

Jaarplan VY Wageningen seizoen 2013-2014

I. INLEIDING

a. Plaatsing en proces

Het gemeenteseizoen loopt van september tot en met juli. Vineyard gemeente Wageningen werkt sinds enige jaren met een gebroken boekjaar in haar boekhouding zodat gemeentepanning en begroting samen op kunnen lopen. September is daarom het goede moment voor een vooruitblik op het komende jaar en de presentatie van de bijbehorende begroting. De verantwoording voor de begroting van het afgelopen boekjaar volgt iets later in het najaar (uiterlijk voor de jaarwisseling).

Het jaarplan en de begroting zoals hieronder weergegeven bevat de prioriteiten die het ILT ziet voor het komende jaar. Deze prioriteiten moeten voortvloeien uit de Missie en Visie van de gemeente. De verwoording daarvan is, constateert het ILT, aan vernieuwing toe. Enerzijds omdat mettertijd het zicht op de bestemming van de gemeente verschuift en anderzijds opdat de huidige gemeenteleden deze weer kunnen leren kennen en waarderen.

De communicatie van de Missie en Visie van de gemeente is vraagt tijd en gesprek zodat deze op een brede herkenning en draagvlak in de gemeente kan rekenen. Dan helpt de verantwoording van de Missie en Visie de gemeente verder. Het eerste hoofdstuk schetst daarom vooral de contouren die het ILT ziet voor de Missie en Visie van de gemeente. In het najaar zullen deze met de verschillende groepen leiders in de gemeente besproken en doordacht worden. Doel is dat eind 2013 het grootste gedeelte van de gemeente en haar leiders de missie en visie herkent en begrijpt zodat we in 2014 kunnen beginnen met het uitwerken daarvan in de verschillende taakgebieden van de gemeente.

De gestelde prioriteiten zijn in het afgelopen half jaar met verschillende taakteamleiders al geheel of gedeeltelijk besproken. De TTL's is verzocht om een eerste poging te doen om per taakgebied te komen tot een deelplan en deelbegroting. Omdat de Missie en Visie van de gemeente nog verdere uitwerking en communicatie nodig had kon deze uitwerking per taakgebied nog niet in alle gevallen leidend zijn voor de begroting per taakgebied. In het komende gemeentejaar is dat wel de bedoeling.

b. Terugkijken op 2012 / 2013

Het afgelopen gemeentejaar werd bepaald door overgang. Johan en Franny namen afscheid als dagelijkse leiders van de gemeente en droegen hun taken over aan Menno Helmus. Annemarie Koopmans trad toe tot het LT dat, in afwachting van de oprichting van een 'raad van support' verder ging als Interim Leidersteam met Christien Veeneman als constante factor.

Het NCD onderzoek van januari 2013 gaf aan dat de gemeente op zes van de acht groei principes lager scoort dan we samen wensen. Na een jaar van kennismaken en inventariseren komt het ILT daarom voor 2013-2014 met veel plannen en initiatieven. Bouwend op de opvallende pijlers van liefdevolle relaties en hartstochtelijke

spiritualiteit en groeizame gemeentekringen willen we in dit jaar ons best doen voor een positieve ontwikkeling in de overige vijf groeifactoren.

c. Missie en Visie VYW

Als het gaat om het opnieuw woorden geven aan de missie en visie van de gemeente dan zijn er een aantal zaken die van belang zijn:

1. Een Vineyard gemeente

De waarden prioriteiten en praktijken van een Vineyard gemeente, zoals die in de Vineyard Visie cursus worden uitgelegd zijn daarmee leidend. Daarnaast zijn er drie dingen onderscheidend:

- a. In een Vineyard Gemeente staat de Koninkrijks Theologie centraal. In de kern komt dat neer op gemeente zijn vanuit de verwachting van het gebed dat Jezus ons leerde: Uw Koninkrijk kome en Uw wil geschiedde, op aarde zoals in de Hemel. Onze hoop en verwachting is dat Gods Koninkrijk hier en nu op aarde zichtbaar wordt en doorbreekt. Daarvan zijn wij getuigen en boodschappers.
- b. Daarom neemt het werk en de kracht van de Heilige Geest in een Vineyard Gemeente een centrale plaats in. Deze Trooster leert, leidt en bekrachtigt ons in de opdracht die Jezus ons meegaf.
- c. Een Vineyard Gemeente is altijd een missionaire gemeente Met als primaire verlangen nieuwe gemeentes te planten en waar aanbidding van Jezus en de bediening van het Koninkrijk wordt vermenigvuldigd.

Kort samengevat zouden we kunnen stellen dat de missie van de Vineyard Gemeente in Wageningen daarom is: in de kracht van de Heilige Geest Gods Koninkrijk helpen aankondigen en uitbreiden.

2. Roeping gemeente (DNA & profetisch)

In de geschiedenis van de Vineyard Gemeente in Wageningen zijn de bovenstaande drie karakteristieken bepalend geweest. Daarnaast zijn er in de loop der jaren meerdere profetische woorden gesproken die extra duiding geven over het hoe en wat van onze missie.

Twee elementen zijn ons inziens belangrijk en meermalen bevestigd.

- Gemeente aan een rivier; mensen (met name studenten) komen en spenderen een periode in Wageningen en trekken daarna verder. Onze roeping is hen in de tijd dat zij bij ons verblijven in Gods genade binnen te brengen en hen toe te rusten om elders dezelfde Koninklijke missie voort te zetten.
- Gemeente in een opwekking; de verwachting en de hoop dat de Heer meer van de kracht van de Heilige Geest gaat geven aan de gemeente om ons te bekrachtigen in de missionaire opdracht is meermalen profetisch bevestigd. Deze kracht is echter niet van ons en niet voor ons. Zij is van Hem en bestemd om de gemeente te bekrachtigen om het Koninkrijk van Jezus op elke plaats waar gemeenteleden komen manifest te maken.

Deze elementen scheppen verwachting en tegelijk zijn het aanmoedigingen om al in deze richting te bewegen. Immers Jezus zegt: ‘Als tekenen zullen deze dingen de gelovigen volgen ...’ (Marcus 16:17)

3. Lange termijn

Naast het voorgaande is continuïteit een essentieel aandachtspunt. Opwekking en een goede ontwikkeling van de gemeente is niet bedoeld voor een paar jaar maar voorgoed. De gedachte dat zegen slechts in seizoenen komt heeft wel een historische maar geen theologische basis. De geschiedenis rechtvaardigt vooral de vraag: hoe slaagt een generatie er in de zegen die zij heeft ontvangen wel mee te geven aan de volgende. Met andere woorden, hoe wordt het plafond van de ene, de vloer van de volgende generatie. Een ‘cultuur van eren en erven’ waarin eerbied voor wat God in genade openbaart en geeft is gekoppeld aan doorgeven en toevertrouwen aan degenen die verder gaan is daarom een belangrijk en blijvend thema.

