

Serie: Christelijk werk in woelig water

Hoe kunnen christenen hun erfenis bewaren?

Hoe kunnen we ze gebruiken in een veranderende wereld?

De neiging naar het status quo ligt in onze cultuur en in ons mens-zijn ingebakken. Dat is veilig en houdt ons op bekend terrein. Tradities en gewoonten geven tegengewicht aan een steeds chaotischer omgeving. Met het status quo houden we de bedreigingen van die chaos buiten! Het eerste artikel over innovatieⁱ hield die redenering tegen het licht.

In ons land liggen tot nog toe ongekende mogelijkheden voor het evangelie te wachten op exploratie (Vandale: exploreren = “opsporingen verrichten”). En welke talenten heeft God al middenin gemeenten gelegd om die kansen te kunnen opnemen?

Waar men die denkoefening maakt en in praktijk omzet, liegen de resultaten er niet om: er is méér individuele groei; er zijn méér weerbare gemeenschappen met méér gezamenlijke groei; méér bewuste keuzes voor christelijke waarden en méér waardig leven; méér impact in de omgeving en méér voorgeleefd evangelie. En ook: méér aantrekkelijkheid voor niet-christenen om zich in het evangelie te verdiepen.

Om kansen te grijpen, moet onderzocht worden wat er nodig is om goed te innoveren. Dit tweede artikel gaat dieper in op de rol van leiders en hun teams.

Deel II.

Leiders met pit, in een team met voeling

Leiders

Correct innoveren vereist leiderschap dat competent is en goed functioneert. Door ervaringen met Grote Leiders kunnen sommige lezers zich schrap zetten bij de term “leiderschap”. Mogelijk is een beeld op hun netvlies achtergebleven dat verschilt van wat hedendaags, bijbels en effectief leiderschap kan betekenen.

Het summum van christelijk leiderschap is voor veel christenen wat Paulus beschrijft in 1 Timotheüs 3 en Titus 1. Nochtans zijn dit slechts minimum-criteria. Die worden aangevuld met waarden die Paulus bij alle christenen verwacht te vinden (bvb. Ef.4-5).

Behalve dat ze monogaam zijn, zijn christen-leiders geestelijk evenwichtig. Ze groeien in christelijk karakter. Ze gedragen zich relationeel behoorlijk en bezitten het vermogen verder te denken dan hun eigen belevingswereld. Ze kunnen een huishouden competent organiseren – hun gezin net zo goed als de gemeente.

Bovenop die bijbelse vereisten zijn er de hedendaagse uitdagingen: de cultuur verschuift, mensen brengen van elders ideeën aan. Het ligt voor de hand dat leiderschap dan gemakkelijk “lijder”-schap word: *“Dat is toch allemaal teveel. God begrijpt het als we het wat minder moeilijk maken.”*

Welke christen met gezonde zelfkennis durft het nog aan om dan verantwoordelijke te worden? Durvers en gepassioneerden maken die stap wél. Zij hebben zicht op het evangelie dat zijn weg

baant in de samenleving. Zij willen situaties exploreren, mogelijkheden toetsen, kansen benutten. Ze willen innoveren want zulke leiders verlangen naar méér.

Een grote uitdaging voor zulke leiders is om geestelijk en competent te blijven. Het is de taak van bvb. gemeenteleden om dat mogelijk te maken. Dat doen ze door in deze leiders te investeren, wat op termijn dubbel en dik vruchten zal afwerpen – ook voor die gemeenteleden zelf.

Het draagt bij aan een klimaat van verwachting naar God: welke nieuwe kansen laat Hij ontstaan? Hoe wil Hij voorzien zodat zijn die kansen kunnen benut worden?

Leiders spelen een sleutelrol in innovatie – maar het proces kan alleen starten als ze daarvoor de ruimte krijgen.

