en zijn ze als zodanig ook herkenbaar in de opbouw van dit plan.



Afb.2 Samenhang



Zoals in paragraaf 2.2.6 verwoord is het beleidsplan onderdeel van ons systeem Policy Governance. Dit betekent dat de beleidsvoornemens aansluiten bij de beleidsdomeinen en doelstellingen zoals beschreven in het toezichtkader en de mandaatregeling. Met deze beleidsvoornemens streven we ernaar om in de voorliggende beleidsperiode de ingezette ontwikkeling door te zetten en naar een nieuwe fase te brengen: die van het IKC als interkerkelijk kenniscentrum voor kinderen en jongeren binnen en buiten de kerk.

3.1 Waar we voor staan en voor gaan

Het IKC is een interkerkelijke organisatie die de klassieke christelijke boodschap van zonde en genade, wet en Evangelie betekenis wil geven in de wereld van kinderen en jongeren. Het kenniscentrum wil dit doen op bijbelgetrouwe, begrijpelijke en aansprekende manier, zowel binnen als buiten de gereformeerde gezindte. Daarbij laten we ons leiden door de Bijbel als het betrouwbare Woord van God, waarin we de levende God Die Zich in Christus heeft geopenbaard, ontmoeten. We weten ons verbonden 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 jongeren, ouders en opvoeders, leidinggevend, kerkenraden en leraren in het gesprek over de vorming van een eigen christelijke identiteit binnen een postmoderne samenleving waarin niet God, maar de mens centraal staat. Dat doen we integer en transparant, in verbondenheid met de traditie en gericht op het hart van de jongere van nu.

Identiteit

3.2 Doelstellingen

Het IKC:

- staat voor de klassieke christelijke boodschap van zonde en genade, wet en Evangelie 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 jongerenwereld van vandaag en morgen.
- werkt vanuit het principe, één Naam, twee wegen en drie stukken.
- is een organisatie die generaties met elkaar verbindt en toerust om als christen een eigen plaats in de samenleving te kunnen innemen.
- laat zijn identiteit duidelijk uitkomen op alle gebieden waar het kenniscentrum werkzaam is.
- kent en duidt de jeugdcultuur, die gekenmerkt wordt door de 5 i's (informalisering, internationalisering, individualisering, informatisering en intensivering) en geeft daarin leiding.
- 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.

3.3 Beleidsvoornemen

De Bijbel leert ons dat wij zondaren zijn en wederom geboren moeten worden. Daarom moet de noodzaak van wedergeboorte en bekering aan kinderen en jongeren verteld en uitgelegd worden. Omdat God onze Schepper is, heeft Hij recht op ons leven, niemand uitgezonderd. Dankzij Gods genade, Zijn verbond en beloften in Christus Jezus, weten we door Wie we zalig kunnen en moeten worden. Jezus Christus is de Weg, de Waarheid en het Leven. Het besef dat er maar twee wegen zijn, met of zonder God, dringt ons om kinderen en jongeren bekend te maken met de boodschap van het Evangelie. Hierbij weten we ons verbonden met de belijdenis van de kerk en herkennen we ons in de drieslag ellende, verlossing en dankbaarheid.

De boodschap van wedergeboorte en bekering is er een die van nature niet bij ons past. Daarbij kenmerkt onze tijd zich door veel aandacht voor geloof en gevoel en minder voor de leer en de traditie van de kerk. Dat leidt onder andere tot het ter discussie stellen van de betrouwbaarheid van de Bijbel als het onfeilbare Woord van God. Ook constateren we dat jongeren minder interesse tonen voor theologische begrippen, omdat ze deze niet goed begrijpen, omdat de context ontbreekt of omdat het woorden zijn uit een andere tijd.

In deze beleidsplanperiode willen we daarom:

- 3.3.1 De betrouwbaarheid en het gezag van de Bijbel benadrukken waar het gaat om zaken als schepping en evolutie, de betrouwbaarheid van het scheppingsverhaal, de discussie rond man, vrouw en gender, de eigentijdse en culturele interpretatie van de Bijbel.
- 3.3.2 Benadrukken dat kinderen en jongeren wederom geboren moeten worden, dat het geloof een genadegave van God is en niet staat of valt met een persoonlijk gevoel of een persoonlijke beleving. Geloof en levenswijze zijn met elkaar verbonden en als mens dragen we zelf verantwoordelijkheid voor ons (on)geloof en onze manier van leven.
- 3.3.3 Aandacht vragen voor de plaats van het verbond in de Bijbel en de betekenis daarvan voor kinderen en jongeren zelf binnen de gemeente en voor degenen die hen opvoeden en leidinggeven.

