

doorschakelen!

visiedocument 2006-2010

Inhoudsopgave:

| | |
|---|-----------|
| Hoofdstuk 1: Introductie | 4 |
| Hoofdstuk 2: Visie | 6 |
| 2.1 Omgevingsanalyse Interserve Nederland..... | 6 |
| 2.2 Interne analyse Interserve..... | 8 |
| 2.3 Keuzen voor Interserve..... | 11 |
| Hoofdstuk 3: Missie en Doelstellingen | 14 |
| Hoofdstuk 4: Strategisch plan..... | 15 |
| 4.1 Doelgroepen..... | 15 |
| 4.2 Doelstellingen..... | 17 |
| 4.3 Interne organisatie..... | 20 |
| Hoofdstuk 5: Vijfjarenbegroting | 22 |
| | |
| Bijlage A: Toelichting internationale doelstelling | 29 |
| Ons doel..... | 29 |
| Jezus Christus bekend maken..... | 29 |
| Door een geïntegreerde aanpak | 29 |
| In samenwerking met..... | 29 |
| Met de wereldwijde Kerk | 30 |
| Kansarmen in Azië en de Arabische wereld..... | 30 |
| Bijlage B: Uitgangspunten en kernwaarden | 31 |
| 1. Geloofsbelijdenis..... | 31 |
| 2. Bijbelse basis..... | 31 |
| 3. Waarden en manier van werken..... | 32 |
| Bijlage C: Internationale Prioriteiten 2006-2009 | 35 |
| Introduction:..... | 35 |
| The Context:..... | 35 |
| 1. Identity Priorities: | 36 |
| 2. Core Ministry Priorities:..... | 38 |
| 3. Partnership Priorities: | 39 |
| 4. People Development Priorities:..... | 40 |
| 5. Organisational Development Priorities: | 41 |
| 6. New Ministry Priorities:..... | 42 |

Hoofdstuk 1: Introductie



Gods Woord is duidelijk in de opdracht om het evangelie te verkondigen en de volken tot Jezus' discipelen te maken. Ook het zichtbaar worden van 'goede werken' is een helder bijbels mandaat: zorg voor armen, zieken, hongerigen. We zien in onze wereld de schrijnende nood, zowel op geestelijke als op materieel vlak. Tegelijkertijd zien we in Azië en de Arabische wereld, het werkgebied van Interserve, de mogelijkheden om mensen te plaatsen enorm toenemen. Reden om nog steeds enthousiast te zijn om mensen uit te zenden als zendingswerker!

Al dertig jaar werkt Interserve Nederland aan het uitzenden en begeleiden van zendingswerkers naar Azië en de Arabische wereld. In de loop van de jaren heeft de kerk in Nederland een steeds nadrukkelijker rol gekregen in deze uitzendingen. Toch zien we ook verschuivingen plaatsvinden in de Nederlandse maatschappij en kerken. Verschuivingen die ons niet ongemoeid laten. Soms zijn ze bedreigend, vaak bieden ze volop kansen!

Tegelijkertijd weten we ons innig verbonden met Interserve wereldwijd. Op dit moment zijn er 19 kantoren over de hele wereld, en zijn we werkzaam in meer dan 40 landen. Internationaal heeft Interserve de afgelopen twee jaar een veranderingsproces doorgemaakt. Veranderingen die de komende jaren verder zullen doorzetten. Recent heeft het internationale kantoor haar Purpose Statement opnieuw geformuleerd. Die luidt nu:

“Our purpose is to make Jesus Christ known through wholistic ministry, in partnership with the global church, amongst the neediest peoples of Asia and the Arab World.”

Bovenstaande Purpose Statement sluit nagenoeg naadloos aan bij de doelstelling in onze eigen statuten, die luidt: “...de bevordering, in woord en daad, van de verkondiging van het evangelie, zoals dat in de Bijbel is vervat, aan de gehele wereld, in het bijzonder in de landen van Zuid- en Centraal-Azië, de Golfstaten, het Midden-Oosten en Noord-Afrika.”

Wij vinden het een uitdaging om onze plek in te nemen in zowel de wereldwijde zendingsorganisatie, alsook in de Nederlandse situatie. Vanuit de doelstelling, en vanuit de diepgewortelde overtuiging dat Interserve internationaal gezien één geheel is, hebben we gekeken hoe Interserve Nederland, als onderdeel van deze internationale zendingsorganisatie, vanuit haar Nederlandse perspectief ondersteuning kan geven aan deze doelstelling.

In dat proces hebben we een visie opgeschreven (hoofdstuk 2). Deze visie beschrijft de omgeving waarin Interserve Nederland zich bevindt, en geeft tevens een interne analyse van onze organisatie. De conclusie van deze gegevens leidt tot een Nederlandse missie en Nederlandse doelstellingen (hoofdstuk 3). De doelstellingen zijn uitgewerkt in een actieplan (hoofdstuk 4) en een vijfjarenbegroting (hoofdstuk 5). Ten slotte laten we in een aantal bijlagen achtergronden zien die onze keuzes onderbouwen en/of verduidelijken.

Met dit vijfjarenplan willen we een kader scheppen voor ons werk in de komende vijf jaar. Het herformuleren en onderbouwen van onze missie geeft ons nieuw elan. We realiseren ons dat

we een tandje zullen moeten bijzetten om onze doelstellingen te halen, dus we zijn bereid om door te schakelen. Daarnaast willen we een schakel vormen tussen kerken en christenen in Nederland enerzijds en de kansarmen in de Arabische wereld en Azië anderzijds. Wij hopen dat u bij het lezen van dit document net zo enthousiast wordt als wij.

Het is ons diepste verlangen om God te dienen. In afhankelijkheid van Hem willen wij ons werk doen tot Zijn eer, ook de komende vijf jaar. Vanuit dit verlangen is dit vijfjarenplan tot stand gekomen.



Denis van der Bij
directeur Interserve Nederland

December 2005



2.1 Omgevingsanalyse Interserve Nederland

Wat zijn actoren en factoren die invloed hebben op het functioneren van Interserve Nederland? Hieronder volgt een beknopte beschrijving.

2.1.1 Algemeen

Economie - Hoewel de economie na enige jaren van stagnatie en zelfs terugval nu weer een voorzichtig herstel te zien geeft, ziet het ernaar uit dat zij ook de komende jaren nog weinig groei zal vertonen. De werkloosheid is toegenomen en het consumentenvertrouwen is laag. Dit heeft ook gevolgen voor de geefbereidheid.

Vergrijzing – Door de toenemende vergrijzing in Nederland is de verzorgingsstaat nauwelijks meer te betalen. De huidige werknemers zullen daarom langer moeten doorwerken. Met betrekking tot rekrutering kan dit een beperkende factor in onze doelgroepbenadering zijn. Aan de andere kant is er een groeiende groep fitte senioren die vaak best bereid zijn enkele jaren in het buitenland door te brengen.

Voor de fondsenwerving zijn ouderen een belangrijke groep. Meer dan vroeger zijn zij bereid om goede doelen te ondersteunen.

Maatschappij - De samenleving wordt harder, intoleranter en individualistischer. Mensen kiezen over het algemeen voor veiligheid en zekerheden zijn minder bereid risico's te nemen. Sollicitanten, donateurs en thuisfrontcommissies zullen hogere eisen stellen aan uitzendende organisaties.

Vrijwilligers - Bovengenoemde tendensen hebben ook invloed op het werken met vrijwilligers, hetzij voor uitzending, hetzij voor kantoor- of thuisfrontwerk. Als mensen zich inzetten, willen zij dat hun tijdsinvestering iets oplevert. Daar staat tegenover dat hoogopgeleiden op zoek zijn naar een zinvolle vrijetijdsbesteding ter compensatie van hun vaak zakelijke en onpersoonlijke werk.

2.1.2 Jongeren

Cultuur - De huidige generatie jongeren wordt getypeerd als de generatie SEARCH: ze zijn op zoek naar Stabiliteit, Evenwicht, Achievement, Regels, Collectiviteit en Harmonie. Deze generatie heeft behoefte aan leiding, echtheid en saamhorigheid. Aan de andere kant willen jongeren graag iets concreets doen om bij te dragen aan een betere wereld. Om verschillende redenen zoeken zij vaak een werkplek in het buitenland.

Communicatiemiddelen - Jongeren anno 2005 hebben nieuwe vormen van communiceren, veelal digitaal. Zelfs relaties worden opgebouwd via internet. Om hen te bereiken, is strategisch gebruik van moderne communicatiemiddelen noodzakelijk. Ook voor de communicatie met de werkers op het veld zijn er veel nieuwe mogelijkheden bijgekomen (Skype, MSN, etc.)

2.1.3 Geloof, kerk en godsdienst

Ontkerkelijkheid - Volgens prognoses van het SCP zet de ontkerkelijkheid zich ook in de komende jaren verder door. Het aantal christenen neemt verhoudingsgewijs af, evenals de trouw aan de eigen kerkelijke achtergrond. Als gevolg hiervan worden kerkmuren lager, en dit biedt volop kansen voor een interkerkelijke zendingsorganisatie als Interserve.

Migrantenkerken - Nederland is in grote mate een multiculturele samenleving geworden. Met name in de grote steden wonen grote groepen allochtone christenen die veelal in 'eigen' migrantenkerken samenkomen. Deze kerken zijn vaak zendingsgericht.

Zingeving - Het kerkbezoek mag dan afnemen, de vraag naar zingeving en religiositeit beleeft een opleving. Veel lokale kerken en gemeenten spelen hierop in door activiteiten te ontplooiën met een missionair dan wel diaconaal karakter. Te denken valt aan de Alpha-cursus.

Islam - De islam is de snelst groeiende religie van Nederland. Vanwege extremistische groepen binnen de islam en enkele incidenten zijn moslims veelal negatief in het nieuws. Kerken hebben nog weinig visie voor moslims. Veel moslims komen uit het werkgebied van Interserve. Zodoende heeft Interserve de kerken veel expertise te bieden op dit terrein.

2.1.4 Zending en zendingsorganisaties

Zendingsvisie - Het lijkt erop dat zending steeds minder een onderwerp op de kerkelijke agenda zal zijn. Aan de andere kant is zending een minder beladen woord dan in het verleden. Wel blijkt de invulling van het begrip zending zeer divers. De laatste jaren probeert men in kringen van de Nederlandse Zendingsraad en de Evangelische Zendingsalliantie gericht te werken aan het ontwikkelen van zendingsvisie.