Tenslotte: wat heb je aan leiders die niet functioneren? Verantwoordelijkheid vereist de investering van tijd en talenten. Is dat niet haalbaar? Werkt het niet? Laat dan in een eerlijk overleg het belang van Gods gemeenschap vóórgaan op andere motieven.

.... met pit

Figuren als Petrus en Paulus waren “karakters met pit”. Ook een Timotheüs of een Titus zijn waarschijnlijk “pittig assertief” geweest.

Timotheüs lijkt veel zachtaardiger te zijn dan Paulus. Nochtans vond die dat Timotheüs het best kon opnemen tegen roddelaars(ers), bejaarde mannen, oude vrouwen, jonge weduwen, (1Tim.4+5). En Titus moest Paulus mogelijk wel eens weerstaan als hij een lans voor die vadsige, liegende Kretenzers wilde breken (Titus 1:12b) zodat Paulus wat redelijker zou worden in zijn oordeel.

Leiders met pit houden stand waar anderen opgeven omwille van de uitdagingen of de complexiteit. Zij voeren met verve en charisma hun taak uit. Kent u ze ook? Geven zij al leiding of krijgen ze als leider-in-spe kansen? Is de gepaste opvolging voorzien?

Leiders plaatst men best in een team waar hun charisma medeleiders kan aansteken. Bovendien werken ze dan in een structuur waarbinnen ze veilig verantwoording kunnen af leggen.

Christelijk leiderschap verschilt immers van ander leiderschap:

- * Christen-leiders richten zich op het dienen van de naaste. (Fil.2:3).
- * Christen-leiders gaan bewust om met integriteit en waarden. (Fil.2:4).

Maar “pittige persoonlijkheden” kunnen op beide punten problemen verstoppert. Dan wordt persoonlijk charisma de drijvende kracht. Vroeg of laat betalen we daar een verschrikkelijke prijs voor: verdeelde of verscheurde gemeenten, verbroken relaties, onvermogen te vergeven, onverzoenlijkheid om verder te gaan, kapotte bedieningen, onvoldoende leiders-in-spe.

Ook al zijn moeite en falen menselijk en begrijpelijk, toch mogen we ze niet zomaar accepteren. Zonder uitzicht op verbetering wordt de lat steeds lager gelegd. Dat is het begin van een status quo. Dat creëert lange tenen, bange harten, klein geloof, stagnerende gemeenschappen, lage toekomstverwachting, weinig groei, weinig blijvende resultaten. De rechtvaardiging “*Och, we zijn maar een klein kuddeke*” is dan zielig en in tegenspraak met het evangelie van Jezus Christus.

Ook leiders kennen toppen en dalen. Hun eigen I⁴ (=intelligentie x inzicht x intuïtie x inspiratie) is niet altijd even alert, dienstbaar, geestelijk. Daarom pleiten we nadrukkelijk om te investeren in voortgaande vorming en in teams, want die beperken het risico op stagnerend evangeliewerk.

Teams ...

Teams kijken aan tegen hoge verwachtingen. Zij moeten visie verwerken tot doelstellingen en strategiën. Ze mobiliseren christenen om talenten te ontplooiën. Ondertussen gaat het gewone leven en werken verder.

Is de druk dan niet enorm hoog? Jazeker. Er is steeds te veel te doen. Er zijn altijd wel brandjes. We zijn met te weinig mensen. Hoe kan daar verander in komen?

Wie uit zo'n impasse weg wil, moet kiezen uit te breken in de richting van innovatie. Daarvoor beschikt de evangeliewerking over twee sleutels:

1. Christenen hebben het vermogen om gezamenlijk God's visie te ontvangen en de bakens te zetten. Het leidersteam heeft het voorrecht dat proces te begeleiden. Zij kan de visie vertalen naar de praktijk, rekening houdend met wat er in de omgeving gebeurt.

2. God's Geest helpt christen-leiders wijs en verstandig te handelen, taken te verdelen en te delegeren zodat andere mensen zich kunnen ontplooiën. Dat heet besturen. Daarover leest u meer op bladzijde 5.