- 3.3.4 Het belang benadrukken van de kerk als plaats waar God ons wil hebben. Waar Hij niet alleen Zichzelf present stelt, maar ook generaties met elkaar verbindt en ons stelt binnen de gemeenschap van de Kerk van alle tijden en plaatsen.
- 3.3.5 Bijbelse kernwoorden en begrippen op actuele wijze verwoorden en toepassen op het leven van de kinderen en jongeren van nu.
- 3.3.6 Aandacht vragen voor Bijbel-leren-lezen binnen de context van kerk, gezin en school en dat in verbondenheid met de belijdenissen, op zodanige wijze dat deze herkenbaar, begrijpelijk en praktisch ingezet worden.
- 3.3.7 Volgens vaste procedures onze diensten en producten toetsen op de identitaire uitgangspunten.
- 3.3.8 Voortdurend werken aan de toerusting van de medewerkers, zodat ze zich persoonlijk en professioneel verbonden voelen met de missie en doelstellingen van de organisatie en vandaaruit de kerken op betrokken en verstandige wijze kunnen dienen.





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

4.1 Doelstellingen

Het IKC:

- staat voor kinder- en jeugdwerk dat zich vanuit Schrift en belijdenis richt op het hart van alle kinderen en jongeren en integraal onderdeel is van het gemeenteleven.
- wil kinderen en jongeren van de gemeente op liefdevolle wijze bereiken door middel van het reguliere kinder- en jeugdwerk en tegelijkertijd door maatwerk flexibel inspelen op de behoeften van de verschillende doelgroepen.
- ondersteunt gemeenten bij het evangelisatiewerk onder buitenkerkelijke kinderen en jongeren.
- rust ouders en opvoeders, zondagsschoolwerkers, leidinggevendens, catechetens, kerkenraden en leraren toe om op een bijbelgetrouwe en authentieke wijze leiding te geven.
- zet zich in voor veilig en verantwoord kinder- en jongerenwerk, zodat ieder individu zich binnen de gemeente van Christus veilig en geborgen mag weten.

Kinder- en jongerenwerk

4.2 Beleidsvoornemen

Het domein kinder- en jongerenwerk, raakt het hart van ons werk en is daarom veelomvattend. Per kerngebied worden hieronder de belangrijkste beleidsvoornemens voor deze beleidsperiode verwoord.

4.2.1 Kinderen

'Laat de kinderen tot Mij komen en verhindert hen niet.' Dit sprak 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 Jezus een kind centraal als voorbeeld, want alleen wie wordt als een kind, kan het Koninkrijk der hemelen binnengaan. Het is Gods 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 planperiode betekent dit:

- 4.2.1.1 Bewustwording van het belang van het kinderwerk in de gemeenten.
- 4.2.1.2 De aanstelling van een medewerker die zich specifiek richt op de toerusting van leidinggevendenden van kinderen in de kerk en die tegelijkertijd de verbinding kan leggen naar kinderevangelisatiewerk.
- 4.2.1.3 De verdere uitbreiding van het aanbod van toerusting voor kinderwerkers en het Bijbels onderwijs en een een bezinning op het uitgeven van een kinderblad.
- 4.2.1.4 Het ondersteunen van zondagsscholen en kinderclubs met (online) diensten en producten die erop gericht zijn kinderen bekend te maken met de bijbelse boodschap en ze daarbij verbindt aan de kerk en elkaar, zodat ze waarde van het verbond, de kerk als plaats waar de gemeenschap met de gelovigen beleefd wordt, leren waarderen en bereid zijn, ook wanneer ze ouder worden, daar hun bijdrage aan te leveren.
- 4.2.1.5 Kinderen leren hoe ze de bijbelse boodschap kunnen verwoorden en delen met ongelovige kinderen in hun omgeving.
- 4.2.1.6 Verkenning van mogelijkheden om het landelijk kinderwerk verder uit te breiden.

4.2.2 Jongeren

Net als de kinderen dragen de meeste jongeren binnen de gemeenten het teken en zegel van Gods verbond. Dat betekent dat ze er helemaal bij horen. Zo vanzelfsprekend als het voor kinderen is om bij de gemeente te horen, zo weinig vanzelfsprekend is dit wanneer ze ouder worden en zich ontwikkelen tot jongeren die zelfstandige 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. Dat 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 dat wanneer ze mogen leren welke weg Hij met hen gaat, ze ook mogen merken dat Zijn oog op hen zal zijn. Om hieraan dienstbaar te zijn, zal er in de nieuwe beleidsplanperiode gewerkt worden aan onderstaande doelstellingen om jongeren op verschillende manieren te bereiken.

Kerken

- 4.2.2.1 Het werken aan de bewustwording dat jongeren, hoewel verschillend, volwaardig lid van de gemeente zijn. Ook is er, naast een hart voor jongeren, kennis van hun leef- en denkwereld en vaardigheden nodig zijn om verbinding met hen te maken. Zo kan gewerkt worden aan relatie als sleutel voor hun betrokkenheid en inzet binnen de plaatselijke gemeente.
- 4.2.2.2 Het vragen van aandacht voor de geloofs- en levensvragen die jongeren bezighouden en hoe deze zich verhouden tot het leven van elke dag. Hoe het Woord van God hierbij richting kan geven en hoe ze hierover kunnen communiceren in een seculiere samenleving.
- 4.2.2.3 Het maatwerk leveren door middel van een flexibel en modulair georganiseerd aanbod van producten en diensten. Zo kunnen vragen en behoeften van gemeenten effectief en op lokaal niveau beantwoord worden.
- 4.2.2.4 Het gebruikmaken van hybride ontmoetings- en toerustingvormen waarbij online en fysieke aanwezigheid elkaar afwisselen. Dit als aanvulling op de al bestaande jongerenbijeenkomsten.