Organisaties - In Nederland zijn zo'n 90 zendende organisaties actief. Zij hebben in totaal circa 1500 zendingswerkers uitgezonden naar 120 verschillende landen. Het aantal organisaties blijft groeien, mede door kleine particuliere initiatieven. De bereidheid tot onderlinge samenwerking en uitwisseling is zeer zeker aanwezig.

Volgens Operation World zijn er in Nederland zo'n 300 zendingswerkers actief uit 27 verschillende landen. Nederland wordt dus ook steeds meer een ontvangend zendingsland.

Koepelorganisaties - Nederland telt twee overkoepelende zendingsorganisaties, namelijk de Nederlandse Zendingsraad (NZR) en de Evangelische Zendingsalliantie (EZA). Van beide organisaties is Interserve lid.

2.1.5 Internationaal

Werkgebied – Het werkgebied van Interserve is op verschillende fronten in beweging. De islam, het hindoeïsme en boeddhisme winnen terrein. Ook is er sprake van een nadrukkelijke fundamentalistische onderstroom.

Er zijn diverse natuurrampen geweest, zoals de tsunami, aardbevingen en overstromingen. Daarnaast zijn er politieke ontwikkelingen, oorlogen en aanslagen die de ogen van de wereld op het werkgebied van Interserve richten. Deze ontwikkelingen en gebeurtenissen hebben een directe invloed op de werving van mensen en middelen en op de beeldvorming, visie van christenen op het 10/40-raam.

In ons werkgebied zien we naast de materiële noden, een groeiende vraag in met name moslimlanden naar de waarheid van het evangelie. Ook hebben we een groeiende lijst van plaatsingsmogelijkheden, vaak bij seculiere instanties, voor professioneel, westers personeel. Dit biedt ongekende kansen om meer mensen uit te zenden naar strategische plaatsen.

2.1.6 Charimarkt

De gevers – Uit onderzoeken blijkt dat het protestants-christelijke volksdeel van Nederland het meest geefgraag is. Zowel bij christelijke als seculiere organisaties blijken christenen de beste donateurs te zijn. Een andere trend is dat donateurs minder trouw zijn aan een bepaalde organisatie. Het verloop in het donateursbestand kan hierdoor groot zijn. Het is een uitdaging om donateurs voor langere tijd aan de organisatie te binden.

De doelen - De charimarkt wordt voller en de concurrentie neemt toe. Mede door een terugtrekkende overheid betreden meer organisaties, al dan niet noodgedwongen, de charimarkt. Een professionele aanpak van fondsenwerving is steeds meer een must, ook bij christelijke organisaties.

Resultaat en verantwoording – Donateurs geven graag aan een concreet project voor een bepaalde tijd. Gevers willen ook graag resultaat zien van hun bijdrage. De organisatie zal hen goed moeten informeren over de behaalde resultaten en verantwoording afleggen over de besteding van de giften.

2.2 Interne analyse Interserve

Wat zijn de sterke en zwakke kanten van Interserve Nederland? Waar moeten we de komende jaren rekening mee houden? Een korte samenvatting .

2.2.1 Organisatie

Management – In 2001 is een managementinformatiesysteem geïntroduceerd dat middels indicatoren de prestaties van de organisatie meet. Dit systeem wordt nog volop doorontwikkeld, onder meer om de rapportage naar het bestuur te optimaliseren. Sinds 2001 werkt Interserve

ook met meerjarenplannen en jaarplannen. Dit heeft de planning van de organisatie sterk verbeterd. De dagelijkse doorvertaling naar 'de werkvloer' blijft een punt van aandacht. Dit om te voorkomen dat besluiten op basis van urgentie worden genomen.

Doelstelling – In de doelstelling van de organisatie zijn zowel het uitzenden van mensen als het werken aan zendingsbewustzijn belangrijke componenten. In de afgelopen jaren zijn de activiteiten van Interserve Nederland vooral gericht geweest op het uitzenden van werkers. Het stimuleren van het zendingsbewustzijn, het betrekken van partners (zoals kerken) bij de zendingstaak zijn wat onderbelicht geweest.

Interne gerichtheid - Interserve Nederland heeft een platte organisatiestructuur, met 7 (éénpersoons)afdelingen. De organisatie werkt hierdoor eerder 'specialisme georiënteerd' dan resultaatgericht. In 2004 is een overleg gestart om zaken rond uitgezonden werkers multidisciplinair te behandelen.

Interserve Internationaal - Onderdeel zijn van Interserve Internationaal betekent dat de veldzaken door de internationale organisatie worden afgedekt. Ook worden wereldwijde missiologische bewegingen sneller opgemerkt.

Interserve Internationaal is in 2003 gestart met een reorganisatie- en herbezinningproces, Interserve Reloaded genaamd. Organisatiebreed worden er veranderingen doorgevoerd op het gebied van organisatiestructuur, communicatie, financiën en het uitwisselen van kennis. Ook wordt er uitbreiding verwacht van het aantal uitzendende landen en samenwerkingsverbanden met zendingsbewegingen. Interserve Nederland zal over de circa 75 International Priorities (zie bijlage C) een standpunt moeten bepalen.

Een beperking is wel dat Interserve Nederland voor sommige veranderingen afhankelijk is van Interserve Internationaal. Omdat het (missiologische) beleid internationaal wordt vastgesteld, bestaat het gevaar dat nationale kantoren zich beperken tot 'administratieve' handelingen.

2.2.2 Financiën

Financiële stabiliteit - In de afgelopen jaren heeft Interserve diverse malen een exploitatietekort gekend voor de kantoorbegroting. In 2004 en 2005 is er gewerkt met een taakstellende begroting, die in ieder geval voor 2004 eindigde met een positief resultaat. Door het uitstellen van investeringen en het bezuinigen op belangrijke posten in de genoemde jaren, is het de verwachting dat de begrotingen zullen stijgen.

Reserve - De financiële reserve van Interserve Nederland is zodanig geslonken dat de organisatie niet meer voldoet aan haar eigen norm. Om aan haar verplichtingen te kunnen voldoen (o.a. jegens de werkers) is besloten tot een reserve van 1,5 x de kantoorbegroting.

Fondsenwerving – Eind 2005 is het aantal donateurs van Interserve circa 6000. In vergelijking met andere organisaties is zowel de gemiddelde gift als de jaarbijdrage per donateur hoog. Met name als zij geven voor een concrete zendingswerker. Qua legaten en nalatenschappen ontvangt Interserve beduidend minder dan soortgelijke organisaties.

Fondsenwervingnorm - Doordat een groot gedeelte van de inkomsten van Interserve vrijwel kosteloos door thuisfrontcommissies wordt geworven, is het kostenpercentage fondsenwerving van Interserve slechts 5 procent (de CBF-norm is max. 25 procent). Voor de eigen kantoorkosten (totale overhead) wil Interserve max. 25 procent besteden. Dit is in 2001 vastgesteld.

2.2.3 Personeel

Staf - De staf van Interserve Nederland (6,0 fte) bestaat uit hoogopgeleide, professionele personeelsleden met een hoge motivatie. De stafleden ontvangen een bescheiden salaris. Omdat het salaris niet marktconform is, valt het niet altijd mee een gekwalificeerde vervanger te vinden.

Vrijwilligers - Op het Interserve-kantoor zijn diverse vrijwilligers actief, waaronder stagiairs. Deze vrijwilligers leveren een belangrijke, ondersteunende bijdrage op diverse afdelingen. Vrijwilligers werken vooral parttime en / of projectgericht. In 2005 zijn er voor stagiairs en vrijwilligers procedures ontwikkeld.

2.2.4 Werkers

Plaatsingsmogelijkheden - Door het uitgebreide internationale netwerk en de vele partnerorganisaties, kan Interserve vrijwel iedere professional op het veld plaatsen. De grote variatie aan landen en beroepen bemoeilijkt de expertiseopbouw van de stafleden op dit terrein wel. Dit wordt versterkt doordat er nauwelijks veldbezoeken plaatsvinden.

Thuisfrontsysteem - Interserve kan zendingswerkers geen salaris betalen. Er wordt voor de werking van financiën, betrokkenheid en gebedsondersteuning, gewerkt met een thuisfrontsysteem. Een werker wordt uitgezonden zodra er voldoende financiën zijn toegezegd. Dit levert met name bij een eerste uitzendtermijn soms uitstel op. Ook kan dit systeem potentiële zendingswerkers afschrikken.

Een voordeel is dat de betrokkenheid bij een uitzending groot is, omdat veel mensen persoonlijk (financieel) betrokken zijn. Om de thuisfrontopbouw zo goed en snel mogelijk te laten verlopen, heeft Interserve een stafwerker vrijgesteld om de ondersteuning van thuisfrontcommissies te coördineren. Dit gebeurt door nieuwsbrieven, workshops, een portaal op internet en via maatwerk.

Uitgebreide voorzieningen – Voor Interserve-werkers wordt standaard een uitgebreid pakket aan voorzieningen getroffen. Ook besteedt Interserve veel aandacht aan member care, zowel in de voorbereiding, als op het veld en bij terugkeer in Nederland. De (internationale) structuur die hiervoor functioneert is een sterk punt. In Nederland speelt de selectie- en begeleidingscommissie (SBC) – bestaande uit 9 professionele ervaringsdeskundigen - hierbij een belangrijke rol.

Juridische status werkers - De werkers die Interserve uitzendt zijn niet bij Interserve in dienst. Wel regelt Interserve voor hen de verzekeringen, pensioenopbouw etc. Ook krijgen ze ieder kwartaal een toelage uitgekeerd vanuit het opgebouwde support. Wat de juridische status is van deze verhouding is momenteel onvoldoende duidelijk en dient te worden onderzocht.

2.2.5 Reputatie

Achterban - Interserve is een interkerkelijke zendingsorganisatie, die mensen van verschillende kerkelijke achtergronden uitzendt. Interserve hoeft zich bij de werving van zendingswerkers, voorbidders en donateurs niet te beperken tot één kerkverband. Heel protestants christelijk Nederland behoort tot de doelgroep.

Een zwak punt is dat Interserve geen vaste financiële bronnen heeft en dat er geen natuurlijke toegang is tot kerkelijke gemeenten. Omdat Interserve lid is van de Nederlandse Zendingsraad (NZR) mag niet zonder overleg geworven worden in de achterban van andere NZR-leden. Ook richt Interserve zich nog weinig op specifieke doelgroepen binnen christelijk Nederland.

Naamsbekendheid - Interserve heeft in Nederland relatief weinig bekendheid. De organisatie is ook weinig zichtbaar. Voor potentiële zendelingen zijn we hierdoor lastig te vinden én minder snel een optie. Ook voor de werving van nieuwe donateurs is naamsbekendheid één van de succesfactoren.

