

Uitsmijter:

Christelijk werk in woelig water

Wat hebben christenen, gemeenten en het evangelie te maken met crisissen?

Is die vraag alleen zinnig bij morele crises?

In 2010 zullen we waarschijnlijk veel meer geconfronteerd worden met jobstijdingen over werkloosheid, salarisvermindering, gedwongen werkverhuizing, belastingen, enz.

Wat moeten we met dat soort crisissen?

Een aardverschuiving van nieuwe structuren en regels dwingt iedereen om de levensstijl aan te passen. (*bvb.: Hebt u al nagedacht over de impact van een eventuele kilometerheffing? Bvb. op de werking van gezin en gemeente?*)

Wat moet je daarmee als christen? En als geloofsgemeenschap? Kunnen christenen een boodschap uitdragen die niet-gelovigen helpt? En wat verwachten christenen van hun leidinggevenden om dat te zien gebeuren?

We hopen dat enkele vuistregels<sup>1</sup> u aanzetten tot creatief denken.

## **1. Veranderingen bieden kansen voor innovatie**

U mag dit uitgangspunt bevestigen of verwerpen, maar de omstandigheden dwingen om opinies in daden om te zetten.

Nemen we dus risico's? Of houden we vast aan wat van oudsher geweest is? Dit is een keuze tussen verder groeien of status quo. Voor beide moet iets opgeofferd worden: zekerheid of groei. Voor welke insteek zoeken we Gods wijsheid?

Gelovigen én niet-gelovigen willen ondervinden dat christenen hoop en hulp bieden. Hun leven concentreert zich op vragen over relaties, gezondheid, toekomstverwachting, vergrijzing, financiën, werk, samenleving, milieu... *Welke hoop en toekomstperspectieven zal de plaatselijke kerk, gemeente of groep aan deze mensen geven – of niet geven?*

Het evangelie werkt echt. De universele gemeente vindt haar bestaansreden in de opdracht om die realiteit gestalte te geven. Naar God in dankzegging en aanbidding, naar medemens en schepping als getuigenis en bringer van genade. Dat is heel praktisch. Hebt u op de beginvragen geantwoord met een concrete plaatselijke gemeente in gedachten, dan hebt u verwoordt of die kerk vanuit de praktijk een bestaansrecht heeft of niet (meer).

Veranderingen bieden kansen. Legitimeert een gemeente haar bestaanrecht door de praktische uitdagingen op te nemen, dan aanvaarden gelovigen én niet-gelovigen de claim van het evangelie op alle levensdomeinen.

Missie, visie en aanpak in uw gemeente moeten op veranderingen voorbereid zijn. Is dat zo, dan vermijdt de gemeente dat ze later in een slachtoffer-positie terecht komt.

Voorbeeld:

Jeremia (29:1-7) moest van God naar de ballingen een boodschap sturen:

*“Zoekt de vrede voor de stad waarheen Ik u in ballingschap heb doen wegvoeren, en bidt voor*

---

<sup>1</sup> Geïnspireerd door “De winnaars van de crisis”, een artikel uit Trends, 35<sup>e</sup> jrg.nr.39, p.36-43.

*haar tot de Here, want in haar vrede zal uw vrede gelegen zijn.”*

Gods boodschap stond haaks op de afzondering die de Joden tot dan in Babel praktiseerden. God stuwde het Joodse establishment voorbij het status quo. Hij zorgde (1) dat het Joodse volk kon overleven en (2) dat het deel werd van die andere cultuur. Zo maakten zij het bestaan en het werken van de levende God en Schepper bekend. Daniël, zijn vrienden, koningin Esther getuigen van een sterke maatschappelijke betrokkenheid vanuit een levend geloof.

Overdenkingsvraag:

Hoe kan ik met mede-christenen veranderingen vanuit Gods perspectief zien?  
Staan de gemeente en ikzelf klaar om nieuwe kansen te grijpen?  
Wat voor kansen zijn dat?

## **2. Pittige leiders in een team met voeling**

Leiders moeten steeds meer all-round zijn, maar dat is niemand gegeven. God gaf daarom aan de Bruid van Christus onder andere principes zoals meervoudig leiderschap, transparantie, verantwoording, structuur en ontplooiing van mensen. Daar voegde Hij nog de dimensie van zijn Heilige Geest aan toe.

De tijd van de visionair die solo leidt, is voorbij. Die is nu deel van een team en wordt geflankeerd door actieve medeleiders. Gelovigen verwachten dat dit team instaat voor een doordachte aanpak; dat ze Gods talenten in het team en in de gemeente mobiliseren; dat ze pit hebben en goede leiding verzekeren.

Zo'n "pittig" team is op de hoogte van het denken, voelen en leven binnen en buiten de gemeente. Leiders worden geacht empathisch te zijn en uit te blinken in het begrijpen en aansturen van wat er leeft.<sup>2</sup> Hun leiderschap moet voorop gaan, de weg banen en ruimte creëren voor wie met de eigen talenten mee aan de weg wil timmeren.

