

# Beleidsplan en Huisreglement

## Motion Church Utrecht



Hoe we ons beleid organiseren en onze doelen vormgeven als

Motion Church family

*Laatste update: 16-09-2022*

# Inleiding

**Motion Church Utrecht** is in 2004 gestart (onder de naam Gods embassy) door onze senior pastors Martin & Ankie de Jong. Motion bouwt in de regio Utrecht aan generaties mensen die God kennen, vrijheid ervaren in hun leven, hun roeping uitleven en een positieve impact hebben op de wereld om hen heen.

In dit document lees je onze manier van organiseren om zo duurzaam mogelijk Motion Church family te zijn, tot eer van God. We geloven dat familie zijn betekent dat je met elkaar je best doet om het beste in elkaar naar boven te halen. Daarom lees je in dit document hoe we integriteit zien en hoe we omgaan met klachten en conflicten. In het tweede hoofdstuk geven we een toelichting op onze bestuursvorm. Het derde hoofdstuk gaat over onze vormen van communicatie zodat je weet wat je waar kunt horen over alle activiteiten en ontwikkelingen in Motion. We beschrijven de manier waarop we alle Motion activiteiten op elkaar afstemmen in de jaarplanning. De laatste twee hoofdstukken beschrijven hoe we om willen gaan met mensen en financiën in dienst van Motion.

We geloven dat woorden kracht hebben. Daarom zien we het uitspreken en opschrijven van de visie en richting die God geeft als een waardevolle manier om het koninkrijk van God te bouwen.

# Inhoud

<b>1. Doelen en beleid</b>	<b>3</b>
<b>2. Integriteit, klachtenbeleid en conflicthantering</b>	<b>4</b>
2.1. Integriteit binnen Motion Church	4
2.2. Klachtenbeleid Motion Church	5
2.3. Conflicthantering in Motion Church	6
<b>3. Leiderschap en bestuursvorm</b>	<b>7</b>
<b>4. Communicatieplan</b>	<b>9</b>
<b>5. Structuur voor Jaarplanning</b>	<b>10</b>
<b>6. Financieel beleid</b>	<b>11</b>
<b>7. HR beleid</b>	<b>12</b>
7.1. Visie	12
7.2. Rolbeschrijvingen	12

# 1. Doelen en beleid

**Het doel** van Motion Church is om te groeien in vrucht van zowel groeiende leden als nieuwe leden. We zijn gemaakt om vrucht te dragen. Vrucht zien in je leven en dat van de mensen om je heen doet verlangen naar meer vrucht. Om te kunnen vieren wat God door ons heen doet, meten we verschillende onderdelen in Motion.

- Dopelingen
- Bezoekers van onze diensten en Motion Discovery Steps
- Mensen die in een Motion dienst voor Jezus kiezen
- Het aantal Small Groups en Connects
- Mensen in teams en groups
- Mensen die de discipelschapstraining doorlopen hebben

We geloven dat de groei van ons Huis en onze geestelijke volwassenheid bepaald wordt door de groei van deze aantallen. Samen groeien we in discipelschap. Samen bouwen we aan Gods Huis. Samen bouwen we een Utrecht waarin alle generaties God kennen, in vrijheid leven, in hun kracht handelen en een positieve impact hebben op de wereld om hen heen. Op termijn verwachten we te groeien naar een nog groter huis van God met daarbij:

- Motion Business network
- Motion campussen
- Bijbelschool
- Leven gevende projecten waarmee we de buurt, de stad en Nederland kunnen bedienen

## 2. Integriteit, klachtenbeleid en conflicthantering

### 2.1. Integriteit binnen Motion Church

Vanuit onze waarden zoals 'eren', 'opbouwen' en 'familie zijn', is het voor ons vanzelfsprekend dat we integer handelen in Motion Church. Ons geloof is gefundeerd in liefde en daar is integriteit een uiting van. Om integriteit te borgen en om Motion Church een zo veilig mogelijke plek te maken voor iedereen, zijn processen uitgewerkt.

Met deze processen en mitigerende maatregelen willen we alle type incidenten voorkomen; zowel fysiek, emotioneel als seksueel.