Imago – Interserve staat in Nederland bekend als een gedegen, maar niet erg vooruitstrevende organisatie. In de werkgebieden staat Interserve vooral bekend om haar goede zorg en voorzieningen voor de uitgezonden werkers. De partnerorganisaties op het veld waarderen de grondige voorbereiding en hoge selectiecriteria van Interserve.

Transparantie - Interserve heeft al vele jaren het keurmerk van de Raad voor de financiële Betrouwbaarheid (RfB). Dit keurmerk is in Nederland echter onbekend. Het CBF-keurmerk lijkt steeds meer als norm te gelden. Voor het werven van nieuwe donateurs is het van belang dat Interserve dit keurmerk verkrijgt.

2.3 Keuzen voor Interserve

Vanuit het voorgaande wordt duidelijk dat binnen Interserve Nederland enkele accentverschuivingen zullen plaatsvinden. Bij iedere keuze geven we een korte toelichting.

2.3.1 Van organisatiegericht naar resultaatgericht werken

Het kantoorteam van Interserve Nederland bestaat uit diverse kleine afdelingen. Hierdoor worden het werk en de zendingswerkers doorgaans wat gefragmenteerd benaderd. Wij streven naar een meer geïntegreerde aanpak, om door een goede samenwerking onze doelen beter te kunnen bereiken.

2.3.2 Van passieve naar actieve participatie in Interserve Internationaal

Interserve Nederland wil niet afwachten welke beslissingen er op internationaal niveau worden genomen, maar actief meedenken in alle ontwikkelingen. Wij willen de koers van Interserve mede helpen bepalen.

2.3.3 Van werkveld gericht naar ook Nederland gericht

Tot nu toe is onze focus vooral gericht op de noden in ons werkgebied. Interserve wil bewust gaan investeren in het ontwikkelen van zendingsvisie onder kerken en christenen in Nederland. Wij doen dit vanuit de overtuiging dat hun betrokkenheid bij onze missie zowel voor henzelf als voor ons verrijkend en noodzakelijk is.

2.3.4 Van eigen activiteiten naar samenwerking

Interserve streeft naar een open houding op het brede terrein van zendings- en ontwikkelingswerk. Bij het ontwikkelen van nieuwe initiatieven zullen wij – indien mogelijk en wenselijk – zoeken naar samenwerking met anderen en aansluiten bij bestaande initiatieven.

2.3.5 Van een diffuus profiel naar een helder profiel

Interserve wil zich duidelijker profileren. Wij willen laten zien waar wij staan, welke producten en service wij leveren, wat de meerwaarde van onze werkwijze is, voor wie wij relevant zijn en hoe we willen samenwerken.

2.3.6 Van onzichtbaar naar zichtbaar

Interserve geniet relatief weinig bekendheid in Nederland. Wij willen daarin verandering brengen door gerichte voorlichting en door duidelijker aanwezig te zijn op relevante evenementen, internet en in de (christelijke) media. Verder willen wij werken aan intensievere relaties met kerken en Thuisfrontcommissies, en nadrukkelijk participeren in koepelorganisaties.

2.3.7 Van één grote achterban naar doelgroepen

In zowel fondsenwerving, voorlichting als rekrutering is jarenlang een beleid gevoerd dat zich richt op een brede christelijke doelgroep. De komende jaren willen we toewerken naar een doelgroepgerichte benadering.

2.3.8 Van algemene producten naar nieuwe markt/product-combinaties

Iedere doelgroep heeft andere behoeften. Daarom willen we zowel op het gebied van uitzendingen, zendingsbewustzijn als fondsenwerving doelgroepspecifieke producten¹ ontwikkelen.

2.3.9 Van een Nederlandse naar een multiculturele identiteit

Onze samenleving is multicultureel. Ook de kerk in Nederland wordt steeds kleurrijker met de instroom van migranten. Interserve wil de multiculturele samenleving weerspiegelen en migrantenkerken meer betrekken bij het uitvoeren van haar missie.

¹ Bij 'product' kan onder andere worden gedacht aan verschillende vormen van uitzending, cursussen en materialen.

De geestelijke dimensie

Het uitzenden van zendingswerkers brengt vele administratieve handelingen met zich mee. We hechten grote waarde aan goede zorg voor onze werkers, maar we willen een goede balans bewaren tussen de praktische werkzaamheden en de geestelijke dimensie van het werk. Verder willen wij groeien in ons missiologisch inzicht. In dit alles willen wij gebed een centrale plaats geven.

Hoofdstuk 3: Missie en Doelstellingen



Uit al het voorgaande komen we tot de volgende Nederlandse missie voor de komende vijf jaar:

Kerken en christenen in Nederland mobiliseren om Jezus Christus bekend te maken aan kansarmen in Azië en de Arabische wereld.

Voor de komende vijf jaar hebben we de volgende hoofddoelstellingen:

- 1. Vergroten van de bijdrage aan het veldwerk van Interserve en haar partnerorganisaties.**
- 2. Vergroten van het zendingsbewustzijn van kerken en christenen in Nederland**
- 3. Vergroten van de betrokkenheid van kerken en christenen in Nederland bij het werk van Interserve**

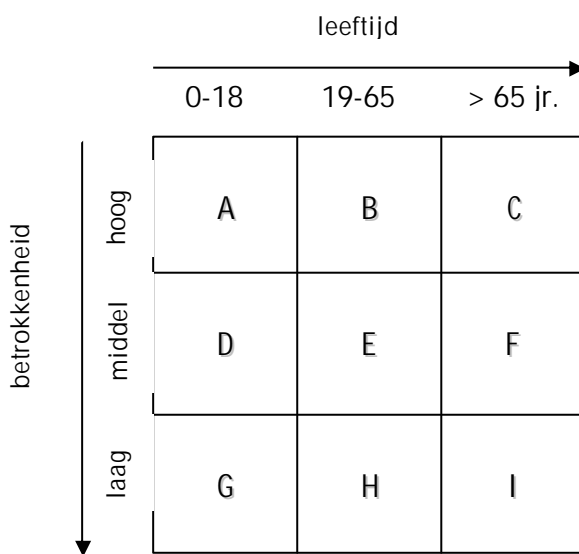
Hoofdstuk 4: Strategisch plan

4.1 Doelgroepen

In hoofdstuk 2 wordt erover gesproken dat Interserve meer doelgroepgericht wil gaan werken. Het definiëren van doelgroepen is dan ook van belang om richting te geven aan de hoofddoelstellingen.

We schetsen hieronder hoe Interserve naar haar verschillende doelgroepen wil kijken. Bij de interactie met deze groepen kunnen verschillende doelstellingen bestaan of een combinatie van deze doelstellingen:

- Rekrutering van nieuwe zendingswerkers
- Gebedsondersteuning
- Fondsenwerving
- Creëren van zendingsbewustzijn



4.1.1 Toelichting bij het figuur

In bovenstaande figuur geeft de horizontale lijn de leeftijdsopbouw aan. In de verticale lijn wordt de betrokkenheid bij Interserve aangegeven.

Cont(r)act met Interserve: deze rij groepen heeft een al dan niet officiële band met Interserve. Het onderhouden van de relaties staat centraal

Groep A: Hierbij kan gedacht worden aan kinderen van werkers

Groep B: Hierbij kan gedacht worden aan werkers, On Trackers, AB-leden, SBC-leden, kandidaten, sollicitanten, TC's, etc.

Groep C: Hierbij kan gedacht worden aan de ouders van werkers, oud-bestuursleden etc.

Relatie met Interserve: deze rij heeft een relatie met Interserve, maar er is geen officieel cont(r)act. Het onderhouden en uitbouwen van deze relaties staan centraal.

Groep D, E en F: Hierbij kan gedacht worden aan uitzendende gemeenten, diaconieën, predikanten, etc.

Nog geen relatie met Interserve: Deze groep bestaat uit potentiële nieuwe contacten. Het aangaan van contact staat centraal, zowel in rekrutering, voorbede, fondsenwerving als zendingsbewustzijn.

Groep G: Hierbij kan gedacht worden aan basisscholen, middelbare scholen, zondagsscholen, jeugdverenigingen, kinderclubs, MK's

Groep H: Hierbij kan gedacht worden aan niet Interserve-gemeenten, studentenverenigingen, bijbelscholen, vrouwenverenigingen, christelijke HBO -opleidingen

Groep I: Hierbij kan gedacht worden aan bejaarden, verzorgingstehuizen, ouderenorganisaties

We willen de groepen D, E, F, G, H, I bereiken met (nieuwe) producten, zonder dat dit ten koste gaat van de activiteiten naar bestaande groepen (zoals A, B en C). Per jaar zal gekeken worden voor welke groep(en) producten ontwikkeld gaan worden.

4.2 Doelstellingen

In deze paragraaf zijn de drie hoofddoelstellingen verder uitgewerkt in subdoelstellingen en actiepunten. In de jaar- en afdelingsplannen worden deze punten verder uitgewerkt en bijgesteld.