Scholen

- 4.2.2.5 Het ontwikkelen en actueel houden van workshops over thema's die aansluiten bij de leefwereld van jongeren. We moedigen jongeren aan om hun identiteit te ontwikkelen op grond van Gods Woord en christelijke waarden en normen en we werken aan producten die behoren tot de thema categorieën burgerschap, identiteit, werk en geld, bidden en bijbellesen, seksualiteit, mediawijsheid en kleding.
- 4.2.2.6 Het ontwikkelen van workshops en thema's, zelfstandig en in samenwerking met partnerorganisaties die onze doelstelling delen en vanuit hun expertise of netwerk toegevoegde waarde hebben.
- 4.2.2.7 Het investeren in de toerusting en vorming van professionele externe workshopleiders.
- 4.2.2.8 Het werken aan uitbreiding van het aantal contacten met de diverse scholen (zowel reformatorisch onderwijs als protestantschristelijk) en gefocust op het aanbieden van een meerjarig traject. Daarnaast het onderzoeken in hoeverre een juniorvariant van Inspired beschikbaar gemaakt kan worden voor het primair onderwijs.
- 4.2.2.9 Het onderhouden van contact en het werken aan de onderlinge relatie met hen die binnen de kerken en scholen verantwoordelijk zijn voor de aanvraag en organisatie van toerusting in de vorm van workshops, lezingen of cursussen. Er is een toegankelijk en actueel bestand van deze personen aanwezig.

Sociale media

- 4.2.2.12 Het opzoeken van jongeren in hun eigen belevingswereld en jeugdcultuur en daarbij aansluiten met een boodschap gericht op hun hart, met oog voor de verschillende doelgroepen onder jongeren.
- 4.2.2.11 Het duiden van de actualiteit vanuit christelijk perspectief, specifiek voor jongeren.

4.2.3 Toerusting en vorming

'God vraagt niet of je geschikt, maar of je beschikbaar bent'. In de gemeenten zijn er vele leidinggevendenden die beschikbaar zijn. Zij willen dienstbaar zijn in Gods Koninkrijk. Bij dat verlangen sluiten we graag aan door hen toe te rusten voor het mooie werk dat hen te doen staat. Onder de zegen van de Heere zijn ze dan geschikt! Met onze toerusting maken we het verschil door een praktische vertaalslag te maken, gericht op hoofd, hart en handen. Voor de toerusting van leidinggevendenden, (jeugd)ambtsdraggers, catecheten en evangelisatiemedewerkers werken we deze planperiode aan:

- 4.2.3.1 Het uitbreiden van het platform www.goedinvorm.nu door nieuwe producten, materialen, verwerkingen, diensten en toerusting aan te bieden aan leidinggeevenden, catecheten, (jeugd) ambtsdragers en evangelisatiemedewerkers. Daarbij wordt optimaal aangesloten bij het kerkelijk jaar en de plaatselijke situatie.
- 4.2.3.2 Het uitbreiden van het toerustings- en cursusaanbod binnen Goed in vorm. Het aanbod wordt gekoppeld aan coaching trajecten van leidinggeevenden ter plaatse, waarbij maatwerk per leidinggevende met persoonlijke leerdoelen centraal staat.
- 4.2.3.3 Het creëren van intern organisatorisch overzicht binnen het label Goed in vorm, met betrekking tot het lopende toerustingsaanbod in de gemeenten. Er wordt gewerkt aan uitbreiding van het aantal gemeenten met meerjarentrajecten, waarin leidinggeevenden opgeleid worden voor het werk dat ze in de gemeenten doen. Daarbij wordt gerichte communicatie en PR ingezet om het toerustingsaanbod bekend te maken.
- 4.2.3.4 Het organiseren van landelijke toerustingsmomenten voor alle ambtsdragers en leidinggeevenden met betrekking tot het contact en de omgang met jongeren.

4.2.4 Pastoraat

Pastorale zorg in de gemeente kunnen we vergelijken met het werk van een herder. Een herder trekt met zijn schapen op. Die loopt niet voor de kudde uit of achter de kudde aan. Hij houdt gelijke tred. Hij is er, let op en zorgt. Het valt niet eens op hoe groot de invloed van de herder is. De zorg gebeurt vanzelfsprekend, bijna ongemerkt.

Het beeld is inspirerend voor het geven van pastorale zorg in alle fasen van het leven en onder alle omstandigheden. De gemeente is bij uitstek de plaats waar deze pastorale zorg mag functioneren in navolging van de grote Herder die Zijn schapen wil weiden. Om gemeenten bewust te maken van de pastorale rol van alle gemeenteleden en hen toe te rusten tot deze taak werken we deze planperiode aan onderstaande punten.

