

Opkomende leiders, hun achtergrond, hun toekomst?

Een artikel over opkomende leiders?!

De gemiddelde leeftijd van kerkelijke leiders in Vlaanderen is hoog en stijgt nog. Velen zetten hun beste beentje voor om jongere, potentiële leiders op te leiden die de fakkel kunnen overnemen. Hun keuze valt vaak op wie al zeer betrokken zijn bij de gemeente. En de hoge verwachtingen worden duidelijk in de verf gezet: zij zijn de opkomende leiders (verder in dit artikel als OL aangeduid) die de gemeente van morgen zouden moeten sturen.

Wie zijn deze jonge OL's?

Ze zijn meestal jonge volwassenen tussen 20 en 35 jaar. Ze volgden meestal hogere studies. Ze hebben relatief veel tijd (ze beginnen in een later stadium aan een gezin). Ze hebben zich eerder als leider onderscheiden in hun studie, job, jeugdgroep of kerk.

Hun achtergrond blijkt te verschillen met die van de gevestigde leiders:

1. Ze zijn opgegroeid met technologie.
2. Ze genoten een hogere opleiding dan de vorige generatie.
3. Ze verlangen ten diepste naar authentiek zijn.

1. Technologie

- De OL (met zijn hele generatie) is opgegroeid met de vanzelfsprekendheid van computers, internet en gsm's. Hij heeft dus snelle toegang tot veel en dikwijls tegenstrijdige informatie - zeker op religieus vlak. Daardoor heeft hij/zij geleerd naar anderen te luisteren en open te staan voor nieuwe ideeën die theoretisch (bvb. op theologisch terrein) als evengoed praktisch (bvb. op sociaal/ maatschappelijk gebied) zijn.
- Door de technologie leven jongeren in het hier-en-nu tijdperk en hebben zij meer moeite met langetermijnplanning. Ze kunnen op elk gewenst moment met bijna iedereen in contact komen. In de context van evangeliewerk willen ze dan ook snel verandering in gemeenteprocessen zien: hier en nu! Wat echter niet altijd haalbaar is.
- Door televisie en computer groeiden jongeren op in een visueel tijdperk, waardoor ze veel meer met beelden werken dan de vorige generatie. Daarom halen ze ook veel gemakkelijker lessen uit een film dan uit een toespraak en dient computertechnologie om vlot met beeldmateriaal hun boodschap door te geven. Die nieuwe beeldcultuur sluit helemaal niet aan bij de bestaande woordcultuur in gemeenten. Veel gemeenten gebruiken al wel een beamer, maar dan vaak slechts voor de projectie van liedteksten of ter ondersteuning van een preek.
- Maar OL's zetten een stap verder: ze ruimen een grotere plaats in voor beeldende kunst in hun leven. Het zou niet de eerste jongere zijn die bijbelse taferelen zoals van Rembrandt in de woonkamer ophangt of als screensaver op de computer plaatst. Technologie en beeldende kunst gecombineerd?? Het valt niet moeilijk te begrijpen dat de gemiddelde gemeente ook deze aansluiting met de volgende generatie en haar leiders gemakkelijk kan missen.

2. Hogere opleiding

- OL's zijn vaak hoger opgeleid dan de gemiddelde gemeenteleider. Dat levert grote voordelen voor de gemeente op. Hun opleiding leerde OL's bijvoorbeeld dat een probleem steeds meerdere oplossingen kan hebben. Ze leerden zichzelf ook in vraag te stellen. De combinatie van deze twee vaardigheden bindt hen dus ook niet meer aan één exclusieve stijl van denken en handelen. Daarom stellen ze zowel hun eigen handelen als dat van de vorige generatie in vraag ... en ze leerden hoe ze met het antwoord ook aan de slag kunnen gaan.
- OL's beseffen dat hun opleiding hen gespecialiseerd maakte en dat ze anderen nodig hebben om elkaar onderling aan te vullen. Hun opleiding heeft hen gevormd om door discussie samen oplossingen te zoeken. Zo ontstaat een groep gedreven gelijkgezinden die samen op weg gaat. Een autoritaire leider of topdown besluitvorming wordt daarbij niet geaccepteerd! En juist hier kunnen flinke wrijvingen ontstaan in gemeenten.
- Door zijn hogere opleiding voelt een OL aan dat hij op zijn honger blijft zitten in de doorsnee gemeente: onderwijs, pastoraat, muziek, financieel beheer, organisatorische vraagstukken, de relevantie voor de plaatselijke omgeving, enz. Het niveau van deze thema's biedt dikwijls geen aansluiting met wat hun hart en verstand in het dagelijkse leven moeten verwerken. De voorgaande punten indachtig, schromen OL's daarom niet om de huidige vorm van gemeente-zijn in vraag te stellen. Hun leiderscapaciteiten doen hen zich tegelijkertijd ook om deze zorgenkinderen bekommeren met de bedoeling hen naar een hoger plan op te werken.
- De gangbare manier van denken in de doorsneegemeente en die in de volgende generatie hebben geen voor de hand liggende overeenkomsten. Zeker oudere leiders die een inzicht over deze achtergrondfactoren missen, kunnen daarom heftige botsingen nauwelijks vermijden.