4. Gemeente leiden en gemeente stichten

In deze cultuur past ook de kans voor aspirant leiders om zich voor te bereiden op het toekomstig leiderschap van onze gemeente of het stichten en leiden van nieuwe Vineyard gemeenten in ons land of daarbuiten. Om die reden is het identificeren, rekruteren en trainen van nieuwe leiders een prioriteit en dient de overdracht van het leiderschap in de gemeente en het stichten van nieuwe gemeenten een concrete doelstelling te zijn.

II. SPEERPUNTEN

Vanuit deze visie op ons gemeente zijn ziet het LT de volgende speerpunten voor het komende jaar. Deze speerpunten hebben deels betrekking op de bestaande taakteams en zijn deels taakteam overstijgend. Ik begin met de laatste soort.

1. Thema van het seizoen

a. Aanleiding

In het afgelopen seizoen hebben we het thema ‘cultuur van eer’ vanuit Psalm 50:15&23) centraal gesteld. In aansluiting op dat thema zullen we in het komende seizoen stilstaan bij het thema ‘van boven bekeken’. In ‘cultuur van eer’ leerden we onder andere dat niet altijd datgene wat voor ogen is, maar veel meer dat wat Gods plan is leidend mag zijn voor ons geloof, gebed en onze verwachting. In het ‘onze Vader’ moedigt Jezus ons aan om te bidden dat Gods Koninkrijk komen zal. Om deze gedachte verder te leren begrijpen willen we komend seizoen leren kijken vanuit die verwachting. Zoals Ezechiël in hoofdstuk 37 leert dat God geen vlakke met dorre dode beenderen ziet maar een leger en Ezechiël vervolgens opdraagt dat te profeteren. Zo willen we leren kijken en nadenken over een veelvoud aan onderwerpen vanuit de vraag: wat ziet U Heer en wat / hoe mogen wij vandaaruit bidden en doen.

b. Continuïteit

- Vineyard Gemeente Wageningen; Jaarplan & Begroting 2013-2014 – 3
Concept 2 dd.260913 (t.b.v. Coördinatieteam; na toetsing door ILT)

We kiezen dus niet voor een heel nieuw thema maar liever voor de verdere uitwerking en toepassing van het thema van afgelopen seizoen. De indruk dat na een jaar het thema pas begint te landen is daarvoor een belangrijk motief. Het is onze overtuiging dat de insteek die we hebben gekozen in het thema ‘cultuur van eer’ een blijvend stuk van ons DNA dient te worden. Met name omdat het in feite gaat om de concrete uitwerking van de Koninkrijktheologie die we in de Vineyard als centraal thema herkennen.

2. Uitwerking Communicatie

a. Missie & visie van de gemeente

‘Als dromen / visie / openbaring ontbreekt verwildert het volk’ schrijven de mannen van Hizkia in Spr. 29:18. Aan dromen en visie ontbreekt het bepaald niet in de gemeenteleiding. Maar is iedereen daarvan op de hoogte?

In het komende seizoen willen we veel aandacht besteden aan de communicatie van de dromen zodat we als gemeente samen steeds beter weten welke richting we op gaan en welke niet.

Een heldere uitwerking en communicatie van de missie en visie van de gemeente; een bijpassende vernieuwing van de huisstijl, de website en andere communicatie middelen; een goede communicatie strategie naar de gemeente en naar buiten; een goed team dat deze strategie uitvoert en bewaakt; dat zijn voorbeelden van de zaken die we in het komende seizoen hopen te realiseren.

b. TT communicatie

In de eerste plaats proberen we daarom een taakteam communicatie op te zetten dat al deze verlangens helpt uitwerken, realiseren en bewaken. De eerste stappen worden inmiddels gezet om dit team samen te stellen. Met het team zullen we in het najaar alle plannen op een rijtje zetten en uitwerken. De eerste vruchten zullen in het voorjaar 2014 waarschijnlijk zichtbaar gaan worden.

Agendapunten voor de TT zijn in ieder geval dat het mogelijk wordt om tijdens de zondagsdienst zo veel mogelijk mededelingen te verschuiven naar de PowerPoint die voorafgaand aan de dienst wordt vertoond en de infobrief die we in het weekend per email aan alle gemeenteleden versturen. Het is ons ideaal om de meest essentiële mededelingen op den duur vooraf op te nemen op video en om die na het welkom vooraan de dienst te vertonen.

Tevens is het streven om de collecte in dit seizoen te vervangen voor een machtigingskaart die, samen met een welkomstkaart op elke stoel ligt, en na de dienst bij het verlaten van de zaal in een brievenbus kan worden gedeponerd.

3. Integratie van de 5 voudige bediening

a. Bediening groepen & ouders

In de afgelopen modulemaanden is steeds de cursus ‘de 5-voudige bediening’ een onderdeel van het programma geweest. Ook de komende modulemaanden zal deze cursus op het programma staan zodat elke gemeentelid de kans krijgt de cursus mee te maken.

De inhoud van de cursus is uitgangspunt voor ons verlangen om de 5-voudige bediening zoals die in het Nieuwe Testament door de apostel Paulus wordt geduid een structurele plaats in ons gemeenteleven te geven.

In de cursus komt met name de vraag aan de orde wat de 5-voudige bediening wel en niet is en waarom deze bedieningen belangrijk zijn voor Nieuw Testamentische gemeenten. In de uitwerking die we vanaf dit seizoen willen proberen vorm te geven gaan we de 5-voudige bediening in de praktijk proberen te brengen.

Als Paulus spreekt over bediening dan gaat het in alle vijf gevallen over een bijzondere genade die iemand door de Heilige Geest gegeven wordt en die zichtbaar wordt in kracht. Zo is er bijvoorbeeld een verschil tussen een kennis overdracht en de bediening van het leraarschap. In het laatste geval zal de kracht van de Heilige Geest zodanig werken in het onderwijs dat degene die het onderwijs ontvangt door God aangeraakt wordt en veranderd.

Omdat het om kracht gaat is veiligheid een belangrijke voorwaarde. Zijn de mensen die deze kracht hanteren veilig en kunnen ze op een gezonde manier omgaan met wat hen wordt toevertrouwd door de Heilige Geest. Om dat te leren starten we komend seizoen met ‘bedieningsgroepen’. Plaatsen waar mensen bij wie een van de 5voudige bedieningen herkenbaar is de kans krijgen om gezond te leren functioneren in deze bediening.