| HOOFDDOELSTELLING | SUBDOELSTELLING | ACTIE |
|--|---|---|
| 1. Vergroten van de bijdrage aan het veldwerk van Interserve en haar partnerorganisaties | <p>1) Toename aantal Nederlandse werkers</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Toename Long Track'ers van 38 (2005) naar 52 (2010) ▪ Toename On Track'ers van 15 naar 30 per jaar ▪ Aanlooptraject LT-uitzending verkorten van gemiddeld 21 maanden (2005) naar 16 maanden (2010) ▪ Toename gemiddelde uitzendduur per werker ▪ Overgang OT -> LT verder stroomlijnen ▪ Strategische samenwerkingsverbanden aangaan | <p>Uitzendingen</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Differentiatie huidige uitzendproducten ▪ Onderzoeken of nieuwe uitzendproducten ontwikkeld kunnen worden (stagiaires, sabbaticals, Vutters, business as mission, etc.) ▪ Uitwerken hoe OT en LT beter op elkaar kunnen aansluiten ▪ Aansluiting On Track op Jongerenprogramma PSO verbeteren ▪ Onderzoeken hoe het aanlooptraject van een LT-uitzending kan worden ingekort <p>Rekrutering</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Onderzoek rekruteringscommunicatie (website, folders, advertenties, persoonlijke contacten): waarom haken mensen af? ▪ Ontwikkelen nieuwe uitzendbrochure ▪ Plaatsen van meer rekruteringsadvertenties ▪ Prominentere werving op dagen / evenementen ▪ Vacaturebank integreren in Nederlandse website in overleg met Interserve Internationaal ▪ Opzetten 'Jobmail' in samenwerking met Interserve Internationaal <p>'Behoud' zendingswerkers</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Onderzoek naar redenen afhaken zendingswerkers ▪ Opzetten structureel tevredenheidsonderzoek ▪ Opzetten van een (financieel) noodfonds voor uitzendingen <p>Samenwerkingsverbanden</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Samenwerkingsverbanden afsluiten met kerkelijke zendingen ▪ Contacten leggen met kerken zonder eigen zendingorgaan ▪ Contacten met bijbelscholen / theologische opleidingen aangaan |

| | | |
|--|--|--|
| | 2) Actievere participatie in ontwikkelingen binnen Interserve Internationaal | <ul style="list-style-type: none"> ▪ 75 Strategische prioriteiten doorwerken en besluiten implementeren ▪ Bijwonen van en bijdragen aan internationale Interserve-vergaderingen door meerdere personen (zowel staf, SBC als bestuur) ▪ Een pro-actieve benadering ten opzichte van de ontwikkeling van de confederatie, en met name de ontwikkeling met betrekking tot de Europese regiodirecteur. ▪ Actief bijdragen aan kennisuitwisseling met andere nationale kantoren |
| | 3) Verbeterde zorg, ondersteuning en begeleiding voor werkers | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Uitbreiden loopbaanbegeleiding werkers ▪ Vaststellen minimum- en maximumpakket aan toelagen en voorzieningen voor werkers ▪ Creëren contacten en uitwisseling tussen Nederlandse Interserve-werkers ▪ Onderzoek naar communicatie- en informatie-behoefte Nederlandse werkers ▪ Toepassen nieuwe communicatiemiddelen met werkers (Skype, etc.) ▪ Benutten ondersteuningsmogelijkheden PSO (zowel financiering als kenniscentrum) |
| | 4) Actievere betrokkenheid bij het veld | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Jaarlijkse veldreizen door (verschillende) stafleden (en eventueel leden van AB en SBC) ▪ Jaarlijkse deelname 2 stafleden aan veldconferentie ▪ Bijdragen aan reizen stafleden die Interserve-werkers op eigen gelegenheid bezoeken ▪ Werkers op verlof vragen 'hun' werk te presenteren tijdens verlofbezoek aan kantoor ▪ Werkers en TC's stimuleren rondzendbrieven te schrijven waarin de missie centraal staat |
| | 5) Ondersteunen van Interserve kantoren en werkers uit armere landen | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Onderzoeken i.s.m. Interserve-internationaal of en hoe Interserve-kantoren in opbouw of in arme Interserve-landen kunnen worden ondersteund. ▪ Onderzoeken i.s.m Interserve-internationaal of een adoptieprogramma voor zendingswerkers uit arme Interserve-landen kan worden opgezet. |
| | 6) Ondersteunen van partnerorganisaties | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Opstellen criteria van partnerorganisaties die we willen ondersteunen ▪ Inventariseren noden betreffende partnerorganisaties ▪ Onderzoeken fondsen / kennis ▪ Evalueren pilot project ECEC en zo mogelijk (financiering)mogelijkheden PSO op het gebied van capaciteitsopbouw inzetten |
| 2. Vergroten van het zendingsbewustzijn van kerken en christenen in Nederland (Zoveel mogelijk in samenwerking met andere organisaties en experts) | 1) Toerusting door middel van cursussen en presentaties <ul style="list-style-type: none"> ▪ Toename van workshops van 10 (2005) per jaar tot 25 per jaar (2010) ▪ Toename presentaties in gemeenten van 25 (2005) tot 50 (2010) ▪ Expertise van Interserve op gebied van islam en <i>hard places</i> inzetten | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Cursus zendingsbewustzijn ontwikkelen en aanbieden aan studentenverenigingen, (Interserve-)gemeenten, jeugdgroepen, TC's en/of zendingscommissies ▪ Verzorging presentaties in gemeenten ▪ Verzorging gastlessen op bijbelscholen / zendingsopleidingen ▪ Opzetten van / aanhaken bij cursussen over specifieke missiologische onderwerpen (islam, etc.) |

| | | |
|---|--|--|
| | 2) Toerusting door middel van publicaties en materialen | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Ontwikkeling van materialen (bijv. kindermappen, zondagsschoolprogramma's, preekschetsen, powerpoint-presentaties) 1 x per 2 jaar een AV-productie uitbrengen ▪ 1 x per 3 jaar een boek (publicatie) uitgeven ▪ (Opinie)Artikelen in landelijke christelijke magazines en dagbladen |
| | 3) Stimuleren van voorbede voor zending | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Uitgave van folder over zending en gebed ▪ Uitgave van gebedspuntenboekje ▪ Website voorzien van landeninformatie en gebedspunten ▪ Gebedsworkshop ontwikkelen ▪ Promoten van en deelnemen aan landelijke gebedsdagen (o.a. week van gebed) ▪ Participeren in uitgave en promotie van 30 dagen moslimgebedsfocus |
| | 4) Zending dicht(er)bij brengen | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Jaarlijkse zendingsreis organiseren voor sleutelfiguren in gemeentes ▪ Jaarlijks een spreker uit het Interserve-werkgebied naar Nederland laten komen voor spreekbeurten |
| 3. Vergroten van de betrokkenheid van kerken en christenen in Nederland bij het werk van Interserve. | 1) Toename van gebedsbetrokkenheid bij Interserve A. Kwantitatief <ul style="list-style-type: none"> ▪ Toename van particuliere voorbidders ▪ Toename van gemeenten waar wordt gebeden voor Interserve B. Kwalitatief <ul style="list-style-type: none"> ▪ Toename van gebruik gebedsinformatie ▪ Toename impact gebedsondersteuning | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Gebedsondersteuning onderbrengen in takenpakket stafflid (coördinator) die het gebedswerk coördineert en stimuleert ▪ Onderzoeken gebruik huidige gebedsinformatie ▪ Gebedsproducten ontwikkelen / aanpassen op actualiteit, doelgroepen en gebruik ▪ Onderzoeken hoe ook andere kanalen gebruikt kunnen worden (internet, e-mail) |
| | 2) Vergroten naamsbekendheid Interserve <ul style="list-style-type: none"> ▪ Toename van de naamsbekendheid (kwantiteit) ▪ Toename van de herkenbaarheid (kwaliteit) ▪ Toename van de zichtbaarheid van Interserve ▪ Toename van de vindbaarheid van Interserve | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Propositie van Interserve (eerst intern) formuleren om vervolgens extern duidelijk te kunnen communiceren ▪ Ontwikkelen corporate advertentieplan ▪ Free-publicity plan ontwikkelen (landelijk, lokaal en via internet) ▪ Onderzoeken mogelijkheden van 'Interserve-ambassadeur' ▪ Domeinnaam interserve.nl verkrijgen ▪ Profileren op landelijke dagen ▪ (S)preekbeurten op conferenties / landelijke dagen ▪ Ondersteuning bij deputatiewerk werkers ▪ TC's ondersteunen bij RZB + uitingen ▪ Per TC een folder in huisstijl ontwerpen. |
| | 3) Vergroten van de binding met de achterban <ul style="list-style-type: none"> ▪ TC's dragen 'Interserve' meer uit ▪ Meer gelegenheid tot persoonlijk contact ▪ Bedankbeleid integreren in procedures ▪ Samenstelling van staf, AB, SBC, werkers is representatie van kerkelij- | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Opzetten beleid deputatiewerk ▪ Beleid ontwikkelen voor communicatie naar gemeenten van werkers en On Trackers ▪ Bijeenkomsten in/met de reeds betrokken kerken ▪ Bijeenkomsten met kerkleiders en zending s-commissies ▪ Comité van Aanbeveling |

| | | |
|--|---|--|
| | ke en multiculturele samenstelling van christelijk Nederland | |
| | <p>4) Vergroten van de financiële betrokkenheid van kerken en christenen</p> <p>A. Kwantitatief</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Particulieren van 6000 naar 12000 ▪ Kerken van 100 naar 300 ▪ Fondsen van 15 naar 30 <p>B. Kwalitatief</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Upgrading van donateurs ▪ Toename van lijfrenteschenkingen ▪ Toename legaten en erfstellingen | <p>De activiteiten zijn gericht op zowel het behoud en upgrading van bestaande donateurs, als het werven van nieuwe begunstigers, te weten:</p> <p>Particulieren</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Inserts bij relevante tijdschriften; ▪ Proef met aankopen bestanden; ▪ Onderzoek naar profiel 'Interserve-donateur' ▪ TC-administraties integreren in algemene administratie ▪ Ledenbestand Club Interserve verder uitbouwen ▪ Contacten met grote donateurs gestructureerd onderhouden ▪ Legatenwervingsprogramma opzetten ▪ Ontwikkeling producten voor specifieke doelgroepen ▪ 'Levensloop' van donateur vastleggen ▪ Website beter op fondsenwerving inrichten ▪ Verbeteren interne procedures om nieuwe donateurs te identificeren <p>Gemeenten</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ (Zendingsbewustzijn)producten voor kerken ontwikkelen en aanbieden ▪ Relaties met kerken van werkers en On Trackers stroomlijnen ▪ Relaties met ondersteunende gemeenten gestructureerd onderhouden |

4.3 Interne organisatie

In deze paragraaf wordt de strategie voor het functioneren van de kantoororganisatie benoemd. Het beter functioneren van de interne organisatie draagt direct en indirect bij aan het verwezenlijken van bovenstaande hoofddoelstellingen.

