

INVESTEER IN MORGEN

GEZOND LEIDERSCHAP IN DE KERK



'Ontwaak uit uw slaap, sta op uit de dood en Christus zal over u stralen' – Efeziërs 5:14

KERKEN SLUITEN HUN DEUREN. MAAR GOD BIEDT OPENINGEN,
DOOR GEZOND LEIDERSCHAP IN DE KERK.

Elke week sluiten twee kerken hun deuren. Ze zijn leeggelopen. Plaatselijke gemeenten en parochies fuseren, omdat ze te klein zijn geworden en er geen geld meer is om werkers te betalen. Kerkgangers vergrijzen en jeugd komt er weinig bij. Ook 'groeierende' gemeenten zijn nauwelijks in staat hun postadolescenten en onkerkelijke mensen voor de lange termijn te bereiken. Machts-, financieel en seksueel misbruik in en door de kerk komen in een soort van kerkelijke WikiLeaks langzaam aan het licht. De enige winst lijkt nu te zijn de boel bij elkaar te houden.

We leven in een postchristelijke en postmoderne tijd die haar tien- en honderdduizenden kerkgangers heeft verslagen. Was het onafwendbaar? Als we in de spiegel kijken, kunnen we dat toch niet met droge ogen zeggen. Waar hebben we het laten liggen? Pijn duidt op een dieperliggend probleem en hoewel wij liever een paracetamol zouden nemen en gewoon verder zouden gaan, komen we daar niet meer mee weg.

Het probleem is levensgroot. Onlangs verzuchtte een voorganger die vanuit zijn gemeente probeert missionair actief te zijn, dat de 'tegenreclame' zo succesvol is. Of in andere woorden: het nieuws over wat er misgaat in de kerk domineert regelmatig de krantenkoppen. De voorganger klonk moedeloos.

Het grote verhaal is niet meer, zo leren geschiedfilosofen en trendwatchers ons. Zijn ook christenen vergeten dat God een God van wonderen is? Een geest van defaitisme en berusting vecht met het geloof dat wij met onze God de hoogste

muur beklimmen (2 Samuël 22:30). We hebben het zo druk met onszelf, dat wij nauwelijks opmerken dat God bezig is met nieuwe dingen.

De in het kader geciteerde tekst uit de brief aan de Efeziërs bevat een duidelijke oproep. Aan gelovigen schrijft Paulus dat zij in een slechte tijd leven en dat het juist daarom van fundamenteel belang is dat zij scherp zijn en letten op hoe zij leven en zich gedragen. Zij moeten hun dagen goed gebruiken en proberen te begrijpen wat de Heer wil. Hij pleit voor een wakkere en hoopvolle kerk, ook als zaken haar bij de handen afbreken. Als Paulus dit schrijft aan de gemeente, hoeveel te meer geldt dit dan niet voor de leidinggeevenden in die gemeente? Zijn wij als voorgangers – betaalde, maar ook vrijwillige (team) leiders – niet een voorbeeld voor de rest? Wat stralen wij uit?

Terwijl wij door een periode van beschaming gaan, naar God en de maatschappij toe, mag dit ons louteren. God is een God van vergeving, die ook het zendingscontinent Europa en een van de meest seculiere landen daarbinnen, ons Nederland, niet vergeet. Hij doet niets liever dan Christus over ons en ons land laten stralen. Als wij als kerk dat niet meer geloven en in ons vaandel dragen, zijn wij de essentie van het Evangelie verloren.

DE UITDAGING VOOR LEIDERS

Juist nu is het belangrijk ons op leiders uit de kerk te richten. Terwijl we veerkracht ontwikkelen, is het goed lessen te trekken uit het verleden en vanuit een proactieve houding vooruit te kijken. Hoe kunnen wijzelf aansluiten bij wat God reeds aan het doen is in het kader van zijn missie?

Hoe kunnen we onze gemeenten zo voeden en koesteren zoals Christus dat zelf doet? Hoe kunnen wij investeren in de ontwikkeling van nieuw en gezond leiderschap? Daarmee bouwen we voor de langere termijn en investeren we in de kerk van morgen.

