

Zelfstandig En Afhankelijk

Het overdragen van het leiderschap van een gemeente in een aandachtswijk.



Afstudeerscriptie
Godsdienst Pastoraal werk (GPW-ETH)
Christelijke Hogeschool Ede

Door: **Wouter Bont en Edward Idema**
Opdrachtgever: **Urban Expression Nederland**

Begeleider:
Datum

L. van der Laan
22 april 2010

Inhoudsopgave

Voorwoord	3
Inleiding.....	4
Hoofdstuk 1 - Inleiding op het onderzoek.....	4
1.1 Aanleiding.....	4
1.2 De onderzoeksvraag	5
1.3 de opbouw van het onderzoek	6
1.3.1 Inleiding	6
1.3.2 De onderzoeksmethoden	6
1.3.3 Beschrijving van de vier delen.....	8
1.3.4 Beschrijving van deel 1	8
1.3.5 Beschrijving van deel 2	9
1.3.6 Beschrijving van deel 3	9
1.3.7 Beschrijving van deel 4	10
1.4 Begrippen	11
1.5 werkdefinities van de begrippen “leiderschap.” en “kerk-zijn”	11
1.5.1 werkdefinitie van het begrip “leiderschap”.....	11
1.5.2 Werkdefinitie van het begrip “kerk-zijn”	13
Hoofdstuk 2 – Urban Expression Nederland	14
2.1 Inleiding	14
2.2 Urban Expression Nederland	14
2.3 De context en de doelgroep van de verschillende projecten die aangesloten zijn bij Urban Expression.....	16
Deel 1 – Onderzoek naar leiderschap en kerk-zijn	18
Hoofdstuk 3 – de visie van Urban Expression Nederland op Leiderschap en kerk-zijn	19
3.1 Inleiding	19
3.2 Visie op leiderschap	19
3.3 De visie op kerk-zijn	21
3.3.1 De visie van Urban Expression	21
3.3.2 De visie op kerk-zijn van de geïnterviewden.....	22
3.4 Conclusie	23
Hoofdstuk 4 - leiderschap en kerk-zijn in het Nieuwe Testament	25
4.1 Inleiding	25
4.2 Hoe de nieuwtestamentische gemeenten eruitzagen	25
4.2.1 De mensen in de eerste gemeenten	25
4.2.2 De structuur van de nieuwtestamentische gemeenten	26
4.2.3 De taken in nieuwtestamentische gemeenten	29
4.3 Leiderschap in nieuwtestamentische gemeenten	30
4.3.1 Inleiding	30
4.3.2 Kerkelijk leiderschap in het Nieuwe Testament, twee modellen	30
4.3.3 Het Charismatische leiderschapsmodel	30
4.3.4 Het Institutionele leiderschapsmodel	32
4.3.5 Het charismatische en institutionele leiderschapsmodel vergeleken.....	32
4.3.6 Dwaalleraren in de gemeente	33
4.3.7 Leiders die aangesteld moesten worden in Efeze en op Kreta.....	34
4.3.8 Leiderschap in de rest van het Nieuwe Testament	35
4.4 Conclusie	36
Deel 2 – Onderzoek naar de invulling van leiderschap en kerk-zijn	39
Hoofdstuk 5 – Kerkvormen in de geschiedenis.....	40
5.1 Inleiding	40
5.2 De episcopale vorm.....	40
5.3 De presbyteriaanse vorm	41
5.4 De congregationalistische vorm	42
5.5 Geen bestuur	43
5.6 Conclusie	44

