

Dienst†

TOERUSTING VAN WERKERS IN DE KERK

THEMA:

Geestelijk leidinggeven

Meebewegen in Gods missie

Ruimte voor de Heilige Geest

Vernieuwen hoort bij de kerk

Nieuwsgierig leiderschap

Kerkverlating: als het thuisgevoel verdwijnt

1|2020

Inhoud

INTRODUCTIE Geestelijk leidinggeven 3

Kees van Dusseldorp

PERSPECTIEF Meewerken in Gods missie 4

Bart Visser

BEZINNING Ruimte voor de Heilige Geest 10

Dick Westerkamp

COLUMN No pain, no gain 16

Almatine Leene

OBSERVATIES Vernieuwen hoort bij de kerk 17

Hans Schaeffer

INSPIRATIE Nieuwsgierig leiderschap 23

Moniek Mol

HANDREIKING Van hart tot hart 27

Jelle de Kok

BIJBELSTUDIE Gods criteria voor een koning 31

Janita Geertsema

DIACONAAL STEUNPUNT 32

IMPRESSIE Als het thuisgevoel verdwijnt 33

Hayo Wijma

PRAKTIJKCENTRUM 38

VRAAG & ANTWOORD De wijsheid van de groep 39

Jannet de Jong

GEDICHT Terecht 44

Anne Lies Mossel

Foto voorpagina: Samen nadenken over kerkverlating is een voorbeeld van geestelijk leidinggeven © Dick Vos

Dienst†

68e jaargang
nummer 1, 2020

Dienst biedt concrete toerusting en ondersteuning aan ambtsdragers en andere werkers in de kerk, gericht op de dagelijkse praktijk van pastoraat, diaconaat, gemeentelijk functioneren en gemeenteopbouw.

Dienst verschijnt vier keer per jaar.

Redactie

Gienke Boersma-Vreugdenhil
Kees van Dusseldorp,
hoofdredacteur
Anko Oussoren
Derk Jan Poel
Annemarie Roth,
redactiesecretaris
Peter Sinia
Jacqueline van der Ziel-Visser,
eindredacteur

Redactiesecretariaat

Contact opnemen met de redactie kan via de website:
www.blad-dienst.nl.

Administratie

Buijten & Schipperheijn *Motief*
Postbus 22708
1100 DE Amsterdam
020-5241010
abonnement@buijten.nl

Nieuwe abonnementen en adreswijzingen *schriftelijk of per e-mail* aan de administratie doorgeven.
Abonnementsgeld te voldoen na ontvangst van factuur.
Abonnementsprijs: € 12,80 per jaar.
Blokabonnement vanaf 10 ex.: € 8,00 per jaar.

IBAN NL45 INGB 0004 9210 87

© 2020 - uitgave van Buijten & Schipperheijn *Motief*

Basisontwerp: Theresia Koelewijn
Druk: Buijten & Schipperheijn

ISSN 0167-2401

Geestelijk leidinggeven

‘Leiderschap in de kerk’ is een belangrijk thema. De kern van leidinggeven is invloed uitoefenen. Iedereen die actief is in de kerk oefent invloed uit. De ‘cirkel van invloed’ is verschillend: geef je leiding aan een jeugdgroep, aan een kring, aan een kerkenraad of aan een kerkverband? Welke stijl van leidinggeven is eigenlijk passend in de kerk?

‘Leiderschap in de kerk’ is ook een spannend thema. Omdat leiding een ander in beweging wil brengen, en dat kan weerstand oproepen. Soms ben je het niet eens met de leiding die iemand geeft. Soms vind je dat er meer of juist minder leiding gegeven zou moeten worden. Soms roept de stijl van leidinggeven irritatie op, of drukt de leider ongewild op een blauwe plek die jij met leiders en gezagsdragers hebt opgelopen. Toch oefent iedereen invloed uit op anderen. In de kerk is die leiding onderworpen aan de leiding en de stijl van ons Hoofd, Jezus Christus. Wat betekent dat?

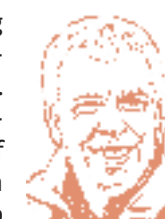
Kleur en richting

In dit nummer wordt in verschillende artikelen ingegaan op ‘geestelijk leidinggeven’. Alle drie kernwoorden worden belicht: wat is ‘geestelijk’, wat is ‘leiding’ en hoe ‘geef’ je leiding? In elk artikel worden woorden gegeven aan de betekenis van de kerk, als realiteit in het leven en als zaak van geloof. Van daaruit krijgt leiderschap kleur en richting. Er wordt ook gebruikgemaakt van theorieën over leiderschap in de huidige cultuur. Het is goed om dit bij elkaar te brengen en daarover door te denken met het oog op je taak of ambt.

Persoonlijke houding

Van oudsher werd bij leiderschap gekeken naar de kerkenraad, of specifiek naar predikanten als geestelijk leiders. Leidinggeven is een groot onderdeel van hun roeping: hun ‘cirkel van invloed’ binnen de kerk is groot, ze zijn ook bevoegd om leiding te geven. Maar vergeet niet dat iedereen die in de kerk actief is, invloed uitoefent op de ontwikkeling van de gemeente. Het is daarom van groot belang dat iedere werker in de kerk zich bewust is van het kader waarin zijn dienst staat. Dat hij zoekt naar de persoonlijke houding die past binnen de kerk van Christus.

Dit alles, aangevuld met de vaste rubrieken en een impressie van de studiedag over kerkverlating, vormt weer een inzichtgevend en stimulerend nummer van *Dienst*. Ik wens je veel plezier bij het lezen en zegen op je werk in de kerk!



Kees van
Dusseldorp

Meewerken in Gods missie

Meebewegen met veranderende omstandigheden

Binnen en buiten onze kerken is veel in beweging. Binnen: we streven naar een fusie van GKV en NGK. Buiten: de samenleving seculariseert in een rap tempo. Deze processen roepen de vraag op waarom we eigenlijk kerk zijn. Waarom bestaan we? Wat is de missie van de kerk? En wat voor leiderschap past daarbij? In dit artikel neem ik je mee richting een antwoord op deze vragen.



Bart Visser

Wat is de missie van de kerk?

Het Nederlandse woord missie is afgeleid van het Latijnse *missio*, dat 'zending' betekent: iets of iemand wordt gezonden. De eerste christenen gebruikten dit woord als ze spraken over God. Inderdaad, over God, niet alleen over de kerk. Want God blijkt een missie te hebben. God schiep de wereld goed, alles was zoals het behoorde te zijn. Dat veranderde toen mensen ervoor kozen hun eigen weg te gaan. Dat leidde tot gebrokenheid in de hele schepping. Maar God wil de dingen weer rechtzetten. Dat is zijn missie. En daartoe zond Hij Jozef (Gen. 45:7), Mozes (Ex. 3:10), Elia (1 Kon. 19:15-18) en vele anderen. God zond zelfs zijn eigen zoon (Joh. 17:18). En Jezus zegt tegen zijn volgelingen: "Ik wens jullie vrede! Zoals de Vader mij heeft uitgezonden, zo zend ik jullie uit" (Joh. 20:21).

Al vanaf de vroege kerk is er dus een besef dat God een missie heeft en dat de kerk daarin meewerkt. De geloofsbelijdenis van Nicea (± 325) noemt het zelfs letterlijk. De kerk is niet alleen één, heilig en algemeen, zij is ook apostolisch (van *apostello*, het Griekse woord voor zenden). De kerk is gezonden door God. Onze agenda, onze missie, wordt bepaald door Gods missie. De Engelse theoloog Chris Wright zegt het pakkend: "Het is niet dat God een missie heeft voor zijn kerk in de wereld, maar juist dat God een kerk heeft voor zijn missie in de wereld".

De kerk bestaat om de missie van God te dienen. Meewerken in zijn missie gaat verder dan alleen evangeliseren (in de zin van mensen vertellen over het evangelie). Ik noemde Jozef al even. Hij werd gezonden om mensen te redden van de hongerdood. Mozes werd gezonden om mensen te bevrijden uit slavernij. Elia moest de landelijke politiek beïnvloeden. Paulus en Barnabas werden gezonden om noodhulp te verlenen (Hand. 11:27-30) en om gemeenten te stichten (Hand. 13:1-3). Titus werd gezonden om te zorgen voor de zorgvuldige omgang met geld (2 Kor. 8:16-24) en om de kerk goed te organiseren (Tit. 1:5). Apollos en vele anderen werden gezonden

Gods missie omvat alle domeinen van het leven

Gemeenteleden die meehelpen bij de lokale voedselbank, dienen Gods missie



© Martijn van Veen

om goed onderwijs te geven (Hand. 18:27-28, 3 Joh. 5-8). Je ziet: Gods missie omvat alle domeinen van het leven.

Een eredienst die mensen opbouwt en richting geeft, dient Gods missie. Gemeenteleden die meehelpen bij de lokale voedselbank, dienen Gods missie. Afval rapen in je straat, je bejaarde buurman helpen met de boodschappen, goed (en eerlijk) ondernemen zodat meerdere gezinnen een stabiel inkomen hebben; het zijn allemaal activiteiten die Gods missie dienen.

Wat betekent dat voor mijn kerk?

Gods missie is veelomvattend en dat geldt dus ook voor de missie van de kerk in het algemeen. Maar misschien roept dat wel een vraag bij je op: wat is dan de missie van mijn kerk in het bijzonder? Zijn er specifieke dingen waartoe mijn lokale kerk geroepen is?

Mijn vrouw en ik hebben vier pleegkinderen. Hoewel ze allemaal opgroeien in ons huis en gevormd worden in ons gezin, is de invloed van hun afkomst en DNA onmiskenbaar. Een van onze kinderen is super atletisch. Hij lijkt gemaakt voor rennen en bewegen. Een ander is erg creatief. Ze komt helemaal tot zichzelf als ze in alle rust een uurtje kan tekenen. De kinderen zijn deel van ons gezin maar hebben daarin ook hun eigenheid.

Dat is ook de manier om naar je lokale kerk te kijken. Jullie zijn deel van Gods gezin en medewerkers in zijn missie. Maar jouw gemeente heeft haar eigen DNA. Dat unieke wordt bepaald door allerlei aspecten. Bijvoorbeeld:

- **Omgeving** – In welke wijk, welk dorp, welke stad komen jullie samen? Wat voor achtergrond hebben de leden (opleiding, werk, enz.)? Wat voor mensen wonen er in jullie omgeving?
- **Leiders** – Wie vormen 'het gezicht' van de gemeente (predikant, kerkelijk werkers, kerkenraad)? Welke mensen hebben veel (informeel) gezag? Wie hebben de dagelijkse leiding en welke accenten leggen zij?



Wat is de missie van mijn kerk?

- **Geschiedenis** – Wat zijn de ‘heroïsche’ verhalen uit jullie verleden (zoals een diaconale reis die de jongeren maakten)? Of waar zit de pijn (bijvoorbeeld een groot conflict dat ooit speelde)?
- **Gaven** – Welke gaven komen tot bloei in jullie gemeente? Zijn er bijvoorbeeld veel mensen die goed muziek kunnen maken? Of zijn er veel pastoraal vaardige mensen? Of veel mensen die graag heel praktisch bezig zijn?
- **Traditie** – Hoe komt de traditie tot uiting in de gemeente? Welke invloed heeft het kerkverband op jullie doen en laten? Hoe is jullie relatie met andere kerken in de buurt?

.....
Elke lokale kerk mag die missie dienen vanuit haar eigen identiteit

Dit soort aspecten (er zijn er veel meer te bedenken) zijn deel van het DNA van jullie kerk. Ze maken jullie tot wie jullie zijn. En ze maken ook dat sommige dingen heel natuurlijk voor jullie zijn – alsof je ervoor gemaakt bent – terwijl andere dingen juist minder goed bij jullie passen. De missie van God is veelomvattend. Elke lokale kerk mag die missie dienen vanuit haar eigen identiteit.

Zoals een oor geen oog is maar het lichaam wel compleet maakt, of een hand geen voet is maar beide nodig zijn in het lichaam (1 Kor. 12:15-16).

Welk leiderschap past daarbij?