3. Authenticiteit

De jongere generatie en de OL wil authenticiteit – echt en oprecht zijn.

- Zij willen bijvoorbeeld geen vriendschap voorwenden die niet bestaat. En botst dat uitgangspunt nu niet dikwijls in een kerkcultuur waar iedereen geacht wordt zich hartelijk te gedragen als 'broeder en zuster in de Heer' ; of waar die relaties zich beperken in tijd, ruimte en moeite tot een samenkomst? De meeste jongeren prikken daar doorheen en noemen dat schijnheiligheid. Dat verklaart waarom OL's binnen en buiten de gemeente andere jongeren om zich heen verzamelen en met hen vriendschap delen. Op hun eigen alternatieve manier vormen ze dan een gemeenschap en zijn ze kerk. Waar zijn de opkomende leiders (heen)? Botsingen in de gemeente doen alternatieve vriendenkringen ontstaan. Steeds meer OL's haken in hun hart van hun gemeente af. Ze blijven vaak officieel lid, maar hun inzet verliest steeds meer enthousiasme om over verloop van tijd op te drogen.
- Afhaken betekent niet dat men ze geen Christen meer zou mogen noemen. Deze gelovigen willen Christus juist radicaal volgen, in een hechte gemeenschap waar mensen oprecht naar elkaar luisteren – zelfs als het niet-christenen zijn die echt luisteren. Hoe kan een gevestigd leider met jongere leiders omgaan? Elke persoon is anders. Deze algemene aanwijzingen moeten we dus voorzichtig gebruiken:
- Investeer jezelf! Wees bereid een oprechte mentor of coach te zijn. Dat vereist inzet om samen op weg te gaan en de OL de ruimte te geven om op eigen manier te handelen. De gevestigde leider is onmisbaar, want daarop moet de jongere kunnen terugvallen! Ruimte bieden laat toe fouten uit het verleden te vermijden, maar er ook lessen uit te leren trekken. Wie zich als mentor/ coach wil investeren, moet daarom belangrijke karaktereigenschappen ontwikkelen:
- De mentor biedt authenticiteit of echtheid. Jongeren voelen aan wat echt of onecht is. Als leiders dienen we dus te allen tijde bereid te zijn om bevraagd te worden hoe we ons voelen en wat we denken.

- Nederigheid, die zich uitdrukt in echt luisteren. Vele OL's zijn ten gronde gefrustreerd! Hun verschillend wereldbeeld vormt dikwijls een hindernis waardoor OL's de oudere leiders "met de macht in de gemeente" zo moeilijk kunnen overtuigen dat niet alleen het niveau omhoog moet, maar dat dat ook echt mogelijk is.

De zeldzame OL's die in een oudstenraad terechtkomen stellen vast dat hun bijdrage weinig oplevert: in de bestaande tredmolen blijft het gewicht van de gevestigde leiders immers naar één kant trekken.

Deze werkwijze parkeert nieuwe leiders waarschijnlijk op een zijspoor, zodat ze zich eerder in interkerkelijke organisaties zullen inzetten of passief zullen worden in de gemeente. Door nederigheid en een tweede mijl te gaan toont de gevestigde leider zijn ware leiderscapaciteiten!

- Zoek de blinde vlekken: Hoe ouder, hoe meer risico op blinde vlekken. Jongeren brengen die door hun frisheid aan het licht – waarschijnlijk gekruid met frustraties en overrompend idealisme.

Ja, dat is pijnlijk want de gemeente is immers nogal eens het levenswerk van de vorige generatie leiders. Christus werkt echter als Bouwheer van zijn gemeente ook in de jongeren. Hij brengt hen evenzeer in de gemeente(leiding), opdat in beide richtingen correctie kan geleerd worden.

Laten we dus de moeite nemen om alle frustraties aan te horen en te zien hoe Christus met een nieuwe generatie in een nieuw tijdperk Zijn gemeente verder bouwt. Ook opkomende leiders willen bouwen en hebben ruimte nodig: om kritische vragen te stellen, om met authenticiteit relaties op te bouwen en om daaruit met hun mentor/coach levenslessen te ontvangen.

Voel u vrij om te reageren op hetgeen u leest. U mag van ons steeds een antwoord verwachten op uw vragen en bemerkingen.

Herman Heyman, september 2006

uit "Evan-Assistance" (Nieuwsbrief van ABC Ministries vzw)