- 4.2.4.1 Gemeenten bewust maken van het belang van algemene pastorale zorg en aandacht voor alle kinderen en jongeren, ook voor speciale doelgroepen zoals jongeren met andere geaardheid (LHBTI), andersbegaafden en studenten.
- 4.2.4.2 Gemeenten praktische hulp en toerusting bieden om zowel het ambtelijke als het niet-ambtelijke pastoraat concreet vorm te geven onder kinderen en jongeren.
- 4.2.4.3 Door aandacht te geven aan het binden van twintigers en dertigers aan de gemeente.
- 4.2.4.4 Het verkennen van de mogelijkheden om laagdrempelige pastorale counseling voor jongeren op te zetten.

4.2.5 Opvoeding

Ouders zijn de belangrijkste identificatiepersonen voor kinderen. Hun invloed is groot. Ons verlangen is dat ouders hun kind(eren) liefhebben en deze liefde ook laten zien. 'Een kind dat niet van zichzelf kan houden weet immers niet hoe hij een ander en de Ander kan liefhebben' (Ter Horst, 1997, p. 59). Om ouders te ondersteunen bij de geloofsopvoeding van de kinderen werken we deze planperiode aan:

- 4.2.5.1 Het adviseren van kerkelijke gemeenten over hoe ze op diverse manieren aandacht kunnen hebben voor alle gezinnen: een meersporenbeleid is gewenst, omdat ouders verschillend zijn en verschillende behoeften hebben.
- 4.2.5.2 Het ontwikkelen en promoten van producten zoals gezinspakketten, toerusting op actuele thema's zoals geloofsopvoeding, mediaopvoeding en seksuele opvoeding en het actualiseren van bestaande producten en diensten in de vorm van artikelen, lezingen, workshops, cursussen en digitale magazines zoals bidden en bijbellezen, hechting en onvoorwaardelijke liefde.
- 4.2.5.3 Het betrekken van ouders bij het kinder- en jeugdwerk om de bewustwording te stimuleren dat zij als identificatiefiguren in hun geloofsopvoeding een cruciale rol hebben met betrekking tot de

binding van jongeren aan de kerk.

- 4.2.5.4 Het stimuleren van kerkenraden om de doop, als natuurlijk bezinningsmoment van ouders, aan te grijpen voor toerusting, bijvoorbeeld door een gesprek met een ouderling, een opvoedcursus, of het uitdelen van de doopbox. Daarbij willen we ouders inspireren (rechtstreeks en via kerkenraden) om de doop een centrale plek te geven in het gezin.
- 4.2.5.5 Het versterken van de driehoek gezin, kerk en school.
- 4.2.5.6 Het realiseren van een online platform voor ouders waar materiaal, verwerking en toerusting wordt aangeboden met het oog op het geloofwaardig opvoeden van kinderen.

4.2.6 Evangelisatie

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. De benadering van en omgang met onkerkelijke kinderen vraagt een andere aanpak dan bij kerkelijke kinderen. Om gemeenten hiervoor toe te rusten en hierbij te ondersteunen werken we in de volgende planperiode aan:

- 4.2.6.1 Het aanstellen van een missionair kinderwerker die in samenwerking met andere evangelisatiepartners komt tot toerusting van evangelisatiemedewerkers in plaatselijke gemeenten en het opzetten van inspirerende leer(praktijk)plekken.
- 4.2.6.2 Het onderhouden en ontwikkelen van kinder- en tiener-evangelisatiemateriaal en de jaarlijkse realisatie van nieuw materiaal over de christelijke heilsfeiten.
- 4.2.6.3 Het realiseren en onderhouden van online evangelisatieplatformen voor kinderen en volwassenen.
- 4.2.6.4 Het inzetten op (digitale) toerusting van kerkenraden en gemeenteleden om inhoud en vorm te geven aan (kinder)evangelisatiewerk.
- 4.2.6.5 Het verkennen van de mogelijkheden om het label Evangeliestek door te ontwikkelen tot een centrum voor (kinder)evangelisatie.
- 4.2.6.6 Het met elkaar verbinden van evangelisatiemedewerkers en hen bemoedigen door middel van diensten en producten om samen de schouders onder het kinderevangelisatiewerk te zetten.

4.2.7 Catechese

Als de catecheet met overtuiging, liefde, geloof en verwachting catechese geeft, wordt dit door de jongeren opgemerkt. De catecheet moet gefundeerd zijn in de Bijbel, de gereformeerde belijdenissen en geestelijk leiding kunnen geven. De catecheet moet uit ervaring kunnen spreken over een leven met de Heere. Tegelijkertijd zien we een steeds groter wordende diversiteit in de wijze waarop de catechese wordt vormgegeven. Niet alleen vorm en inhoud veranderen, ook is het is niet meer vanzelfsprekend dat de catechese door ambtsdragers gegeven wordt. Een opkomende trend is de combinatie van catechese en jeugdwerk. Voornamelijk ingegeven door krimpende gemeenten, afnemende betrokkenheid onder jongeren en een toenemend tekort aan catecheten. Om gemeenten te ondersteunen bij het geloofsonderwijs aan jongeren werken we deze planperiode aan onderstaande doelstellingen.