De denklijn die je hierboven leest, is heel eenvoudig: de missie van jouw lokale kerk is meewerken in Gods missie. Dat geven jullie vorm op een manier die van nature bij jullie past en die aansluit bij de context waarin jullie kerk zijn. Dit vraagt om verschillende aspecten van (geestelijk) leiderschap. Het vraagt bijvoorbeeld om zorgvuldig beheer, om strategisch denken en om aandacht voor mensen. Het vraagt om gebed en bijbelstudie, om visievorming en de focus bewaren. Maar het vraagt ook om meebewegen: om vragen stellen, om loslaten en om het ontwikkelen van nieuwe vaardigheden zodat je – ondanks veranderende omstandigheden – kunt blijven meewerken aan die missie. Hieronder bespreek ik kort drie van die vaardigheden, wat je kan helpen om ermee aan de slag te gaan in je eigen kerk.

► Vragen stellen

Aansluiten bij Gods missie doe je vanuit wie je bent (identiteit) en waar je staat (realiteit). In veel leiderschapsliteratuur wordt gesproken over visie als een plaatje van de toekomst. Dat is inderdaad een aspect van visie, maar het is meer. Het is ook je een beeld vormen van het hier-en-nu. Vragen stellen is daarbij essentieel. Hierboven noemde ik al enkele vragen over de identiteit van jullie kerk, maar er zijn er meer:

- Waarom bestaan we eigenlijk?
- Wat zou onze wijk/plaats missen als wij er niet zouden zijn?
- Welke dromen en welke principes behoren tot de kern van onze identiteit?
- Wat moeten we beschermen ten koste van alles? Of positief gezegd: wat vinden we zo waardevol dat we andere dingen willen loslaten om dat te kunnen vasthouden?
- Wat willen we loslaten om Gods missie te kunnen blijven dienen?
- Als je één ding mocht veranderen aan onze gemeenschap, wat zou dat zijn?

Als kerkleider heb je de rol om deze vragen te stellen en het gesprek daarover mogelijk te maken. Natuurlijk mag ook jij een mening hebben over deze dingen. Tegelijkertijd is het niet de rol van de leider om de vragen namens of voor je gemeente te beantwoorden. Als leider moet je het proces begeleiden waarin jullie samen (als gemeenschap van gelovigen) zoeken naar de antwoorden.

► Pijn erkennen

Het stellen van de bovenstaande vragen levert drie vormen van spanning op. Ten eerste de spanning van de realiteit. Want de gebrokenheid van deze wereld is ook zichtbaar in het hier-en-nu

.....
Als leider moet je het proces begeleiden van samen zoeken naar antwoorden

Eerlijk benoemen welke verandering nodig is en dat dat pijn doet

van de gemeente. Het vraagt om moed om die pijn eerlijk te benoemen. Ten tweede roept het ook de spanning op tussen de realiteit en het toekomstplaatje. Plotseling wordt zichtbaar dat die twee niet matchen en dat er dus beweging en verandering nodig is. En dan gaat het niet alleen om verandering van anderen maar vooral ook om verandering van jezelf. En juist dát doet pijn. Net zoals we allemaal vinden dat er iets moet gebeuren aan het klimaatprobleem, maar het niet leuk is om te horen dat je dus zelf minder moet vliegen en minder vlees moet eten. Goede leiders hebben het lef om eerlijk te benoemen welke verandering van onszelf er nodig is en dat dat pijn doet.

Een derde vorm van spanning ontstaat als je moet kiezen tussen tegenstrijdige waarden. Ook in een kerk kom je die tegenstrijdige waarden telkens tegen. Goede zorg voor bestaande leden versus de beweging naar buiten. Inzet van fris talent tegenover streven naar hoge kwaliteit. Geld besteden aan een goed onderkomen voor jullie jongeren of juist aan een zendingsproject in het buitenland. Elk standpunt, elke keuze vertegenwoordigt een waarde. Als leider moet je deze waarden benoemen en waarderen. Tegelijkertijd is het jouw rol om te helpen inzien dat waarden vaak tegenstrijdig zijn. Het doet pijn om te moeten kiezen. Het betekent namelijk niet alleen dat je waardevolle dingen omarmt, maar ook dat je waardevolle dingen loslaat.

► Een leerproces aangaan

In een kerk kom je twee soorten problemen tegen. Ten eerste zijn er die problemen waarbij de oplossing 'in het repertoire' van de gemeenschap zit. Dat maakt die oplossing niet per definitie eenvoudig en het maakt het probleem ook niet onbelangrijk. Vergelijk het maar met een trauma-arts op de spoedeisende hulp. Het behandelen van een zwaargewonde patiënt is van groot belang en ook een enorme uitdaging. Maar de behandelmethoden zijn wel voorhanden en zitten als het ware 'in het repertoire' van het ziekenhuis.

Erken openlijk dat jij de antwoorden ook niet hebt, dat jullie samen zoeken

Er zijn ook problemen waarvan de oplossing niet voorhanden is. Er is nieuwe kennis, er zijn nieuwe vaardigheden en – vooral – er is nieuw gedrag nodig om die problemen te overwinnen. Hoe houden we onze jongeren betrokken op de kerk in een samenleving die ook zo hard aan hen trekt? Hoe delen we het evangelie van waarheid in een cultuur waarin afscheid is genomen van 'de absolute waarheid'?

Hoe dienen we Gods missie te midden van kerkverlating, individualisering en secularisatie? De oplossing ligt niet voor het oprapen.

We moeten met elkaar deelnemen aan een leerproces waarin we nieuwe kennis en vaardigheden opdoen en nieuw gedrag inoefenen. De leiders gaan hierin voorop. Hoe doe je dat? Erken openlijk



Het is Gods missie om shalom terug te brengen in de hele schepping

dat jij de antwoorden ook niet hebt, dat jullie samen zoeken. Waak voor snelle oplossingen ("als we met een band gaan zingen, zullen de jongeren blijven"). Zoek actief naar tegenstrijdige perspectieven, zodat je niet te gemakzuchtig voor een richting kiest. Vertel over Gods missie en (her)verwoord hoe jullie daaraan bijdragen. Schep ruimte (tijd, geld, menskracht, andere middelen) voor groei en vernieuwing. En bid dat God je denken en doen vernieuwt (Rom. 12:1-2).

Geestelijk leidinggeven draait dus om het stellen van vragen, het erkennen van pijn en verlies en – vooral – het begeleiden van een proces waarin jouw kerk nieuwe kennis en vaardigheden opdoet om te bloeien in onverwachte omstandigheden. Tod Bolsinger schrijft hierover in zijn (Engelse) boek *Canoeing the Mountains*, een aanrader!

De missie van de kerk wordt bepaald door de missie van God. De kerk bestaat ten dienste van Gods 'project' om shalom terug te brengen in de hele schepping. De missie van God is veelomvattend. Dat geldt dus ook voor het leiderschap dat daarvoor nodig is, maar het vermogen om mee te bewegen is in deze tijd misschien wel de belangrijkste leiderschapsvaardigheid.

Bart Visser is voorganger van De Lichtboog in Houten (NGK) en stafwerker Leiderschap bij New Wine Nederland. Hij studeerde piano aan het conservatorium en theologie aan de VU.

Bloeien in onverwachte omstandigheden

Ruimte voor de Heilige Geest

Leidinggeven op een voluit geestelijke manier

Wat is er geestelijk aan kerkelijk management? Management is een begrip uit het bedrijfsleven, is dat een passende term voor de kerk? Heeft de kerk niet haar eigen levensvorm en moet ze zich in de manier van leidinggeven niet onderscheiden van de wereld? Dat laatste is zeker waar, maar ook in de kerk kan veel fout gaan op het gebied van leiderschap. Ook christelijke organisaties zorgen soms slecht voor mensen. Onder de dekmantel van geloof kunnen zich ongeestelijke dingen afspelen. Daarom is het goed te bedenken hoe je leiding kunt geven op een voluit geestelijke manier. Daar zitten gewone, 'aardse' aspecten aan, zoals die ook in het bedrijfsleven of op andere plekken gelden. Vroeger hoorde je weleens: wees geestelijk in het zakelijke en zakelijk in het geestelijke.



Dick
Westerkamp

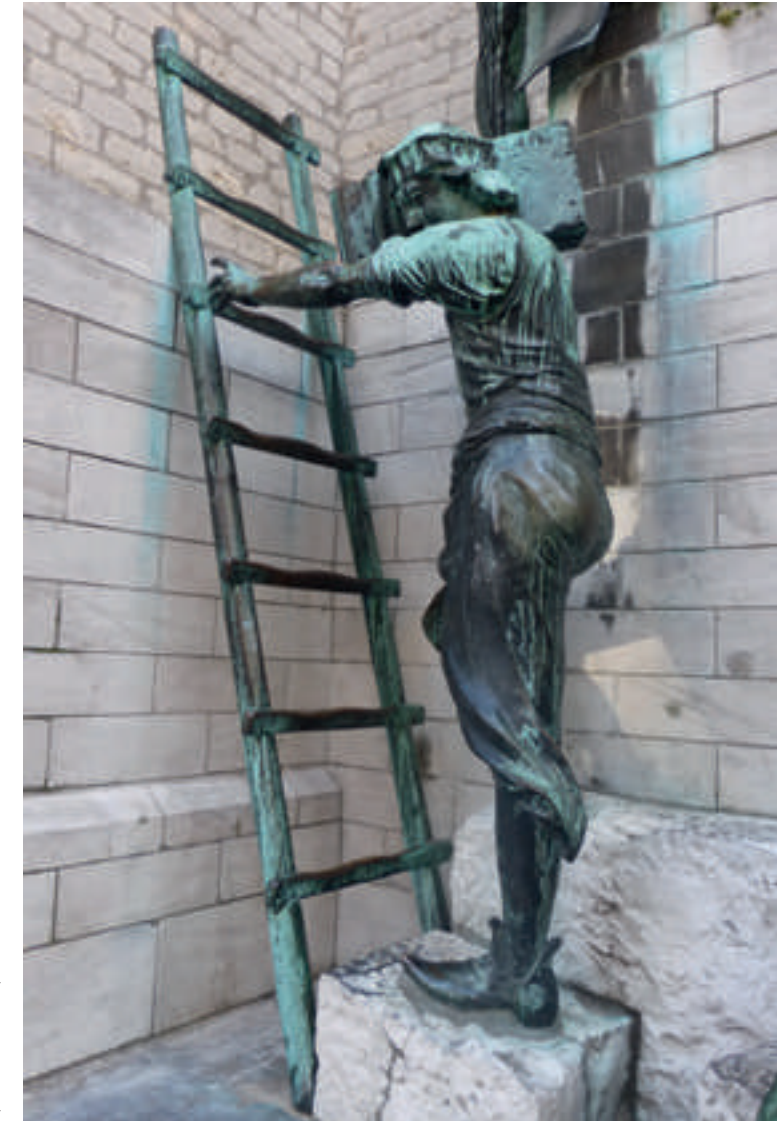
Om te beginnen staan we als christenen onder het liefdesgebod. Dat geldt zeker in de kerk en in ander christelijk werk. Het betekent in elk geval dat je als leiding mensen serieus neemt. Je gebruikt mensen niet, maar doet hun recht. Je erkent hun capaciteiten en helpt hen zich te ontplooien op hun plek. Dat kan soms betekenen dat je iemand helpt een andere plek te vinden. De ander is nooit een middel voor eigen doelen. Mensen gaan voorop. Dat is 'dienend leiderschap'. Oorspronkelijk een christelijk begrip, maar inmiddels ook in de seculiere managementliteratuur bekend.

Leiders en managers

Een leider wil mensen meenemen, hen helpen dingen te doen die ze uit zichzelf niet zouden doen. Wie dat probeert zal rekening moeten houden met weerstand. In het begin willen mensen vaak geen verandering: je weet wat je hebt en niet wat je krijgt. Maar een bedrijf dat niet verandert, mist de aansluiting bij de markt. En een kerk moet ook veranderen, juist als ze trouw wil blijven aan de boodschap en aan de mensen. Om hetzelfde te zeggen in een andere tijd moet je het anders zeggen. Mensen die zich eerst verzetten tegen verandering, kunnen later de waarde ervan gaan zien.