Hoofdstuk 6 – leiderschap in de zendingsgeschiedenis vanaf het begin van de 19 ^e eeuw.....	45
6.1 Inleiding	45
6.2 Henry Venn, Rufus Anderson en het Three Selfs-concept.	45
6.3 Roland Allen	47
6.4 De Tweede Wereldoorlog.....	48
6.5 Church Growth Movement	48
6.6 Recente ontwikkelingen	49
6.7 Een zelfstandige kerk	50
6.8 Lokale leiders	52
6.9 Conclusie	53
Deel 3 – Onderzoek naar fasen in gemeentestichting.....	55
Hoofdstuk 7 – fasen in een gemeentestichtend project	56
7.1 Inleiding	56
7.2 Het model van W. Harold Fuller	56
7.3 Het model van Ronald van der Molen.....	58
7.4 Het model van Tom Steffen.....	61
7.5 Het model van Hans W. Finzel.....	63
7.6 De modellen naast elkaar gelegd.....	65
7.7 Conclusie	69
Deel 4 – Praktische uitwerking.....	70
Hoofdstuk 8 – Belangrijke aandachtspunten bij leiderschapsoverdracht.....	71
8.1 Inleiding	71
8.2 Verschillende typen leiders	71
8.3 De bijbelse maatstaven voor het kiezen van leiders	72
8.4 Het kiezen van leiders in de praktijk.....	72
8.5 Het trainen van leiders	73
8.6 Gevaren.....	74
8.7 Leiderschap overdragen.....	74
8.8 Aandachtspunten in de context van een aandachtswijk.	75
8.9 Conclusie	76
Hoofdstuk 9 – Vijf niveaus van leiderschapsoverdracht	77
9.1 Inleiding	77
9.2 Beschrijving van de vijf niveaus	77
9.3 Niveau 1 – Stabiele gemeente	78
9.4 Niveau 2 – Samen leiden.	78
9.5 Niveau 3 – Leiden onder toezicht.....	79
9.6 Niveau 4 – Leiden met een raadgever	80
9.7 Niveau 5 – Onafhankelijke gemeente	81
9.8 Alle niveaus in een schema.....	82
9.9 Leiderschap en kerk-zijn volgens de definities per niveau.....	83
9.9 De rol van andere kerken	85
Hoofdstuk 10 - Conclusies en aanbevelingen.....	87
10.1 Conclusies	87
10.2 Hoofdconclusie	90
10.3 Aanbevelingen	91
10.3.1 Aanbevelingen voor de bestaande gemeentestichtende projecten	91
10.3.2 Aanbevelingen voor nieuwe gemeentestichtende projecten.....	91
10.3.3 Aanbevelingen voor Urban Expression Nederland	91
10.3.4 Aanbevelingen voor verder onderzoek	91
Gebruikte literatuur	93
Bijlagen	96
De bijlagen zijn apart gebundeld.....	96

Voorwoord

Dit onderzoek is voortgekomen uit de interesse van ons beiden voor gemeentestichting. Wouter vanuit zijn werk bij het gemeentestichtend project “In de Praktijk”, Edward vanuit de wens om zich hier in de toekomst mee bezig te houden.

Het was voor ons een grote uitdaging om met dit onderwerp aan de slag te gaan. Tegelijkertijd was het een mooie kans om een aantal interessante mensen te spreken en leerzame boeken te lezen.

Tijdens het schrijven hebben we ons gericht op de teamleden van de diverse projecten die bij Urban Expression Nederland aangesloten zijn. We hebben gemerkt dat deze mensen vaak goed belezen zijn en beschikken over een flinke hoeveelheid praktijkkennis. Het was uitdagend om iets voor hen te schrijven dat zowel vernieuwend als nuttig is. We hebben daarom geprobeerd een goede theoretische basis neer te zetten, met daaraan gekoppeld een praktische uitwerking.

Wij willen Oeds Blok bedanken voor het vervullen van de rol van opdrachtgever en het geven van feedback. Onze begeleider vanuit de opleiding, Loeki van der Laan, willen we bedanken voor de ondersteuning, de scherpe feedback en de goede tips. De interessante praktijkverhalen en de diepe inzichten van de mensen die tijd hebben genomen om zich door ons te laten interviewen, hebben veel bijgedragen en ons aan het denken gezet. Ook voor hen een woord van dank. Onze meelezer, meneer Doornenbal willen we bedanken voor de opbouwende feedback. Als laatste willen we allebei onze vrouwen bedanken voor de ondersteuning tijdens deze drukke maanden.

We hopen dat deze scriptie, voor de gemeentestichtende teams, voor andere geïnteresseerden en uiteindelijk voor de hele kerk tot opbouw en zegen zal zijn.

Wij wensen u veel leesplezier en inspiratie toe.

Wouter Bont en Edward Idema,

22 April 2010.

Inleiding

Hoofdstuk 1 - Inleiding op het onderzoek

1.1 Aanleiding

Voor deze scriptie hebben wij onderzoek gedaan op het gebied van leiderschap binnen een gemeente in een aandachtswijk. Aan het hoofd van veel traditionele gemeenten staat een raad of kerkenraad bestaande uit oudsten en in veel gevallen ook een voorganger. Bij de gemeentestichtende projecten die aangesloten zijn bij Urban Expression zijn echter geen formele voorgangers en oudsten. De leiding van de verschillende projecten ligt bij het gemeentestichtende team. Dit team draagt alle verantwoordelijkheid en voert daarnaast de verschillende activiteiten uit. Het gemeentestichtende team bestaat uit een groep christenen die bewust activiteiten uitvoeren met als doel het creëren van een nieuwe kerkelijke gemeente in een aandachtswijk.