Voorbeeld:

Het levensverhaal van Mozes toont een leider die solo belangrijke lessen leert over zichzelf en zijn medemensen (40 jaar in theorie en nog eens 40 in praktijk). Hij ontdekt de waarde van het team (de raad van Jethro – Ex.18). Door God geleid creëert hij ruimte voor mensen (bvb. Jozua, Kaleb voor hun leiderschapstalenten, of Bezaleël en Aholiab voor hun artistieke, creatieve bijdrage aan de tabernakel.)

Overdenkingsvraag:

Wanneer is de visie in de gemeente afgestoft en actueel gemaakt?  
Draagt de hele gemeente die visie?  
Is er een pittig team van leiders dat die visie krachtig uitwerkt?  
Voeren de leiders een beleid gericht op integrale ontplooiing van gelovigen?

---

<sup>2</sup> Op het Leuven-Symposium van Europese Christen-leiders (27-28/10/09) werd het verwoord als "het vermogen om te bewegen tussen verschillende groepen mensen, met hen relaties te ontwikkelen en oog te hebben voor de nood om emotioneel, sociaal en organisch aangevuld te worden." Dit betekent dat leiders sterk moeten staan in solidariteit, pro-actief handelen, mensenkennis en teamwerk.

### **3. Sterke vertrouwensrelaties**

Leidersteams in Vlaanderen kennen globaal gesproken veel verloop (wat kan leiden tot een status quo – zie nr.1). Nogal dikwijls gaat dit verloop gepaard met signalen dat het onderlinge vertrouwen geschokt is.

In Vlaanderen lijden gemeenten onder een zeer kwetsbaar vertrouwen en zwakke relaties. In een omgeving die snel en ingrijpend verandert, bezorgt dat leiders(teams) en gemeenten een handicap om goed en gepast te kunnen handelen.

Hoe meer incidenten in een groep, hoe groter de ontevredenheid. Combineer toenemende mondigheid en weerbaarheid<sup>3</sup> met visionaire leiders, met zwakkere teams (zie nr.2), en daarbovenop met de Vlaamse machtafstand<sup>4</sup> of met onhandige communicatie ... en het is begrijpelijk dat vertrouwensrelaties lijden en ongenoegen om zich heen grijpt.

Aktief en consequent vertrouwen in relaties opbouwen is dus zeer belangrijk.

Voorbeeld:

In de bijbel zien we een nefast voorbeeld: Rehabeam treedt aan als nieuwe koning na Salomo. (1 Kon.12 – een innovatie-kans, zie nr.1). Hij staat ver van de mensen. Onaangepast beleid en communicatie leiden tot de scheuring van het koninkrijk. Hij negeerde een kans voor vertrouwensopbouw en om vanuit die relaties een sterke loyaliteit te winnen.

Overdenkingsvraag:

Hoe bouwt u bewust in de gemeente het onderling vertrouwen op?

Hoe herstelt u vertrouwen na een breuk?

Stelt u vertrouwen in een persoon of in diens gezagspositie?<sup>4</sup>

Maken een actuele visie en beleid degelijke communicatie mogelijk?

### **4. Investeren .... in mensen**

Goede leiders hebben oog voor knelpunten en mogelijkheden. Dat zijn kansen om te dienen. Die mogen ze niet voor zichzelf reserveren, want hun aantal beperkt ook het aantal beschikbare talenten, tijd, voeling met de praktijk, enz. Daarom moeten leiders investeren in mensen, zelfs als dat betekent dat die investering ook slaat op (her)opleiding, salaris, ...

Groeiende gemeenten zullen in de toekomst in al hun verscheidenheid een gemeenschappelijk kenmerk hebben. Zij recruterend, begeleiden, trainen en helpen medewerkers met dat ene doel: gelovigen te helpen verder te groeien.

Het argument “niemand wil zich inzetten” is nogal courant in Vlaanderen. Hoe voorkom je dat dit argument een gemakkelijk doekje voor het bloeden wordt?

Creëer gezamenlijk het kader van missie, visie en beleid voor de gemeente. Zoek hoe God door de gemeente een meerwaarde aan gelovigen en niet-gelovigen, aan hun dagelijks leven en toekomstperspectieven wil aanbieden. God bouwt zijn gemeente en inspireert mensen door zijn Heiligie Geest. Bidt daarom en spreek vervolgens gelovigen aan om deel te nemen aan die realisatie.

Zo maakt u de bestaanreden van de gemeente waar, u bevestigt haar bestaansrecht (zie nr.1) ...

---

<sup>3</sup> Zie ook de Vlaamse toepassing van het Reveal-onderzoek in onze uitgave Evan-Assistance van maart en juni 2009.

<sup>4</sup> Zie artikels over machtafstand in onze uitgave Evan-Assistance van maart 2007 tot januari 2008.

en u geeft christenen een reden om zich in te zetten.