Op basis van Gods Woord, geleerde lessen uit de geschiedenis en actuele literatuur over leiderschap willen wij (Paul Donders en ondergetekende) het concept 'Gezond leiderschap in de Kerk' voorstellen. Het gaat hierbij om leiderschap dat in balans is, terwijl het vooruit gericht is. Hieronder beschrijven we de benodigde balans en de gebieden en kenmerken waar we uitkomen. In het boek *Gezond leiderschap in de Kerk* werken wij die verder uit voor de praktijk van ons leiderschap. Bijbels gezien herkennen wij veel hiervan in het dienend leiderschap van de herder:

- 1 Petrus 5:1-7 maakt ons ervan bewust dat het gaat om de leiding aan Góds kudde, en dat het dus belangrijk is wat Hij met die kudde wil. De grote uitdaging is om daarvoor van Hem de erekrans te ontvangen.
- Van David staat in Psalm 78:70-72 geschreven dat hij door God was geroepen om met al zijn kwaliteiten het volk Israël als herder voor te gaan. Zijn leiderschap werd gekenmerkt door een zuiver hart en een vaste hand.
- In Johannes 10:1-18 beschrijft Jezus zichzelf als de goede herder. Hij geeft actief leiding aan zichzelf en zijn team en gaat zijn mensen voor. Tegelijk kent Hij zijn mensen en wordt Hij gekend. Hij zorgt voor hun ontplooiing, zodat zij hun persoonlijke en gezamenlijke missionaire roeping kunnen vervullen.

GEZOND LEIDERSCHAP IN DE PRAKTIJK

Hieronder werken wij de benodigde balans uit in zogenoemde 'gebieden' en 'kenmerken':

• Balans tussen gericht zijn op Gods werk én gericht zijn op menselijke inzet

Alleen gericht zijn op menselijke inzet leidt tot uitpuittend activisme en beperkt de kerk tot een social-profitorganisatie. Alleen gericht zijn op Gods werk leidt tot passiviteit en fatalisme. Daarom moeten wij ons op zowel menselijke inzet als Gods werk richten. We nemen het gebied 'roeping' als basis en scharen daar vijf kenmerken onder:

Roeping

Levensvisie

Levensvisie vormt de basis van onze roeping. We bekijken ons leven als leider vanuit Gods perspectief en vertrouwen het aan Hem toe. Levensvisie geeft zicht op de richting waarin wij ons mogen bewegen.

Zelfkennis

Zelfkennis is het kennen van onszelf en aanvaarden van onze unieke eigenschappen, onze sterke en zwakke punten en ervoor kiezen hiermee rekening te houden in de praktijk van ons werk.

Navolging

Om onze roeping te blijven verstaan en te volgen, is het nodig Jezus gedurende heel ons leven te kennen en te dienen. Vanuit een discipline van dagelijkse ontmoeting met Hem, passen we zijn leefregels toe in de praktijk van ons leiderschap.

Levensbalans

Onze roeping bestaat niet alleen uit werken en geven, we moeten ook ontvangen. Balans betekent dat we iets hebben én houden om uit te delen, thuis, in de gemeente en op ons werk. We moeten hierop letten, zodat we het op de lange termijn blijven volhouden.

Leiderschapswaarden

Leiderschapswaarden beschrijven de diepere grondbeginselen en drijfveren van leiderschap. Hierdoor laten wij ons leiden in ons leven en werken. Door deze waarden persoonlijk en publiekelijk helder te maken en ernaar te handelen, houden we onze roeping en koers vast.

• Balans tussen gericht zijn op resultaat én gericht zijn op mensen

Als we alleen gericht zijn op mensen zal de sfeer in eerste instantie fijn zijn,

maar als er niets uit onze vingers komt, bevredigt het niet op de lange termijn. Als we alleen gericht zijn op resultaat, bereiken we in korte tijd veel, maar voelen mensen zich op de lange termijn gebruikt (en dan in negatieve zin).

We beschrijven de gebieden persoonlijke en sociale verantwoordelijkheid en scharen onder elk vijf kenmerken:

Persoonlijke verantwoordelijkheid (karakter gericht op resultaat)

Integriteit

Integriteit wordt gekenmerkt door eenheid in denken, willen, voelen en handelen, naar God, onszelf en de ander toe. Het geeft ons als leiders de vrijheid om te functioneren en maakt dat wij voor onze teamleden te vertrouwen zijn.

Proactiviteit

Proactiviteit is het kenmerk, de levensinstelling, die maakt dat wij verantwoordelijkheid nemen voor het heden. We zien het heden in het licht van de mogelijkheden voor de toekomst en richten ons handelen daarop. Dit is voorgangerschap en zal onze teamleden inspireren.

Vlijt

Vlijt is de wil blijvend verantwoordelijkheid te nemen voor de kwaliteit van ons leven, ons werk, onze relaties en onze gezondheid, en de bekwaamheid deze wil ook dagelijks om te zetten in kleine, maar duidelijke stappen in de goede richting.

Rentmeesterschap

Door onszelf als rentmeesters te zien, belijden wij dat we van God zijn, dat alles wat wij hebben van Hem is en dat wij geroepen zijn om daar zo mee om te gaan dat het Hem behaagt. Dit maakt dat wij in ons dagelijks leven van Hem afhankelijk zijn en als zodanig ons leven invulling moeten geven.