| AANDACHTSGEBIED | ACTIE |
|-----------------|--|
| 1) PIOFACH | <p>Personeel</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Uitbreiden FTE Voorlichting met 0,2 ▪ Uitbreiden FTE Fondsenwerving met 0,5-0.7 ▪ Beleid ontwikkelen op (betaalde) kernfuncties en (vrijwillige) ondersteunende functies ▪ Beleid voor vrijwilligers en stagiaires ontwikkelen ▪ Loopbaanbegeleiding aanbieden ▪ Opleidingsbeleid vaststellen <p>Informatievoorziening (Interne communicatie)</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Doel en inhoud van stafvergaderingen verbeteren ▪ Regulier overleg partners (ROP)-bijeenkomsten verbeteren <p>Organisatie</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Integratie werkzaamheden en afstemming tussen afdelingen verbeteren ▪ Herziening taakverdelingen ▪ Snellere afhandeling van vragen/verzoeken |

| | |
|---|---|
| | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Vergroten bereikbaarheid ▪ Klantvriendelijkheid vergroten ▪ Verfijning instrument managementrapportage (zegenmeter) ▪ Gebruik zegenmeter optimaliseren <p>Financiën</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Onderzoeken eisen CBF-keurmerk. Op basis daarvan een keuze maken. ▪ Plan maken hoe continuïteitsreserve kan worden opgebouwd tot norm (1,5 x jaarbe-groting kantoor) ▪ Verbeteren rapportagesysteem werkers (On Track en Long Track) ▪ Onderzoek of uitzendingen als project kunnen worden geadministreerd ▪ Vergroten van de transparantie naar de achterban <p>Automatisering</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Alle staffleden overzetten op dezelfde (versie van) programmatuur ▪ Creëren mogelijkheden voor inloggen op netwerk onderweg en thuis ▪ Verder uitbouwen en gebruikmaken van de applicatie Aware ▪ Onderzoeken in hoeverre de automatisering kan worden uitbesteed <p>Communicatie (extern)</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ De communicatiemiddelen en strategie zullen worden herzien op basis van de her-nieuwde positionering ▪ De productie (en eventueel verzending) van mailings, brochures etc. wordt zoveel mogelijk uitbesteed aan een communicatie-adviesbureau <p>Huisvesting</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Ruim voor het einde van de contractperiode (2012) kijken naar alternatieven in Amersfoort en omgeving, zo mogelijk in samenwerking met 3xM, Bible League en/of andere collega-organisaties |
| <p>2) Bezinning en diepgang</p> | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Bezinning rond het thema 'integrale bediening' en wat de gevolgen zijn voor Inter-serve Nederland. ▪ Nadere bezinning over de 'shared values' van Interserve met als doel die binnen alle lagen van de organisatie toe te passen. ▪ Ontwikkelen en verbreden van de missiologische visie ▪ Bezinning op plaats en praktijk van gebed |
| <p>3) Samenwerkingsverbanden</p> | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Aanmelden voor lidmaatschap Evangelische Alliantie ▪ (Her)overwegen lidmaatschap Oreon/Prisma ▪ Heroverwegen lidmaatschap ISF |

| Baten | | begroting | begroting | begroting | begroting | begroting |
|-------|---|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|
| | | 2006 | 2007 | 2008 | 2009 | 2010 |
| 1 | Giften,donaties en schenkingen | | | | | |
| | Bijdragen voor lange termijn | 1.066.261 | 1.057.710 | 1.123.587 | 1.240.789 | 1.433.228 |
| | Bijdragen voor korte termijn | 15.000 | 17.000 | 20.000 | 22.000 | 24.000 |
| | Bijdragen projectondersteuning buitenland | 75.000 | 70.000 | 65.000 | 80.000 | 100.000 |
| | Bijdrage algemeen (kantoor) | 281.500 | 330.000 | 370.500 | 402.500 | 436.500 |
| | Afdrachten werkers | 32.000 | 37.000 | 32.000 | 32.000 | 32.000 |
| | Bijdrage PSO | 7.500 | 7.500 | 7.500 | 7.500 | 7.500 |
| | | 1.477.261 | 1.519.210 | 1.618.587 | 1.784.789 | 2.033.228 |
| | Nalatenschap | 0 | | 5.000 | 10.000 | 15.000 |
| | Verschuldigd schenkingsrecht | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | Subtotaal giften,donaties en schenkingen | 1.477.261 | 1.519.210 | 1.623.587 | 1.794.789 | 2.048.228 |
| 2 | Overige baten | | | | | |
| | Eigen verkopen ,cursussen en overige activiteiten | | | | | |
| | Verrekende verliezen (o.a. koersverlies) | 23.000 | 27.500 | 30.500 | 30.000 | 34.500 |
| 3 | Vergoeding begeleiding werkers | | | | | |
| | Kantoorvergoeding begeleiding van werkers | 119.000 | 115.000 | 119.000 | 128.000 | 144.000 |
| | | | | | | |
| | Totaal baten | 1.619.261 | 1.661.710 | 1.773.087 | 1.952.789 | 2.226.728 |

| Lasten | | begroting | begroting | begroting | begroting | begroting |
|--------|--|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|
| | | 2006 | 2007 | 2008 | 2009 | 2010 |
| 1 | Kosten fondswerving | 65.425 | 76.225 | 70.000 | 70.250 | 75.775 |
| 2 | Voorlichting en bewustwording | 46.025 | 46.425 | 47.250 | 56.500 | 51.075 |
| 3 | Lange termijn-uitzendingen | | | | | |
| | Persoonlijke uitkeringen | 433.625 | 431.621 | 460.033 | 509.670 | 590.580 |
| | Verzekeringen | 169.776 | 168.992 | 180.116 | 199.550 | 231.229 |
| | Reis-en vervoerskosten | 45.402 | 45.192 | 48.167 | 53.364 | 61.835 |
| | Onderwijskosten kinderen | 112.159 | 111.641 | 118.990 | 131.829 | 152.757 |
| | Studiekosten en membercare | 17.298 | 17.218 | 18.351 | 20.331 | 23.559 |
| | Reservering wederinpassing | 23.103 | 22.996 | 24.510 | 27.154 | 31.465 |
| | Bijdragen aan gastlandorganisaties | 8.232 | 8.194 | 8.733 | 9.676 | 11.212 |
| | Huishuur | 28.932 | 28.798 | 30.694 | 34.006 | 39.404 |
| | Taalstudie | 15.802 | 15.729 | 16.764 | 18.573 | 21.522 |
| | TC-kosten | 5.563 | 5.537 | 5.902 | 6.539 | 7.577 |
| | Diverse kosten | 36.594 | 36.425 | 38.823 | 43.011 | 49.840 |
| | Begeleidingsbijdrage | 119.000 | 115.000 | 119.000 | 128.000 | 144.000 |
| | Totaal kosten langetermijn-uitzendingen | 1.015.487 | 1.007.343 | 1.070.083 | 1.181.704 | 1.364.979 |
| 4 | Korte termijn uitzendingen | 15.000 | 17.000 | 20.000 | 22.000 | 24.000 |

| | | | | | | | |
|---|---|--|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|
| 5 | Projectondersteuning buitenland | | | | | | |
| | Ondersteuning projecten Midden-Oosten | | 10.000 | 10.000 | 10.000 | 15.000 | 20.000 |
| | Ondersteuning projecten Centraal-Azie | | 12.000 | 10.000 | 10.000 | 15.000 | 20.000 |
| | Ondersteuning projecten Verre Oosten | | 45.000 | 40.000 | 35.000 | 30.000 | 30.000 |
| | Ondersteuning overige projecten | | 8.000 | 10.000 | 10.000 | 20.000 | 30.000 |
| | Totaal projectondersteuning buitenland | | 75.000 | 70.000 | 65.000 | 80.000 | 100.000 |
| | | | | | | | |
| 6 | Lasten overige activiteiten | | 20.000 | 25.000 | 25.000 | 30.000 | 30.000 |
| | | | | | | | |
| 7 | Uitvoeringskosten | | 355.180 | 382.200 | 394.600 | 405.950 | 421.800 |
| | | | | | | | |
| | Subtotaal | | 1.592.117 | 1.624.193 | 1.691.933 | 1.846.404 | 2.067.629 |
| | Totaal resultaat | | 27.144 | 37.517 | 81.154 | 106.385 | 159.099 |
| | Totaal | | 1.619.261 | 1.661.710 | 1.773.087 | 1.952.789 | 2.266.728 |

Meerjarenbegroting 2006 - 2010 Interserve Nederland kantoor



| Baten | | begroting | begroting | begroting | begroting | begroting |
|-------|---|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|
| | | 2006 | 2007 | 2008 | 2009 | 2010 |
| 1 | Giften, donaties en schenkingen | | | | | |
| | Giften | 234.000 | 270.000 | 305.500 | 332.500 | 361.500 |
| | Collectes | 12.500 | 20.000 | 25.000 | 30.000 | 35.000 |
| | Schenkingen | 5.000 | 10.000 | 10.000 | 10.000 | 10.000 |
| | Acties | 30.000 | 30.000 | 30.000 | 30.000 | 30.000 |
| | Subtotaal | 281.500 | 330.000 | 370.500 | 402.500 | 436.500 |
| | Afdrachten LT | 10.000 | 15.000 | 10.000 | 10.000 | 10.000 |
| | Afdrachten OT | 22.000 | 22.000 | 22.000 | 22.000 | 22.000 |
| | Subtotaal | 32.000 | 37.000 | 32.000 | 32.000 | 32.000 |
| | PSO kantoorsubsidie | 7.500 | 7.500 | 7.500 | 7.500 | 7.500 |
| | Nalatenschap | 0 | 0 | 5.000 | 10.000 | 15.000 |
| | Subtotaal giften, donaties, etc | 321.000 | 374.500 | 415.000 | 452.000 | 491.000 |
| | Schenkingsrechten | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | Totaal beschikbare giften. | 321.000 | 374.500 | 415.000 | 452.000 | 491.000 |
| 2 | Overige baten | | | | | |
| | Opbrengst cursussen | 15.000 | 17.000 | 20.000 | 22.000 | 24.000 |
| | Verkoop boeken en artikelen | 1.000 | 1.000 | 3.000 | 2.000 | 3.000 |
| | Overige opbrengsten | 7.000 | 9.500 | 7.500 | 6.000 | 7.500 |
| | Subtotaal overige baten | 23.000 | 27.500 | 30.500 | 30.000 | 34.500 |
| 3 | Vergoeding begeleiding werkers | | | | | |
| | Kantoorvergoeding begeleiding van werkers | 119.000 | 115.000 | 119.000 | 128.000 | 144.000 |
| | Totaal baten | 463.000 | 517.000 | 564.500 | 610.000 | 669.500 |