Drie dingen staan centraal

1. Identiteit – ben je gezond in je identiteit of neig je de bediening te gebruiken om erkenning van mensen te krijgen en zo je identiteit te versterken. Dat willen we graag voorkomen door te helpen deze risico’s te identificeren en je te helpen gezond te worden in je identiteit.
2. Cultuur – begrijp je hoe we in de Vineyard vanuit onze waarden de bedieningen invullen en hanteren. Ben je bereid om je daar aan te houden.
3. Autoriteit – kun je onder autoriteit functioneren en wil je dat ook. Begrijp je wat dat betekent in de gemeente en hoe en waarom de 5-voudige bediening ook een zekere volgordelijkheid heeft.

In de afgelopen maanden hebben we met een aantal mensen gesprekken gevoerd over de vraag of zij bereid zijn om voor een van de bedieningen een groep mensen te begeleiden. We noemen deze mensen voorlopig even

‘bedieningsouders’. Voor drie van de vijf bedieningen kunnen we nu beginnen met de inhoudelijke voorbereiding en hopen we in het najaar een aantal mensen uit te dagen deel te nemen aan zo’n bedieningsgroep.

b. Identificeren, rekruteren, begeleiden en aanmoedigen

Het is onze hoop dat we deze begeleiding zodanig kunnen uitbouwen dat er in de toekomst voor ieder gemeentelid de kans is om in dergelijke groepen mee te draaien. We geloven dat ieder gemeentelid genade ontvangt om onder de leiding van de Heilige Geest mee te helpen anderen ‘toe te rusten tot dienstbetoon’.

We vragen de ‘bedieningsouders’ om hun ogen en oren de kost te geven en mensen te helpen herkennen in de bedieningsgenade die de Heilige Geest hen heeft gegeven, hen uit te dagen daarin te leren en te groeien door een poosje onder hun leiding mee te draaien in de bedieningsgroep.

c. Link met gemeenteleiding

Mogelijk zullen de ‘bedieningsouders’ in de toekomst ook gevraagd worden deel uit te maken van de ‘raad van support’. De bedieningsouders hebben immers een belangrijke coachende rol die sterk gekoppeld moet zijn en blijven met de dagelijkse leiding van de gemeente. Ook zal, zo verwachten wij, de focus van de ‘raad van support’ meer op de geestelijke dynamiek en koers van de gemeente komen te liggen dan op de praktisch organisatorische zaken. Zo voorkomen we dat een ‘raad van support’ een tweede LT gaat worden.

Gesprekken hierover zullen in de loop van het komende seizoen worden gevoerd.

4. Leiderschapstrainingsprogramma

In het afgelopen seizoen is een bescheiden start gemaakt met het gemeenteleiders trainingsprogramma. Inmiddels hebben twee echtparen zich gecommitteerd en zullen in januari naar verwachting nog eens 7 mensen starten.

a. Doel en criteria

De doelstelling van dit programma is direct verbonden met de missie van de gemeente, maar ook met haar toekomst. De gemeente stichtende missie moet een concrete vertaling krijgen in het opleiden en trainen van gemeenteleiders en gemeentestichters die op een gezonde manier voorbereid zijn op de uitdagingen van het leiden van een gemeente. Daarnaast is een overdracht van het leiderschap in onze gemeente aan mensen van volgende generaties aan de orde. Nu zien we dat op het niveau van taakteamleiders maar binnen 10 jaar ook op het niveau van gemeenteleiding. Daarom heeft dit programma als doel aspirant leiders kennis te laten maken met alle facetten van het leiden van de gemeente op het hoogste niveau. Daarnaast hen toe te rusten en voor te bereiden op een

taak op dat niveau. In het programma wordt daarbij goed gekeken naar geschiktheid, gaven en talenten zodat het programma in de eerste plaats een ontdekkingsreis is voor de deelnemer en de gemeente.

Deelname is mogelijk voor iedereen die aan de criteria voor deelname voldoet. De kandidaten worden in de eerste plaats bevraagd op hun leerbaarheid, hun gemeente visie en hun bereidheid om alles op te geven.

b. VI

Voor de opleiding van gemeenteleiders maken we gebruik van het trainingsprogramma van VI (Vineyard Institute; voorheen Vineyard Leadership Institute geheten). Het VI programma duurt 4 jaar en is sterk afgestemd op en verankerd in de praktijk van het gemeente leiderschap. De deelnemers hebben na drie jaar een BA theologie. Daarbij hebben zij naast een algemene basisopleiding ook een specialisatie in hun opleiding gekozen.

De cursussen van VI zijn niet gratis. De deelnemers aan het programma moeten naar vermogen een flinke investering doen voor het programma; in geld en in tijd.

c. Planning

Met de deelname van twee echtparen is de capaciteit van het programma nog niet gevuld. Wij verwachten dat 10 kandidaten voor dit moment het maximum is gezien de tijdsbesteding van de gemeenteleider. Wij hopen dat dit najaar de maximale bezetting gerealiseerd zal worden.

Gezien de duur van het VI onderdeel van het programma zal de eerste echte afronding van het traject in 2016 plaatsvinden. Een programma als dit vraagt een grote investering en een lange adem. Echter, naast de opleiding zelf is een belangrijk aspect in het traject de mate waarin de gemeente genade om leiding te geven herkent en bevestigt. Die bevestiging geeft een goede basis om nieuwe leiders in de toekomst uit te zenden om een nieuwe gemeente te stichten of in te zegenen in de leiding van onze gemeente. Gedurende het programma zullen de deelnemers daarom in toenemende mate zichtbaar betrokken worden bij het werk van de gemeenteleider.

5. Pastoraat

In het pastoraat team zal dit jaar het accent liggen op overdracht van leiderschap en het bouwen van de pastorale structuur voor de toekomst.