Zelfbeheersing

Zelfbeheersing houdt in dat wij leven en werken binnen de grenzen die ons door God gesteld zijn. Dit maakt dat wij onszelf onverdeeld kunnen geven aan ons werk en het lang kunnen volhouden.

Sociale verantwoordelijkheid (karakter gericht op mensen)

Respect

Respect is een innerlijke overtuiging die voortvloeit uit het besef dat ieder mens uniek geschapen is door God en een unieke bestemming heeft. Als leiders eren en waarderen we onze teamleden. Dergelijk respectvol leiderschap creëert een veilige omgeving van waardering.

Dienstbaarheid

Dienstbaarheid is een hartsgesteldheid van waaruit we als leiders aan onze teamleden leidinggeven. Ons verlangen is dat hun potentieel, dat God hun met het oog op zijn doelen heeft gegeven, zichtbaar wordt en tot ontwikkeling komt. We zetten ons in om te geven wat zij daarvoor nodig hebben in de praktijk van hun leven en werk.

Vertrouwen

Vertrouwen is de ruimte die wij als leidinggevers aan onze mensen geven om hen tot hun doel en ontplooiing te laten komen, in de taak die we hun hebben toebedeeld. Het komt voort uit het vertrouwen dat God zelf aan ons heeft gegeven, op basis van zijn trouw en genade.

Leergierigheid

Door leergierigheid te tonen, stellen wij ons open voor God en de mensen om ons heen. Zo kunnen wij in balans en op koers blijven, terwijl wij als individu gemakkelijk van het spoor zouden kunnen raken. Op deze wijze honoreren wij de bijdrage van anderen en stellen we ons afhankelijk van hen op. Dit geeft hun een gevoel van erkenning.

Moed

Moed maakt het mogelijk te staan voor onze zaak en het onbekende tegemoet te treden. Als leidinggevers kunnen we hiermee tot het hart van onze mensen spreken, zodat zij gesterkt worden en de kracht vinden om (hun) grenzen te verleggen.

• Balans tussen gerichtheid op vaardigheid én karakter

Als wij alleen gericht zijn op ons karakter, zijn we zeer dienstbaar, maar niet goed functioneren kan leiden tot overmatige inspanning en burn-out. Als we alleen gericht zijn op vaardigheid, merken we snel veel vrucht, maar dit 'succes' kan leiden tot emotioneel en moreel-ethisch falen.

We beschrijven de gebieden sociale en bestuurlijke vaardigheid en scharen onder elk vijf kenmerken:

Sociale vaardigheid (vaardigheid gericht op mensen)

Mensenkennis

De basis van leidinggeven aan mensen is onze kennis over hen. Als we hun oorsprong, bestemming, gebruiksaanwijzing en unieke wijze van functioneren kennen, maakt dat het voor ons mogelijk om hen tot hun recht en ontplooiing te laten komen.

Relationele vaardigheid

Door relationele vaardigheid binden wij ons als leiders aan onze teamleden en geven we hun wat zij nodig hebben. Ons voorbeeld en onze kracht hiervoor vinden wij in Jezus Christus die aan zichzelf voorbij kon gaan, om God, zijn zaak en mensen te dienen.

Coachend leidinggeven

Coachend leidinggeven is meer dan onze teamleden goed laten functioneren in bepaalde taken op bepaalde momenten. Het gaat ook om het overdragen en in hen persoonlijk investeren, zodat zij én het werk op lange termijn vruchtbaar zijn.

Communicatie

Door te communiceren dragen we als leiders bij aan de opbouw en het functioneren van de gemeente. Wij zegenen en binden op verschillende wijzen, waardoor mensen de gelegenheid krijgen om betrokken te zijn en te blijven bij de gemeente.

Teamvorming

Door een team te vormen, bereiken we meer dan wanneer we afzonderlijke leden alleen laten werken. De investering die dit vraagt en de prijs van de moeite die het soms met zich meebrengt, is het meer dan waard. God verleent er zijn zegen aan.

Bestuurlijke vaardigheid (vaardigheid gericht op resultaat)

Pionieren en vernieuwen

Door te pionieren en te vernieuwen werken we als leiders in de kerk aan onze missie om relevant te zijn in de wereld waar we geroepen zijn. We zoeken nieuwe plaatsen en mogelijkheden om getuige te zijn van het Koninkrijk van Jezus Christus.

Visie en strategie ontwikkelen

Als leiders zijn we voortdurend bezig visie en strategieën te ontwikkelen en de geestelijke en praktische koers van de gemeente en haar leden tegen het licht te houden en zo nodig bij te sturen. Gods plan en zijn agenda vormen daarbij de basis en het referentiepunt.