#### **Algemeen: vertrouwenspersoon**

Motion heeft een vertrouwenspersoon aangesteld waar men altijd bij terecht kan via [vertrouwenspersoon@motion.church](mailto:vertrouwenspersoon@motion.church). Wanneer deze vertrouwenspersoon benaderd wordt, volgt er eerst een 1-1 gesprek. In de basis geloven we dat de conflicthantering in paragraaf 3 de meeste conflictsituaties kan oplossen. Mocht het vraagstuk te groot lijken of over de integriteit van het leiderschap gaan, wordt er een gesprek samen met de persoon, de vertrouwenspersoon en een leider uit het leiderschapsteam gevoerd. Als dat geen harmonie brengt, kan in overleg besloten worden om de advisory board te betrekken, of een leider uit hun kerk.

Omdat we de belangeloosheid van de vertrouwenspersoon belangrijk vinden, is ons streven altijd een vertrouwenspersoon aan te stellen die niet in het leiderschapsteam zit.

#### **Leiderschap**

In de Motion manual die aan alle leiders uitgedeeld wordt, delen we de waarden en cultuur die we nastreven. Daarbij leren we in onze leiderschapstrainingen het principe van distantie en nabijheid. Als leider ben je het meest effectief als er zowel *nabijheid* (relatie bouwen, vriendschappelijk contact, weten wat er in iemands leven speelt) is en ook *distantie* (gepaste afstand, richting geven naar de visie, feedback kunnen geven) is. Dit is zowel effectief in leiderschap en ook in het preventief managen van incidenten.

In de Motion Manual staat ook hoe we verwachten dat mensen die dienen in Motion onder andere accountable zijn en de moraal van een bijbels huwelijk een warm hart toedragen. Praktisch betekent dit dat mannen gepast omgaan met vrouwen en andersom en dat seksualiteit in het algemeen als iets heiligs gezien wordt en dat plaats heeft in een liefdevolle huwelijksrelatie. Iets waar je met respect mee omgaat. Accountable zijn betekent dat we voor al onze groepen en teams een leider hebben die incheckt bij degene die leidt over hoe het met hem/haar gaat en hoe het lukt om zuiver te leven en de Motion cultuur ook in zijn/haar groep te bouwen. Dat zijn volgens ons twee krachtige toegepaste principes die preventief werken tegen (seksuele) incidenten.

## Kinderen

- Bij kinderwerk (0-12 jaar) zijn altijd minimaal 2 mensen aanwezig (4-ogen principe). Dit is een non-negotiable norm binnen onze teams van vrijwilligers.
- Er is direct contact via telefoon en Whatsapp en de Motion App tussen de ouders en de Kids leider vanuit het leiderschapsteam. Als er iets gebeurt dat wat de ouder lastig vindt of waar hij/zij toelichting over wenst, kan dit direct bij die kids leider.

## 2.2. Klachtenbeleid Motion Church

In Motion willen we blijven verbeteren in wat we doen en hoe we dat doen. We zien klachten en verbeter ideeën als een waardevolle bron daarvoor. In deze paragraaf lees je hoe we klachten en verbeter ideeën ontvangen en hoe we er mee omgaan.

### 1. Ontvangen van klachten

Klachten en feedback kunnen op verschillende manieren worden aangegeven:

- Het algemene Motion e-mail adres kan gevonden worden door iedereen op de contactpagina van de website: *info@motion.church*
- Er is mogelijkheid om anoniem feedback te geven via [www.motion.church/feedback](http://www.motion.church/feedback)
- Zit men in een Motion groep of team? Dan is de mogelijkheid altijd aanwezig om een klacht eerst met hun groepsleider te bespreken.
- Kan er, om welke reden dan ook, niet met de groeps-/teamleider gesproken worden hierover, dan kan iemand naar het leiderschapsteam lid (management team) toekomen.
- Als deze mogelijkheden niet voldoen aan de behoefte van de persoon, dan is er altijd de mogelijkheid om met een vertrouwenspersoon te spreken of te mailen naar *vertrouwenspersoon@motion.church*.

### 2. Behandelen van klachten

**Persoonlijk gemeld:** we bespreken de klacht binnen het leidersteam én nemen contact op met de melder van de klacht. Doel van het gesprek met de melder is om te luisteren, goed te begrijpen en eventuele acties op te stellen.