| Lasten | | begroting | begroting | begroting | begroting | begroting |
|--------|---|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|
| | | 2006 | 2007 | 2008 | 2009 | 2010 |
| 1 | Personeel | | | | | |
| | Salarissen | 220.000 | 232.300 | 239.000 | 246.000 | 253.200 |
| | Sociale lasten | 39.000 | 41.000 | 42.000 | 43.500 | 45.000 |
| | Opleiding en vorming | 7.500 | 7.500 | 9.000 | 9.000 | 10.000 |
| | Reiskosten w/w | 8.000 | 8.000 | 9.000 | 9.000 | 10.000 |
| | Reiskosten vrijwilligers | 1.000 | 1.000 | 1.200 | 1.200 | 1.500 |
| | Wervingskosten | 1.000 | 1.000 | 1.500 | 1.500 | 1.500 |
| | Verzekering Ziektevervangning | 5.200 | 5.200 | 5.800 | 5.800 | 6.000 |
| | Diverse personeelskosten | 2.500 | 2.500 | 3.900 | 3.900 | 4.800 |
| | Totaal kosten personeel | 284.200 | 298.500 | 311.400 | 319.900 | 332.000 |
| 2 | Afschrijvingen | | | | | |
| | Afschrijvingskosten inventaris | 10.380 | 8.900 | 8.700 | 9.350 | 8.700 |
| 2 | Huisvesting | | | | | |
| | Huur kantoor (incl services) | 28.000 | 28.000 | 29.000 | 29.000 | 29.000 |
| | Assurantien inboedel | 1.000 | 1.000 | 1.000 | 1.000 | 1.000 |
| | Totaal huisvesting | 29.000 | 29.000 | 30.000 | 30.000 | 30.000 |
| 3 | Bestuurs- en directiekosten | | | | | |
| | Nieuwjaarsreceptie | 200 | 200 | 200 | 200 | 200 |
| | Reiskosten bestuur | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | Diverse kosten bestuur | 300 | 300 | 300 | 300 | 300 |
| | Totaal bestuurs- en directiekosten | 500 | 500 | 500 | 500 | 500 |

| | | | | | | |
|---|---|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|
| 4 | Algemene kosten | | | | | |
| | Onderhoud hard-en software | 10.000 | 7.000 | 7.000 | 7.000 | 7.000 |
| | Kantoorbenodigdheden | 4.000 | 6.000 | 6.500 | 7.000 | 7.500 |
| | Reprokosten | 3.000 | 3.000 | 3.500 | 3.500 | 4.000 |
| | Portikosten | 5.500 | 6.000 | 6.500 | 7.000 | 7.500 |
| | Telefoonkosten | 3.500 | 3.500 | 3.500 | 3.500 | 3.500 |
| | Contributies en abonnementen | 5.900 | 9.400 | 9.400 | 9.400 | 9.400 |
| | Dienstreizen staf (binnen- en buitenland) | 4.000 | 9.000 | 7.000 | 10.500 | 9.000 |
| | Administratie en advieskosten | 6.500 | 6.500 | 6.500 | 6.500 | 6.600 |
| | Diversen | 3.700 | 2.400 | 2.600 | 3.300 | 3.600 |
| | Totaal Algemene kosten | 46.100 | 52.800 | 52.500 | 57.700 | 58.100 |
| | | | | | | |
| 5 | Kosten Interserve Internationaal | | | | | |
| | Bijdrage aan IS Internationaal | 36.000 | 40.000 | 42.000 | 45.000 | 47.000 |
| | | | | | | |
| 6 | Financiële baten en lasten | | | | | |
| | Rente banken en uitkering beleggingen | -55.000 | -50.000 | -55.000 | -60.000 | -60.000 |
| | Koersverschillen | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | Bankkosten | 4.000 | 4.500 | 5.000 | 5.500 | 5.500 |
| | Totaal financiële baten en lasten | -51.000 | -45.500 | -50.000 | -54.500 | -54.500 |
| | | | | | | |
| | Totaal uitvoeringskosten | 355.180 | 384.200 | 395.100 | 407.950 | 421.800 |
| | | | | | | |
| 7 | Totaal niet-uitvoeringskosten | | | | | |
| | | | | | | |
| | Fondswerving | | | | | |
| | Periodiek dienen (25%) | 6.500 | 6.750 | 7.000 | 7.250 | 7.250 |

| | | | | | | |
|--|---|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|
| | Kosten website (25%) | 425 | 475 | 500 | 500 | 525 |
| | Fondswervingsacties | 40.000 | 40.000 | 42.500 | 42.500 | 45.000 |
| | Overige kosten fondswerving | 18.500 | 29.000 | 20.000 | 20.000 | 23.000 |
| | Totaal fondswerving | 65.425 | 76.225 | 70.000 | 70.250 | 75.775 |
| | | | | | | |
| | Voorlichting en bewustwording | | | | | |
| | Advertenties | 10.000 | 10.000 | 10.000 | 11.500 | 11.500 |
| | Evenementen en presentaties | 5.500 | 6.500 | 6.500 | 11.000 | 7.500 |
| | Publiciteitskosten | 5.750 | 4.250 | 4.250 | 6.750 | 4.750 |
| | Periodiek dienen (75%) | 19.500 | 20.250 | 21.000 | 21.750 | 21.750 |
| | Website (75%) | 1.275 | 1.425 | 1.500 | 1.500 | 1.575 |
| | Gebedsinfo | 4.000 | 4.000 | 4.000 | 4.000 | 4.000 |
| | Totaal voorlichting en bewustwording | 46.025 | 46.425 | 47.250 | 56.500 | 51.075 |
| | | | | | | |
| | Overige kosten | | | | | |
| | Kosten cursussen | 3.500 | 3.500 | 4.000 | 4.500 | 5.000 |
| | Inkoop boeken en artikelen | 1.000 | 5.000 | 1.500 | 1.500 | 5.000 |
| | Overige kosten | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | Totaal overige activiteiten | 4.500 | 8.500 | 5.500 | 6.000 | 10.000 |
| | | | | | | |
| | Totaal niet-uitvoeringskosten | 115.950 | 131.150 | 122.750 | 132.750 | 136.850 |
| | | | | | | |
| | Subtotaal lasten | 471.130 | 515.350 | 517.850 | 540.700 | 558.650 |
| | Resultaat kantoor | -8.130 | 1.650 | 46.650 | 69.300 | 110.850 |
| | Totaal | 463.000 | 517.000 | 564.500 | 610.000 | 669.500 |

Bijlage A: Toelichting internationale doelstelling

In samenwerking met de wereldwijde Kerk wil Interserve Jezus Christus bekendmaken, met name aan kansarmen in Azië en de Arabische Wereld. Wij doen dit door een geïntegreerde aanpak gericht op de hele mens (*Dit is een vertaling van de Purpose Statement, zie hoofdstuk 1*).

Ons doel

Wij zijn geroepen om mee te werken aan de Missio Dei, Gods werk om de wereld met Zichzelf te verzoenen. Onze doelstelling is geen poging om deze Missio Dei te definiëren. Veeleer beschrijft het de voortdurende en karakteristieke toewijding en bijdrage van Interserve aan deze Missio Dei.

Jezus Christus bekend maken

Zending komt voort uit het hart van de Drie-enige God. Wanneer we stellen, dat wij "Jezus Christus bekend maken" ontkennen we niet de rol van de Vader en van de Heilige Geest in zending. De Bijbel leert ons, dat God Zichzelf vele malen en op velerlei wijzen bekend heeft gemaakt, maar dat Hij Zichzelf volledig en op een volstrekt unieke wijze bekend heeft gemaakt in zijn Zoon, het Woord, dat vlees geworden is. Het is een voorrecht om zijn Zoon bekend te maken in een gebroken wereld. Verzoening en nieuw leven zijn alleen mogelijk door Jezus. Evangelisatie en discipelschap vormen het hart van onze zendingsroeping.

Door een geïntegreerde aanpak

Het Woord-dat-vlees-werd toonde de Vader in daad, woord, symbool en teken. Wij worden op dezelfde wijze de wereld ingezonden. Zending betekent daarom dat we de realiteit van Gods Koninkrijk laten zien in elk gebied van het leven. Een geïntegreerde aanpak staat daarom centraal in onze zendingsroeping.

In samenwerking met

We erkennen dat wij een aandeel mogen hebben aan de Missio Dei. Wij doen dit in samenwerking met anderen. Interserve bestaat om kerken en individuen aan te moedigen en toe te rusten om op Gods zendingsroep te antwoorden. Dat betekent dat we als organisatie niet alléén werken, maar samen (met anderen) proberen te bepalen waar en hoe God ons in onze gezamenlijkheid wil gebruiken. Dit betekent voor ons een houding van dienstbaarheid en nederigheid, en een bereidheid tot openheid, om te delen en om je kwetsbaar op te stellen.

Met de wereldwijde Kerk

Wij verheugen ons over de realiteit van de wereldwijde Kerk, en erkennen het wereldomvattende karakter van de zendingsbeweging die uit deze Kerk is voortgekomen. Zelf ook komend uit die wereldwijde Kerk, willen wij voluit een internationale gemeenschap zijn.

Overal waar we werken, doen we dat in samenwerking met lokale en nationale kerken, indien aanwezig. Een inzet tot ontwikkeling van plaatselijke kerken en het toerusten van die kerken tot zendingswerk hoort tot de kern van onze zendingsroeping.

Kansarmen in Azië en de Arabische wereld

Vanouds werken wij onder de volken van Azië en de Arabische wereld. Wij richten ons primair op deze doelgroep, omdat deze gemeenschappen nog steeds de minste mogelijkheden hebben om de werkelijkheid van Gods Koninkrijk te zien en te ervaren.

Onze toewijding aan 'kansarmen' heeft te maken met onze beperkte middelen. We kiezen ervoor te dienen temidden van de meest behoeftigen, op geestelijk, materieel en sociaal gebied.



1. Geloofsbelijdenis

Wij geloven dat er één God is. Deze heeft Zich geopenbaard in drie eeuwige Personen, die wij belijden als de Vader, Zoon en Heilige Geest. De Vader is de Almachtige, Schepper van hemel en aarde. Hij heeft mensen zo lief gehad dat Hij Jezus Christus heeft gezonden om hen te redden van het oordeel en de eeuwige dood.

Wij geloven dat Jezus Christus, de eeuwige Zoon van God, volledig mens werd. Door Zijn offerdood aan het kruis en door Zijn opstanding uit de dood, heeft Hij verlossing teweeggebracht voor allen die tot Hem komen in berouw en geloof. Wij geloven dat de Heilige Geest Christus' werk voortzet in het overtuigen van zonde en het bewerken van geloof. Hij brengt eenheid onder Gods volk en geeft aan Gods kinderen zowel kracht en liefde als de gaven voor verschillende soorten van bediening.

Wij erkennen dat alle mensen van nature God niet zoeken en ongehoorzaam zijn aan Zijn wil. Ieder mens dient wedergeboren te worden door de Heilige Geest om het eeuwige leven te kunnen ontvangen.

Wij erkennen dat de Kerk Gods instrument is voor zending en evangelisatie. De plaatselijke gemeente getuigt door zowel haar eredienst, de sacramenten en gemeenschap als door evangelisatie en sociale bewogenheid, van de liefde en gerechtigheid van God.