Organiseren en structureren

Door activiteiten te organiseren en te structureren, geven we praktisch uitvoering aan de visie en strategie van de gemeente. Deze bestuurlijke vaardigheid stelt onze teamleden in staat om hun plek in Gods plan in te nemen.

Medewerkers ontwikkelen

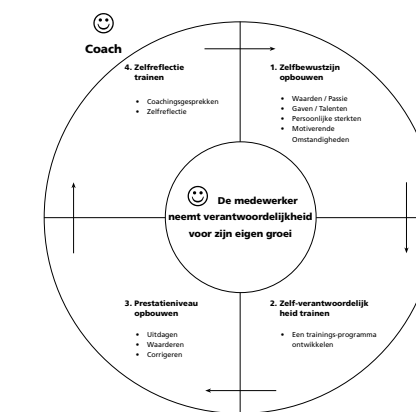
Als leiders in de gemeente nemen we voldoende tijd om op zorgvuldige wijze medewerkers te werven en te begeleiden. De gemeente is daarmee een werkplaats van de Heilige Geest, waar steeds meer vrucht gedragen kan worden.

Mensen winnen

Mensen winnen voor Jezus is het richtpunt en de drijfveer voor ons als leiders in de gemeente. Met het oog hierop worden we gezegend en mogen we onze gemeente voorgaan en opbouwen.

INVESTEREN IN MORGEN

Hoe kunnen we hier concreet mee aan de slag gaan en investeren in morgen? Door een cultuur van coaching te creëren waarin wij elkaar stimuleren tot groei. Daarbij komt het aan op gemeenteleden en hun leiding zelf, zo heeft God het bedoeld en alleen zo kunnen we echt meters maken. Het principe van 2 Timoteüs 2:2, waarin Paulus Timoteüs opdraagt om datgene wat hij ontvangen heeft door te geven, geldt voor ons allen.



We kunnen hieraan werken door oog te hebben voor vier stappen:

1. Zelfbewustzijn opbouwen
2. Zelfverantwoordelijkheid trainen
3. Prestatieniveau opbouwen
4. Zelfreflectie trainen

Het beschreven concept 'Gezond leiderschap in de Kerk' kan dienen als basis voor een ontwikkelingsplan van teamleden en medewerkers. Cruciaal is dat ieder, zijzelf en onze mensen, verantwoordelijkheid neemt voor de eigen groei; de coach ondersteunt en begeleidt.

DE (ON)MAAKBAARHEID VAN DE KERK

Is dit nu allemaal toch niet heel planmatig? Woorden als 'investeren', 'ontwikkelingsplan', 'prestatieniveau opbouwen', is dat niet menselijk

denken, alsof wij iets zouden kunnen toevoegen aan wat God doet? Waar moet het groeipotentieel vandaan komen: van onszelf of van de Heilige Geest? 2 Petrus 1:3-11 is in dit verband een belangrijke tekst. Terwijl het een mysterie blijft hoe groei van binnenuit plaatsvindt, is er kennelijk geen tegenstelling tussen het werk van de Heilige Geest in ons en onze gehoorzaamheid aan Hem. Gods Woord roept ons op ons in te spannen om onze roeping en uitverkiezing in de praktijk handen en voeten te geven. Klaarblijkelijk neemt Hij onze inzet en zet Hij die om in groei naar geestelijke spierkracht. We moeten dus geen valse tegenstellingen creëren, maar het ene weten (*'niet door eigen kracht of macht zal hij slagen (...) maar met de hulp van mijn geest'* – Zacharia 4:6) en het andere niet nalaten (*'wanneer iemand mij liefheeft zal hij zich houden aan wat ik zeg'* – Johannes 14:23). Onze inzet en toewijding zijn dus van belang. En daarbij mogen wij bidden dat de Here God ons helpt inzien aan welke kenmerken we mogen werken.

Hieruit blijkt opnieuw het belang van de navolging van Christus, het is meer dan een van de kenmerken. Een leven vanuit persoonlijke wandel met God, waarin de Bijbel, gebed en gehoorzaamheid de basiselementen zijn, stelt ons in staat om Gods kracht en visie te ervaren. Het is hierdoor ook dat God ons door de Heilige Geest zijn dromen laat dromen (Handelingen 2:17). Het is hierdoor dat we moed vatten en de Heilige Geest in ons laten werken die niet een geest van lafhartigheid is, maar van kracht (2 Timoteüs 1:7). Juist nu we in ons land zien hoe mensen meer en meer de weg kwijt zijn, is een kerk die vanuit haar nood opstaat van wezenlijk belang. Wij zijn geroepen om Gods missie tot zijn eer en glorie uit te voeren. Daarom: samen aan de slag en investeren!

ACHTERGROND

Jaap Ketelaar is predikant (Wageningen), coördinator (Evangelische Alliantie), trainer & coach (xpad).