Het project “in de praktijk” in de aandachtswijk Spoorwijk in Den Haag is het langstlopende project dat aangesloten is bij Urban Expression. Er zijn mensen uit de wijk tot geloof in God gekomen en er is een gemeente ontstaan met vaste bezoekers. Bij de leden van het gemeentestichtend team begon het idee steeds meer te leven om de gemeente langzamerhand over te geven in de handen van de gemeenteleden en zelf te vertrekken. Dit sluit aan bij één van de waarden van Urban Expression:

“Wij geloven niet in het afhankelijk maken van anderen aan onszelf, maar in het ontwikkelen van lokaal leiderschap, dat de capaciteit heeft om zichzelf in stand te houden en te vermenigvuldigen in gemeenten die groeien naar volwassenheid.”¹

Dit zou betekenen dat mensen uit de gemeente de leiding zouden moeten overnemen. De vraag: “hoe doe je dat?” begon te spelen. Met deze vraag begon dit onderzoek.

De verschillende theorieën over gemeentestichting beschrijven in de laatste fase dat het gemeentestichtende team van het toneel verdwijnt. Dit kan op meerdere manieren. Het gemeentestichtende team kan helemaal vertrekken uit het gebied of onderdeel worden van de gemeente, maar afstand doen van de leidinggevende taken. Voorwaarde voor het terugtrekken van het team is wel dat de leiding van de gemeente wordt overgedragen aan andere gemeenteleden. Over het proces van leiding overdragen van het gemeentestichtende team aan gemeenteleden is in Nederland nog weinig bekend.

Urban Expression werd de opdrachtgever. In overleg met Oeds Blok van Urban Expression kreeg de scriptie de richting die hij nu heeft: een theoretisch onderzoek met betrekking tot het overdragen van leiderschap met een praktische uitwerking, geschreven voor de teams van gemeentestichtende projecten.

¹ Urban Expression, “Waarden: creativiteit”, <http://post-evangelisch.typepad.com/urbanexpression/waarden-creativiteit.html>, Bezocht op 08-04-2010, via <http://www.urbanexpression.nl/>

1.2 De onderzoeksvraag

Doelstellingen

We hebben de volgende doelstellingen geformuleerd:

- De visie op leiderschap en de daarbij passende visie op gemeenschap van Urban Expression formuleren.
- Een Bijbelstheologische visie op leiderschap en kerk-zijn formuleren.
- Een schets geven van een aantal belangrijke ontwikkelingen op het gebied van kerk-zijn en leiderschap.
- Een overzicht geven van de verschillende fasen waar de gemeenten binnen Urban Expression Nederland doorheen gaan of doorheen gegaan zijn.
- Inzicht geven in de ontwikkeling die moet worden doorgemaakt opdat een gemeentestichtend team dat aangesloten is bij Urban Expression de leiding kan overdragen aan lokale leiders.

De onderzoeksvraag die voor het onderzoek geformuleerd is, luidt als volgt:

Welke ontwikkeling moet er doorgemaakt worden, zodat een gemeentestichtend team van een project, dat aangesloten is bij Urban Expression, de leiding kan overdragen aan lokale leiders?

De volgende deelvragen worden hierbij behandeld:

- *Wat is de visie van Urban Expression op leiderschap en kerk-zijn?*
- *Wat is de visie van de projecten die aangesloten zijn bij Urban Expression op leiderschap en kerk-zijn?*
- *Wat is de visie op kerk-zijn en leiderschap in het Nieuwe Testament, hoe is hier invulling aan gegeven? en wat is hiervan relevant voor de projecten die aangesloten zijn bij Urban Expression?*
- *Hoe kun je de verschillende fasen waar de gemeenten binnen Urban Expression Nederland doorheengaan beschrijven?*
- *Wat is de visie van mensen die ervaring hebben met het overdragen van leiderschap in een soortgelijke context (ervaringsdeskundigen)?*

1.3 de opbouw van het onderzoek

1.3.1 Inleiding

In deze paragraaf leggen we uit wat we onderzocht hebben, welke wijze van onderzoeken is gebruikt en in welke hoofdstukken en paragrafen dit wordt beschreven.