Wij belijden dat de Bijbel, zowel het Oude als het Nieuwe Testament, het unieke geïnspireerde Woord van God is en het enige en volledig betrouwbare richtsnoer voor geloof en leven.

Wij belijden Jezus Christus als de enige Verlosser en Here. Wij erkennen Zijn godheid, Zijn maagdelijke geboorte, Zijn menswording, verzoenend sterven, lichamelijke opstanding, hemelvaart en wederkomst.

2. Bijbelse basis

Onze voornaamste identiteit ligt in het feit dat we in Christus bij God horen. Onze waarden en manier van werken zijn verankerd in onze relatie met de drie-enige God, zoals Hij zich heeft geopenbaard in de Bijbel.

Liefde, bewogenheid, genade, heiligheid en een verlangen naar echte relaties zijn de basis voor onze inzet voor een authentieke christelijke gemeenschap. Dit verlangen delen we met andere christelijke organisaties.

Vanuit onze historische groei als gemeenschap en de wijze waarop God ons heeft gevormd, hebben we waarden en principes ontwikkeld die eigen zijn aan onze organisatiecultuur.

3. Waarden en manier van werken

Hieronder beschrijven we wie we zijn en wie we willen worden. We noemen kernbegrippen die ons gedrag als organisatie bepalen en richting geven aan onze manier van werken. Het is niet in een prioriteitsvolgorde weergegeven.

- **Integriteit**

We streven naar uitmuntendheid en oprechtheid in alle aspecten van ons leven, zowel in de privé-sfeer als in ons openbaar optreden. We doen ons werk in opdracht van en tot eer van God. In leiderschap en communicatie willen we transparant zijn.

- **Inclusiviteit**

We omarmen een wijde verscheidenheid van bijbels geïnspireerde geestelijke tradities. We staan open voor de diversiteit van culturen, waardoor we kunnen groeien en leren. Interserve wil daarom staan temidden van een brede verscheidenheid van kerken die de Bijbel als uitgangspunt nemen. De volwaardigheid van beide seksen is belangrijk voor ons. Vrouwen en mannen delen in gelijke mate in alle vormen van bediening en in leiderschap.

- **Nederigheid**

We worden steeds meer gevormd naar het beeld van Christus, door samen te leren en te groeien. Wij respecteren en accepteren elkaar en hen tot wie we geroepen zijn om te dienen. We zoeken niet de erkenning van onszelf of die van Interserve.

- **Relaties binnen Interserve**

Wij zijn een familie, verbonden door relaties van wederzijdse verantwoordelijkheid. Wij hebben de eigenheid van ieder individu hoog in het vaandel, waarbij we het belang van de saamhorigheid niet uit het oog verliezen. Als gemeenschap zetten we ons in door gebed, zorg en respect voor elkaar. We streven naar de beste onderlinge steun, pastorale zorg en persoonlijke ontwikkeling. Goede relaties vormen de basis voor leiderschap en besluitname.

- **Relaties buiten Interserve**

Onze inzet voor goede relaties bepaalt onze werkwijze. Daar waar relaties in de samenleving (zowel tussen personen onderling als tussen gemeenschappen) zijn verbroken of verstoord, zullen wij ons inzetten door gebed en door te werken aan verzoening.

- **Dienstbetoon**

Het is onze roeping om anderen te laten delen in het Koninkrijk van God en als discipelen van Jezus te leven. Wij zijn er niet op uit om een eigen koninkrijk te bouwen of onze eigen discipelen te werven. Leiderschap wordt uitgeoefend als dienstbetoon.

- **Gebed**

Gebed, aanbidding, onderricht uit de Bijbel en het luisteren naar God vormen de basis van onze bediening, groei, vernieuwing en eenheid binnen de organisatie.

- **Discipelschap**

We willen groeien als discipelen en anderen helpen om dat ook te doen. Discipelschap vindt plaats binnen de context van relaties en gemeenschap. Ons verlangen is dat mensen in staat worden gesteld Gods roeping beter te vervullen en hun gaven in te zetten. We streven er bewust naar om zowel onszelf als anderen tot navolging van Christus te brengen.

- **Geïntegreerde benadering**

Onze bediening gaat uit van een totaalbenadering. Verkondiging, dienstbetoon en onderlinge gemeenschap dragen bij aan ons getuigenis. Woord en werk, persoonlijk leven en beroepsvaardigheden, en het bijdragen aan de opbouw van de kerk horen voor ons bij elkaar. Ieder van ons combineert deze zaken op verschillende wijze, afhankelijk van de situatie, persoonlijke gaven, levensfase en de bediening van de betreffende persoon.

- **Flexibiliteit**

In ons werk streven we ernaar dat mensen hun roeping en gaven gaan ontdekken zodanig dat er recht wordt gedaan aan hun persoon. We staan open voor nieuwe ideeën, mogelijkheden en werkwijzen. Werkwijzen en principes die zich in de praktijk bewezen hebben, willen we zo mogelijk overnemen.

- **Lokaal leiderschap**

Wij werken met gespreide besluitvorming, waarbij de direct betrokkenen in het besluitvormingsproces worden ingeschakeld. Wij geloven dat we hierdoor beter rekening houden met lokale behoeften en noden.

- **Samenwerking**

Wij willen samenwerken met anderen die dezelfde visie en waarden delen om gezamenlijke doelen te bereiken. Samenwerking kan op alle niveaus binnen en buiten de organisatie. Het bepaalt onze manier van werken met zowel zendende als ontvangende kerken.

- **Participatie**

Omdat we geloven dat allen naar het beeld van God geschapen zijn, streven we naar betrokkenheid en delegatie in leiderschap, besluitvorming, strategische planning en pastorale zorg in alle delen van de Interserve-gemeenschap.

- Extra aandacht voor kansarmen

Er zijn veel oorzaken waardoor sommige mensen minder gelegenheid hebben om de realiteit van Gods Koninkrijk te ervaren. Mogelijke factoren zijn: geografie, rijkdom, armoede, sociale status, geslacht, bevolkingsgroep, godsdienstige verbanden, plattelands- of stedelijke omgeving. Binnen de Interserve-gemeenschap willen we ons speciaal inzetten voor die mensen die het meest van het Evangelie van het Koninkrijk verstoken zijn.

Bijlage C: Internationale Prioriteiten 2006-2009

(DRAFT DOCUMENT: September 2005)

Introduction:

The International Priorities provide direction and focus for the development and growth of the whole Fellowship. They are an important guide in shaping the priorities of the International Leadership Team.

It is expected that every entity in Interserve (National Offices and Country Teams) will review its own strategic priorities in the light of these international priorities. We believe this process provides an opportunity, under God, to bring direction and focus to our national and international organisational life and ministry as we respond to what He is doing in the world.

Sections 1-5 of the Priorities are relevant to all Interserve entities, on the understanding that entities will respond diversely according to their national context.

Section 6 deals with new and growing ministries. It is by no means a complete or exclusive list but limited to two areas already much discussed in the Fellowship. It is not intended to suggest that Interserve ceases to be involved in other ministries. Every entity is expected to ask to what degree these ministries are of critical importance in their national context and to respond accordingly. It is recognised that local context is primary in shaping local ministry priorities.

A word on the time frame: 2006-2009. The International Priorities will be reviewed and updated on an annual basis. The Leaders consultation in late 2007 will provide an opportunity to comprehensively review the Priorities.

The Priorities are future focused and make no attempt to emphasise the processes and ministry that is already working well in Interserve. They should not be interpreted as requiring Interserve to stop doing what it is currently doing well. The Priorities are based on the assumption that Interserve will continue to grow in size, complexity, diversity and fruitfulness.

The Context:

At the start of the 21st century, we are faced with a number of global issues and trends. These include:

- Growth of the world wide church, especially in southern and “non-western” countries
- Increasing involvement in mission by this global church resulting in fresh vision and vigor in cross-cultural ministry and new challenges to co-operation and understanding

- People movements (Christian and non-Christian) due to war, persecution, study, the search for work and business opportunity
- Radicalisation of belief in many faith communities, leading to intolerance and even violence. Alongside this is a growth in religious pluralism with its own form of intolerance
- Changing nature of Development. Whilst many communities and nations remain in deep poverty, expertise to deal with the issues is increasingly available from within those countries.
- Urbanisation. More of the world's population now lives in cities than rural areas.
- Growth in "middle class" populations. As economic status improves in many countries (India and China a major examples) an increasingly percentage of those without access to the gospel are no longer rural poor but middle-class city dwellers.
- Growth of HIV/AIDS. Devastating in parts of Africa, it is predicted to become a pandemic in Russia, China and India in the next few years.

We recognise God at work in and through all these trends. The International Priorities that follow arise out of the purpose and vision God has given us. Our vision is that Interserve will align herself with God, in order that he bring about transformation in individual lives and communities.

Our strategic priorities are worked out within the following broad boundaries:

- the peoples of Asia and the Arab World
- the neediest
- in wholistic ministry
- where it exists, in partnership with the church.

In the next 4 years, we commit to developing and strengthening the following key areas of our organisational life and ministry:

1. Identity Priorities:

We will develop our organisational identity expressed in the distinctive purpose, vision and values God has given us and contained in our Foundation Document and Covenant of Partnership. This will be demonstrated by:

1.1 Use of Foundation Documents:

- In National Offices, all staff, Board members and others involved in recruitment will be familiar with and affirm the content of the Foundation Document.
- All potential Partners will be familiar with and sign the Foundation Document prior to acceptance.
- A Covenant of Partnership will be developed. All those involved with Interserve (Board and committee members, staff and partners) will sign the Covenant.

1.2 Orientation:

- All new Partners, Staff and Board Members will undergo international orientation that includes deepening understanding of the content and implications of the Foundation document. Particular attention will be paid to issues related to working in a culturally inclusive international organisation.
- Existing Partners will participate in team activities designed to enhance understanding and personal expression of the principles laid out in the Foundation document.

1.3 Lifestyle and culture:

- All Interservers (Partners, staff and Board members) will be committed to live out our shared values. The Heads Up review will be strengthened to provide an opportunity for personal reflection on how this is happening.
- As an organisation committed to cultural inclusivity, we will expect growth in the number of partners and leaders coming from Asia, the Middle East, Africa and Latin America
- We will develop a more culturally inclusive organisation through various processes including:
 - Use of clear, simple English in international and team communication
 - Translation of core documents into major Interserve languages
 - Inclusive decision-making processes
 - Broad and flexible policy making
 - Adopting flexible team language options as appropriate

1.4 Leadership (see People Development Priorities):

- Leadership training will include leading in a multicultural context
- Leadership development and appointment will include those from the full range of our diverse cultural backgrounds.
- We will intentionally build multicultural teams in National Offices as appropriate.