In verband met de veranderingen in de WMO verwachten we dat in de komende jaren veel hulpvragen in de richting van kerken zullen komen. Reden genoeg om ons pastorale werk grondig te organiseren. Daarom kiezen we ervoor om dit jaar een aantal veranderingen aan te brengen in de pastorale aanpak.

a. Integraal plan

- Vineyard Gemeente Wageningen; Jaarplan & Begroting 2013-2014 – 7
Concept 2 dd.260913 (t.b.v. Coördinatieteam; na toetsing door ILT)

Bij de benadering van pastoraat leggen we voortaan meer nadruk op een integrale benadering. De pastorale teams die er zijn en komen staan niet los van elkaar maar zijn deel van één taakteam met een gezamenlijke aanpak om een hulpvraag te behandelen.

b. Loket, intake en traject

Om dat mogelijk te maken kiezen we ervoor om te werken met één pastoraal & diaconaal loket. In feite was dat tot nu toe ook al zo maar we hopen nu te komen tot de vorming van een team van mensen die deze rol vervullen. Zij gaan werken met een intake formulier en verzamelen zo de hulpvragen. De intake formulieren leggen zij voor aan de taakteamleiders en de teamleiders van het pastoraat die daarna samen komen tot een aanbod van hulp binnen de gemeente of een doorverwijzing naar hulpverlening buiten de gemeente.

c. Nieuwe loten aan de boom: SOZO & diaconaat & div. trainingen

Bij gebrek aan een betere terminologie kiezen we voor een gelaagde opbouw van ons pastoraat in de vorm van eerste-lijns en tweede-lijns pastoraat. Onder eerste-lijns verstaan we hulpvragen die we met SOZO kunnen bedienen. Tweede-lijns noemen we alle hulpvragen waarvoor SOZO niet afdoende is alsook de diaconale hulpvragen.

SOZO is een aanbod van gebed voor innerlijke genezing en bevrijding met als belangrijkste doel dat blokkades in het persoonlijke contact met God worden opgeruimd en persoonlijke verbondenheid met God de Vader, de Zoon en de Heilige Geest wordt hersteld. Inmiddels is de training om SOZO's aan te kunnen bieden in volle gang. Eind 2014 hopen we een vast team van minstens 10 ervaren SOZO-ers te hebben die wekelijks één of meer mensen in een SOZO kunnen begeleiden.

Naast SOZO willen we het komende jaar twee andere vormen van pastorale hulp in de gemeente intern verankeren. Daarmee bedoelen we dat er niet alleen mensen zijn die getraind zijn in deze vorm van pastorale hulp maar dat er ook regelmatig door nieuwe mensen training wordt gevolgd in deze vorm van pastorale hulp. Deze vormen betreffen 'tweede-lijns' pastorale hulp. Op dit moment onderzoeken we daarvoor 'de questionnaire' van Wilkin vd Kamp en 'Cleansing stream'.

Naast eerste en tweede-lijns pastorale teams zullen we komend jaar een diaconaal team opbouwen. Dit team is onderdeel van het pastorale taakteam. Zo zorgen we ervoor dat diaconale hulp niet alleen praktisch is maar ook gekeken kan worden naar eventuele onderliggende pastorale nood.

Op het gebied van fysieke nood is er inmiddels een goed functionerend team dat gebed voor genezing aan kan bieden. Ook voor dit team geldt dat het onderdeel is van het pastoraat zodat niet alleen naar de fysieke

gesteldheid van een client gekeken wordt maar ook naar eventuele onderliggende pastorale nood.

d. Niet alles zelf doen

Naast het interne SOZO-, tweedelijns-, genezings- en diaconale team kiezen we ervoor om een actieve relatie op te bouwen met specialisten en hulpverleners buiten de gemeente. We zullen daarbij nauwkeurig letten op de identiteit van de hulpverlener en de hulp. Doorverwijzing kan daardoor ook tot het aanbod van zorg behoren.

Living waters, het Torenkamertje en Eliagg zijn voorbeelden van gespecialiseerde hulpverlening waar al een relatief korte lijn mee bestaat.

e. Training

De opbouw van de pastorale teams willen we zo vorm geven dat elk team een teamleider heeft die vooral bezig zal zijn met het identificeren, rekruteren en trainen van de teamleden. Op die manier hopen we ook naar de toekomst continuïteit te garanderen. Om deze reden wordt ook komend seizoen weer een SOZO basic & advanced training georganiseerd.

6. Thuisfront team

Het aantal 'long-term' zendelingen is de afgelopen jaren niet gegroeid. Wel treden in de omstandigheden van sommige zendelingen in dit of komende seizoenen grote veranderingen op die extra aandacht vragen. Het aantal 'short-term' zendelingen en reizigers is toegenomen. Voor deze groep blijkt dat begeleiding voor vertrek en na thuiskomst in veel gevallen een welkom zou zijn. Daardoor kan de gemeente helpen in de re-integratie en het verwerken van de opgedane ervaringen.

a. Samenvoegen van alle teams

De verschillende thuisfront teams hebben in de afgelopen jaren veel betekend voor de zendelingen. Ze zijn onmisbaar geworden kun je gerust stellen. Tegelijk merken we dat de omvang en kracht van de teams niet altijd afdoende is. Om die reden vormen we komend jaar één taakteam 'thuisfront'. Daarin voegen we de teams bij elkaar zodat de capaciteit en expertise onderling kan worden benut. We zorgen dat elke zendeling één contactpersoon heeft naar het 'thuisfront' taakteam zodat de persoonlijke link goed gewaarborgd is.

Naast de persoonlijke lijn met de 'long-term' zendelingen willen we in dit taakteam ook relatie onderhouden met 'short-termers'. Enerzijds door een zichtbaar meldpunt te hebben voor mensen die op reis gaan en anderzijds door hen begeleiding aan te bieden.

b. Focus op gaan en terugkomen begeleiding

In de komende jaren zijn er meerdere zendelingen die definitief terug zullen keren. We constateren dat deze ontwikkelingen vaak hele nieuwe behoeften schept in de relatie met de gemeente. Om tijdig en effectief op deze nieuwe situatie te anticiperen willen we komend seizoen gebruiken om de veranderingen die aanstaande zijn en de rol die de gemeente daarin dient te spelen te inventariseren.

c. Extra aandacht voor korte termijners

Het vertrek en de terugkeer van ‘korte termijners verdient aandacht omdat de impact van hun reizen vaak groot is en landen in het ‘gewone leven’ niet altijd vanzelf gaat. Bovendien zal het voor de gemeente goed zijn om de waardevolle ervaringen die de ‘kort verbander’ rijker is geworden te betrekken in de relatie met dit gemeentelid.

Het thuisfront team heet als opdracht om aan te bieden vooraf een intake gesprek te voeren (wat ga je doen, waarom, waar ben je, hoe kunnen we je helpen) en achteraf een de-brief gesprek te hebben (wat heb je geleerd, wat ging goed en wat niet, hoe ga je landen, wat nu).

7. Kapel

De Kapel heeft het nodige achterstallige onderhoud opgelopen. Daarnaast is er, door veranderde regelgeving ten aanzien van brandveiligheid, een liniet op het gebruik van de Kapel komen te staan.

a. Restaureren of verbouwen

Het noodzakelijke onderhoud en de aanpassingen op brandveiligheid zijn kostbaar. Daarnaast is de Kapel in haar huidige vorm beperkt bruikbaar en liggen er al langer plannen om te komen tot een grondige verbouwing die de Kapel tot een veel multi functioneler gebouw zou omvormen. De kosten van een renovatie op korte termijn zouden bij een verbouwing op langere termijn volgens experts geheel teniet worden gedaan. Om die reden moet er in seizoenen een keuze gemaakt worden tussen onderhouden of verbouwen.

b. Visie voor de Kapel

Om een keuze voor investeren in de Kapel te rechtvaardigen moeten we helder hebben op welke manier de Kapel past in de missie en visie van de gemeente.