De rode draad door deze scriptie zijn de begrippen leiderschap en kerk-zijn. In paragraaf 1.5 wordt een werkdefinitie van deze begrippen gegeven. In de eerste twee delen worden deze begrippen aangevuld en aangepast en in de laatste twee delen wordt er praktische invulling aangegeven.

1.3.2 De onderzoeksmethoden

Het uitgevoerde onderzoek is een beschrijvend onderzoek². Het beoogt dan ook een beschrijving te geven van de ontwikkeling die doorgemaakt moet worden voor het overdragen van leiderschap aan lokale leiders. Op basis van de volgende onderzoeksvraag.

Welke ontwikkeling moet er doorgemaakt worden, zodat een gemeentestichtend team van een project, dat aangesloten is bij Urban Expression, de leiding kan overdragen aan lokale leiders?

Om antwoord te kunnen geven op de hoofdvraag en deelvragen, is er gekozen voor twee onderzoeksmethoden; kwalitatief onderzoek door middel het houden van interviews en literatuuronderzoek.

De interviews

Omdat er op dit moment slechts vier projecten zijn aangesloten bij Urban Expression, was het mogelijk de betrokkenen van alle projecten te interviewen. Om de geïnterviewden de gelegenheid te geven zaken te noemen die zij belangrijk vonden, hebben we ervoor gekozen om mondelinge (face-to-face) interviews af te nemen. Indien mogelijk bij de betrokkenen thuis om een zo natuurlijk mogelijke setting te creëren waar op een open manier gesproken kon worden. Volgens Baarda en de Goede vinden open interviews bij voorkeur plaats onder alledaagse omstandigheden, in de vorm van een natuurlijk gesprek³. Hier is dan ook voor gekozen. Door het houden van een mondeling gesprek zijn we ook beter in staat om door te vragen en te zorgen voor verheldering⁴. Dit vergroot de betrouwbaarheid van de uitkomsten en de diepte van de interviews⁵. De inhoud van de interviews betrof veelal ideeën, meningen en praktijkervaringen. We wilden geen voorgeprogrammeerde antwoordmogelijkheden, maar open vragen. Dit om de al eerder genoemde ruimte te geven voor dingen die de geïnterviewden zelf graag aan de orde wilden laten komen⁶.

Het gebruik van de vragenlijst garandeerde ons dat in elk gesprek dezelfde onderwerpen aan bod kwamen. Dit om zeker te zijn van goed vergelijkingsmateriaal tussen verschillende geïnterviewden. We hebben niet altijd precies de vragenlijst afgelopen, maar hebben in elk gesprek alle onderwerpen behandeld en de vragen aangepast aan de geïnterviewden⁷. Bij deze manier van interviewen past de benaming "topicinterview"⁸.

² Baarda D.B., Goede, M.P.M, de, Teunissen, Basisboek kwalitatief onderzoek (Wolters- Noordhoff, 2005) p.90- 96

³ Baarda D.B., Goede, M.P.M, de, Teunissen, Basisboek kwalitatief onderzoek, p128

⁴ Swanborn, P.G., Methoden van sociaal- wetenschappelijk onderzoek (Boom, Meppel, 1981) p.267

⁵ Evers, J. (red), Interviewen kunst en kunde (Lemma, Zoetermeer, 2007) p.74-78

⁶ Swanborn, P.G., Methoden van sociaal- wetenschappelijk onderzoek, (Boom, Meppel, 1981), p 283

⁷ Baarda, D.B., Goede, M.P.M, de, Teunissen, Basisboek kwalitatief onderzoek, p.128,153

⁸ Ibid p 234

De geïnterviewden werd ook nog gevraagd een kleine “scorelijst” in te vullen om een beeld te krijgen van de doelgroep waar ze mee werkten. Bij een elftal uitspraken over de doelgroep konden zij een percentage omcirkelen dat aangaf in hoeverre dit voor de doelgroep gold. Deze uitspraken zijn gebaseerd op de criteria die het ministerie van Volkshuisvesting, Ruimtelijke Ordening en Milieubeheer (VROM) gebruikt voor het classificeren van een wijk als “vogelaarwijk”. De uitwerking van deze scorelijst is te vinden in bijlage 5.