**Anoniem gemeld:** we bespreken de klacht in het leidersteam of direct met de persoon waarover een klacht is binnengekomen. De vertrouwenspersoon koppelt in een jaarlijkse rapportage aan het bestuur terug wat er aan klachten binnengekomen is en welke acties ondernomen zijn daarop.

### 3. Communicatie en transparantie van klachten en incidenten

Jaarlijks verzamelen we de klachten en verbeter ideeën en delen deze in het jaarrapport en indien nodig ook op een vision night (algemene leden vergadering).

## 2.3. Conflicthantering in Motion Church

In Motion gunnen we iedereen de verbondenheid en vreugde van het deelnemen in een groep. Of dat nu een Small Group, connect group of team is. We organiseren drie keer per jaar een groepenmarkt en drie keer per jaar een meet & serve markt waarbij men de groepen en teams kan leren kennen en zich aanmelden. Mocht er een conflict ontstaan tussen twee mensen of in een van de groepen of teams willen we dat zo snel en goed mogelijk verhelpen. Er zit een enorme kracht in positief blijven spreken, ook als men het oneens is. Positief spreken leidt tot oplossingen en tot verzachting van het contact. Negatief spreken leidt tot meer conflict en verharding van de relatie. Deelname in een groep of team betekent dat er altijd iemand is om naartoe te gaan wanneer je in een conflictsituatie komt. Hieronder zijn de routes die je kunt volgen als je een conflict ervaart, of je nu in een groep zit of niet.

- Geen onderdeel van een groep of team  
Wanneer men geen onderdeel is van een groep of team en geen groep-/teamleider heeft om naartoe te gaan zijn er andere manieren zoals via e-mail naar [info@motion.church](mailto:info@motion.church), direct naar een leiderschapsteam lid toe gaan, anoniem melden via [www.motion.church/feedback](http://www.motion.church/feedback), of contact opnemen met een vertrouwenspersoon via [vertrouwenspersoon@motion.church](mailto:vertrouwenspersoon@motion.church)
- Wel onderdeel van een groep/team  
Wanneer men onderdeel is van een groep of team kun je direct naar je groep-/teamleider toe met jouw klacht/zorg. De andere, algemene kanalen zoals hierboven ook genoemd zijn ook een mogelijkheid.
- Zelf een groep-/teamleider  
Hier geldt hetzelfde als voor iemand die in een groep zit. Je gaat altijd naar de leider die jou overziet. Dit kan een leiderschapsteam lid zijn maar ook een andere leider of voorganger in Motion. Uiteraard zijn alle andere, algemene kanalen zoals hierboven ook genoemd een mogelijkheid.

### Bijbelse handvatten voor conflicthantering in Motion

Iedere leider in Motion heeft de verantwoordelijkheid om mensen die een conflict met een ander hebben te helpen.

- Verwijs de persoon altijd terug naar de persoon waarmee hij/zij een conflict ervaart en geef hen een week om het op te lossen (Mattheüs 18:15-17 → voer het gesprek eerst onder vier ogen. Mattheüs 5:23-24 → verzoen zo snel mogelijk)
- lukt dat niet, neem dan een andere leider mee die kan helpen mee of raadpleeg onze vertrouwenspersoon. (Mattheüs 18:15-17 → als je er niet uitkomt, betrek een derde)
- als iemand het gesprek niet aan wil gaan, geef je advies, wijs op vergeving en laat het bij hen. Ga het niet zelf dragen! (Kolossenzen 3:13 → vergeef elkaar. Efeziërs 4:26-27 → koester geen wrok.)
- mocht je er in het gesprek niet uitkomen, betrek iemand van het leiderschapsteam erbij. Betreft het een conflict met iemand van het bestuur of leiderschapsteam vraag dan een gesprek aan met de vertrouwenspersoon via [vertrouwenspersoon@motion.church](mailto:vertrouwenspersoon@motion.church).

### 3. Leiderschap en bestuursvorm

We geloven dat leiderschap invloed is. In Motion willen we leiderschap inrichten op een manier dat de leiders de meest positieve en effectieve vorm van invloed hebben op iedereen in Motion en onze omgeving.