Voorbeeld:

Jezus heeft vroeg in zijn bediening medewerkers gezocht. Zijn begeleiding en training waren uitstekend. Elf van hen werden gegrepen door God en door zijn Koninkrijk. Zij kozen ervoor om door te groeien. (zie bvb ook hoe Paulus zijn roeping als 'nakomende' apostel motiveert in 1Cor.15:8 en Gal.1:11vv.)

Overdenkingsvraag:

Op welke punten kunnen talenten en vaardigheden uw tekortkomingen opvullen?

Welke instrumenten maakt de gemeente beschikbaar om medewerkers te rekruteren?

Hoe dienen leiders de medewerkers?

## **5. (Levens)kwaliteit**

Mensen vinden persoonlijke impact en status belangrijk. Dat leidt tot breed verspreid haantjesgedrag, zelfs in christelijke middens. Omstaanders ervaren dat als een gebrek aan authenticiteit. Zij zoeken integrale levenskwaliteit.

### *5.1. Het integrale evangelie in de integrale mens*

Stel dat leiders bewust een gemeentebestuur ontwikkelen om de ontplooiing van de gelovige mens te stimuleren. Dan richten onderwijs, begeleiding en training zich op het ontdekken hoe God de totale mens voedt, verzorgt, leidt, onderrijst, verhoort,....

Een gemeenteleiding houdt dus een belangrijke sleutel in handen. Waar men zo'n integrale focus doorheen *alle* activiteiten ontwikkelt, rust de gemeente de christenen toe. Die kunnen tot meer volwassenheid uitgroeien. Zij groeien van een aanklappen naar een zelf ontdekken.<sup>5</sup>

(1) In moeiten zullen zij hun geloof kunnen gebruiken als een instrument om op God te vertrouwen voor zijn voorzieningen; ze zullen die herkennen en Hem navolgen.

(2) Deze gelovigen zullen door dienstbetoon een boodschap van liefde, genade en Gods werken in hun niet-gelovige omgeving laten zien. Zo zal het evangelie bij niet-gelovigen beklijven.

Voorbeeld:

Christian Schwarz leverde de beste illustratie van dit groeiproces door het plaatje van de ton met de kortste duig. We werken aan de belangrijkste nood, maar we kaderen die in het grotere plaatje op de langere termijn.

Overdenkingsvraag:

Hoe vertaalt de gemeente haar leiding "naasteliefde", "vergeving", "hulp" voor gelovigen én niet-gelovigen?

Oriënteren gemeenteactiviteiten zich meer op gemeente-opbouw of op levenspraktijk?

### *5.2. oog voor kwaliteit en relaties*

Op de cultuurindexen situeert Vlaanderen zich ongeveer halverwege tussen uitgesproken

---

<sup>5</sup> Dit proces is beschreven in de artikelenreeks over het Reveal-onderzoek. In het bijzonder waar de groeifasen van de christen worden ontleed. Zie de artikels in onze uitgave Evan-Assistance van december 2008 tot september 2009.

femininiteit (zoals Nederland – meer gericht op de kwaliteit van het leven) en masculiniteit (zoals de VS, Duitsland – meer gericht op assertiviteit, hardheid, confrontatie, succes.)

In maart 2008 braken we al een lans voor een meer feminie aanpak in het evangeliewerk. Modellen, boeken en studies van buiten onze cultuur zetten ons evangeliewerk al jaren onder een masculiene druk – die staat haaks op de bredere samenleving. Evangelikale christenen moeten daarom steeds meer een spagaat tussen hun gewone leefcultuur en de evangelikale cultuur maken. Dat is een van de remmen op een doorbraak van het evangelie in onze samenleving.

Relaties zijn belangrijk in een wereld die totaal verandert. Leidinggevendenden doen er dus goed aan om levenskwaliteit te “beleid-en”. Behalve te zingen over die geweldige gemeenschap die God onder zijn kinderen brengt, willen gelovigen structurele kansen krijgen waarmee ze kwalitatieve relaties kunnen uitbouwen - in hun gemeente en in hun eigen omgeving.

Voorbeeld:

Jezus voerde waar nodig de confrontatie (bvb. de Farizeeën – masculien). Hij was ook het voorbeeld als Lam Gods (de Dienstknecht met liefde, genade, genezing - feminien). Bij haar openbaring, zijn liefde en vrede ook de grote kenmerken van het Koninkrijk van God. Daarom moeten we zoeken hoe wij in onze cultuur een evangelie kunnen uitleven dat daarmee meer overeenstemt.

Overdenkingsvraag:

- Wat betekent “kwaliteit” voor de gemeente? En levenskwaliteit?
- Waaruit blijkt dat in de activiteiten?
- Hoe wordt er concreet aan gewerkt?

Illustratie bij 5.1: zie Schwartz-ton.

Bronvermelding:

Schwartz, Christian A., Natuurlijke gemeenteontwikkeling, Gideon, Hoornaar-NL, 1996,