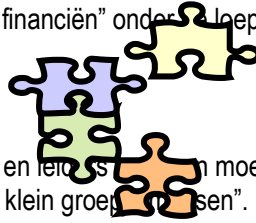


In deze artikelenreeks poneerden we eerder dat christelijk Vlaanderen (op)brandt. Prioriteiten dienen dringend overdacht te worden. Het uitgangspunt is dat we zien hoe leiders verstrikt raken in brandjes blussen. Dit korte termijn werk typeert de Vlaamse christelijke wereld en vraagt dringend om bezinning, want gemeenten branden langzaam uit, leiders raken uitgeblust, christenen ontkoppelen zich van gemeenten.

In deze Uitsmijter nemen we het onderwerp "tijd & financiën" onder de loep. Later komen aspecten als talenten en beleidsvorming aan bod.

Priori-tijd: kiezen tussen zoveel?

In maart 2005 concludeerden we al dat christenen en leiders in een moeilijke keuze staan in gemeentewerk. Er is "te weinig tijd", "onvoldoende geld" of "maar een klein groepje mensen".

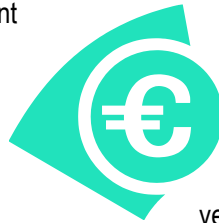


De grote vraag naar leiders dringt zich overal op. Door het kleine aantal mensen en onvoldoende kwaliteitstijd gaat de bekommernis naar het dringendste hier-en-nu probleem.....het probleem van weinig tijd, weinig mensen en weinig geld wordt een structureel gegeven en klemt groeimogelijkheden af.

Hoe raken we uit die vicieuze cirkel?

- **Geld halen uit het buitenland:** dat wordt al zo'n 125 jaar gedaan. Toch heeft het geen stabiel Vlaams zelfbedruipend evangeliewerk voortgebracht. Recent overheidssubsidie. Zal het geld van het nieuwe voordien niet slaagde?

- Vlaanderen is **een geestelijk** onderwijs, geld, tijd, materialen, mensen: we de druk van de praktijk laat het ons dikwijls zorgen we dat die hulp beter rendeert in de de vruchten de effectiviteit van de huidige aanpak?



ontstond de mogelijkheid van kerkstatuut realiseren waar vrijgevigheid

importgebied: ideeën, trainingen, worden gezegend met zoveel ... maar investeren in courant bluswerk. Hoe vermenigvuldiging van leiders? Overtuigen

- We plukken de vruchten van **theologische opleidingen**, maar Vlaamse studenten blijven een bedroevende minderheid. Wat schort er aan de instroom? En aan de werkplaats na de uitstroom, want ex-studenten lijken bij hun terugkeer in kerken en gemeenten nauwelijks hun plaats te kunnen vinden.

- **Dank God dat evangelisatie en gemeentestichtingswerk verdergaan.** Daarbij wordt een trend steeds duidelijker: nieuwe christenen vullen de plaats op van wie langs de achterdeur uit gemeenten verdwijnen. Op het eerste gezicht is het resultaat min of meer een status quo. In werkelijkheid is het een verlies aan potentieel, diepgang en inzetbaarheid van geestelijk gerijpte mensen. Er lekt dus dynamiek weg. Op termijn wordt een blijvende impact in onze samenleving al maar moeilijker.

- Verhoudingsgewijs investeren gemeenten meer geld, tijd en mensen in **bakstenen**, dan in de ontplooiing van het potentieel dat God in mensen gelegd heeft. Materieële gemeenschapsprojecten zijn springlevend. Vanuit de omgeving en vanwege christenen verschuift de vraag echter al jaren naar individuele aandacht voor mensen en hun welbevinden. In een postmoderne cultuur wordt een gebouw bovendien steeds minder gezien als essentieel voor een christelijke gemeenschap. Er dringt zich dus een zorgvuldige evaluatie op of onze prioriteiten niet haaks staan op nieuwe noden in de samenleving.

- In België kunnen we argumenten spijtig genoeg moeilijk sociologisch en statistisch onderbouwen. Daarom werken leiders met een **intuïtief aanvoelen**. In ABC kunnen we dat nog koppelen aan gegevens uit onze eigen hulpprojecten. Ondanks zo'n 125 jaren Belgisch evangeliewerk bestaan nog geen functionele structuren om gemeenten, christenen en verantwoordelijken te helpen hun sterkten en kansen degelijk onderbouwd en consequent te situeren midden in de maatschappelijke trends. Evenmin dus hun gebreken en bedreigingen! Hoort die prioriteit misschien ook herbekeken te worden?

Tijd = geld??? In de zakenwereld geldt:

Tijd = Geld en Geld = Tijd.

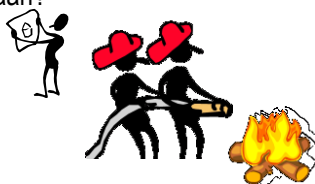
Kunnen christenen dat uitgangspunt overnemen? Waarschijnlijk wijzen wij die gedachte spontaan van de hand. De praktijk spreekt ons echter tegen. We zeggen immers dat we (méér) geld (en méér van al de rest) moeten importeren om méér mensen te kunnen vrijstellen en méér evangeliegroei te zien. Die logica past juist wel het principe 'geld = tijd' toe.

De praktijk leert dat iemand beschikbaar maken in een gemeente, kerk of organisatie niet de doorslag hoeft te geven waarmee langdurige groei op gang zou komen. Het helpt, maar te dikwijls blijft het bluswerk overheersen. In de zakenwereld heet dat "cash burn" en het biedt weinig toekomstperspectieven.

God's plan is veel groter.

Kunnen we anders te werk gaan?

Hoe?



Tijd = Geld: écht waar?