Twee elementen waarmee we dat willen bereiken is in onze leiderschaps meetings en gesprekken praten over accountability en vrucht. We geloven dat als je accountable bent naar iemand die jouw overziet binnen het koninkrijk van God dat je vrucht gaat dragen.

**De organisatie** van Motion bestaat uit de senior pastors die het leiderschapsteam overzien dat op hun beurt het gamechangers team overziet dat alle small groups, connect groepen en teams overziet. Daarnaast hebben we als kerkgenootschap een bestuur met voorzitter, penningmeester en secretaris en een advies bestuur met daarin externe pastors die accountability bieden aan onze senior pastors en beschikbaar zijn voor hulp bij complexe conflicten. Voor het beheer van ons Motion centrum en toekomstige Motion faciliteiten hebben we een stichting opgericht met daarin ook een voorzitter, penningmeester en secretaris.

#### **Veranderingen in leiderschap of bij gemeenteleden**

Samen Motion familie zijn betekent ook samen omgaan met veranderingen in onderlinge verhoudingen. In de onderstaande paragrafen beschrijven we hoe we omgaan met veranderingen in leiderschapsteams of bij gemeenteleden.

##### **1. In dienst treden van nieuwe betaalde Dreamteamers**

De senior pastors maken in samenspraak met het leiderschapsteam inzichtelijk waar behoefte is aan betaalde krachten gestaafd aan de visie voor de gemeente. In samenwerking met het bestuur wordt het budget opgesteld. De senior pastors maken in samenspraak met het leiderschapsteam de keuze om wel of niet aan te nemen. Zodra een nieuwe betaalde kracht in dienst is wordt dit vanuit het leiderschapsteam qua inhoud gecommuniceerd naar de betrokken teams. Via een gamechanger night, vision night en de nieuwsbrief wordt gevierd dat we groeien in betaalde capaciteit voor het bouwen van Gods koninkrijk in Utrecht en omstreken.

##### **2. Benoemen van nieuwe bestuursleden**

Binnen het bestuur wordt de behoefte gesignaleerd aan het inlijven van nieuwe bestuursleden. Het bestuur bespreekt dit eerst intern en overlegt met het leiderschapsteam wie potentiële nieuwe bestuursleden zijn. Ook kan de behoefte kenbaar gemaakt worden op een vision night als daar noodzaak voor is. Eerst worden potentiële bestuursleden individueel benaderd en interesse gepeild. Bij wederzijds positieve indruk besluit het bestuur of de intentie tot aanname van het bestuurslid gecommuniceerd gaat worden naar de gemeente en de VOG aanvraag gestart wordt. Op een vision night wordt de gemeente



geïnformeerd en gevraagd om eventuele bezwaren tegen het aanstellen van de betreffende persoon binnen twee weken kenbaar te maken aan het huidige bestuur.

Voor elk potentieel bestuurslid wordt een Verklaring Omtrent Gedrag (VOG) aangevraagd. Na het verlopen van de bezwaartermijn en het afronden van de VOG procedure besluit het bestuur of het bestuurslid aangenomen wordt of niet. Totdat de bezwaartermijn verlopen is, is het bestuurslid wel betrokken maar nog niet tekenbevoegd.

### **3. Benoemen van nieuwe leiderschapsteamleden**

Binnen het leiderschapsteam wordt inzichtelijk gehouden waar behoefte is aan nieuwe leiderschapsteamleden. Het leiderschapsteam consulteert het bestuur. De senior pastor maakt de keuze om wel of niet deel te maken van het team. Zodra een nieuw leiderschapsteamlid gestart is wordt dit vanuit het leiderschapsteam qua inhoud gecommuniceerd naar de betrokken teams die overzien gaan worden door het nieuwe teamlid. Via een gamechanger night, vision night en de nieuwsbrief wordt gevierd dat we groeien in dit team.

### **4. Afscheid nemen van mensen uit teams of uit de gemeente**

#### **4.1. Bedanken van leden die gediend hebben en van rol veranderen**

We **danken en eren iedereen** voor hoe ze meegebouwd hebben **binnen het team** waar diegene zat. Teamleden worden bedankt door teamleiders. Groepsleden worden bedankt door groepsleiders. Teamleiders worden bedankt door leiderschapsteam. Leiderschapsteamleden en bestuursleden worden bedankt door Ps. Martin en Ankie. Alle bestuursleden, leiderschapsteamleden en gamechangers die vertrekken worden genoemd en bedankt in een nieuwsbrief.