1.5 Finances (see Organisational Development Priorities):

- We will review our financial policies and practice against Biblical values
- We recognise that all partners participate in Interserve on the same basis, irrespective of funding sources (supported or self-generated) and will ensure that all are treated in the same way.
- We recognise that partners and staff participate in Interserve on the same basis. Staff will be encouraged to raise support as appropriate.

1.6 Promotion (see also Organisational Development):

- We will review the public image of Interserve internationally in 2007
- We will ensure that Business as Mission opportunities are made available in our promotional materials
- We will strengthen our common identity through the development of a family yearbook.

2. Core Ministry Priorities:

Our International Priorities include the strengthening of areas of existing core ministry.

2.1 Church Development:

Interserve works in many communities where the church is either very fragile or does not exist. We will strengthen our partners' effectiveness in church development ministries, in partnership with local churches. This will include:

- For those who require it, training in disciple-making
- In-service training for all working with those from the majority faith.
- Training and mentoring to enable partners to develop ministry gifts and leadership in others
- Recruitment of Partners whose primary training and gifts relate to church development ministries (rather than professional and vocational backgrounds)

2.2 Developing understanding and practice of Wholistic Ministry:

Interserve is committed to lives and ministries that reflect an wholistic approach to mission. Interserve will develop its missiological and practical understanding of what this means. This will require:

- The further strengthening of our missiological framework
- Teaching and orientation to the missiological framework early in a partner's service with Interserve
- Growth in understanding of the role of international non-governmental organisations (INGOs) in development in the 21st century and the strengthening of Interserve's ability to recruit, place and support partners in the light of that learning.
- Development of a forum for shared learning around these issues

2.3 Reconciliation ministries

Interserve will become a Fellowship in which all partners will be aware of and live out the principles of reconciliation ministry. This will require:

- All members of the Fellowship enabled to gain a greater awareness and knowledge of the principles of reconciliation
- We will identify and work with those already practiced in reconciliation ministries outside the Fellowship
- The development of a group of resource people skilled in reconciliation ministries

3 Partnership Priorities:

From its birth, Interserve has been an organisation that has cooperated closely with others to fulfil its vision. We will strengthen our commitment to partnership with the Christian community in many ways, including:

3.1 Churches in a mission context:

- We will develop partnerships with national and local churches in Asia and the Arab world to facilitate their involvement in integral cross-cultural mission
- We will look for mature national Christian leaders who share our vision and values. We will invite some of these to help provide guidance and accountability for the development of our work in their countries.
- We will establish Advisory Committees in those Country Teams where this is appropriate
- We will develop resources and training for partners working with Christian leaders in the development of emerging missions movements.

3.2 Newer Missions Groups:

We will partner, where invited, with missions, national and local churches in the newer missions sending countries of Latin America, Africa, Eastern Europe and Asia. To achieve this Interserve will:

- The International Leadership Team (ILT) will develop a process for establishing priorities for the development of new partnerships and Interserve entities with the aim of responding to God's leading and to ensure healthy growth
- Engage in proactive networking and relationship building with the aim of establishing new partnerships
- The ILT will apply the agreed guidelines for international partnership development

3.3 New Interserve Entities:

In certain situations it will be appropriate to form new Interserve organisations, either in countries where partners work or in newer sending contexts. Interserve will:

- Be responsive to the initiative of national Christians who desire to establish a new Interserve organisation, particularly where good partnership possibilities are not apparent or where an Interserve organisation would complement the existing range of mission organisations due to geographical ministry priority (Asia and Arab world) or missiological approach (integral ministry).
- The ILT will apply the agreed guidelines for the establishment of new Interserve organisations.

4 People Development Priorities:

4.1 Recruitment and Placement:

- We will promote Interserve as an organisation that is committed to wholistic ministry, where professional and church-related gifts are equally needed and valued.
- We will develop the capacity to process partner enquiries beyond the boundaries of existing national offices using the Interserve network of knowledgeable people.
- We will develop an on-line partner application process.
- The International Leadership will develop a Strategic Priority Placement Process enabling those in recruitment to place partners, under the guidance of the Holy Spirit, in the best role according to country and ministry priority.

4.2 Partner development:

Interserve is passionate about discipling, mentoring and equipping its partners, and those with whom we work, to grow as disciples. This commitment will be expressed by:

- Strengthening the ability of partners and leadership throughout the Fellowship to support one another with excellent pastoral care
- The regular evaluation, by all partners, of their personal development needs, including spiritual, personal, professional and missiological
- The identification or development of resources designed to meet the needs identified by partners.
- The development of a facilitated mentoring programme in which partners can participate on a voluntary basis.
- Improved means by which partners and Interserve may evaluate personal growth and ministry effectiveness.

4.3 Leadership:

Interserve affirms that we are God's people, led by His Spirit. One of the ways God does this is through servant leadership at every level of the Fellowship. Interserve is committed to developing godly leadership in the following ways:

- Strengthening the practice of worship and listening to God as the context for leadership
- Demonstrating humility and mutual submission between leaders of different parts of the Fellowship
- Developing team leadership, wherever possible, rather than individual leadership of National Offices and Country Teams
- The development of a systematic approach throughout Interserve for the identification and development of leaders. Training will include understanding and skill in leading multicultural teams.
- We will overcome financial barriers that would limit leadership training from some, ensuring that all can participate irrespective of personal financial circumstances

5. Organisational Development Priorities:

Secondment of partners to other organisations will continue to be a core approach to ministry. However, Interserve recognises its responsibilities to support, equip, develop and monitor its partners. Further, in response to the current context for world mission and the vision God has given us, Interserve is fully committed to developing its organisational strengths. To these ends Interserve will focus on the following areas.

5.1 Prayer:

Prayer will be a central activity in Interserve, underpinning our relationships, ministries and concern for the world. This will be demonstrated by:

- The involvement of all Interservers in regular individual and group prayer activities
- The appointment of an International Prayer Coordinator
- The development of a Prayernet on the Interserve International Internet.
- The production of regular, usable, accessible prayer materials
- The organisation of special prayer initiatives for countries and ministries, including prayer teams

5.2 Communication:

Interserve will develop its communications systems in order to enhance creative learning, more effective and efficient performance and greater sense of belonging for Interservers and member organisations. This will be achieved through:

- The development of a comprehensive intranet providing a service for communication, financial resourcing, personnel management and recruitment, responsive to the varied needs of different users within the Fellowship
- Ensuring that, where internet access exists, all in Interserve have access to secure email
- The appointment of an International Communications Coordinator
- The establishment of "Communities of Practice" This will provide a forum for those engaged in similar ministries and roles.
- The production of a regular "in-house" journal, enabling reflection, shared learning and engagement with theological, missiological, religious and practical issues
- The production of individual audio-visual materials that are adaptable to the needs of all member organisations

5.3 Financial Resources:

- Interserve desires that generosity underpin the way in which financial policies are developed internationally and nationally in member organisations and among individual Interservers. This will be demonstrated by:
 - The application of the agreed minimum set of allowances and benefits for all partners
 - The application of flexible allowances throughout the Fellowship
 - The development of a web-based facilitation network by which those from less affluent backgrounds are enabled to participate in cross-cultural ministries.
 - The establishment and administration of a "Special Projects list", enabling member organisations to raise support for areas of specific need. This will include projects to en-

able National Offices to participate in the establishment and development of newer entities

- The development of financial management capacity in all parts of the Fellowship facilitated by the International Office
- The establishment in 2007 of an organisational levy to replace the partner levy as a way to finance the International Office, thus recognising the variable capacity of different National Offices to contribute to international costs.
- Greater financial transparency in all National Offices, enabling Partners and supporters clearer understanding of the use of financial resources.
- The consolidation annually of the accounts of all Interserve entities in order to provide each national office with a set of comparative key financial performance indicators

5.4 Structures:

In keeping with the decisions of IC2005, three new structures will be put in place in order to develop the federal nature of Interserve.

- International governance will be strengthened through the appointment of a Global Council (December 2005), replacing the existing International Council
- International leadership will be developed through the establishment of an International Leadership Team (September 2005) with responsibility for the overall leadership of the Fellowship. The ILT will include regional and functional leaders. All Interserve entities will relate to the ILT.
- Interserve will organise a bi-annual Leaders Consultation, providing a context for worship, relationship, shared learning and discussion of issues of common and strategic interest, including the development of International Priorities. The first LC is planned for the 4th quarter of 2007.

6. New Ministry Priorities:

The following ministry priorities are not complete or exclusive. In response to some of the major challenges of our time and in pursuit of the vision God has given us, we will become more innovative in the following areas of ministry:

6.1 Business as Mission:

Interserve is growing in understanding and experience in the area of Business As Mission. This will be developed further by:

- Recruitment of business people to National Office boards and committees
- The development of strategies to enable National Offices to recruit Business as Mission partners more effectively
- Allowing for flexibility in recruitment and placement processes whilst not undercutting the same commitment that is shown to all partners for appropriate screening, preparation and orientation
- The development of financial guidelines for Business as Mission partners

- Identifying appropriate ministry opportunities in countries of agreed strategic significance and recruiting partners for these opportunities
- Developing further a missiological basis for the relationship between Business as Mission and partnership with the local and national churches
- The growth and application of 'best practice' principles by Business as Mission partners. The use of external mentoring services will be of particular importance in this.

6.2 Diaspora ministry:

The massive movement of people's around the world is one of the great realities of the 21st century world. Interserve is committed to developing diaspora ministries in three areas.

6.2.1 The "unreached" becoming "reachable".

People movements are providing new opportunities for reaching those otherwise distant from the gospel. Interserve will:

- Build on Interserve's understanding and expertise concerning ministry amongst diaspora communities from Asia and the Arab world
- Place and support Partners for work amongst diaspora communities that have been identified as being of greatest need

6.2.2 Diaspora Christian communities

Significant numbers of Asian Christians live in diaspora communities. Some are catching a vision for mission.

- Interserve will develop processes that facilitate the recruitment of Asian and Arab diaspora Christians for mission

6.2.3 Diaspora Christians already in cross-cultural contexts.

Many Diaspora Christians have been placed by God in cross-cultural mission contexts through the search for work, asylum, business and studies. Their potential for evangelism, discipleship and church development is great.

- We will develop resources to equip, mentor and support Diaspora Christians to be faithful and productive disciples
- We will recruit and train Partners to facilitate this ministry

It is understood that the above list of ministry priorities is not exhaustive. Other specific areas of ministry priority will be identified at a later date