Ik sluit hier aan bij een onderscheid tussen leider en manager dat ik vond bij Steven Covey. Een leider kijkt vooruit en heeft visie: zo is het nu, maar dit zou het kunnen worden. Nu zijn we bij A, maar we moeten naar B. De vraag welke stappen je moet zetten op de

Wees geestelijk in het zakelijke en zakelijk in het geestelijke



*Snel omhoog-
klimmen helpt
niet als de
ladder tegen
de verkeerde
muur staat*

route van A naar B is van tweede orde. Daar komt de manager om de hoek kijken: dit zijn onze materiële, financiële, menselijke mogelijkheden. Als we dit doen, moeten we dat laten, enzovoort. Sommige leiders met visie hebben zelf geen idee van de praktische wissels die daarvoor genomen moeten worden. En andersom zijn er goede organisatoren of managers, die het moeilijk vinden het grote plaatje te zien. Daarom hebben we in de kerk elkaar nodig. Snel omhoogklimmen helpt niet als de ladder tegen de verkeerde muur staat. Veel kerkenraden hebben gebrek aan visie. Ze zijn voortdurend bezig het bestaande te onderhouden of, in het beste geval, het bestaande te verbeteren. Ze vragen zich niet af of dat wat is ook moet blijven. Je kunt bijvoorbeeld investeren in een betere opleiding van organisten of cantorij. Dat kan voor sommige kerken een goede zet zijn. Maar de

**Een goede
kerkenraad maakt
ruimte voor
talenten die mensen
meebrengen**

vraag daaraan vooraf moet zijn: is dat nodig voor effectieve communicatie van het evangelie in deze gemeente? En wat laat de Heilige Geest zien, wat voor verlangen geeft Hij, welke dromen, welke opdracht hier-en-nu?

Talent en geestesgaven

Visie voor de kerk is belangrijk maar kan niet zonder kennis van zaken. Niet iedereen wordt geroepen visionair leiding te geven. Gelukkig zijn er tal van gaven in de gemeente. Een goede kerkenraad maakt ruimte voor talenten die mensen meebrengen. De Geest roept mensen met hun mogelijkheden. Iemand die goed kan boekhouden, iemand die een hart heeft voor kinderen, iemand die graag anderen helpt of kan luisteren. Laten we dat werk van de Geest erkennen en zo veel mogelijk inzetten in de gemeente.

Er is daarbij verschil geen scheiding tussen talenten en geestesgaven. Wat iemand van nature meebrengt als talent, kan een geestesgave worden als de Heilige Geest er het beheer over krijgt. Zo kan iemand die muzikaal is en christen wordt de gemeente dienen met diezelfde begaafdheid. Daarnaast kan de Geest nieuwe gaven geven die iemand eerder niet had, of die het gewone menselijke te boven gaan. Je hoeft daarbij niet direct te denken aan 'bijzondere' gaven zoals van genezing of profetie, hoewel dat ook kan. Maar het komt voor dat iemand een taak aanvaardt in kinderwerk of pastoraat en verrast ontdekt dat de gaven voor dat werk erbij geschonken worden.

Bidden en organiseren

Bidden en organiseren sluiten elkaar niet uit maar hebben elkaar nodig. Het is inspirerend om levensverhalen te lezen van christenen die het geestelijke en het organisatorische wisten te combineren. De Bijbel geeft ook verschillende voorbeelden. Een leider die het geestelijke en zakelijke op een unieke wijze verbindt is Nehemia. Als hij hoort hoe Jeruzalem in puin ligt, doet hem dat iets. Hij maakt het tot onderwerp van vasten en gebed. Maar hij maakt ook plannen er iets aan te doen. En hij weet daarvoor de hulp van de koning

te krijgen. En hij blijft van begin tot eind God bij alle organisatie betrekken. De geestelijke en de fysieke strijd die Nehemia moet leveren, liggen in elkaars verlengde.

Een ander voorbeeld is Paulus. Hij is voortdurend in gebed voor de gemeenten die hij heeft gesticht. Maar hij bekommert zich ook om de organisatie. Hij bemiddelt in conflicten, organiseert collectes, stelt Timoteüs aan als leider en instrueert andere

oudsten. De gemeenten van het Nieuwe Testament leren dat het geloof niet losstaat van praktische zaken, zoals eten en drinken of zorg voor de armen. In de beginjaren van de kerk merken de apostelen dat het water hun over de schoenen loopt en ze niet meer toekomen aan Woord en gebed. Ze zoeken dan voor de praktische zaken mensen "vol van Geest en wijsheid" (Hand. 6:3 NBG'51). Omdat het materiële niet zonder het geestelijke gedaan kan worden. Vervolgens houdt een van die eerste diakenen, Stefanus, mis-

.....
**Het grootste
 voorbeeld van
 dienend leiderschap
 is Jezus zelf**



© Fredrik Ohlander

*De discipelen
 wisten hoe ze
 moesten vissen
 en Jezus riep
 hen om vissers
 van mensen te
 worden*

schien wel de langste preek van het Nieuwe Testament vlak voordat hij gestenigd wordt.

Leiderschap leren van Jezus

Het grootste voorbeeld van dienend leiderschap waarin het geestelijke en praktische verenigd worden, is dat van onze Heer zelf. Jezus is vanaf het begin op een concrete manier bezig met training en onderwijs van de discipelen. Hij roept Petrus en Andreas en anderen tot iets nieuws: vissers van mensen te worden. Daarmee rust Hij hen toe voor een leiderschapsrol. Ze wisten hoe ze moesten vissen – dat vraagt technische kennis. Hoe doe je dat met een boot en met netten? Hoe houd je de vis vers en krijg je die op tijd bij de klanten? Straks gaat Hij hen inzetten voor een veel groter doel, waarvoor ze een ander soort kennis nodig hebben. Hoe doe je dat met mensen die soms van alles willen, of helemaal niks? Hoe houd je ze binnenboord als er conflicten zijn? Kun je er tegen als je eigen zwakheden aan het licht komen? Hoe blijf je gefocust op de opdracht? Jezus geeft hun een training van pakweg drie jaar. Daarbij zie je een combinatie van onderricht, voorbeeld, stage, evaluatie en missie.

De discipelen worden geroepen "opdat ze met Hem zouden zijn, en opdat Hij hen zou uitzenden" (Mar. 3:14 NBG'51). In zijn nabijheid worden ze toegerust voor de grote taak die wacht. Dicht bij Jezus zijn is nog steeds de beste voorbereiding voor elk werk op

.....
**Zie wat er al is
 en geloof dat
 God dat kan
 vermenigvuldigen**

Geestelijk management

het christelijk erf. Onderweg met Hem doen ze allerlei inzichten en ervaringen op, over zichzelf en over wie Hij is en over het geheim van zijn en hun kracht. Verschillende keren lezen we dat ze met hun ervaringen bij Jezus komen en dat er dan een soort evaluatie komt

of een leermoment. “Waarom konden wij die geest niet uitdrijven?” (Mar. 9:28). “Heer, leer ons bidden” (Luc. 11:1). “Geef ons meer geloof” (Luc. 17:6). “Heer, zelfs de demonen onderwerpen zich aan ons bij het horen van uw naam” (Luc. 10:17).

Ze moeten leren in alles op God te vertrouwen en op te zien naar de hemel, ook in zoiets praktisch als het verzorgen van de maaltijd voor een grote menigte.

“Geven jullie hun maar te eten” (Mar. 6:37). Bij diezelfde gelegenheid zegt Jezus: “Kijk eens wat er al is”. Voordat Hij het grote wonder van de spijziging van de vijfduizend doet, vraagt Hij hun eerst te komen met wat ze al hebben aan eigen hulpbronnen. Hij stimuleert niet een onverantwoorde, overgeestelijke houding, maar: zie wat er al is en geloof tegelijkertijd dat God dat kan vermenigvuldigen.

Verlangen

Dit heeft alles te maken met hoe we in de kerk bezig zijn. Concreet: als we plannen hebben voor uitbreiding van de staf met bijvoorbeeld een jongerenwerker, of iets anders wat geld kost, laten we dan de begroting de doorslag geven? Ik heb zelf bij het werk in de gemeente steeds voor ogen gehad: *money follows vision*. Als je iets

*Als je een
schip wilt
bouwen, leer
mensen dan te
verlangen naar
de onmetelijke
uitgestrektheid
van de zee*



© Bobby Burch

Geestelijk management

wilt in de kerk en je bent ervan overtuigd geraakt dat God die weg wijst, dan komt het geld er wel. Zoek eerst het Koninkrijk en al het andere zal u bovendien geschonken worden. Geloven we dat en leven we ermee?

Ik geloof dat we in onze tijd in de kerk behoefte hebben aan mensen die vertrouwen op God en die het zoeken van zijn Koninkrijk vóórleven door keuzes die ze maken in hun privéleven. Hoe belangrijk is materieel comfort of een goed salaris voor je? Ik zie dat jongeren uitzien naar een groter ideaal dan huisje-boompje-beestje. Van Antoine de Saint-Exupéry is de uitspraak: “Als je een schip wilt bouwen, begin dan niet om hout te verzamelen, of mensen aan het werk te zetten. Nee, leer hen te verlangen naar de onmetelijke uitgestrektheid van de zee”.

Inzicht en uitzicht

Goed besturen veronderstelt inzicht en uitzicht. Inzicht in de situatie, wat de hulpbronnen zijn, de sterktes en zwaktes, en de mogelijkheden. Mensenkennis is daarbij onontbeerlijk. Inzicht in mensen kan helpen geduld te hebben met zwakheden en zonden.

En uitzicht is nodig om daar niet bij te blijven staan. Om verder te kijken dan wat nu voor ogen is. Om de huidige realiteit te zien, maar ook dat God oneindig veel meer kan geven dan wij bidden of beseffen. Dat geldt voor onze materiële mogelijkheden en ook voor de mensen die God geeft. Uitzicht betekent mensen niet vastleggen op hoe ze nu zijn, maar hen helpen groeien in geloof en behulpzaam zijn bij het ontdekken en inzetten van hun gaven.

Uitzicht betekent steeds het grotere perspectief van het Koninkrijk voor ogen hebben. En alle ideeën en plannen, ook de concrete en materiële, daaraan toetsen. Helpt dit om de heerschappij van Christus meer zichtbaar te maken? Komt Gods nieuwe wereld zo een stukje dichterbij? Soms kan dat het afstoten van een gebouw betekenen, of het financieren van een nieuw project dat eerder niet op de agenda stond. In alles, of het nu over mensen gaat of over geld of gebouwen, blijft steeds de kernvraag: heeft de Heilige Geest het voor het zeggen of niet?

Dick Westerkamp was eerst zendeling in Oeganda en Rwanda. Daarna was hij 25 jaar predikant van NGK De Lichtboog in Houten, tot zijn emeritaat in 2018. De gemeente maakte in die tijd een enorme groei door, en was ook de geboorteplaats van de vernieuwingsbeweging New Wine, die in de kerken meer aandacht vraagt voor het werk van de Heilige Geest. Vele jaren leidde Dick met dat doel retraites voor predikanten over leiderschap en verandering in de kerk. Momenteel ondersteunt hij de internationale kerk ICF in Wageningen.

**Heeft de Heilige
Geest het voor het
zeggen of niet?**

No pain, no gain

Ik ging al ruim een jaar naar de sportschool om het gemis van het fietsen in Nederland te compenseren. Om twintig minuten te trappen op een apparaat dat op een fiets lijkt, tempo: een boodschapje doen op zaterdag. Zweten is niet echt mijn ding, zeg maar. Tot Ayanda daar als personal trainer kwam werken.

Aanmoedigen

Het klikte direct tussen ons. We waren in hetzelfde jaar geboren en hij vond het fantastisch dat ik predikant ben. Hij vond dat ik tot veel meer in staat was qua beweging. Zijn leus was: 'no pain, no gain', in het Nederlands vertaald met 'geen pijn, geen winst'. En dat heb ik geweten. Als ik echt niet nog een keer op handen en voeten van de ene naar de andere kant kon, dan moest ik nog minstens twee keer. Soms wilde ik schreeuwen omdat ik echt niet meer kon, Ayanda was het daar nooit mee eens. Na het sporten voelde ik mij ontzettend voldaan. Ik kon het blijkbaar wel en dat gaf een heel ander perspectief op mijzelf en mijn lichaam.

De aanmoediging van Ayanda laat een essentieel aspect van leiderschap zien. Iemand lichamelijk en geestelijk aanmoedigen is enorm belangrijk, juist als iemand door een moeilijke tijd gaat. Moedig je dan iemand aan om naar God te gaan? En wat mag geloven kosten? Houden we vol of geven we op?