Ook in de huidige staat merken we dat de Kapel een belangrijke rol vervult voor de gemeente en er sprake is van een redelijke bezetting. Als leidersteam herkennen we ook dat, vanuit de visie die we eerder in dit document beschreven, er in de komende jaren een toename zal zijn in de behoefte aan een plaats voor kleinschaliger bijeenkomsten voor training, pastoraat en allerlei vormen van dienstverlening binnen en buiten de gemeente. Om die reden willen we in het komende seizoen de mogelijkheid van verbouwing verder onderzoeken.

c. Draagvlak en financiering

Inmiddels is er een ontwerp gemaakt voor verbouwing en een eerste doorrekening van de kosten is beschikbaar. In de komende maanden onderzoeken we of en hoe financiering mogelijk is. Daarnaast zal in de komende maanden aan de gemeente helder en duidelijk worden uitgelegd welke vorm van financiële verplichting zou kunnen worden aangegaan en wat daarvan de consequenties zijn.

Een beslissing over een verbouwing zal alleen kunnen worden genomen als er binnen de gemeente voldoende draagvlak is en commitment voor de lange termijn. Een verdere communicatie over de plannen en de bijbehorende visie is daarom een belangrijk punt voor de agenda van het komende seizoen. Een keuze voor verbouwen of onderhoud zal begin 2014 noodzakelijk worden.

8. Kinderen & Tieners

De kinder- en tienerteams doen geweldig werk en doen dat met veel passie. De kinder-rijkdom van de gemeente zal in de komende jaren waarschijnlijk nog toenemen. Rekruteren en trainen van leiders is daarom een aandachtspunt voor de kinder- en tienerleiding.

Tegelijk zijn juist de kinderen de doelgroep waarin we, als we de visie zoals verwoord in I-3 waar willen maken, het meest moeten investeren. In de Conferentie van Vineyard USA van afgelopen zomer (2013) vertelde Luis Bush (Transform World Connections) over het 4-14 window. Wat blijkt, in dit leeftijdsbereik wordt 80% van de keuzes voor Jezus gemaakt. Toch investeren kerken vaak maar 20% of minder van hun aandacht tijd en geld in kinderen van deze leeftijden. Dat moet anders. Daarom zijn er drie speerpunten die komend jaar speciale aandacht krijgen:

a. Profetisch logboek per kind

Hoe zou het zijn als voor ieder kind dat instroomt in één van de kindergroepen elke week specifiek gebeden wordt tijdens de kinderdiensten om een profetische aanmoediging voor later. Door deze indrukken per kind te verzamelen ontstaat een profetisch logboek. Aan het einde van de rit, voor het kind naar de tieners of naar de RISK groepen opschuift kan dit logboek worden overhandigd. Zeer waarschijnlijk zijn in de vele indrukken die dan zijn genoteerd duidelijke contouren te lezen van Gods liefde en roeping voor het betreffende kind die tijdens de hele verdere leven positieve impact op zijn of haar geloof zullen hebben.

b. Aanbidingsdiensten voor kinderen

Omdat in de zondagse diensten de kinderen eerder uit de diensten zullen vertrekken (zie punt 9) en zij zodoende minder van de aanbidding mee zullen maken in de grote dienst vinden we het van groot belang dat er regelmatig veel aandacht voor aanbidding is met de kinderen. Naast de tijd

die in de kinder- en tienerdiensten zelf hieraan wordt besteed zullen we dit jaar specifieke kinder-aanbiddingsdiensten organiseren waarin aanbidding in vele vormen centraal staat. Kern is de kinderen bijbrengen dat we willen ‘aanbidden voor een publiek van één persoon’ en dat we hen meenemen in aanbidding op een manier die bij hen past. Het aanbiddingsteam van JanKees Goud is bereid om in hiervoor beschikbaar te zijn.

c. Cyclische thema’s

De thema’s die we met de kinderen behandelen zijn vrijwel altijd cyclisch georganiseerd zodat een kind dat instroomt aan het einde van de rit de belangrijkste thematiek altijd zal hebben meegekregen.

We willen dit jaar de cyclische aanpak implementeren en nagaan of we geen belangrijke thema’s vergeten. Een voorbeeld van een dergelijk vergeten thema is Bijbelse seksuele ethiek. Op dit thema zullen we dit jaar zoeken naar materiaal dat ons in staat stelt in drie leeftijdsgroepen het thema zo aan te bieden dat de kinderen en tieners goed voorbereid de puberteit in kunnen. Daarnaast onderzoeken we of er nog andere witte inhoudelijke vlekken in het programma zitten.

Naast deze aandachtspunten hebben de aanpassingen in de zondagsdienst gevolgen voor de kinderdiensten. Die zullen we komend jaar uitgebreid doordenken met het taakteam voor we e.e.a. in beweging zetten. Uitgangspunt is daarbij meer en niet minder aandacht voor de geestelijke ontwikkeling van de kinderen.

9. Aanbidding

Aanbidding is in onze waarden de hoogste prioriteit. Vanuit de waarde voor relaties is onze relatie met de Heer Jezus en de expressie daarvan in aanbidding essentieel. In de aanbidding merken we dat er steeds vaker een zodanige dynamiek ontstaat dat de Heilige Geest meer ruimte lijkt te vinden in de samenkomst.

Een hindernis is vaak de hoeveelheid tijd en aandacht die door de mededelingen, collecte, en het vertrek van de kinderen na het tweede of derde lied wordt opgeëist. Om die reden zullen we zo veel mogelijk mededelingen verschuiven naar de PowerPoint die voorafgaand aan de dienst wordt vertoond en de infobrief die we in het weekend per email aan alle gemeenteleden versturen.

Het is ons ideaal om de meest essentiële mededelingen op den duur vooraf op te nemen op video en om die na het welkom vooraan de dienst te vertonen. Tevens is het streven om de collecte in dit seizoen te vervangen voor een machtigingskaart die, samen met een welkomstkaart op elke stoel ligt, en na de dienst bij het verlaten van de zaal in een brievenbus kan worden gedeponerd.

a. Vrijdagavond diensten

In het verleden zijn er op verschillende wijzen naast de zondagsdiensten extra avonden georganiseerd waarin aanbidding en bediening centraal stonden. Waar we de dynamiek in de aanbidding tijdens de diensten zien

toenemen, maar de tijd in de zondagse dienst beperkt is is het ons voornemen om dit jaar opnieuw een aanbiddingsdienst in de avond te starten. Centraal staat daarin aanbidding en bediening. In het bijzonder denke we daarbij aan gebed voor zieken. Dit mede naar aanleiding van het gemeenteweekend en de profetische aanmoediging die we tijdens dat weekend over dit onderwerp mochten ontvangen.