- 4.2.7.1 Het afronden van de ontwikkeling en het onderhouden van de catechese basismethode *Just Read It!*
- 4.2.7.2 Het realiseren van kindercatechese, belijdeniscatechese en andere catechesevormen zoals huwelijks- en mentorcatechese en een catechesevorm voor randkerkelijken. Deze vormen van catechese zullen aansluiten bij de methode *Just Read It!*.
- 4.2.7.3 Het werken aan bewustwording rondom het belang van catechese (en het komen tot het doen van belijdenis) bij ouders, kerkenraden en catechisanten.
- 4.2.7.4 Catecheten voorzien van toerusting door nieuwe artikelen en materiaal aan te bieden op het platform 'Goed in vorm'. De catecheet moet ook weten wat zich in de leefwereld van de jongeren afspeelt en daar adequaat op kunnen inspelen tijdens de catechisaties.
- 4.2.7.5 Het actief benaderen van gemeenten met informatie over de mogelijkheden van de inzet van catecheten uit de catechesepool.





Gemotiveerde en gekwalificeerde medewerkers zijn onmisbaar voor het functioneren van de organisatie. Samen vormen zij een dynamisch en flexibel team van personeel. De organisatie is gericht op ontwikkeling, erkent verschillen en spreekt iedereen aan op persoonlijke kwaliteit en verantwoordelijkheid. Bij werving en selectie, als ook bij functioneren, waarderen en beoordelen zijn de hiervoor genoemde uitgangspunten leidend.

5.1 Doelstellingen

5.1.1 Identiteit

- Personeelsleden stemmen van harte in met de identiteit van het IKC, zoals verwoord in de missie en de levensbeschouwelijke grondslag.
- De medewerker stemt zijn/haar gedrag af op de visie/missie van het IKC, is persoonlijk verantwoordelijk voor het realiseren van de gezamenlijke doelstellingen en geeft daar in het werk, in vergaderingen en in functionerings-/beoordelingsgesprekken rekenschap van.
- Het IKC wil interne geestelijke vorming continueren door middel van verdieping in Gods Woord en het gereformeerde belijden. Deze verdieping wordt met het hele team gedaan, om zo de identiteit van de organisatie te borgen, die als team te verinnerlijken en die toe te passen op werkniveau.

5.1.2 Personeelsbeleid

- Er is een personeelshandboek, hiertoe behoren het Arboplan, het veiligheidsplan en het verzuimplan.
- Het werkgerelateerde ziekte- en verzuimpercentage is maximaal 4%. Tweejaarlijks wordt

Personeel en organisatie

het personeelshandboek geactualiseerd;

- Het beleid is gericht op een gezonde leef- en werkomgeving.
- Er is sprake van een respectvolle en integere omgang tussen medewerkers en tussen medewerkers en jongeren.
- Er is sprake van evenwichtig taakbeleid. Er wordt gestreefd naar de goede balans binnen het team. Ook de work/life-balance is in evenwicht.
- Het IKC gaat flexibel om met het personeelsbeleid en toetst dit aan wettelijke kaders.

5.1.3 Professionalisering

- Er is sprake van een professionele cultuur en een familiale sfeer. Deze kenmerkt zich door verantwoordelijkheid te nemen, te dragen en te delen.

5.1.4 Persoonlijke beroepsontwikkeling

- Medewerkers zijn actief met de (persoonlijke) beroepsontwikkeling en maken dit zichtbaar in hun beroepspraktijk, binnen specifieke functies of taken en binnen het team door het delen van kennis.

5.1.5 Differentiatie

- Verschillen tussen medewerkers worden herkend en ingezet om persoonlijke kwaliteiten te ontwikkelen en het team te versterken.

5.1.6 Functioneren en beoordelen

- Persoonlijke (beroeps)ontwikkeling wordt gemonitord door middel van een gesprekken cyclus, waar functioneren en beoordelen onderdeel van zijn.

5.1.7 Werving en selectie

- Het werving- en selectiebeleid is gebaseerd op een transparante procedure, zoals vastgelegd in de sollicitatiecode van het IKC.

5.1.8 Vrijwilligers

- Er is sprake van de inzet van vast personeel en vrijwilligers. De vrijwilligers vallen onder commissies of projecten waar personeelsleden verantwoordelijk voor zijn.

5.2 Beleidsvoornemen

- 5.2.1 Er wordt op basis van de meest actuele informatie periodiek gerapporteerd op de verschillende domeinen.
- 5.2.2 Het onderhouden van de combinatie van een familiecultuur en professionele werkcultuur.

- 5.2.3 Het werken aan meer binding en verdieping met de vrijwilligers op de (kerkelijke) labels. Het IKC stelt vrijwilligers beschikbaar aan de labels. De labels zorgen voor de betrokkenheid op het werk.
- 5.2.4 Het automatiseren van processen om meer efficiëntie te behalen.
- 5.2.5 Het onderhouden en doorontwikkelen van de diverse platformen.
- 5.2.6 Het IKC stimuleert kerkelijke labels om op een positieve manier relatie op te bouwen en te onderhouden met de achterban vanuit onze gezamenlijke verantwoordelijkheid voor het geestelijk welzijn van kinderen en jongeren.