Een team bundelt uiteindelijk alle talenten, wijsheid en competenties van de individuele leiders. bundelt. Het evangeliewerk wint zo veel meer diepgang, kwaliteit en effect dan wat alle leiders afzonderlijk kunnen realiseren. De voorwaarde is alleen dat het samenwerken in teams behoorlijk verloopt. Goed bestuur dus ...

... met voeling

Voeling voor de aandrang van van God op de allereerste plaats

Wie kiest voor de herwaardering van teamwerk, heeft zowel passie als moed nodig. De passie dient om de visie en de drijfveer vast te houden. Moed is er nodig om beide voeten overboord te zwaaien uit het veilige bootje van de gewoonten.

Bij ABC denken we dat Jezus in Vlaanderen aandringt om in geloof te gaan over onbekend water. Die aandrang is geen blanco cheque om van visie naar visie te zwalpen. Het betekent juist onder God's leiding hard werken aan de fundamenten . We bouwen immer met zicht op de lange termijn.

Voeling met de generaties

De overgang van een eerste naar een tweede generatie leiders is een uitdaging. De pioniers legden fundamenten waarop de tweede generatie verder bouwt. Terwijl structuren grotendeels onveranderd blijven, ligt de overdracht van bevoegdheden gevoelig. De eerste generatie moet immers afstand nemen van zeggenschap, macht, controle, persoonlijke voorkeuren en de bekommernis voor de zuiverheid .

Waar men bewust leiders-in-spe "opkweekt", liggen de heikele thema's even goed op tafel. Maar ze leiden er veel minder tot stekelige relaties. Er wordt minder met status of groepsdruk gewerkt om de ander te overtuigen.

Dat levert een groot klimaatsverschil op. Meer tijd, aandacht, mensen en middelen worden beschikbaar en kunnen in de verdere opbouw geïnvesteerd worden. Meestal zet dat een nieuwe groeispuurt in gang.

De overgang van de tweede naar de derde generatie is moeilijker. Die derde generatie is niet meer zo onverdeeld betrokken als de vorige twee. Ze heeft een heel andere belevingswereld en kijkt bvb. anders naar gemeente-zijn. Algemene kenmerken zijn onverschilligheid, passiviteit of misschien zelfs vertrek uit de gemeente. Dat betekent niet noodzakelijk dat ze God en Christus achter zich laten. Gewoonlijk zoeken ze een weg om een hedendaagse visie en eigen accenten te kunnen uitleven.

Er speelt dus genoeg waardoor generatieovergangen ernstige bedreigingen kunnen zijn. Het leidersteam heeft daarom voeling nodig met elke generatie. Die bouwt ze op door continu, open en eerlijk te overleggen tussen de generaties en doorheen alle bedieningen van de gemeente. Het is de enige manier voor leiders om wijs en competent de gemeente te helpen deze horde goed te nemen.

Voeling met cultuur

Wie inzicht heeft in de kenmerken en de werking van de Vlaamse cultuur heeft een voordeel.

ABC publiceerde eerder in 2008 en 2009 al een serie over cultuurkenmerken.ⁱⁱ

Voor OnzekerheidsVermijding scoren we in Vlaanderen 97 punten op 112. We staan daarmee zelfs vooraan in de ranglijst, op de vijfde plaatsⁱⁱⁱ. Die score is dus heel hoog.