Idealiter zijn deze diensten daarom ook open voor alle mensen die samen met de Vineyard de Heer willen aanbidden en gebed voor genezing zoeken.

b. Aanbidding op de kring

Om de waarde van aanbidding ook gestalte te geven op kringavonden is het nodig dat we voorzieningen treffen voor de kringen waar geen aanbiddingsleider als kringlid de aanbidding voor zijn of haar rekening kan nemen.

Dankzij de moderne technische middelen is het mogelijk via een iPad en het programma OnSong gekoppeld aan een TV op elke kring zowel begeleiding als teksten aan te bieden. We onderzoeken dit jaar of een dergelijke voorziening vanuit het taakteam aanbidding kan worden ingevuld met de kringleiders.

10. Kringen

De gemeentekringen zijn voor ons gemeenteleven van vitaal belang. Uitgangspunt voor een gemeentelid is dat iedereen trouw is in de volgende vijf zaken:

- deel is van een gemeentekring
- deelneemt aan de zondagse diensten
- deelneemt aan een module tijdens de twee jaarlijkse modulemaanden
- wekelijks een significante taak vervult in de gemeente
- meedraagt in de kosten van de gemeente

a. Kringen als landingsplaats voor het thema

Deelname aan de gemeentekringen is een essentieel onderdeel van het gemeenteleven omdat tijdens de kringavonden enerzijds het thema van het seizoen dat om de week in de zondagse dienst wordt uitgewerkt centraal staat. Op die manier verwachten we dat de thematiek en de praktijk van het leven dicht genoeg bij elkaar kunnen komen om het thema te laten landen.

b. Kringleiders als mentoren van groei

Anderzijds is de kringleider beschikbaar als een mentor van de geloofsgroei van elke deelnemer. Om die reden hebben we in het afgelopen seizoen de kringleiders training aangeboden die inzicht geeft in de persoonlijkheid en communicatie (7 Life Languages) en die de eerstelijns pastorale mogelijkheden van het SOZO programma inzichtelijk maakt. De kringleider is geen pastor en ook geen coach maar wel iemand die een kring lid beter leert kennen. Vanuit die relatie is de kringleider in

staat om ook op het persoonlijke vlak adviezen te geven en waar nodig de link te leggen met training en ondersteuning in de gemeente. Voor 7LL zijn daarvoor een aantal gelicenseerde coaches aanspreekbaar voor de kringleiders. Ook voor pastorale adviezen streven we naar een dergelijk soort aanspreekpunten voor de kringleiders.

c. Nieuwe kringen

Komend jaar hopen we te groeien naar een 80% dekking van de kringen in de gemeente. Belangrijk is daarvoor dat het aantal mensen dat toegerust is om een kring te leiden groeit. Ontwikkelen van regelmatig terugkerende toerusting daarvoor staan voor het komende jaar op de agenda. Doordat voor de kringavond steeds een korte samenvatting van de laatste themapreek en daarbij behorende gespreksvragen beschikbaar wordt gesteld is de drempel van het inhoudelijke invullen van een kringavond een stuk verlaagd.

11. Evangelisatie

Op het gemeenteweekend dat de seizoenstart van dit jaar markeerde is door gastspreker Marc Dupont een profetische aanmoediging rond het thema genezing en evangelisatie. We nemen dat woord zeer serieus.

a. HOTS

Het 'Voel je vrij - team' dat voorheen veel evangelisatie activiteiten organiseerde is sinds de zomer opgeheven. Daarvoor in de plaats starten meerdere leden van dit team met 'Healing On The Streets'. Een vorm van evangelisatie en bediening die in Vineyard Utrecht en Amersfoort als uitgebreid is beproefd. Dit jaar hopen we een HOTS team van voldoende omvang op te bouwen zodat bij de start van de HOTS activiteiten in 2014 de continuïteit gewaarborgd is.

b. Evangeliseren vanuit DNA & gemeentestichting

John Wimber gaf ooit als motto voor de dynamiek van de gemeente: 'Catch them, Clean them and Send them out.' Niet alleen is dit de juiste dynamiek voor een Vineyard gemeente, het is het Bijbelse beeld dat in de evangeliën door de heer Jezus zelf als DNA van de kerk wordt aangereikt. Wij gaan daarbij niet alleen uit van een groeiende 'eigen' gemeente maar zullen ons ook nadrukkelijk blijven richten op het opbouwen van nieuwe Vineyard gemeentes.

Komend jaar overwegen we daartoe hoe de diverse kernen rondom Wageningen en de ontwikkelingen aldaar zich verhouden kunnen tot de kern van de gemeente in Wageningen.

c. Toolkit

Veel aandacht zullen we tegelijk besteden aan de training van gemeenteleiders (zie hfdst II-4) en het modulair maken van de

verschillende trainingsprogramma's. Door trainingsvideo's op te nemen op DVD of on-line beschikbaar streven we naar het opbouwen van een 'Gemeentestichters Toolkit'. Die maakt het op den duur mogelijk voor een kleiner team om alle noodzakelijke training in een nieuwe gemeente te ontsluiten. Ook als er niet meteen veel 'leraars potentieel' in het team aanwezig is. Dit jaar worden de 3 fundamentele cursussen opgenomen.

12. Organisatie

Nieuwe wet- en regelgeving heeft ons aanleiding gegeven om de financiële, juridisch en administratieve organisatiegraad van de gemeente met een aantal experts door te lichten.

a. Gemeentepakket

Sinds 2013 is op initiatief van Vineyard Benelux een pakket aan noodzakelijke diensten op het vlak van financiële, personele, juridische en administratieve producten samengebracht in het zogenaamde gemeentepakket. Dit pakket wordt door 'Gabriel Financiële Bescherming' uit Amersfoort aangeboden aan de Vineyardgemeentes en stelt gemeenten in staat om tegen een gereduceerd tarief te inventariseren of alle noodzakelijke producten op deze gebieden worden gebruikt; of de meest effectieve producten en combinaties worden gebruikt en om dat wat ontbreekt aan te vullen. Het Gemeentepakket werkt vanuit de gedachte dat gemeenten gediend zijn met een partner die op deze terreinen verstand van zaken heeft en die op regelmatige basis meekijkt en adviseert. Het Gemeentepakket is daarom in de eerste plaats een abonnement op monitoring en advies. Vineyard Wageningen heeft per 2013 een dergelijk abonnement afgesloten en samen met GFB zijn we nu bezig de verschillende portefeuilles op orde te brengen.

b. Audit

Voor de aanvang van het Gemeentepakket heeft in de zomer van 2013 voor het eerst een Audit plaatsgevonden en inmiddels is een rapportage ontvangen met daarin een analyse en verbeterpunten voor de onder a genoemde onderdelen van de gemeente. Doelstelling is om de Audit elke twee jaar te herhalen en zo te toetsen of we de verbeterpunten hebben opgelost en of er door nieuwe omstandigheden of veranderingen in wet- en regelgeving aanpassingen nodig zijn.