Praktische zaken en betrouwbaarheid

Om de betrouwbaarheid van het onderzoek te vergroten, werden de interviews door beide onderzoekers afgenomen. Ook bij het verwerken van de antwoorden in de scriptie zorgt dit voor een grotere betrouwbaarheid omdat beide onderzoekers elkaar kunnen corrigeren. Alle interviews werden afgenomen bij de personen thuis of op hun werkplek. Bij geen van de interviews waren derden aanwezig. De interviews werden digitaal opgenomen als geluidsbestand, zodat ze waar nodig controleerbaar waren. Bij het uitwerken van de interviews is ervoor gekozen om een letterlijke weergave te maken. In bijlagen 1 t/m 4 van de scriptie zijn de interviews te vinden, zodat ook voor de lezer duidelijk is op basis van welke gegevens er bepaalde conclusies worden getrokken.

Omdat verscheidene geïnterviewden nadrukkelijk hebben gevraagd dat er vertrouwelijk omgegaan werd met de gegevens uit de interviews, is besloten om bijlagen 1 t/m 5 niet op te nemen in de openbare versie van deze scriptie. Bij de uitwerking van de scorelijst in bijlage 5 staan de projecten niet vermeld.

Het literatuuronderzoek

Het was de nadrukkelijke wens van de opdrachtgever om eerst de interviews af te nemen en daarna het literatuuronderzoek te doen. Op deze manier werd er eerst kennisgemaakt met de praktijk en was er de mogelijkheid om verder onderzoek te doen naar in de interviews genoemde zaken.

In eerste instantie hebben we de visie van Urban Expression op leiderschap en kerk-zijn proberen neer te zetten vanuit de interviews en de waarden van Urban Expression. Vervolgens hebben we onderzoek gedaan naar leiderschap en kerk-zijn in nieuwtestamentische gemeenten. Vervolgens naar de invulling van deze thema's in de loop van de geschiedenis.

Als laatste is er gekeken naar hoe dit nu praktisch vormgegeven kan worden. We hebben gebruik gemaakt van literatuur van zowel Amerikaanse, Engelse als Nederlandse schrijvers. De literatuur is gekozen op basis van relevantie ten opzichte van het thema, en op advies van de geïnterviewden en enkele docenten die we geraadpleegd hebben.

In de volgende paragrafen staat een uitgebreide beschrijving van de verschillende onderdelen van dit onderzoek. Hier wordt per deel ook kort de onderzoeksmethode genoemd.

1.3.3 Beschrijving van de vier delen

Het onderzoek, en dus ook deze scriptie, bestaat uit vier delen.

In deel 1 wordt onderzocht wat de visie van Urban Expression Nederland op leiderschap en kerk-zijn is. Ook wordt in dit deel onderzocht wat de nieuwtestamentische visie is op deze twee begrippen.

Deel 2 is een onderzoek naar de invulling van kerk- zijn en leiderschap. In dit deel wordt onderzocht welke kerkvormen er in de loop van de geschiedenis zijn ontstaan en hoe hierbij een beroep werd gedaan op de Bijbelse visie op leiderschap en kerk -zijn. Ook wordt in dit deel onderzocht hoe de theorie rond zelfstandigheid en lokale leiders zich in de laatste tweehonderd jaar van de zendingsgeschiedenis heeft ontwikkeld.

Deel 3 is een onderzoek naar hoe het overdragen van leiderschap in een model beschreven kan worden. In dit deel wordt onderzocht hoe de verscheidene fasen in een gemeentestichtend project in een model weergegeven kunnen worden.

Deel 4 is een praktische uitwerking van de in de eerste drie delen gevonden resultaten. In dit deel wordt beschreven volgens welke principes en criteria lokale leiders kunnen worden uitgekozen. Ook wordt een model neergezet voor het overdragen van leiderschap op verschillende niveaus. Ten slotte worden in dit deel conclusies getrokken en aanbevelingen gedaan.

1.3.4 Beschrijving van deel 1

De focus van deel 1

In deel één worden de volgende vragen beantwoord:

- *Wat is de visie van Urban Expression op leiderschap en kerk-zijn?*
- *Wat is de nieuwtestamentische visie op leiderschap en kerk-zijn?*

Voor het beantwoorden van de eerste vraag is gebruik gemaakt van interviews en literatuuronderzoek. Voor het beantwoorden van de tweede vraag is enkel gebruik gemaakt van literatuuronderzoek.