Verbinden

Er was nog iets wat ik van hem leerde over leiderschap. Ayanda kende iedereen en gaf elk individu veel aandacht. Zo heeft hij zelfs een eredienst bezocht waarin ik preekte. Toen hij geen tijd meer had om iedereen individueel te trainen, ging Ayanda groepjes maken. Dan trainden we met gemiddeld zes mensen en daardoor leerden we elkaar aanmoedigen. Of we nu Nederlander waren, Eritreeër, Mala-wiër, of we horend waren of doof; Ayanda zorgde voor verbinding. Het is voor een leider moeilijk om iedereen individueel aandacht te geven, maar je kunt mensen wel stimuleren om groepen te vormen. Dat zorgt voor intensievere relaties, die je gemeente goeddoen. Op een dag zag ik Ayanda niet. Ik miste hem direct en vroeg aan de receptionist waar hij was. Ze had slecht en onwettelijk nieuws: Ayanda was teruggekeerd naar Eswatini (de nieuwe naam voor Swaziland) en had een eind aan zijn leven gemaakt. Verslagen ging ik naar huis. Wat een verlies! Ayanda heeft zoveel betekend doordat hij een fantastische leider was. Het zou de laatste keer zijn dat ik in mijn sportschool kwam; een week later was die failliet.

Dr. Almatine Leene is predikant in Stellenbosch, Zuid-Afrika en docent dogmatiek aan hogeschool Viaa in Zwolle.



Almatine
Leene

Vernieuwen hoort bij de kerk

Geroepen tot doorgaande vernieuwing

De woorden 'geestelijk leidinggeven' zoemen al weer een aantal jaren door de kerk. Vaak drukt men hiermee een verlangen uit naar een kerk die bevlogen en krachtig door God gedreven werkt en daarbij geleid wordt door mensen die dit verlangen belichamen. Waar komt deze tendens vandaan en hoe hangt die samen met roeping en ambt?

Er zijn in de afgelopen jaren talloze artikelen gepubliceerd over de vraag wat geestelijk leidinggeven of geestelijk leiderschap is. "Oudsten geven leiding aan de gemeente. Besturen en organiseren horen daar ook bij. Maar het accent ligt op geestelijk leidinggeven." Aldus het *Handboek voor ouderlingen en oudsten* in het eerste hoofdstuk. Dat wordt concreet gemaakt: "Geestelijk leidinggeven heeft als startpunt het eigen geloof; dat geloof wordt dan richtinggevend voor de gemeente. Je bent er met heel je wezen bij betrokken; in jouw toewijding aan het Woord en aan gebed, ben je een voorbeeld voor de anderen".

Levend geloof

Geestelijk leidinggeven betekent dus allereerst dat je vanuit een levend geloof, een levende, spirituele en geestelijke omgang met God en zijn Woord bezig bent met leidinggeven. Je bent een voorbeeld. De leider die iets wil bereiken met een groep moet in elk geval voorleven wat hij gelooft. Dat heeft te maken met echtheid (authenticiteit): mensen nemen weinig aan van iemand die er niet zichtbaar en merkbaar in gelooft.

Geestelijk leidinggeven is vaak bedoeld als tegenhanger van een bureaucratische manier van leidinggeven: een stoffig 'op de winkel passen' waarbij we de regeltjes van de kerk zo nauwgezet mogelijk toepassen zonder het hart van de gemeenteleden te raken. 'Geestelijk' slaat op vurig, doorleefd, expliciet verbonden met God en de Bijbel, met christen-zijn in de praktijk.

Bij kerkenraden en gemeenten ontmoet ik vaak het verlangen naar dit soort geestelijk leiderschap. Tegelijkertijd is het voor werkers in de kerk niet eenvoudig om hieraan handen en voeten te geven. Het begrip is nog te vaag en te breed. Natuurlijk wil niemand stoffige bureaucraten als leiders van de kerk. Maar wat dan wel? Dat heeft ermee te maken dat 'geestelijk' nog wel ingevuld kan worden, zoals hierboven ook omschreven. Maar hoe dat begrip dan 'leidinggeven' kan of moet kleuren, is minder helder.



Hans
Schaeffer

.....
De leider die iets wil bereiken met een groep moet voorleven wat hij gelooft



© Wibe-Jan Postma

Waar moeten we heen?

Dienend leiderschap

Vaak wordt geestelijk leidinggeven daarom ingevuld als dienend leiderschap. 'Dienend' geeft munitie tegen autoritair leiderschap. Kerken hebben geen behoefte aan dictators die als betweters voor, over en zonder de gemeente beleid uitstippelen. Kerkenraden, ouderlingen en predikanten moeten dienstbaar zijn aan de gemeente. Ze moeten vooropgaan (weer het accent op het voorbeeld-zijn) in dienstbetoon: luisteren, openstaan, inleven en invoelen; met oog voor de concrete noden van gemeenteleden en de kerk als geheel.

We verlangen van leiders dat ze aanraakbaar en invoelend zijn

'Geestelijk' en 'dienend' leiderschap – het zijn termen die meestal als contrast fungeren. Ze geven dan aan wat een kerkenraad, een ouderling, een jeugdwerker of predikant vooral *niet* wil zijn. Geen bureaucraat en geen dictator. Deze houding past ook heel goed bij andere trends in onze samenleving: we hechten veel waarde aan echtheid, we wantrouwen formeel gezag van bovenaf, we verlangen van leiders dat ze aanraakbaar en invoelend zijn. Deze termen zeggen ook iets over wat leiders wel willen zijn: voorbeelden, met een levend geloof, uit op contact met de mensen, gericht op wat de ander wil, voelt, nodig heeft. Ook dat past bij onze samenleving: we willen gezien en gehoord worden. Dat geldt voor allerlei doelgroepen van de kerk: ouderen, jongeren – conservatief of progressief – met alle concrete pastorale behoeften die voor elk van ons zo verschillend kunnen zijn.

Vragen om visie

Tegelijkertijd zeggen de termen 'geestelijk' of 'dienend' nog niet zoveel over 'leiderschap'. Dat is een woord dat het in kerkelijke kringen nog altijd niet zo heel goed doet, vanwege allerlei allergieën die we in onze Nederlandse cultuur (terecht of onterecht) hebben

tegen leiders. Een iets nuchterder beschouwing van kerk-zijn geeft echter aan dat zowel kerkenraden als gemeenteleden vragen om visie: waar moeten we heen, waartoe is de kerk er eigenlijk, waarom zouden we er tijd en energie in steken?

Onderzoek van het Praktijkcentrum uit 2014 liet zien dat veel kerkenraden bij deze vragen graag hulp zouden ontvangen. Juist omdat ze voelen dat er wat van hen verlangd wordt, zonder dat het hun lukt daar handen en voeten aan te geven. Het uitblijven van leiderschap zorgt bij zowel kerkenraden als gemeenten soms ook voor frustratie: waarom gebeurt er niks, waarom zijn onze vergaderingen zo stroperig?

De roeping van de kerk

Leiderschap wordt wel omschreven als "het dynamische proces waarin leider en volgers elkaar beïnvloeden zodat er overeenstemming ontstaat over doel en middelen van de groep, individuele leden en de groep als geheel optimaal gefaciliteerd worden in de pogingen de doelen te bereiken, en het welzijn van groep en leden verhoogd wordt" (Joke van Saane, *Geloofwaardig leiderschap*). Dat betekent dat een kerkelijke gemeente telkens opnieuw moet stilstaan bij haar doel. Dat is in kerktaal: haar roeping. Waartoe is de kerk op aarde? Mijn indruk is dat veel kerkenraden zich min of meer gedwongen voelen deze vraag vanuit een consumentistische houding in te vullen. Kerkenraden zijn geneigd te luisteren naar alle verschillende wensen en verlangens in de gemeente, die vaak onverenigbaar zijn. Daarbij ontbreekt het niet zelden aan een heldere doelstelling. Goed leidinggeven kan alleen als je allereerst weet waarom de kerk er is: wat is haar doel en roeping?

Leiders moeten vooropgaan: een voorbeeld zijn

Goed leidinggeven kan alleen als je weet waarom de kerk er is: wat is haar doel?



© Wibe-Jan Postma

Heel kort gezegd: de kerk is als volk van God geroepen om het lichaam van Christus te zijn. Daarvoor kwam Jezus op aarde: mensen weer terugbrengen bij de Vader en vullen met de Heilige Geest. Verbonden aan Jezus Christus leven die mensen samen: ze staan niet op zichzelf (individueel), maar delen in alle gaven die God wil geven in Christus, zodat ze een nieuwe gemeenschap zijn. Vanuit en door de kerk wordt dit evangelie zichtbaar in de wereld, waarbij het Gods wil is om de mensen allen te laten delen in deze genade. De kerk is dus zowel doel als middel. In de nog niet herstelde wereld is zij op zichzelf belangrijk: in de kerk wordt ruimte gemaakt voor mensen om op adem te komen, heling en heil te vinden, verbonden (verzoend) te worden met God en elkaar. Maar deze nieuwe gemeenschap is ook middel van God om mensen, binnen en buiten de kerk, concreet aan te raken en te veranderen. Wat daar gebeurt wil heilzame verandering bewerken bij de mensen.

Vernieuwing als doorgaand proces

Als het de roeping van de kerk is om mensen te veranderen, dan is vernieuwing van kerk-zijn geen extraatje voor een kerk die toevallig wat tijd en energie over heeft. Vernieuwing zit in het DNA van de kerk van Christus. Maar dan niet in de zin van: elke keer weer

eens wat nieuws proberen. Geen aanpassing van de gemeente om weer aantrekkelijk te worden. Maar een duidelijk, gestructureerd en steeds doorgaand proces van afstemming van de kerkleden en de gemeente als geheel op de roeping van God. Steeds opnieuw leren luisteren, ontdekken, navragen, overdenken, bidden, in praktijk brengen.

Leidinggeven is het inzetten van de hele gemeente

Een voorbeeld van zo'n vernieuwingsproces is Kerk2030. Inmiddels zijn circa vijftien gemeenten intens betrokken bij zo'n lokaal vernieuwingstraject. Een belangrijke ontdekking die veel gemeenten hierbij opdoen, is dat vernieuwing een doorgaand proces is dat kerken steeds opnieuw en steeds weer vanuit hun DNA ingaan en aangaan. Dat is nooit af. Het is een manier van denken en werken die diep spiritueel (geestelijk) is. Hierin is leidinggeven niet gedelegeerd aan een paar mensen, die voor de hele gemeente bepalen hoe ze het beste bediend kunnen worden. Leidinggeven is het inzetten van de hele gemeente bij de concrete doelstelling en uitwerking van wat in hun lokale context Gods roeping is.

Op deze manier wordt vernieuwing duurzaam. De kerk van Jezus Christus is van nature vernieuwend. Kerken zijn vanuit hun roeping gericht op vernieuwing, verandering en transformatie. "U moet uzelf (...) veranderen door uw gezindheid te vernieuwen, om zo te ontdekken wat God van u wil en wat goed, volmaakt en hem welgevallig is", schrijft Paulus in Romeinen 12:2. In een gevallen werkelijkheid is vernieuwing Gods eigen werk aan de kerk, en dat hoort in het DNA van kerk-zijn te zitten. De praktijken van de kerk zijn hierop gericht: van avondmaal vieren tot jeugdwerk, van pastorale gesprekken tot een Present-project in de wijk.



*Vernieuwing
zit in het DNA
van de kerk*

Eigen taal

Wanneer we kerk-zijn meer zien in lijn met onze roeping, wordt leidinggeven vanzelf ook weer belangrijk. Geestelijk leidinggeven is dan zo iets als: authentiek en gelovig leidinggeven aan het kenmerkende vernieuwingsproces dat kerk-zijn vanwege die roeping is. Vragen rondom leiderschap zijn heel bijbels en christelijk. De kerk heeft hiervoor een eigen taal ontwikkeld, die het opnieuw doordenken waard is. Met name de woorden 'ambt' en 'roeping' zijn hier van belang.

Roeping duidt op iets wat uitgaat boven zelfontplooiing, je talenten ontplooien of ergens voor gaan. De bron van de roeping komt in beeld: God die de kerk in stand houdt, roept ook mensen tot het vervullen van een taak als onderdeel van Gods plan.

'Roeping' is een bijzonder woord dat historisch belast is. Ook achter dit woord kunnen valse pretenties of kleinschalige machtspolitiek schuilgaan. Maar theologisch is het waardevol: God roept mensen en neemt hen in dienst. Elke christen is geroepen leerling van Jezus – bezegeld in de doop.