Twee vragen verduidelijken wat er op het spel staat:

1. Geld: sleutel voor een sterk groeibeleid?

Bij ABC vinden we slechts uitzonderlijk een gemeente die het begrotingswerk begint bij de evaluatie van het lange termijn beleid. Daaruit worden in samenspraak met de uitvoerders concrete plannen opgesteld en getoetst door de verantwoordelijken. Met elkaar komen ze tot overeenstemming hoe God de gemeente die verantwoordelijkheid typeren zo'n kunnen ernstig tegenover elkaar gezet en uitvoerders.

dikwijls een ander rentmeesterschap met als *van dit jaar nemen we de cijfers van vorig* Beleidsprioriteiten, tijd en geld liggen dan niet groeibeleid, de uitvoering van de actiepunten en de evaluatie van leiders, leden en taken zijn niet meer met elkaar verbonden. We horen dan wel eens hoe christen-leiders zich bevragen of het nog wel Gód's roeping is die de gemeente aanstuurt.



Op dit terrein ontmoet ABC heel standpunt: "*voor de begroting jaar en ronden die af.*"

meer in elkaars verlengde. Een

Op termijn is deze aanpak levensbedreigend voor een gemeente. Het vacuüm wordt heel vaak wel opgevuld: ofwel door totale spontaneïteit toe te laten, ofwel door innovatie af te stoppen waarbij mensen gemakkelijk gekapitteld worden.

De omvang van de gemeente of van de begroting maken geen verschil, want in beide scenario's worden mensen opgeofferd.

Het leidt ons terug tot de vragen van de Uitsmijter van maart:

- Durven leiders, verantwoordelijken, bestuurders en leden net zo verantwoordelijk te zijn voor hun prioriteiten in het evangeliewerk als in het persoonlijk leven?
- Kunnen onze prioriteiten de toets doorstaan?

- Bouwen we? Of is het bluswerk?



2. Tijd: een vrijgestelde werker garandeert een groeiende gemeente?

Regelmatig krijgen we in de ABC-bediening deze logica te horen: *“Als we maar een vrijgestelde werker hebben. Dan kunnen we alle problemen veroorzaakt door een tekort aan mensen opvangen: te weinig tijd, zwak onderwijs, afwezig pastoraat, zwakke evangelisatie, gebrekkige administratie,”*

In België heeft schattingsgewijs 80 % van de gemeenten geen vrijgestelde evangeliewerker. De verzuchting is dus reëel! Wordt iemand dan vrijgesteld, dan volgt een groeipuls. De activiteiten worden meer geolied. Er komt een nieuw elan op gang. Het enthousiasme groeit. Maar na een tijd raakt de smeerolie op en loopt de machine droog.

Wat is er aan de hand?

Aan de basis ligt dezelfde mentaliteit als bij begroting en beleid. Er komt iemand bij om het werk op te nemen ... allereerst dat met het label “dringend-hier-en-nu”. Dat verlicht de situatie. Na een inwerktijd eisen zijn nieuwe ideeën tijd en energie op. Het prioriteitenprobleem vermenigvuldigt zich in omvang, omdat meestal de extra handen niet zorgvuldig gecombineerd worden met lange termijn beleid. Ten gronde neemt zo de hoeveelheid werk opnieuw toe!

- Naast het genoemde hier-en-nu syndroom, lijden gemeenten gemakkelijk aan een chronisch identiteitsgebrek. Het antwoord op “Waarom bestaat deze gemeente in deze plaats?” blijft vaag en onsamenhangend. De verbintenis om een evangeliewerker vrij te stellen hangt men daarom nogal eens op aan vooronderstellingen die later anders uitpakken. Dat is een te zwakke basis waardoor de kosten hoog oplopen: vergadertijd, demotivatie, passiviteit, eenzijdig bestuur, buitensporige onkosten, beschadigde relaties. De volgorde in de prioriteiten speelt dus een grote rol! En de vraag om een evangeliewerker vrij te stellen komt niet op de eerste plaats..
- Gemeenten houden best de veranderende omgeving in het oog en stellen hun manier van werken ter discussie. Is die werking nog accuraat? Dragen gebouw, structuren en werkwijzen bij? Vraagt de omgeving om een onderwijzer-trainer, een visionaire inspirator, een organisator, een pastor of een sociaal werker? Bezinning, overleg en inspraak gaan best vooraf aan de aanwerving voor een geestelijke taak.

Stefan Paas illustreert zo'n bezinning in het artikel 'Gemeentestichting onder jonge carrièrewerkers in de stad': *“Ik ben van mening dat wij, als wij op zoek gaan naar historische modellen om kerk te zijn in een cultuur die overwegend haaks staat op het kerkelijke leven zoals wij dat kennen, niet zozeer te rade moeten gaan bij die kerken die steun hadden van de machten. Wij zullen meer in de marges van de geschiedenis moeten kijken....”* (Bulletin voor Gemeentegroei, nr.53, maart 2005, p.7-9.)

Waarom brengt God mensen samen? Hoe stuurt Hij creatief denken over omgeving en doelgroep? Met welke stappen kunnen we mensen en middelen daarvoor mobiliseren?

Een gemeente heeft deze omkadering nodig vooraleer zich samen met een evangeliewerker en diens tijd te engageren.

ABC biedt de mogelijkheid hierover verder na te denken. We zijn zowel denkpartner als facilitator om met christen-leiders te investeren, opdat de gemeente haar rol meer kan vervullen in de bouw van Gods Koninkrijk.



**Reageren? Bedenkingen? Vragen?
Aanvullende onderwerpen?
Contacteer ABC! (zie colofon)**

In de volgende nieuwsbrieven duiden we de thema's "talenten" en "beleidsvorming" in kerken, gemeenten en organisaties.