Werken in het Koninkrijk van God vraagt om maximale zorg voor de kwaliteit van het geleverde werk. Dat betekent systematisch en planmatig werken aan de realisatie van de doelstellingen zoals vastgelegd in het beleids- en het jaarplan. Op transparante wijze meten, monitoren en verantwoorden we zowel in- als extern datgene wat we doen.

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, zoals bijvoorbeeld (diepte) interviews. Ons streven is niet alleen te waarderen wat we kunnen meten, maar vooral datgene te meten wat we waarderen.

6.1 Doelstellingen

- Het IKC werkt volgens een vaste systematiek waarmee zij de doorwerking van de identiteit op alle gebieden monitort.
- Het meten, monitoren en verantwoorden van kwaliteit is geen doel op zich, maar draagt bij aan de ontwikkeling van het IKC als organisatie alsook die van de individuele werknemer.
- Het IKC heeft op alle beleidsgebieden de doelstellingen SMART geformuleerd.
- Door het IKC wordt over het geheel van een beleidsperiode cyclisch kwaliteitszorg toegepast, deze voltrekt zich volgens de zogenaamde PDCA-cyclus en bestaat uit een zogenaamde kleine en grote cyclus.
 - De kleine cyclus betreft de periodieke monitoring van de lopende processen zoals in het jaarplan beschreven.

Kwaliteit

- 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.
- Zorg voor kwaliteit behoort tot de houding van iedere werknemer en is tegelijk een gezamenlijk gedragen verantwoordelijkheid, waarbij we elkaar stimuleren het beste van onszelf te geven.
- De waardering voor kwaliteit wordt vooraf vastgesteld op basis van wat redelijkerwijs van de betreffende onderzoekspopulatie verwacht mag worden.
- Het IKC rapporteert juist, volledig en tijdig op diverse niveaus binnen de organisatie.
- Het IKC werkt projectgestuurd, waarbij projectleiders verantwoordelijk zijn voor het realiseren van de eigen projecten binnen de kaders van het beleid.

6.2 Beleidsvoornemen

- 6.2.1 Er worden nieuwe processen uitgedacht voor de periodieke evaluatie, meting, rapportage en professionalisering per kwartaal. Na iedere rapportage wordt onderzocht wat nodig is voor verdere ontwikkeling en professionalisering van het werk.
- 6.2.2 Het onderzoeken van geschikte meetinstrumenten om de benodigde informatie snel en efficiënt inzichtelijk te krijgen.
- 6.2.3 Het investeren in zelfsturend projectleiderschap.
- 6.2.4 Het rapporteren op bestuursniveau aan de hand van de domeinen. De domeinhouders zijn verantwoordelijk voor de tijdige en transparante rapportage betreffende het domein waar zij verantwoordelijkheid voor dragen.
- 6.2.5 Extern wordt er volgens vaste regelmaat een kwaliteitsmeting gedaan onder de achterban en de doelgroepen die we dienen in de gereformeerde gezindte. We meten de tevredenheid en herkenbaarheid op het gebied van kwaliteit. Organisatiebreed wordt er volgens een vaste regelmaat een onderzoek uitgezet naar de tevredenheid van medewerkers.
- 6.2.6 Per kwartaal vindt er een evaluatie plaats of we bezig zijn met de juiste projecten en de juiste thema's, zoals vastgesteld in beleid en jaarplan. Na de meting en de rapportage ontwikkelen we een passend stappenplan om kwaliteit te onderhouden en kwaliteitsontwikkeling te waarborgen.



Voor de realisatie van de doelstellingen zijn financiële middelen nodig. De financiën zijn echter geen doel op zich maar dienen allereerst op zodanige wijze aangestuurd te worden dat de organisatiedoelstellingen op een effectieve en efficiënte wijze worden behaald. Daarnaast moet het financieel management ook bijdragen aan het gewaarborgd voortbestaan van het IKC.

Om zorg te dragen voor een maximale realisatie van de doelstellingen dient het financieel beleid inhoud te geven aan de verwerving, sturing, beheersing en verantwoording van de financiële middelen.

Bij financieel beleid gaat het voornamelijk over financiële doelstellingen. Echter bij het formuleren en verwezenlijken van die doelstellingen staat de kerkelijke en maatschappelijke opdracht van het IKC centraal: in afhankelijkheid van God.

De financiële positie moet zowel op de lange als de korte termijn worden bewaakt. Daarvoor wordt onder meer gebruik gemaakt van een meerjarenbegroting en een jaarbegroting. De meerjarenbegroting betreft minimaal de periode van het komende kalenderjaar en het daaropvolgende jaar. De jaarbegroting betreft het komende kalenderjaar. In de meerjarenbegroting en de jaarbegroting worden baten, lasten en balansposten op basis van reële inschattingen opgenomen.