#### **4.2. Afscheid van gemeenteleden die uit de gemeente gaan**

Motion is familie. Het kan zijn dat iemand overweegt de gemeente te verlaten. We moedigen iedereen aan hun connectleider/small group leider en teamleider deelgenoot te maken van dit proces. Bidt er samen voor, neem de tijd om God te betrekken en maak een weloverwogen keuze. Als de keuze is om te vertrekken, willen we altijd eervol, opbouwend en in goede harmonie uit elkaar gaan.

We geloven dat we gemaakt zijn om geplant te zijn in Gods huis. Als iemand ergens anders heen gaat, zegenen we mensen uit naar de nieuwe plek waar ze heen gaan. De vertrekkende persoon kan via zijn connect of small group leider contact op nemen met het leiderschapsteam om het uitzeggen te plannen. Dit markeert het moment dat ze uit onze geestelijke dekking stappen. We hopen altijd in contact te kunnen blijven bij volgende stappen.

## 4. Communicatieplan

In dit hoofdstuk lees je hoe we communicatie binnen Motion zien en uitvoeren. Eerst vind je een overzicht van de onderwerpen en middelen waarmee we communiceren over die onderwerpen. Vervolgens lees je van een aantal situaties hoe (in) deze gecommuniceerd gaat worden. Dit overzicht betreft het minimum, we kunnen altijd besluiten breder te communiceren.

We geloven dat communicatie werkt als het aansluit bij de doelgroep. We communiceren naar de massa, de gemeente en de leiders binnen Motion (gamechangers).

Hieronder de middelen waarmee we communiceren. Verdere uitwerking staat in het Motion Communicatieplan.

1. Podium/zondagsdienst,
2. Social media,
3. Gamechanger avonden,
4. Vision nights,
5. Nieuwsbrief,
6. de Motion App.

De algemene onderwerpen waar we doorlopend over communiceren zijn:

- Agenda / jaarplanning
- Events
- Blogs
- Uitlichten teams of gemeenteleden

Ons media en communicatie team heeft een strategie geschreven hoe we het meest effectief en authentiek kunnen communiceren. Enerzijds over deze algemene zaken naar onze gemeenteleden, anderzijds naar iedereen buiten Motion.

Om altijd op de hoogte te zijn van de nieuwste nieuwtjes binnen Motion adviseren we je om er elke zondag te zijn, je in te schrijven op onze nieuwsbrief (<https://motion.church/nieuwsbrief>), onze insta te volgen en om bij de jaarlijkse vision night te zijn.

## 5. Structuur voor Jaarplanning

Het leiderschapsteam is verantwoordelijk voor het starten van het jaarplanning proces. Dit proces ziet er als volgt uit:

- Elk jaar omtrent april wordt vanuit het leiderschapsteam een voorstel gedaan voor de jaarplanning van de daaropvolgende september tot en met een jaar later september.
- In dit voorstel worden de relevante gamechangers betrokken en samen met hun input wordt het voorstel tot de jaarplanning in een leiderschapsteam meeting definitief gemaakt.
- Deze jaarplanning wordt gecommuniceerd via de gamechangers appgroep en de nieuwsbrief.

## 6. Financieel beleid

We willen betrouwbaar zijn met geld dat ons toevertrouwd wordt omdat we geloven dat het leidt tot meer verantwoordelijkheid toevertrouwd krijgen van God. In Lukas 16:10-11 staat *'Wie betrouwbaar is in kleine dingen, is het ook in grote. Wie onbetrouwbaar is in kleine dingen, is het ook in grote. Als u niet eens eerlijk met geld omgaat, wie zal u dan de ware rijkdom toevertrouwen?'*

Ware rijkdom zijn volgens ons mensen en hun groei. God wil ons mensen toevertrouwen als we goed omgaan met het geld dat hij toevertrouwd.