Ambtsdragers

Een speciale roeping hebben ambtsdragers. Dat zijn geen mensen die toevallig een bepaalde taak uitoefenen. "Iemand moet het doen", dat klinkt te functionalistisch. Een geroepen ambtsdrager doet bovendien niet alleen (deel)taken van het kerk-zijn. Zij of hij weet zich juist vanwege de roeping verbonden aan God en de gemeente, verantwoordelijk voor dat speciale taakveld *in relatie tot het geheel van kerk-zijn*. Dat betekent een verantwoordelijkheid, en ook de bereidheid, om geestelijk (vanuit een vertrouwen op God) en dienend toe te rusten, te organiseren, te bemoedigen en te luisteren naar wat zich voordoet in de gemeente. Daarbij duidt 'ambt' op het

*Roeping duidt op iets
wat uitgaat boven
zelfontplooiing of
ergens voor gaan*

door God geroepen zijn tot méér dan alleen een 'taak', namelijk op het Christus zelf vertegenwoordigen.

Ambtsdragers hebben van Godswegen een roeping ontvangen om leiding te geven

Ambtsdragers hebben van Godswegen een roeping ontvangen om leiding te geven. Dat betekent in elk geval ook dat zij de vernieuwing van de kerk ter hand nemen. Niet autoritair of bureaucratisch, maar vanuit het doel en de roeping van de kerk zelf. Omdat het Gods roeping is dat mensen, de wereld en ook de kerk zelf vernieuwd worden, hoort vernieuwing bij het DNA van de kerk. In dat vernieuwingswerk van de Heer van de kerk zelf mogen (ook) ambtsdragers hun roeping gestalte geven.

De taal van ambt en roeping klinkt misschien ouderwets, maar geeft ook weer dat we in de kerk met iets anders te maken hebben dan bedrijfsvoering. Tegelijk is het ook meer dan alleen heel spiritueel goede dingen willen met de kerk. Het is de taal van mensen die van Godswegen geroepen zijn zichzelf voor de doorgaande vernieuwing van Christus' kerk in te zetten.

Hans Schaeffer is hoogleraar Praktische Theologie aan de Theologische Universiteit Kampen.

Kerk2030

Het traject Kerk2030 is een initiatief van onderaf: geloven doe je samen. Gemeenteleden, en later ook predikanten, worden gestimuleerd om op gestructureerde en verantwoorde wijze te komen tot vernieuwing van hun plaatselijke kerk. De initiatiefgroep is in 2017 gestart met een aantal algemene bijeenkomsten en werkt vanaf 2018 intensief met zo'n vijftien gemeenten aan lokale vernieuwingstrajecten. Er zijn zes 'kerkelijke praktijken' geformuleerd waarop vernieuwing gestalte krijgt en lokale kerken leggen daarbij hun eigen accent. Alle voorgangers van GKv en NGK zijn door de initiatiefgroep uitgenodigd om drie gemeenteleden mee te nemen naar de publiekspresentatie van Kerk2030 op woensdag 18 maart. Dan wordt ook informatie gegeven over hoe zij dit zelf kunnen toepassen in hun gemeente. Voor meer informatie kun je contact opnemen met info@steunpuntkerken-werk.nl.



Nieuwsgierig leiderschap

Ontwikkelingsgericht in beweging zijn

Veranderingen binnen (en evengoed buiten) de kerk kunnen soms leiden tot angst en weerstand. Dat neemt zomaar ruimte in waar de Geest zoveel zou kunnen doen. Een artikel over do's and don'ts voor omgaan met de soms als complex ervaren veranderingen en diversiteit in de kerken.

Leercurve

In mijn werk raakt me de soms nauwelijks aanwezige leercurve bij kerkenraden en gemeenteleden. Een leercurve, even heel simpel gesteld, geeft weer hoe snel iemand nieuwe kennis of inzichten opneemt. Wanneer je in korte tijd veel nieuwe kennis opdoet, dan spreek je van een steile leercurve. Het tegenovergestelde daarvan is een vlakke leercurve. Met een vlakke leercurve wordt er weinig geleerd. Een leercurve kan vlak blijven wanneer iemand geen behoefte heeft om iets nieuws te leren of als iemand weinig vaardigheid heeft om iets nieuws te leren. In de praktijk van de kerk is dat laatste vaak sterk verbonden met vasthouden aan wat we hebben (of hadden).



Moniek Mol

Ik denk dat we het in de kerken met elkaar eens zijn dat het goed is om dingen te leren omdat we merken dat er beweging en/of verandering nodig is. Toch leidt dat niet steevast tot een stijging van die leercurve. Soms zitten we vast in onze mening, in onze kijk op de zaak, waardoor er geen mogelijkheid is om iets nieuws te leren. We kunnen bijvoorbeeld stellig zijn over welke plek de kerk heeft, of zou moeten hebben, in het leven van een gelovige. Of we hebben standpunten over welke plek de eredienst heeft, of zou moeten hebben, in het leven van de gemeenschap. Nu is een mening hebben niet kwalijk, sterker nog, dat heb je nodig om je weg in het leven te vinden en te bepalen. Maar daarin star zijn maakt het ingewikkeld. Angst kan een behoorlijke rol spelen in deze starheid, want wat haal je over je heen als je openstaat voor nieuwe kennis en ideeën? Ik hoor het de voorzitter van een kerkenraad nog zeggen in een gesprek over opnieuw kijken naar geloven en de kerkelijke gemeenschap: "Maar wanneer ik dit voor mezelf ter discussie ga stellen, wat trek ik dan nog meer los?"

Oplossingsgericht

In de kerk voelen we momenteel veel ongemak rondom diversiteit op heel veel vlakken. Ongemak is geen fijne beleving en over het algemeen gaan we het graag uit de weg. In veel gevallen leidt dit tot het zo snel mogelijk met een oplossing komen. Een oplossing

Soms gitten we vast in onze mening

Omgaan met veranderingen

Het is goed om dingen te leren omdat we merken dat er beweging en/of verandering nodig is



© Tim Mosholder

geeft het gevoel weer wat controle te krijgen over de situatie en geeft hoop dat de situatie verbetert. Ondanks alle inspanning lijken de oplossingen vaak voort te komen uit gebrekkige analyses van de situatie en leiden ze daarmee in veel gevallen niet tot de gewenste verbetering. Zo'n beperkte analyse kan bijvoorbeeld ontstaan doordat er geanalyseerd wordt op basis van wat men al wist in plaats van dat er nieuwe inzichten en kennis in zijn verwerkt. Volgens Brené Brown is dit een van de (gedrags)problemen die leiders in de weg staan om goed leiding te kunnen geven in een snel veranderende en complexe omgeving. In een poging de situatie te verbeteren worden er ineffectieve of niet-duurzame oplossingen gekozen, zonder goed vast te stellen wat het probleem is, stelt ze in *Durf te leiden*.

Oplossingen leiden niet altijd tot de gewenste verbetering

Een voorbeeld daarvan blijkt uit een, net verschenen, onderzoek van het Praktijkcentrum naar het functioneren van kleine groepen. Daarin komt naar voren dat in sommige gevallen met kleine groepen (bijvoorbeeld kringen) gewerkt gaat worden, zonder echt open te kijken naar wat er aan de hand is in de gemeente. De kring lijkt de oplossing voor een probleem, dat echter niet helder geanalyseerd is. Een ander punt, ook genoemd door Brown, is dat we de gekozen oplossing – in dit geval de kring – weinig concreet maken, waardoor iedereen in het duister tast over wat nu van hem/haar verwacht wordt. Wat wordt er bijvoorbeeld concreet bedoeld met 'onderling pastoraat'?

Ontwikkelingsgericht

In plaats van de oplossingsgerichte benadering pleit ik graag voor de ontwikkelingsgerichte benadering. *Bij ontwikkelingsgericht handelen ga je uit van een continue beweging, volg je hoe dingen zich ontwikkelen en benut je dat.* De houding die hierbij past is nieuwsgierigheid.

Omgaan met veranderingen

Nieuwsgierig kijk je naar beweging, naar voortgang, naar aanpassing en vormverandering. Hierbij is een probleem niet zozeer iets wat opgelost moet worden, maar iets wat een kans geeft om ontwikkeling te brengen. Niet vasthouden, maar juist in beweging zijn. En in die beweging kies je bewust voor wat je wilt behouden en wat je wilt toevoegen. Dit maakt het mogelijk om onderweg ook dingen los te laten. Heel concreet en beknopt gaat het om waarden wat goed gaat, loslaten wat niet meer werkt en toevoegen wat nodig is.

.....
Waarden wat goed gaat, loslaten wat niet meer werkt en toevoegen wat nodig is

Bij de oplossingsgerichte benadering is er één oplossing, 'one size fits all'. De ontwikkelingsgerichte benadering maakt onderscheid tussen verschillende sporen: er is oog voor het individu, de plaatselijke kerkgemeenschap, de wereldwijde kerk en Gods werk als het groter geheel waar de kerken deel van uitmaken. Elk van die vier sporen heeft een eigen beweging, waarbij de eerste drie zich steeds weer verhouden tot en oriënteren op het overstijgend perspectief van het vierde spoor: God zelf.

De toegenomen diversiteit doet ons soms oogkleppen op, waarbij we denken dat de plaatselijke gemeente zelf het overstijgend perspectief is. Goddank is dat niet het geval. Vanuit die verschillende sporen kunnen we als leiders onderling spreken over wat de kerk nodig heeft. Drie vragen zijn de kapstok voor een ontwikkelingsgerichte benadering:

1. Wat wil je behouden?
2. Wat wil je toevoegen (scheppen, bouwen)?
3. Wat wil je loslaten (afbouwen)?

In sommige gevallen is het individuele antwoord een heel ander dan dat voor de gemeenschap. Dat kan behoorlijk schuren en daarom is het ook goed om steeds dat vierde spoor, God als overstijgend perspectief, te blijven zien.

Een probleem is niet zozeer iets wat opgelost moet worden, maar een kans tot ontwikkeling



© Kyle Glenn

Moedige leiders gaan voorop in kwetsbaarheid en creëren een veilige omgeving

Omgaan met veranderingen

Moedig leiderschap

Brown spreekt in haar boek dan ook niet voor niets over moedig leiderschap. Deze tijd heeft leiders nodig die de moed hebben om leiding te geven aan de snel veranderende en complexe omgeving van de kerk. Moedige leiders gaan voorop in kwetsbaarheid en creëren een veilige omgeving. In het verlengde daarvan bid ik voor nieuwsgierige leiders. Leiders die nieuwsgierig zijn naar wat er in de wereld gebeurt, die nieuwsgierig zijn naar hoe zij zich daar persoonlijk toe verhouden. Die nieuwsgierig zijn naar hoe de kerk zich hiertoe kan verhouden. Die nieuwsgierig zijn naar hoe en waar de Geest aan het werk is. Belangrijke vaardigheden hierbij zijn (zelf)reflectie, leergierigheid en natuurlijk moed. Gelukkig zijn die allemaal aan te leren.

Durf te leiden

Een beknopte weergave van Browns opsomming van gedragingen en problemen die leiders in de weg staan om goed leiding te kunnen geven in een snel veranderende en complexe omgeving.

1. Lastige gesprekken worden vermeden, met als gevolg dat er onderling veel gemord wordt en dat er door de leiders weinig duidelijkheid gegeven wordt.
2. Er wordt ontzettend veel tijd besteed aan het managen van problematisch gedrag, wat ten koste gaat van het proactief erkennen en aanpakken van angsten en andere gevoelens.
3. Er is gebrek aan verbinding en empathie waardoor het vertrouwen afneemt.
4. Er worden nauwelijks risico's genomen, waardoor er een sfeer ontstaat waarin je niet met innovatieve ideeën kunt komen en de situatie blijft zoals deze is.
5. Organisaties komen vast te zitten en laten zich bepalen door teleurstellingen, tegenslagen en mislukkingen.
6. Er wordt onvoldoende verantwoordelijkheid genomen en nauwelijks geleerd door leiders, waardoor anderen de schuld in de schoenen geschoven krijgen.
7. In de gesprekken over diversiteit en inclusiviteit trekken mensen zich terug uit angst dat ze iets verkeerd zullen zeggen of dat ze verkeerd worden begrepen.
8. In een poging de situatie te verbeteren worden er ineffectieve of niet-duurzame oplossingen gekozen zonder goed vast te stellen wat het probleem is.
9. De waarden zijn wazig, niet concreet omschreven in gedrag en daardoor niet aangeleerd.
10. Mensen leren en groeien niet omdat ze worden afgeremd door perfectionisme en angst.