De eerste vraag wordt gesteld teneinde de werkdefinities zo aan te vullen en aan te passen dat ze aansluiten bij de visie van de opdrachtgever. De tweede vraag komt voort uit het belang dat er vanuit Urban Expression wordt gehecht aan het Nieuwe Testament en de wens van de opdrachtgever om het leiderschap in het Nieuwe Testament te onderzoeken. Ook hierbij worden de werkdefinities aangepast en aangevuld.

Deel 1 – Hoofdstuk 3: De visie van Urban Expression op leiderschap en kerk-zijn.

In hoofdstuk 3 wordt zowel de visie van de organisatie Urban Expression Nederland als de visie van de teams die bij Urban Expression Nederland aangesloten zijn, op de begrippen leiderschap en kerk-zijn, onderzocht. Deze visies worden vergeleken met de werkdefinities van leiderschap en kerk-zijn.

De visie van Urban Expression Nederland als organisatie op leiderschap en kerk-zijn is onderzocht door de bestudering van website en andere documenten. Dit wordt beschreven in paragraaf 3.4. De visie binnen de projecten is onderzocht door middel van interviews met leden van de verscheidene gemeentestichtende teams van de projecten. Dit wordt beschreven in paragraaf 3.5.

De volgende teamleden zijn geïnterviewd:

- Daniel de Wolf, één van de teamleden van *Thugz Church* in Rotterdam
- Matthijs en Lindsey Vlaardingerbroek, oprichters van *In De Praktijk* in Den Haag.
- Auke Veenemans, één van de teamleden van *The Living Room* in Den Haag.
- Daniel Drost, één van de teamleden van *Stichting Kruiskamp* in Amersfoort.

Deel 1 – Hoofdstuk 4: Leiderschap en kerk-zijn in het Nieuwe Testament

Teneinde een Bijbels-theologische visie op leiderschap en kerk-zijn te vormen, wordt in hoofdstuk vier een beschrijvend onderzoek gedaan naar de betekenis van leiderschap en kerk-zijn in het Nieuwe Testament. Dit wordt gedaan door middel van literatuuronderzoek over nieuwtestamentische gemeenten. Aan het eind van het hoofdstuk worden de werkdefinities verder aangevuld.

1.3.5 Beschrijving van deel 2

De focus van deel 2

In deel twee worden de volgende vragen beantwoord:

- Hoe is er in de loop van de geschiedenis invulling gegeven aan kerk-zijn?
- Hoe is er in de zendingsgeschiedenis invulling gegeven aan lokaal leiderschap?

Voor het beantwoorden van deze deelvragen is gebruik gemaakt van literatuuronderzoek.

Deze vragen stellen we om een overbrugging te maken tussen het hoofdstuk over het Nieuwe Testament uit deel 1 en het heden. De eerste vraag wordt gesteld om duidelijk te krijgen welke ontwikkelingen er in de kerkgeschiedenis zijn geweest en op welke manier er beroep is gedaan op de Bijbel bij de verschillende vormen van kerk-zijn. De tweede vraag wordt gesteld om duidelijk te krijgen welke ontwikkelingen er in de zendingsgeschiedenis zijn en waar huidige theorieën in de zending vandaan komen. Aan het eind van het hoofdstuk worden de werkdefinities van leiderschap en kerk-zijn aangevuld.

Deel 2 – Hoofdstuk 5: Invullingen van kerk-zijn

Het onderzoek naar de invullingen van kerk- zijn die zijn ontstaan, geeft inzicht in de manier waarop er in verschillend tijden invulling is gegeven aan het Bijbelse principes van kerk- zijn, maar ook van leiderschap.

Deel 2 – Hoofdstuk 6: leiderschapsoverdracht in de zendingsgeschiedenis

Missionaire projecten staan in een traditie. Huidige ideeën vinden hun oorsprong in de ontwikkelingen binnen de zending. In hoofdstuk 6 wordt gekeken naar de ontwikkelingen van de laatste 200 jaar en de verandering van paradigma's, in het bijzonder rond leiderschapsoverdracht en zelfstandigheid. Aan het einde van het hoofdstuk worden de paradigma's van Urban Expression besproken.

1.3.6 Beschrijving van deel 3

De focus van deel 3

In deel drie worden de volgende vraag beantwoord:

- Hoe kunnen de verschillende fasen in een gemeentestichtend project worden beschreven?