7.1 Doelstellingen

- De meerjarenbegroting dient gemiddeld positief te zijn;
- De begroting bevat een liquiditeitsbegroting van de investeringen en de geplande meerjarige (project)kosten waaruit blijkt dat de liquiditeit gewaarborgd is.
- Het weerstandsvermogen beweegt zich over een jaar gemiddeld tussen de 15-20%.
- De beschikbare geldmiddelen worden aange-

Financiën

houden op een (spaar)rekening bij een Nederlandse bank met Wft-vergunning van De Nederlandsche Bank en minimaal de AA-rating.

7.2 Beleidsvoornemen

- 7.2.1 Het doordenken van de budgetten.
- 7.2.2 Het tijdig opleveren van transparante rapportages ten behoeve van de verschillende rollen en betrokkenen.
- 7.2.3 Het continueren van financiële zekerheid doormiddel van een meerjarenstrategie.
- 7.2.4 Het werken aan een doelmatige workflow op het gebied van administratie en logistiek om kosten te besparen en efficiënt te werken.
- 7.2.5 Het IKC zal blijvend zoeken naar structurele inkomsten. Er zal actief gewerkt worden aan fondsenwerving en daarbij zal creatief gezocht worden naar verschillende mogelijkheden. We hopen dat de financiële steun vanuit de gemeenten vergroot wordt om zo meer stabiliteit te waarborgen.
- 7.2.6 Er wordt een fondsenwervend budget geformuleerd. Bij het omschrijven van een budget wordt minimaal uitgegaan van een ROI van 1 op 10, maar mogelijk hoger in de opbouwende fase.
- 7.2.7 Er wordt in het begin van de beleidsperiode een inventarisatieronde gedaan naar een inventarisatieronde gedaan naar een CMS-systeem dat past bij de budgettaire mogelijkheden van het IKC, maar ook bij de realiteit van een verstandige fondsenwerving. Het IKC fungeert als een centrale hub van fondsenwerving, waarbij er zowel gelden voor de kerkelijke bonden (LCJ, HJW, BHZ) wordt geworven als voor de zelfstandige labels van het IKC (Evangelisatie, Toerusting, Opvoeding, Catechese, Jongeren etc.). De fondsenwerving moet gekoppeld worden aan het merk IKC. De ontwikkeling van het merk als zelfstandige entiteit heeft dwarsverbanden met de taakaccenten communicatie, marketing en HRM op het gebied van arbeidsmarktcommunicatie. Het organiseren van merken en labels en van de benodigde geldstromen is van essentieel belang voor de beleidsnotitie aangaande fondsenwerving. Teveel of verkeerd gelabeld geld zorgt voor problemen in de verdeling van het budget in de organisatie.
- 7.2.8 Om tegemoet te komen aan de trend van projectmatig geven ten opzichte van structurele giften worden er jaarlijks een (of twee) campagnemomenten ingebouwd vanuit het IKC. Deze campagnes gaan over onderwerpen op hoofdlijnen waar een donateur gemakkelijk de doelstelling van beleef, en waarvan de inkomsten over de gehele bedrijfsvoering kunnen worden uitgesmeerd.
- 7.2.9 Om tijdig, transparant en adequaat te rapporteren aan de raad van bestuur en de raad van toezicht zullen we gebruikmaken van datavisualisatie zoals Power BI.
- 7.2.10 Met het beter stroomlijnen van de logistieke processen en de onderliggende ICT-structuren moet een toename van personeelslasten tot een minimum beperkt kunnen worden, waardoor de overheadkosten beperkt kunnen blijven. De komende beleidsperiode streven we blijvend naar een verbetering van de interne processen om een stabiele organisatie te waarborgen.



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

- In onze communicatie zijn we gericht op het welzijn van elkaar. We gaan voor het persoonlijke contact, tonen interesse en waardering voor elkaar en stellen de menselijke maat centraal.
- Er wordt regelmatig gecommuniceerd over de missie, visie en doelen van de organisatie, waar nodig en mogelijk worden deze afgestemd op de persoonlijke doelen van de medewerkers. Andersom verwachten we van hen hetzelfde.
- De mondelinge, schriftelijke en digitale communicatie is transparant en effectief en bevordert de betrokkenheid en motivatie van alle belanghebbenden. Er wordt onderscheid gemaakt tussen zakelijke informatie en informatie op het persoonlijk betrekken van de belanghebbenden.
- Verslaglegging bij vergaderingen beperkt zich tot het maken van afspraken, dan wel, wanneer het van belang is, het vastleggen van het proces.

Communicatie

- De mondelinge, schriftelijke en/of online communicatie met de belanghebbenden bij de organisatie sluit aan op de leef- en denkwereld van de doelgroepen en bevordert de betrokkenheid en waardering voor onze organisatie.
- Er wordt gebruik gemaakt van diverse communicatiemiddelen en -kanalen, waarbij rekening gehouden wordt met identiteit, inhoud en financiële mogelijkheden.