Brené Brown, *Durf te leiden – De kracht van kwetsbaarheid voor moedige leiders*, Lev./A.W. Bruna Uitgevers.

Moniek Mol is adviseur bij het Praktijkcentrum. Vanuit sociologie, psychologie en kerkpraktijken ondersteunt en begeleidt zij gemeenten in diverse trajecten bij gemeenteopbouw.

Leven uit de Bron

HANDREIKING

Van hart tot hart

Beginning en beleid vanuit 'hartscontact'

De kerkenraad is het geestelijk zenuwcentrum van de gemeente. Daarom is het belangrijk dat de kerkenraad als een geloofsgemeenschap functioneert waarin men elkaar van hart tot hart kent. Dit 'hartscontact' ontstaat door geloofsgesprekken en hartelijk meeleven met elkaar. Bezinning vanuit die innerlijke verbondenheid kan leiden tot heilzaam beleid voor heel de gemeente. Een handreiking voor geestelijk leidinggeven vanuit de methode 'Leven uit de Bron'.

Drievoudige relatie

Gemeente-zijn is samen te vatten als een drievoudige relatie: de relatie met God, met elkaar als gemeente en met de wereld waarin wij leven. Geloven gaat om een steeds diepere relatie met de Heer. Dat vraagt om luisteren naar Gods Woord en tijd nemen voor verdieping en gebed, ook door de kerkenraad. Daarnaast is de onderlinge relatie van essentieel belang. Groeien in meeleven, in verdraagzaamheid en waardering, in vergevingsgezindheid. Als de kerkenraad dit niet zelf in praktijk brengt in eigen kring, dan heeft hij weinig gezag daarbuiten. Vanuit saamhorigheid en onderlinge liefde kan de kerkenraad gezaghebbend spreken en mensen stimuleren om te groeien in onderlinge betrokkenheid. De gemeente is bedoeld om het licht van Christus te verspreiden. Daarom is geestelijk leidinggeven ook dat we hier voortdurend over nadenken. Hoe voorkomen we dat we het licht onder de korenmaat zetten? Hoe kunnen we bruggen slaan naar onze samenleving? Hoe kunnen we dienstbaar zijn in Woord en daad?

CBA-methode

De kerkenraad is geroepen om op deze drie terreinen een voorbeeld te zijn voor de gemeente. 'Leven uit de Bron' werkt dit verder uit in de CBA-methode.

C. Communicatie

Voor geloofsopbouw is het geloofsgesprek van wezenlijk belang. Bij 'Leven uit de Bron' wordt dit het beoefenen van de grote C genoemd. De C staat voor communicatie of contact ('hartscontact'). Dit beoefenen van de grote C wordt gestimuleerd door elk kerkenraadslid thuis een bijbelgedeelte te laten lezen en overdenken. Wanneer de kerkenraad bij elkaar komt, wordt het bijbelgedeelte nogmaals gelezen. Vervolgens worden de bevindingen gedeeld. Hierbij kan gedacht worden aan een vaas



Jelle de Kok

Voor geloofsopbouw is het geloofsgesprek van wezenlijk belang



waar iedereen een bloem in steekt. Door te delen wat het bijbelge-deelte ons te zeggen had, ontstaat er een boeket waar we samen van mogen genieten. Dat is dus iets anders dan erover discussiëren. Vooral het luisteren naar elkaar staat centraal. Het gaat erom dat je deelt wat je raakt vanuit schriftoverdenking en gebed. We delen de verwondering over de rijkdom van Gods Woord, maar ook de vragen die het bij ons kan oproepen. De predikant wordt op deze manier ook gevoed om deze bevindingen in de prediking te verwerken en vanuit Gods Woord daar onderricht in te geven. Na het beoefenen van de grote C is er ruimte voor de kleine c. Hierbij gaat het om het delen van wel en wee. In een grotere kerkenraad kan dit ook in kleinere groepen gedeeld worden.

*Als we
luisteren
naar elkaar
ontstaat er een
boeket waar
we samen
van mogen
genieten*

B. Bezinning

Bij 'Leven uit de Bron' gaat het nadrukkelijk om het verband tussen geloofsopbouw en gemeenteopbouw. Als de C los komt te staan van de B, dan kan geloofsopbouw niet doorwerken in de gemeenteopbouw. Veelal is een kerkenraad dan continu aan het reageren op problemen, wat zeer vermoeiend is. Als het geloofsgesprek bepalend gaat worden voor de bezinning, dan ga je veel meer werken vanuit verlangens en hoop die de Heer in het hart legt. Je werkt vanuit het hart/de kern naar de problemen toe.

Een voorbeeld: hoe ga je om met mensen die afhaken? Als je vanuit het geloofsgesprek tot bezinning komt, kan dat op de volgende manier gebeuren. Een kerkenraad bezon zich naar aanleiding van Johannes 7:37-39 op het thema: *zelf leven uit de Bron*. Eerst werd gedeeld hoe men zelf drinkt uit de Bron. Vervolgens kwam de vraag:

Via geloofsopbouw
naar
gemeenteopbouw

hoe kunnen we ons eigen verlangen en onze zorg over de gemeente omzetten naar beleid? Aangezien de kerkgang als een belangrijk drinkmoment werd geduid, is er een gemeentebrede bezinning gestart met als vraag: waarom ga jij nog naar de kerk? Er werd over gepreekt, bezinningsmateriaal aangeboden en op gespreksgroepen over doorgepraat.

Het verlangen en de zorg die vanuit het geloofsgesprek (C) naar boven kwamen, werden via bezinning (B) omgezet in activiteiten (A).

A. Activiteiten

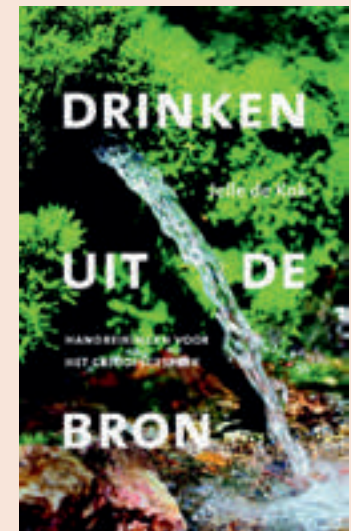
De methode van 'Leven uit de Bron' werkt toe naar concrete activiteiten. Wat daarbij van belang is, is dat ze opkomen vanuit het geloofsgesprek en de bezinning. Geen paniekvoetbal, maar structureel nadenken over wat je wel en niet gaat doen in de gemeente. Door activiteiten te verbinden aan het geloofsgesprek en de bezinning creëer je draagvlak in de kerkenraad en later ook in de gemeente.

Door activiteiten
te verbinden aan
geloofsgesprek en
bezigging creëer je
draagvlak

Leven uit de Bron

De achterliggende visie van 'Leven uit de Bron' is dat gemeenteopbouw alleen mogelijk is via geloofsopbouw. Geloofsopbouw vindt bij uitstek daar plaats waar het geloofsgesprek inhoud krijgt in allerlei vormen binnen de gemeente. Door samen te drinken uit de Bron van het evangelie en van daaruit met elkaar ervaringen, inzichten en vragen te delen, groeien mensen op drievoudige wijze: in hun relatie met God, met elkaar als gemeente en met de samenleving. Dit drievoudige groeiproces wordt vertaald in allerlei activiteiten binnen en buiten de gemeente. Hierbij wordt de gemeente niet als een organisatie maar als een lichaam gezien. In de organische gemeentestructuur die hieruit voortvloeit, is de gemeente opgebouwd uit kleinere eenheden, die hun specifieke bijdrage leveren aan het kerkelijk leven en beleid.

De methode van 'Leven uit de Bron' is in een proces van jaren



ontwikkeld door ds. Marius Noorloos als toeruster. Hij schreef er drie boeken over: *Leven uit de Bron*, *Groeien bij de Bron* en het net verschenen *Vruchten van de Bron* (KokBoekencentrum). Inmiddels heeft de interkerkelijke gemeenteopbouwgroep meerdere gecertificeerde trainers, die predikanten en kerkenraden trainen vanuit deze visie en methode. Zie voor meer informatie en verhalen van gemeenten www.levenuitdebron.nu.



Ds. Jelle de Kok is predikant-toeruster en gecertificeerd trainer van 'Leven uit de Bron'. Hij schreef *Drinken uit de Bron*, een handreiking voor kerkenraden om via het geloofsgesprek tot gemeenteopbouw te komen (KokBoekencentrum).

Veertigdagenpodcast

De veertigdagentijd is een periode van verwonderen en vernieuwen, van verstillen en verminderen. Een tijd om bewuster stil te staan bij de komst van het koninkrijk van God. Dat rijk brengt de liefde, schoonheid en vrede waar we zo hartstochtelijk naar kunnen verlangen. Toch voelt dat koninkrijk vaak nog als toekomstmuziek. Kunnen we in het hier-en-nu al iets daarvan ervaren en delen met anderen?

De podcast *40 dagen hier & nu* verbindt jouw dagelijks leven met Gods wereld. De serie biedt een afwisselende inhoud, zoals een overdenking, bijbeltekst, verdiepingsvraag, lied of kort gebed. Ook krijg je regelmatig een praktische suggestie of een leuke uitdaging.

Meld je aan en ontvang tot en met eerste paasdag zes keer per week een bericht met een link naar de pagina waar je de podcast van die dag kunt beluisteren. Uiteraard kun je ook luisteren via Spotify of je favoriete podcast-app. Zie 40dagenhieren-nu.nl.



Gods criteria voor een koning

“Laten we een koning aanstellen” (Deut. 17:14)

Als we het over leiderschap hebben binnen de kerk, dan zoeken we al snel teksten uit het Nieuwe Testament. Ook het Oude Testament kent een interessante tekst met eigenschappen van een leider: Deuteronomium 17:14-20.

Deze tekst gaat over de voorwaarden voor een toekomstige koning. De eisen zijn als volgt:

1. God kiest hem uit;
2. hij moet iemand uit het volk zijn;
3. hij mag geen paarden houden;
4. hij mag geen grote harem hebben;
5. hij mag geen grote rijkdom verwerven;
6. hij moet een afschrift maken van de wet.



Janita Geertsema

De cultuurverschillen met nu zijn op het eerste gezicht misschien erg groot, maar de principes achter deze tekst zijn nog altijd relevant.

1. Het volk mag een koning aanstellen die God kiest. Want God kijkt naar andere eigenschappen dan wij mensen. Het is belangrijk dat wij ook met Gods ogen leren kijken naar mogelijke leiders in de kerk. Dat het anders werkt, maken de volgende criteria wel duidelijk.

2. Het moet iemand uit het volk zelf zijn, meer nog, hij moet “uit het midden van uw broeders” komen (Deut. 17:15 HSV). Hij is een broeder en dus gelijk aan de andere Israëlieten. Ook vers 20 benadrukt dat een koning zich niet moet inbeelden meer te zijn dan anderen.

3. De paarden staan voor militaire macht. Een koning moest niet vertrouwen op menselijke macht, maar op Gods macht.

4. Het verbod omtrent de vrouwen gaat om de politieke banden met andere volkeren. Het gevaar was ook dat de vrouwen hun eigen goden zouden meenemen en zo de koning konden verleiden.

5. Als laatste is het verboden om veel goud en zilver op te hopen. Dat is enerzijds een bescherming tegen de uitbuiting van het volk en anderzijds tegen de hebzucht van de koning zelf.

Door deze drie verboden was het duidelijk dat God een koning wilde die alleen op Hem vertrouwt.

6. Wat de koning juist wél moet doen, is een afschrift maken van de wet en deze bij de hand houden voor dagelijkse studie. “Zo leert hij ontzag te hebben voor de Heer, zijn God.”

Een leider volgens Gods criteria, die alleen op Hem vertrouwt, zich nederig opstelt en Gods Woord dagelijks bestudeert. Dat lijkt me een uitstekend beginpunt om over geestelijk leiderschap na te denken.

Janita Geertsema werkt sinds 2009 als zendeling in Cochabamba (Bolivia) en geeft les aan het Theologisch Seminar.