Bij de start van Motion hebben we advies gevraagd aan verschillende grote kerken welk beleid toe te passen voor onze financiën. Daaruit kwamen de volgende handvatten:

- 6.1. Kosten begroting verdelen volgens de verhouding 40-30-30
  - 6.1.1. 40% voor personeelskosten
  - 6.1.2. 30% voor huisvesting
  - 6.1.3. 30% voor operationeel, geven en sparen  
*(deze percentages zijn bij benadering en niet exact)*

Elk jaar tijdens een vision night delen we vanuit het bestuur een rapportage over de gemaakte kosten en inkomsten tov de begrote kosten en inkomsten. Daarin delen we ook de geleerde lessen en verwachte veranderingen.

### 6.2. Vrijgevigheid

We geloven dat we geroepen zijn vrijgevig te zijn naar iedereen om ons heen. Als individu en als Motion. Elke euro gegeven aan Motion staat voor geloof. Geef je aan Motion, dan geloof je in wat God je belooft en wat Hij door Motion heen gaat doen. Geef je aan de mensen om je heen of aan goede doelen dan geloof je in hen.

Elk jaar maken we budgetten voor Motion en voor de stichting waarin we begroten wat de inkomsten en de kosten van dat jaar gaan zijn. Tevens hebben we een meerjarenbegroting voor de stichting zodat we op lange termijn kunnen anticiperen op veranderingen.

Voor vrijgevigheid als kerk hanteren we het principe dat we zowel initiatieven vanuit Motion stimuleren, een aantal lange termijn partnerships onderhouden met goede doelen en elk jaar op flexibele basis giften aan kerken of doelen doen die God op ons hart geeft. Partnerships op dit moment zijn Stichting Life Child<sup>1</sup> in Zuid-Afrika en Stichting Compassion<sup>2</sup>.

---

<sup>1</sup> <https://lifechild.org.za/>

<sup>2</sup> <https://www.compassion.nl/>

## 7. HR beleid

### 7.1. Visie

Het personeelsbeleid is gebaseerd op het uitgangspunt van eren en dienen. Binnen Motion eren we God met het beste wat we hebben. Dat betekent dat iedereen, onafhankelijk van afkomst, geslacht, fysieke gesteldheid of leeftijd, met zijn of haar talenten en energie mee bouwt met wat hij of zij heeft.

Daarbij hanteren we de volgende principes, onder andere:

1. **Betaalde dreamteam staff** geeft continuïteit aan onze capaciteit. We geloven dat voor het bouwen voor een gezonde kerk er mensen nodig zijn die in dienst zijn. Het belang hiervan is in het principe dat God levieten en priesters aanstelt in zijn Tempel (bijv. Nehemia 13:10-13). Ook zie je in het nieuwe testament dat Paulus Timotheüs leert dat mensen die Gods gemeente bouwen en onderhouden daar gewaardeerd voor moeten worden. Binnen Motion borgen we dit door het toekennen van arbeidscontracten, traktementen en samenwerkingsovereenkomsten. We hebben de vergoedingen geijkt op het gebruikelijke salaris van het Nederlandse onderwijs.
2. **Growing big people**
  - a. Iedereen binnen Motion is gefocust op groei. Pastor Martin bouwt (o.a.) de leiderschapsteamleden, de leiderschapsteamleden bouwen teamleiders, teamleiders bouwen aan teamleden. Iedere Motion medewerker groeit.
  - b. Praktisch betekent dit dat we de Motion Dreamteam Ontwikkelcyclus volgen. Een cyclus van periodieke gesprekken over ontwikkeling en dromen.

### 7.2. Rolbeschrijvingen

We vinden het belangrijk dat wanneer iemand een rol gaat vervullen, hij of zij ook weet wat er nodig en gevraagd is. Dit doen we door middel van een rolbeschrijving. Zo beschrijven we wat er verwacht wordt van pastors, leiderschapsteamleden, teamleiders, teamleden en eventueel inhoudelijke rollen.

Rolbeschrijvingen worden door de pastor en bestuurslid people management geaccordeerd voordat deze in gebruik genomen worden. Functieomschrijvingen worden niet aangepast zonder de mensen die op basis daarvan aangenomen zijn, op de hoogte te stellen.

In het dagelijks bestuur van Motion is de people management rol (op dit moment Chris Lassooij) verantwoordelijk voor het schrijven van het personeelsbeleid en het onderhouden daarvan.

Samen bouwen we aan Gods kerk in Nederland.

*Life is better together.*

**Motion Church Utrecht**