Voor het beantwoorden van deze vraag is gebruik gemaakt van literatuuronderzoek. De vraag wordt gesteld om overzicht te krijgen van de gebeurtenissen en acties binnen een gemeentestichtend project, zodat het duidelijk wordt welke plek de overdracht van leiders hierin heeft. Er wordt een model met fasen gemaakt waarin per fase wordt beschreven wat er aan leiderschapsoverdracht gedaan kan worden.

Deel 3 – Hoofdstuk 7: Fasen in een gemeentestichtend project

In hoofdstuk zeven wordt onderzocht in welke fasen een gemeentestichtend project kan worden ingedeeld. Dit wordt gedaan door vier modellen uit zendings- en gemeentestichtingsliteratuur te bestuderen en met elkaar te vergelijken, waarna een nieuw model wordt samengesteld.

1.3.7 Beschrijving van deel 4

De focus van deel 4

Deel 4 is een praktische uitwerking naar aanleiding van de bevindingen die in de eerste drie delen zijn gedaan. Het deel bevat drie hoofdstukken. In hoofdstuk acht worden praktische handreikingen gegeven voor het kiezen van leiders. In hoofdstuk negen wordt een model gegeven voor het overdragen van leiderschap aan lokale leiders, zoals dat in de laatste fase van het in hoofdstuk zeven beschreven model. Het tweede deel bestaat uit conclusies en aanbevelingen.

Deel 4 – Hoofdstuk 8: Het kiezen van leiders

In dit hoofdstuk worden praktische richtlijnen gegeven voor het kiezen van leiders. Deze richtlijnen zijn zowel afkomstig uit de literatuur als uit interviews met teamleden en ervaringsdeskundigen. Ook worden er conclusies getrokken uit voorgaande hoofdstukken.

De volgende ervaringsdeskundigen zijn geïnterviewd:

- Stuart Murray, Gemeentestichter, docent aan Spurgeon's College in Londen, oprichter van Urban Expression UK en schrijver van verschillende boeken over gemeentestichting.
- Henk Bouma, Ervaringsdeskundige op het gebied van gemeentestichting. Hij is werkzaam geweest voor London City Mission. Uit het werk waarbij hij betrokken was, is een kerk ontstaan. Voordat hij terug ging naar Nederland heeft hij de leiding van deze kerk overgedragen aan lokale leiders.
- Enkele leden van gemeentestichtende teams die aangesloten zijn bij Urban Expression Engeland: Jim Kilpin uit Londen, Hannah Bachelor uit Manchester, Gary Serra di Migni uit Manchester, Paul en Ester Ede uit Glasgow en Nick Coke uit Londen.

Deel 4 – Hoofdstuk 9: Een model voor het overdragen van leiderschap

Dit hoofdstuk gaat verder in op het overdragen van leiderschap. In deel 3 – hoofdstuk 7 is een model van fasen in een gemeentestichtend project getoond. In dit hoofdstuk wordt een deel van dat model onder de loep genomen, namelijk het deel dat de overdracht van leiderschap beschrijft (voornamelijk in de laatste fase van het model). Het model van hoofdstuk 9 beschrijft 5 niveaus van overdracht, die bereikt kunnen worden.

Deel 4 – Hoofdstuk 10: Conclusies en aanbevelingen

In dit hoofdstuk worden de conclusie van de voorgaande delen genoemd en worden er aanbevelingen gedaan. Er worden aanbevelingen gegeven voor bestaande projecten en nieuwe projecten. Ook worden er aanbevelingen gedaan voor verder onderzoek.

1.4 Begrippen

Hieronder wordt aangegeven wat er verstaan wordt onder diverse begrippen die in deze scriptie voorkomen.

“gemeentestichtend team”

Met het begrip “gemeentestichtend team” wordt een team bedoeld van één van de projecten die aangesloten zijn bij Urban Expression.

“gemeentestichter”

Met het begrip “gemeentestichter” wordt iemand bedoeld die deel uitmaakt van een gemeentestichtend team.

“lokale leider”

Met het begrip “lokale leider” wordt een persoon bedoeld uit de doelgroep van één van de projecten die aangesloten zijn bij Urban Expression, die de rol van leider op zich neemt of aan het leren is om leider te worden.