Diaconale dag op 21 maart

Bewogen in beweging is het thema van de landelijke diaconale dag (voorheen diakenendag). Is jouw kerk een plek waar alle aspecten van het leven liefdevol gedeeld worden, of valt er nog wel wat winst te behalen? Tijdens de landelijke diaconale dag willen we ontdekken wat diakenen kunnen betekenen op weg naar een kerk met hart voor iedereen. We kijken naar de diaken als verbinder, die samenwerkt met pastoraal of diaconaal bezoekers, ouderlingen en de predikant.

Dit thema gaat niet alleen de diakenen aan. Mooi dus als je deze dag bijwoont samen met bijvoorbeeld wijkdames, bezoekbroeders, ouderlingen en je predikant. We hebben elkaar nodig, want een kerk zonder bloeiend diaconaat is geen kerk! Het programma is gevarieerd en de workshops beloven boeiend te worden. Hoofdspreker is André Rouvoet. De diaconale dag wordt gehouden op zaterdag 21 maart bij GSG Guido in Amersfoort. Meer informatie vind je op www.diaconaledag.nl. Hier kun je je ook aanmelden.



Zo'n vakantie

Heb jij al vakantieplannen? Misschien heb je je vakantie al wel geboekt! Vakantie is voor velen het moment om even helemaal op adem te komen. Maar niet iedereen kan zich een vakantie veroorloven. Stichting Zo'n vakantie wil mensen die door hun financiële situatie niet op vakantie kunnen graag een kosteloze vakantie bezorgen. Daarvoor heeft Zo'n vakantie de beschikking over een aantal caravans en vakantiehuysjes op campings in Nederland. De caravans zijn ingericht voor ongeveer vier tot zes personen. Daarnaast is het mogelijk om via de stichting een kampeerplek te reserveren, zodat iemand met de tent op vakantie kan.

Ken jij als diaken iemand die steeds de eindjes aan elkaar moet knopen? Iemand van wie het inkomen bestaat uit een minimumloon of -uitkering? Iemand die door de kosten van ziekte, schoolgaande kinderen of bijvoorbeeld een bedrijf, feitelijk van een minimuminkomen moet rondkomen?

Neem dan gerust contact op met Zo'n vakantie via www.stichting-zonvakantie.nl. Aanmeldingen moeten voor 31 maart binnen zijn.



Als het thuisgevoel verdwijnt

Studiedag Mij niet meer gezien!

“Er is geen trukendoos geopend, niet gebeden om een opwekking maar nuchter en realistisch gesproken over wat kerkverlaters beweegt”, schrijft het *Nederlands Dagblad* over de studiedag *Mij niet meer gezien!* Zes sprekers hebben de aanwezigen, op 15 november in de Annakapel te Kampen, geïnspireerd. Een dag met veel analyse en duiding van kerkverlating, waarbij tussen de regels denkrichtingen voor de toekomst doorklinken. In dit artikel geef ik een impressie, want die denkrichtingen zijn relevant voor jou als werker in de kerk.

Statistisch gezien krimpen kerken eigenlijk alleen maar – op wat uitzonderingen na. Oorzaken van krimp kunnen verschillen en Merijn Wijma, onderzoeker en data-analist bij het Praktijkcentrum, heeft die krimp geanalyseerd voor elk kerkverband. Dat onderzoek laat zien dat de belangrijkste oorzaak kerkverlating is en dat van alle generaties mensen vertrekken. Hun motieven formuleren zij in verschillende bewoordingen. De gemeenschappelijke onderstroom is dat men zich niet (meer) thuis voelt en op zoek gaat naar een ander geestelijk thuis.



Hayo Wijma

Thuisgevoel

Bram de Muynck, bijzonder hoogleraar aan de Theologische Universiteit Apeldoorn, kiest daarom ‘thuisgevoel’ als kernbegrip. Als dat thuisgevoel verdwijnt, is het een kleine stap om te vertrekken. De Muynck vergelijkt het met het griepvirus: je kunt het al enige tijd onder de leden hebben zonder ziek te worden. Maar dan verandert er iets in je omstandigheden en krijg je griep.

Het thuisgevoel wordt bepaald door autonomie, verbondenheid en competentie:

- **Autonomie** – Ieder mens, ook ieder gemeentelid heeft de ruimte om te kiezen. De vraag is hoeveel ruimte er in de gemeente is voor jouw opvattingen en keuzes, ook als die afwijken van andere.
- **Verbondenheid** – Ieder mens heeft behoefte om gezien, gehoord, vertrouwd en erkend te worden. Hoe gaat het met de verbondenheid als jij andere keuzes maakt? Blijft er een goede relatie als jij kritische vragen hebt?
- **Competentie** – Thuis doe je mee en zet jij je in, al ruim je maar de vaatwasser in en dan niet alleen je eigen spullen. Maar hoe ben je nodig in de kerk? Welk beroep wordt er gedaan op jouw

.....
**Thuis doe je mee
en zet jij je in**



Voel jij je thuis
in de kerk?

competenties? Zeker als die wat verder weg
liggen van 'wat je gewend bent'?

Niet nodig zijn, zich niet ingeweven voelen
en zich niet gehoord voelen, zijn drie facto-
ren die het thuisgevoel van mensen nega-
tief beïnvloeden. De Muynck tekent bij het
begrip 'thuisgevoel' aan:

- Thuis is het niet altijd veilig. De bood-
schap is niet: "Creëer een thuis(gevoel) voor
mensen!"; maar de boodschap is: "Zacheüs,
ik moet vandaag in jouw huis zijn". Denken
over thuisgevoel vraagt de bereidheid om te

denken van boven naar beneden.

- Naast thuisgevoel is betekenis belangrijk. Betekenis wordt met
woorden en vooral in de praktijk overgedragen. Zijn praktijken
van kerk-zijn wel betekenisvol genoeg?

Geloofsontwikkeling

Ronelle Sonnenberg, universitair docent Youth Ministry aan de
Protestantse Theologische Universiteit, maakt onderscheid tussen
kerkverlating en geloofsverlating. De toekomst moet uitwijzen of
kerkverlaters hun geloof behouden. Gebaseerd op *Warum ich nicht
mehr glaube* (2015) noemt ze vier redenen voor kerkverlating:

- *Intellectueel*: ik kan deze god of deze bijbel niet
geloven;
- *Identiteit*: de vormen van geloven die ik gewend
ben, passen niet (meer) bij wie ik ben;
- *Moraal*: ik voel me onvrij door de heersende moraal
in deze gemeente;
- *Godsbetrekking*: een verstoorde verhouding tot
God, door 'groot lijden' kan ik God niet meer aan-
vaarden.

De toekomst
moet uitwijzen of
kerkverlaters hun
geloof behouden

Sonnenberg deelt enkele denkrichtingen over kerk-zijn en jongeren:

- Leg het juk van de toekomst niet (alleen) bij jongeren: je moet ze
niet doodknuffelen maar ook niet verantwoordelijk houden voor
de toekomst van de kerk.
- Veel onderzoek gaat over kerkverlating, maar geloof en kerk-zijn
zijn een opdracht en gave. Interessant zou zijn om te onderzoe-
ken: waarom geloven mensen eigenlijk (nog) en waarom blijven
ze (nog) en dragen ze bij aan kerk-zijn?
- Hecht grote waarde aan gemeenschap en goede relaties waarin
de Bijbel relevant gemaakt wordt voor het leven van alledag.
Help (jonge) mensen in het ontwikkelen van gedrag dat past bij
een kerk die relevant is voor de wereld: in liturgie, in levensstijl,
in praktijken.
- Identiteit ontwikkelen speelt zich af tussen relatie en persoon-
lijkheid. Hoeveel ruimte krijgen (jonge) mensen hiervoor in de
kerk? Lukt het kerken om daarbij niet alleen te denken in termen
van 'kerk op zondag' maar ook te denken in 'kerk voor door de
week en voor de wereld'?



De studiedag
Mij niet meer
gezien! werd
gehouden in de
Annakapel te
Kampen

Betrokkenheid

Marijn Vlasblom is docent aan het Baptisten
Seminarium in Amsterdam en heeft onderzoek
gedaan naar de betrokkenheid van gelovigen bij de
gemeente. Je leven leven is als slenteren door een
groot winkelcentrum. Door nieuwe media ontdek
je dat de beste preken niet in je eigen gemeente te
vinden zijn, maar op YouTube of als podcasts. Als je
in je eigen gemeente de diensten live uitzendt dan heb je meer dan
honderd kijkers: niet alleen de zieken, maar ook jongeren die vanuit
hun bed de livestream aanzetten.

Dat maakt 'Believing without belonging' mogelijk. Want als we altijd
zo ingestoken hebben op jouw persoonlijk geloof, jouw persoonlijke
beking, jouw persoonlijke relatie met Jezus, waarvoor heb je dan
nog een gemeente nodig? Dan kun je toch net zo goed gelovig zijn
zonder de anderen?

Vlasblom verwijst naar McLaren die vier fasen van geloofsontwik-
keling onderscheidt:

1. *Simplicity*: kinderjaren, eenvoud, veilig/onveilig, waar/onwaar;
2. *Complexity*: tienerjaren, zoeken naar hoofdlijn;
3. *Perplexity*: jongeren, de wereld is groot en moeilijk te begrijpen,
autoriteit maakt plaats voor authenticiteit, zoeken naar simpele
antwoorden op moeilijke vragen;
4. *Harmony*: de fase waarin iemand zich het geloof eigen maakt.

Waarvoor heb je
nog een gemeente
nodig?

Kerkverlating

Vlasblom merkt op dat de meeste kerken in hun aanbod niet verder komen dan fase 1 en 2. En wat nog meer impact heeft: vroeger doorliepen mensen fase 1 en 2 tot hun dertigste of veertigste. Nu komen mensen al op hun elfde of twaalfde levensjaar in fase 3 terecht. Kerken of dominees hebben daar geen antwoord op. Vooral millennials komen op steeds jongere leeftijd in aanraking met een grote, complexe wereld waarin meerdere visies op het goede leven bestaan. Voor hen is de vraag naar 'het goede leven' en de plaats van lijden daarin bijzonder prangend, maar die wordt nauwelijks in een eigentijdse context beantwoord. Dat zou goed kunnen in de liturgie: niet alleen succesverhalen maar ook ruimte voor pijnpunten, eerlijke verhalen of zelfs falen, om daarin de waarde van geloof en God te ontdekken.

Omgekeerde wereld

Stefan Paas, hoogleraar missiologie aan de Vrije Universiteit en aan de Theologische Universiteit Kampen, reflecteert op 'kerkverlating' vanuit missionair perspectief. Meestal wordt dit perspectief gekozen als 'de rest niet meer werkt' – bij problemen wordt de kerk missionair. Maar dat is de omgekeerde wereld: God wil wonen onder mensen, de kerk is dus óf missionair óf geen kerk. Kerkverlating laat zien dat mensen nee kunnen zeggen tegen het evangelie. Dat is niet nieuw. In Johannes 6 lezen we dat Jezus het goede nieuws verkondigt en hoe bijna alle leerlingen weglopen. "Willen jullie liever niet ook weggaan?", vraagt Hij aan de twaalf. In plaats van 'Welkom!' kun je beter 'Weet je het zeker?' boven je kerkdeur zetten! Kerkverlating brengt de kerk terug naar het 'normale' patroon. Onze wereld is lang doordrenkt geweest van kerkelijk leven, maar ook toen waren er mensen die er maar een beetje bij hingen. Vroeger was christendom normaal, nu zijn kerken in de minderheid.

.....
Christenen geloven rare dingen, zijn meestal niet hip en besteden tijd aan wonderlijke zaken

Er is niets vanzelfsprekend aan christen-zijn: ze geloven rare dingen, zijn meestal niet hip en besteden hun tijd aan wonderlijke zaken. Kleine groepjes mensen die bidden, zegenen en goede dingen doen. Die hun tijd en aandacht opofferen voor anderen en voor hen bidden. En dat de niet-gelovige of het hele gezin in de gelovige geheiligd is, dat begrijpen wij niet in onze hyperindividualistische samenleving. In zo'n levensbeschouwing is kerkverlating dramatisch, maar wat als God een verbond sluit met een gemeenschap, een gezin? Dan kan de gemeenschap zachtmoedig en met respect bidden, troosten, vieren, zegenen en helen. Omdat relaties niet puur individueel zijn, maar God iets met gemeenschappen heeft en doet.