Hieronder volgen enkele citaten uit het cultuuronderzoek gevoerd door Geert Hofstede.^{iv}

Ze zijn verzameld vanuit het gegeven dat OnzekerheidsVermijding de innovatie beïnvloedt:

“Onzekerheidsvermijdende culturen zijn trager met innoveren medewerkers voelen zich vaker geremd door bestaande regels en voorschriften.” (p.188)

“...een sterkere onzekerheidsvermijding hoeft geen beperking in te houden van creativiteit...” (p.189)

“Landen met een zwakke onzekerheidsvermijding brengen eerder fundamenteel nieuwe ideeën voort, omdat hun cultuur toleranter staat tegenover dat wat afwijkt (van de formele regels). Deze landen lijken in het nadeel te zijn bij het praktisch toepassen van zulke ideeën, omdat toepassingen meestal veel gevoel voor detail en punctualiteit eisen ... vaker voorkomend in landen met een sterkere onzekerheidsvermijding.” (p.189)

De conclusie ligt voor de hand:

- Teams van christen-leiders hebben een goede voeling met de achterban nodig.
- Benut de creativiteit die tot uiting komt (vooral via de jongere generatie).
- Komen er ideeën uit het buitenland – dan komen die waarschijnlijk uit een context met lagere onzekerheidsvermijding.
- Die ideeën zijn welkom. Maar “vertaal” die tot in detail naar een aanpak die in Vlaanderen past. Het is echt uit den boze om kerkmodellen, strategiën, enz. te kopiëren.

Kan ABC helpen?

ABC richt zich op duurzame groei van individuele leiders van kerken, gemeenten en organisaties. Aspecten zoals visie-uitwerking, strategisch denken en leidersvorming spelen daarin een belangrijke rol. Meer weten? Gebruik de contactinformatie op pagina 1.

Philip: in een (verticaal?) tekstkader de onderstaande tekst op pagina 2 van de nieuwsbrief (=1^e p van de Uitsmijter)

Waarom? Waarom? Waarom? Waarom? Waarom? Waarom? Waarom? Waarom? Waarom? Waarom?

is innovatie zo belangrijk?

- God vraagt dat we onze naaste liefhebben. Dat lukt alleen als we daar effectief in zijn.
- De samenleving verandert zo ingrijpend dat vertrouwde oplossingen en strategieën steeds minder effect hebben.
- God vraagt discipelen te maken die zijn evangelie levensecht uitleven.
- Christenen hebben méér gekregen: liefde, genade, wijsheid, inspiratie. De Geest geeft wat we nodig hebben om het evangelie relevant te kunnen uitleven.
- Christenen kennen meer levenskwaliteit: de Geest van God laat levend water uit ons stromen ... ten voordele van onze naaste.

DAAROM kunnen we niet van de zijlijn toekijken. God heeft ons tot kwaliteitsbugers gemaakt. Dat kunnen we overal méér zichtbaar maken. Daarom is innovatie belangrijk.

hamert ABC op dit thema?

- Innovatie helpt het Lichaam van Christus relevant te zijn door hedendaagse noden in de samenleving effectief aan te pakken.
- Waar innovatie het effectiviteitsverlies niet kan compenseren, groeit in kerken een vacuüm. Ondanks het kerkprogramma volgen kerkleden in toenemende mate andere prioriteiten. De kerk holt zichzelf dan uit en raakt in chronische ademnood.
- Het evangelie is wél relevant voor onze medeburgers. De kerk kan door dienstbetoon de noodzaak van christelijke waarden en het resultaat van hun praktijk overtuigend demonstreren.

DAAROM legt **ABC** de klemtoon op innovatie. Kerken en organisaties kunnen door een doordachte innovatiestrategie het syndroom van het klein-kuddeke ontgroeien – en dus weg raken van het status quo.

ⁱ Zie Evan-Assistance van december 2009, eventueel te downloaden op www.abcministries.be (volg de nieuwsflash)

ⁱⁱ U kan die artikels op eenvoudige aanvraag bij info@abcministries.be bekomen.

ⁱⁱⁱ De uitleg over beide kenmerken vindt u ook in onze nieuwsbrieven van 2007 en 2008.

^{iv} Hofstede, Geert & Hofstede Gert-Jan, Allemaal andersdenkenden. Omgaan met cultuurverschillen, Uitgeverij Contact, Amsterdam/Antwerpen, 2005, 432 p.