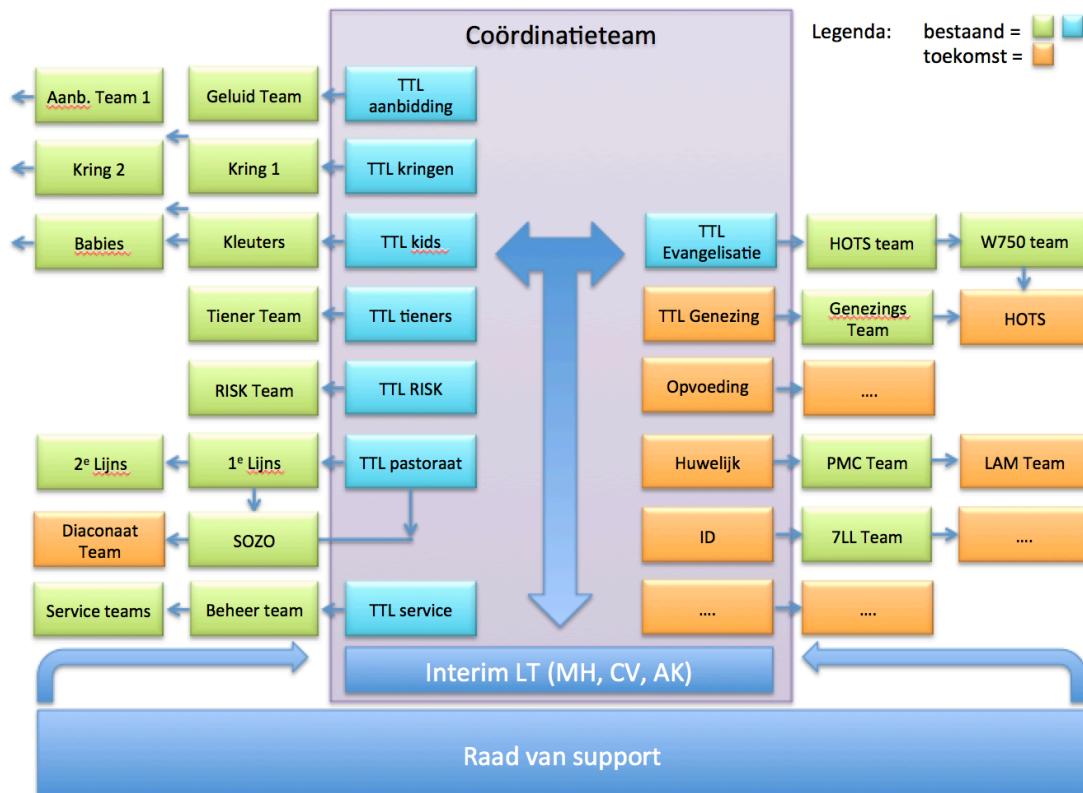
De Audit wordt uitgevoerd in overleg met Vineyard Benelux. Een dergelijke Audit vindt op het ogenblik in meerdere gemeenten plaats en het is de verwachting dat deze in de nabije toekomst in alle Vineyard Benelux gemeenten een vast onderdeel van het beleid zal worden.

c. HisSon

Per januari 2012 is het dienstverband van George Zeeman met wederzijdse instemming beëindigd. Voortaan betreft Vineyard Wageningen de diensten van George als klant bij zijn bedrijf (HisSon).

d. ILT, LT, Raad van Support (RvS) en CoördinatieTeam (CT).

Het is ons verlangen om aan de ‘interim’ staat van het LT in het seizoen 2013 -2014 een einde te maken. Het verlangen is om de Raad van Support (RvS) en de integratie daarvan met het bestuur van het kerkgenootschap in dit seizoen goed te omschrijven en de juiste personen om daarvan deel uit te gaan maken dit jaar te vinden en te installeren. Tegelijk zal in de loop van dit seizoen daarmee het ILT haar werkzaamheden staken om plaats te maken voor de nieuwe structuur waarin een samenspel tussen RvS, bestuur, gemeentleider en CoördinatieTeam de gemeente voortaan zullen leiden. Onderstaande figuur geeft een beeld van de wijze waarop deze organisatie vorm krijgt.



III. BEGROTING

1. Uitgangspunt voor de inkomsten

Ten aanzien van het budget hanteren wij de volgende uitgangspunten voor:

- a. Over geven:
 - i. Een gemeentelid geeft van wat hij / zij heeft aan Gods Koninkrijk.

- ii. Wij herkennen dat de Bijbel ons een minimum percentage leert geven van 10% van wat ons door God is toevertrouwd (geld, tijd, energie).
 - iii. Daarbij menen wij dat alles wat we hebben ons geschonken is en we over de overige 90% ook geen eigenaars maar rentmeesters zijn in dienst van onze Heer Jezus.
 - iv. Wij roepen gemeenteleden op om met 10% van hun middelen onze gezamenlijke roeping om Vineyard Gemeente te zijn in Wageningen te helpen financieren.
 - v. We willen tegelijk ieder stimuleren om ook vanuit de overige middelen giften te geven aan doelen die men op het hart heeft gekregen, echter altijd in de Context van aanbidding en liefde voor onze Heer Jezus.
- b. Over begroten:
- i. Per eenheid in de gemeente (huishouden) gaan we uit van 10% van het gemiddelde Nederlandse inkomen dat elk jaar door het CBS wordt berekend.
 - ii. Sommigen zullen in staat zijn (veel) meer te geven, anderen door omstandigheden minder. Gemiddeld verwachten we op deze wijze reëel te kunnen begroten en hopen we geld over te houden op de begroting.
 - iii. We stimuleren ieder gemeentelid om naar vermogen aan de gemeente te geven, al is het maar een euro per maand. Op deze manier krijgt de verbondenheid en mede verantwoordelijkheid vorm en daar is het ons in de eerste plaats om te doen.