Machteloosheid, ruimte en hoop

Hans Schaeffer is hoogleraar Praktische Theologie, die praktijken van kerk-zijn doordenkt om deze waar mogelijk te verbeteren. Hans geeft drie kernwoorden mee: machteloosheid, ruimte en hoop.

Kerkverlating



Hans Schaeffer
(links) en
Stefan Paas
(rechts) waren
twee van de
sprekers over
kerkverlating

Machteloosheid: kerkverlating en oorzaken die daaraan ten grondslag liggen, zijn niet makkelijk op te lossen. Schaeffer pleit voor ruimte waarbinnen machteloosheid gedeeld kan worden. Waarin mensen hun verdriet, hun geschoktheid, faalervaringen en moedeloosheid kunnen delen. Kerkverlating is vaak een reactie op het streven naar eenvormigheid: "Voor mijn manier van geloven was hier geen plaats". Ruimte voor verscheidenheid biedt de mogelijkheid om God aan het werk te zien, ook als het anders is dan jij gewend bent.

Ruimte is een randvoorwaarde maar niet de kern. Binnen ruimte kan hoop ontstaan. Hoop, dat is je laten dragen door iemand die groter is dan jijzelf. Hoop vraagt om terugkijken en vooruitkijken. Je herinneren wat er is gebeurd en dat Hij daarbij was, helpt en inspireert om vooruit te kijken naar de toekomst vanuit vertrouwen dat Hij erbij zal zijn. Tot aan de voltooiing van de wereld. Zulk vooruitkijken vraagt om praktijken waarin we trouw blijven vieren, samenkomen, getuigen, dienen, doordenken, doorleven en delen. Dat is geen project maar een weg van samen zoeken, tasten en delen.

Deze denkrichtingen zijn relevant voor jou in je rol als ambtsdrager, voor jullie als kerkenraad of leiderschapsteam. Hoe die relevant zijn, dat werk ik graag uit in een volgend nummer van Dienst.

Hayo Wijma is docent Praktische Ecclesiologie, Methodologie en Persoonsvorming aan de Theologische Universiteit Kampen. Daarnaast is hij adviseur en onderzoeker voor het Praktijkcentrum en bereidt hij een promotiestudie voor over ambtelijke leiding aan gemeenten in sterk veranderende omstandigheden.

.....
Ruimte om verdriet, geschoktheid, faalervaringen en moedeloosheid te delen



Kind en avondmaal

“Ik hou toch ook van Jezus, waarom mag ik dan geen avondmaal vieren?” Heel wat ouders worstelen met dit soort vragen van hun kind. En ze gaan ermee naar de voorganger of ouderling: waarom mag het eigenlijk niet, kunnen jullie het de kinderen uitleggen?

Hoe je denkt over ‘kind en avondmaal’ heeft alles te maken met je visie op geloven. Wanneer is geloof ‘goed genoeg’? Is ons geloof groter dan dat van een kind? Is er een bepaalde mate van kennis of volwassenheid in geloof nodig voordat je volledig kunt deelnemen aan alle aspecten van het kerkelijk leven? Wat zegt de Bijbel daar eigenlijk over?

Het heeft ook te maken met je visie op de plek van de jeugd in de kerk en met je visie op het avondmaal. Wat vier je daar eigenlijk? En voor wie heeft dat betekenis? Daarnaast sta je als kerk in een bepaalde traditie en vraag je je af welke waarden er vanuit deze traditie zijn doorgegeven over dit onderwerp. Hebben kinderen nooit toegang tot het avondmaal gehad? Hoe heeft zich dit ontwikkeld?

Een aantal kerken heeft het Praktijkcentrum gevraagd om mee te denken over deze vragen en een bijdrage te leveren aan een conferentie hierover. Ingrid Plantinga heeft zich daarvoor verdiept in de

pedagogische aspecten van kinderen en avondmaal. Ze heeft een van deze kerken begeleid in een traject van toewerken naar het vieren van het avondmaal met oud en jong. Wil jouw kerk zich bezinnen op dit thema? Neem dan contact op: iplantinga@praktijkcentrum.org.



Trainingstour over jeugdwerk

Er wordt veel georganiseerd voor kinderen en jongeren in de kerk. Dat is waardevol, maar het jeugdwerk kan zomaar een op zichzelf staande geloofsactiviteit worden, los van de geloofsgemeenschap als geheel.

Het is essentieel voor een geloofsgemeenschap dat jong en oud elkaar ontmoeten, van elkaar leren en met elkaar in gesprek zijn. Maar hoe doe je dat dan? Samen met het NGK Jeugdwerk en CGJO organiseert het Praktijkcentrum de 3G Trainingstour *To get there young*. Voor ouders, jeugdleiders, catecheten, jeugdwerkers, ambtsdragers en beleidsmakers. Om kennis te delen, te leren van elkaars ervaringen en samen te zoeken naar hoe we het jeugdwerk kunnen integreren in alle aspecten van gemeente-zijn. De trainingsavonden vinden dit voorjaar plaats op vijf locaties. Voor meer informatie: www.praktijkcentrum.org.

De wijsheid van de groep

Hoe werkt Deep democracy en is het bruikbaar in de kerk?

Diversiteit is een zegen, schreef ik in Dienst 2 van 2019. Diversiteit biedt ruimte om met elkaar in gesprek te gaan. Een methode die we in de afgelopen jaren bij het Praktijkcentrum hebben gebruikt, is bekend onder de term Deep democracy. Ik kreeg hier een aantal vragen over, hieronder worden ze beantwoord.

VRAAG

Kun je uitleggen hoe de methode Deep democracy werkt?

ANTWOORD

Deep democracy heeft als kern dat besluiten en gesprekken verkrijgt worden als iedereen die meebeslist gehoord wordt. De focus ligt op verbinding, goede relaties, en ruimte voor de ander. Kerkenraden die zich deze methodiek eigen maken, zijn gericht op inclusieve besluitvorming, samenwerking en duurzame verandering. Zij dienen elkaar en de gemeente en zijn daarmee voorgangers in het omgaan met diversiteit. Wanneer iedereen gehoord wordt (‘de wijsheid van de groep’), komen zoveel mogelijk overwegingen en argumenten op tafel en ontstaat ruimte om ook weerstanden of tegenstellingen te bespreken. Zo wordt een te nemen besluit veelzijdig belicht en breed gedragen.

Deep democracy veronderstelt dus dat binnen de groep die beleid maakt en besluiten neemt, de nodige inzichten en argumenten aanwezig zijn; ze worden echter niet altijd zichtbaar. Er zijn allerlei redenen denkbaar: onuitgesproken machtsposities bijvoorbeeld (als de voorzitter/predikant/... iets inbrengt, spreken we hem niet tegen). Of: als je het voorstel niet gelezen hebt, kun je beter zwijgen. Of: de vorige keer werd er niet naar me geluisterd, dus ik zeg nu maar niets meer. Wie niet gehoord wordt, gaat op termijn saboteren: hij zal zich op een of andere manier terugtrekken uit het gesprek. En dat is, zo stelt Deep democracy, verlies van kostbare wijsheid.

Hoe geef je zoveel mogelijk ruimte aan de wijsheid van de groep? Er gelden enkele vuistregels voor een gesprek vanuit Deep democracy:

1. Niemand van de groep heeft de waarheid in pacht. Alleen onze eigen kennis is niet genoeg om met de complexe realiteit om te gaan. Gezamenlijke vragen los je niet alleen op.
2. De relatie staat centraal: naast je taak in deze groep ben je ook



Jannet de Jong

Wie niet gehoord wordt, gaat op termijn saboteren

niet volmaakt is en elkaar tot hand en voet mag zijn. Als vanzelf dringt zich de gedachte aan Filippenzen 2:3-4 op: “Handel niet uit geldingsdrang of eigenwaan, maar acht in alle bescheidenheid de ander belangrijker dan uzelf. Heb niet alleen uw eigen belangen voor ogen, maar ook die van de ander”.

Je eigen waarheid
even opzijzetten
en buigen naar
de ander

Diep democracy vraagt je om je eigen waarheid even opzij te zetten en te buigen naar de ander. Het is een methode die je laat oefenen in nederigheid. Dan zul je meteen merken hoe moeilijk dat is en dat ook jij soms je eigen overtuiging verbloemt met christelijk klinkende argumenten. Laat je bevragen op de kern van de zaak!

Paulus vervolgt in Filippenzen 2 met een aanmoediging: “Laat onder u de gezindheid heersen die Christus Jezus had”. Ik wens ons allen toe dat we in het gebruik van deze en andere besluitvormingsmethoden die gezindheid herkennen.



Stappen van Deep democracy

1. *Verzamel alle invalshoeken.* Nodig iedereen uit om zijn of haar mening, idee en invalshoek te delen. Let op, dus ook de ideeën die haaks staan op die van jou! Dit vraagt om een onbevooroordeelde, luisterende houding: met werkelijke interesse luisteren naar anderen.
2. *Zoek actief naar ‘het alternatief’*, naar de afwijkende mening. Terwijl we ideeën met elkaar delen, tekenen zich vaak al voorstellen af. De neiging is om tot besluitvorming over te gaan. Maar met Deep democracy vraag je expliciet of iemand nog een heel ander idee heeft.
3. *Bespreek ‘het alternatief’*. Als iemand een nieuw perspectief inbrengt, kan dat worden ontvangen met gezucht: “heb je hem weer” of “we waren bijna rond!”. Voorkom dat mensen alleen komen te staan door te vragen wie zich (deels) herkent in het nieuwe voorstel. Wanneer duidelijk is dat er enkele voorstellen zijn, wordt er gestemd. Bij een duidelijke meerderheid breng je het gekozen voorstel in de praktijk. In dat geval ga je naar stap 4.
4. *Voeg de wijsheid van de minderheid toe.* Nu ga je de personen langs die voor een ander voorstel hebben gestemd. Vraag wat ze nodig hebben om met het meerderheidsbesluit mee te gaan. Deze minderheidswijsheid wordt vervolgens toegevoegd aan het besluit. Het gekozen voorstel, met de aanvullingen van de minderheid, breng je opnieuw in stemming. Mocht het niet lukken om de stemming rond te krijgen, dan is de kans groot dat er onder water iets speelt wat het proces frustreert. Iets wat belangrijk is om te zeggen, maar niet wordt uitgesproken.
5. *Duik in de onderstroom.* In deze stap spelen emoties een rol. Vraag aan de groep om gezamenlijk te kijken naar wat er zich onder de waterlijn afspeelt. Deep democracy reikt je een aantal technieken aan.

Jitske Kramer, Deep democracy – De wijsheid van de minderheid, Uitgeverij Thema, www.deepdemocracy.nl.

Want dienend luisteren kunnen we alleen als we onze naaste leren liefhebben. En de wijsheid van de groep, die zulke mooie resultaten kan opleveren, is niet een wijsheid van onszelf. Ik hoop dat we die wijsheid dus ook niet allereerst bij onszelf zoeken, maar er voortdurend om vragen: kom, Heilige Geest, en vervul ons met uw kracht. In dat geloof mogen we vertrouwen dat ons met Hem eensgezindheid geschonken wordt.

Jannet de Jong werkt als adviseur voor het Praktijkcentrum. Ze begeleidt kerkenraden en gemeenten bij complexe vraagstukken. Jannet is opgeleid als theoloog, teamcoach en interim-predikant.



© Hans Buurman

Terecht

Ik leef van de woorden die U tot mij spreekt
Ze zijn als het brood dat U zelf voor mij breekt
Als Vriend en als Vader geeft U mij advies
Vol liefde, genegenheid, uiterst precies

Wanneer ik die woorden als keurslijf ervaar
Ze onder 'wat moet' of 'wat beter is' schaar
Dan mis ik uw blik die niet hard is maar zacht
En dus de intentie, verliest het zijn kracht

Want U wilt het goede, het beste voor mij
En wat ik ook meemaak, U loopt aan mijn zij
En wat me dan ook in de war maakt of blind
U legt me vol zorg uit wat U daarvan vindt

Ik leef van die woorden, ze kloppen altijd
Soms ben ik heel even de juiste weg kwijt
Maar, Heer, blijf me vinden, door wat U me zegt
Dan weet ik: met U kom ik altijd terecht!

Anne Lies Mossel-de Kieuit