8.2 Beleidsvoornemen

- 8.2.1 Het optimaal gebruikmaken van onze technische infrastructuur om het directe contact met de doelgroepen te stimuleren.
- 8.2.2 Het faciliteren van de labels op communicatieniveau, zodat elk label hun eigen identiteit krijgt en/of behoudt. Op de verschillende sociale mediakanalen wordt inhoudelijke en relevante content geboden, aansluitend bij de beleidsthema's en diverse projecten. Ook moet er blijvende aandacht zijn voor de verschillende trends die bij de doelgroep spelen, alswel voor nieuwe technieken die ontwikkeld worden.
- 8.2.3 Gebruikmaken van diverse communicatiemiddelen en -kanalen en bewuste keuzes maken: niet alleen met het oog op identiteit en inhoud, maar ook bijvoorbeeld als het gaat om de effecten op het gebied van financiën en milieu.
- 8.2.4 Vanuit de verschillende labels is er intensief contact met de gemeenten.
- 8.2.5 Met behulp van het directe contact met de doelgroepen wordt maatwerk content aangeboden die voor hen relevant is en getoetst is aan de doelgroep.
- 8.2.6 Het IKC positioneert zich als kenniscentrum tussen onderwijs en media. Dit is de plek waar je moet zijn voor kennis over kinderen en jongeren in de kerk. Vanuit die positie zoekt het centrum verbinding met verwante organisaties die aan deze doelstelling kunnen bijdragen.



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 besturen 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. 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.

(Inter)kerkelijke labels en realisatie beleidsvoornemens

9.2 Beleidsvoornemen

Het voornemen is om het projectmatig werken in de nieuwe beleidsperiode op het niveau van alle medewerkers te laten functioneren. Dat gebeurt door te werken volgens onderstaande drie fasen:

1. Initiatief en definitiefase

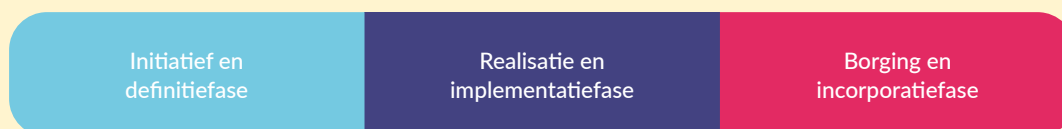
In deze fase worden verbetervoorstellen of nieuwe initiatieven tussen het bestuur, medewerkers en externen besproken. Ze worden beoordeeld op wenselijkheid en haalbaarheid. Daarnaast moeten ze passend zijn binnen de afspraken zoals gemaakt in onze Policy Governance. Na goedkeuring wordt er een projectvoorstel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

2. Realisatie en implementatiefase

Nadat een projectvoorstel is goedgekeurd, start de realisatie en implementatiefase. Een proces dat in veel gevallen de nodige stuurmanskunst en communicatie vraagt. We streven ernaar om projecten zoveel 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 meer dan 200 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 per kwartaal is weergegeven in welke fase het project is. Onderstaande tabel maakt inzichtelijk hoe de Excelsheet met beleidsvoornemens opgebouwd is. De Excelsheet met de uitwerking van deze tabel is toegevoegd als bijlage 10.2. Voor alle andere (doorlopende) projecten geldt dat de plannen op ieder moment opvraagbaar en beschikbaar zijn.

	2022				2023				2024				2025			
3	Identiteit															
3.3	K1	K2	K3	K4	K1	K2	K3	K4	K1	K2	K3	K4	K1	K2	K3	K4
4	Kinder- en jongerenwerk															
4.2.1	K1	K2	K3	K4	K1	K2	K3	K4	K1	K2	K3	K4	K1	K2	K3	K4
4.2.2	K1	K2	K3	K4	K1	K2	K3	K4	K1	K2	K3	K4	K1	K2	K3	K4
4.2.3	K1	K2	K3	K4	K1	K2	K3	K4	K1	K2	K3	K4	K1	K2	K3	K4
4.2.4	K1	K2	K3	K4	K1	K2	K3	K4	K1	K2	K3	K4	K1	K2	K3	K4
4.2.5	K1	K2	K3	K4	K1	K2	K3	K4	K1	K2	K3	K4	K1	K2	K3	K4
4.2.6	K1	K2	K3	K4	K1	K2	K3	K4	K1	K2	K3	K4	K1	K2	K3	K4
4.2.7	K1	K2	K3	K4	K1	K2	K3	K4	K1	K2	K3	K4	K1	K2	K3	K4
5	Personeel en organisatie															
5.2	K1	K2	K3	K4	K1	K2	K3	K4	K1	K2	K3	K4	K1	K2	K3	K4
6	Financiën															
6.2	K1	K2	K3	K4	K1	K2	K3	K4	K1	K2	K3	K4	K1	K2	K3	K4
7	Kwaliteit															
7.2	K1	K2	K3	K4	K1	K2	K3	K4	K1	K2	K3	K4	K1	K2	K3	K4
8	Communicatie															
8.2	K1	K2	K3	K4	K1	K2	K3	K4	K1	K2	K3	K4	K1	K2	K3	K4
9	(Inter)kerkelijke labels en realisatie beleidsvoornemens															
9.2	K1	K2	K3	K4	K1	K2	K3	K4	K1	K2	K3	K4	K1	K2	K3	K4





Bijlagen



www.ikc.nu