2. Vooruit begroten

In de afgelopen jaren is niet gewerkt met een begroting vooraf maar met reserveringen. Daarvoor waren goede redenen echter in de toekomst is het ons verlangen om intentioneel te begroten vanuit de missie en visie die we als gemeente herkennen. Dat betekent dat we plannen maken en die plannen ook vertalen naar een begroting.

Om die reden worden taakteamleiders aangemoedigd om doelgericht na te denken over hun taakteam in het gemeentejaar en de langere termijn. In het coördinatieteam (ontmoeting van het ILT met alle taakteamleiders) zullen we daarom veel met elkaar praten en bidden over de missie, de visie, de plannen en doelen van de gemeente en proberen we die zo concreet mogelijk te vertalen naar de verschillende taakgebieden.

3. Algemene keuzes

- a. 10 % geven
In vrijwel elke Vineyard gemeente bestaat de gewoonte om het principe van geven ook toe te passen op het gehele budget. Daarom reserveren wij vooraf 10% van het budget om daarmee andere gemeenten, kerken of doelen te zegenen.
- b. 6% afdracht aan VY Benelux

De Vineyard gemeenten in de Benelux zijn met elkaar verbonden in de AVC (Association of Vineyard Churches) Benelux. Een team van drie voorgangers reserveert een deel van hun tijd om de Vineyard gemeenten in de Benelux en de Baltische staten te ondersteunen waar nodig en gewenst. De kosten daarvoor worden door alle Vineyard Gemeenten in de Benelux gedragen door 6% van hun jaarlijks budget voor Vineyard Benelux te reserveren.

c. Tijd kopen & salarissen

Op dit moment staat alleen Menno Helmus voor vier dagen op de loonlijst van de gemeente. Hij werkt full-time voor de gemeente. Daarnaast besteedt hij een (klein) deel van zijn tijd aan Vineyard Benelux en een dag per week aan het leiden van de gemeentestichting in Amersfoort. Tot en met 2016 loopt de huidige afspraak met Menno dat hij 4 dagen per week op de loonlijst van de gemeente staat.

George Zeeman stond tot 1 januari 2013 voor 1 dag per week op de loonlijst maar is na wederzijds overleg niet langer in dienst van de gemeente. In plaats daarvan is de gemeente voortaan klant bij het bedrijf van George (Hisson).

Er zijn een aantal mensen in de gemeente die ervoor konden en wilden kiezen om een dag minder te werken en daardoor tijd vrij te maken voor de gemeente. Dank daarvoor. Deze ‘tentenmakers’ benadering helpt geweldig en levert een hele mooie impuls voor veel van de activiteiten van de gemeente.

Met name voor de training en opleiding van nieuwe gemeenteleiders is het nodig dat we in de toekomst ook ‘tijd kopen’ zodat deze mensen zich kunnen concentreren op de taken in de gemeente.

d. Reserveringen

i. Tijd kopen

In verband met waarschijnlijk noodzakelijke uitbreiding van het aantal betaalde krachten in de gemeente reserveren we 2% van ons budget om in de toekomst tijd te kunnen kopen.

ii. 3 maanden salaris buffer

We hanteren het principe dat, voor salarissen van mensen op de loonlijst van de gemeente een buffer van 3 maanden wordt gereserveerd.

iii. Kapel

Voor onderhoud van de Kapel is een jaarlijks budget gereserveerd. Inmiddels is er sprake van achterstallig onderhoud en overwegen we de mogelijkheden om de Kapel te verbouwen en daardoor meer geschikt te maken voor gemeente activiteiten (zie punt 7). Jaarlijks reserveren we geld voor het onderhoud van de Kapel. Indien de verbouwing doorgaat zullen we de opgebouwde reserve investeren

in de verbouwing en vanaf volgend jaar weer geld reserveren voor onderhoud.

Naast onderhoudskosten zal er, als de plannen voor verbouwing van de Kapel slagen, in de toekomst een maandelijks bedrag aan hypotheeklasten op de begroting komen te staan.

iv. VI fonds

Voor de opleiding van gemeenteleiders maken we gebruik van het trainingsprogramma van VI (Vineyard Institute). De cursussen van VI zijn niet gratis en daarom reserveren we een bedrag om aspirant leiders die we willen trainen eventueel te ondersteunen in de kosten van hun training.

v. Diaconaal fonds

Door de economische crisis en de veranderingen in de WMO (Wet Maatschappelijke Ondersteuning) verwachten we dat er meer en grotere nood op het diaconale vlak op ons en andere kerken af gaat komen. Naast het organiseren van een diaconaal team willen we daarom geld reserveren om in gevallen van acute nood te kunnen reageren.

e. Zendelingen

Met onze zendelingen hebben wij de afspraak dat we, naar aanleiding van de giften die voor hen binnenkomen, een maandelijks bedrag inschatten en aan hen uitkeren. Voor dat bedrag staat de gemeente een jaar lang garant. Komt er meer binnen dan storten we het overschot aan het einde van het jaar ook op de rekening van de zendelingen. Is het totaal minder dan vult te gemeente het tekort aan en stellen we voor het volgende jaar de hoogte van het bedrag bij. Het bedrag aan giften voor onze zendelingen loopt dit jaar duidelijk terug. We moeten daarom reserveringen maken om het tekort volgens afspraak aan te kunnen vullen.

f. Gemeentepakket

Zoals in 12 a & b aangegeven neemt de gemeenten vanaf seizoen 2012-2013 deel aan 'het gemeente pakket'. Dat pakket aan diensten kopen we in bij Gabriël Financiële Bescherming in de vorm van een maandelijks abonnement.

4. Trend omkeren

Over de afgelopen 3 jaar zien we een duidelijk dalende trend in de inkomsten van de gemeente. Als deze trend doorzet komen niet alleen toekomstplannen die hiervoor genoemd zijn in verdrukking. Het is daarom van belang dat we in het seizoen 2013-2014 deze trend doorbreken.

Belangrijk is daarbij dat gemeenteleden zich thuisvoelen bij en zich herkennen in de missie en visie van de gemeente. Om die reden zullen we daarom meer aandacht geven aan de communicatie over en motivatie voor onze activiteiten.

De gemeenteleiding zal op gepaste wijze en geschikte momenten aandacht vragen voor de financiële stand van zaken en gemeenteleden aanmoedigen tot financiële steun. Maar deze ontwikkeling is ook een gebedspunt. Zijn we bezig met de dingen die onze Heer ons opdraagt en doen we dat op de manier die Hij voor ogen heeft. We hebben volle vrijmoedigheid om de Heer daarin leiding en openbaring te vragen zodat we leren en ontwikkelen in de richting die Hij voor ogen heeft.