“leiderschap” en “kerk-zijn”

In paragraaf 1.5 worden werkdefinities van de begrippen “leiderschap” en “kerk -zijn” opgesteld. Deze worden in de eerste hoofdstukken van de scriptie aangevuld.

1.5 werkdefinities van de begrippen “leiderschap.” en “kerk-zijn”

1.5.1 werkdefinitie van het begrip “leiderschap”

Werkwijze voor het komen tot een definitie van leiderschap.

Over leiderschap bestaan uiteenlopende theorieën en het begrip wordt op verschillende manieren beschreven. Zelf het begrip definiëren of verschillende definities samenvoegen tot één definitie, op zo'n manier dat het voldoende onderbouwd is, zou veel tijd kosten of niet verantwoord zijn. We hebben daarom gekozen voor het opstellen van een eenvoudige definitie, door een aantal elementen te nemen dat vaak genoemd wordt bij het definiëren van het begrip “leiderschap.” Vervolgens hebben we deze definitie aangevuld met bevindingen uit het onderzoek naar de visie op leiderschap van Urban Expression en de visie op leiderschap in nieuwtestamentische gemeenten

Hieronder wordt de definitie van leiderschap van verschillende schrijvers weergegeven.

Leiderschap volgens Remmerswaal

In het boek “Actief en Afhankelijk” legt Remmerswaal verschillende definities van leiderschap naast elkaar⁹. De volgende elementen van leiderschap komen daarbij aan de orde:

- Een leider beïnvloedt het gedrag van anderen.
- Een leider staat in een bepaalde relatie tot de groep.
- Een leider streeft een bepaald doel na.
- Leiderschap ligt meestal niet bij één persoon, maar is vaak verdeeld.

⁹ Remmelzwaal, A.J., *Actief en afhankelijk, een praktijktheorie voor leiderschap in kerkelijke gemeenten* (Delft: Eburon, 2003), p 55-73.

Remmerswaal beschrijft dat er vanuit verschillende invalshoeken naar leiderschap wordt gekeken. Zo kan leiderschap gezien worden als iets wat aangeboren is, maar ook als iets wat aangeleerd kan worden maar waarvan de stijl verschilt per persoon. Een derde invalshoek is situationeel leiderschap; elke situatie heeft een eigen aanpak of stijl van leiderschap nodig¹⁰. In het algemeen kun je hierover zeggen dat leiderschap zowel met de persoon van de leider als met de situatie te maken kan hebben beide elementen worden meegenomen in het formuleren van de werkdefinitie.

Leiderschap volgende Nagel en Heyda

In het boek “Essenties van leiderschap” geven Nagel en Heyda aan dat het beïnvloeden van anderen iets is wat veel genoemd wordt¹¹ bij het beschrijven van leiderschap. Zij definiëren leiderschap als volgt:

Leiderschap is het dusdanig beïnvloeden van anderen, dat zij vanuit eigen potentieel en verantwoordelijkheid grote prestaties kunnen realiseren¹².

Een belangrijk element van het leiderschapsmodel dat in het boek beschreven wordt is authenticiteit¹³, wat kort gezegd inhoudt dat een leider zichzelf is en leidinggeeft op zijn eigen manier. Dit wordt zelfs de spil van het model genoemd. Goed leidinggeven begint dan ook met zelfkennis, daarna volgt zelfinzicht, daarna leidinggeven aan jezelf en daarna pas leidinggeven aan anderen¹⁴. We vatten deze visie als volgt samen: “Leiderschap is anderen beïnvloeden op je eigen manier.”.

Leiderschap volgens Hazeleger

In hoofdstuk 14 van het boek “De weg van de groep” noemt Hazeleger het bereiken van verandering als overeenkomst tussen verschillende visies op leiderschap. Om verandering te bereiken is het volgens hem nodig om balans te vinden¹⁵. Het is niet geheel duidelijk wat hij hiermee bedoelt. Hij lijkt zijn visie iets te verduidelijken met het begrip “transformerend balanceren”. Kernvragen hierbij zijn: “Waar gaan we heen?” (visie en verbinding), “Wat gaan we doen?” (taak en relatie) en “Hoe houden we het vol?” (mensen en situaties). De drie kernvragen suggereren dat leiderschap zowel doelgericht, taakgericht, als mensgericht is.

Drie niveaus van leiderschap volgens Dane

Een andere auteur die verschillende elementen van leiderschap beschrijft, is H. Dane. Hij onderscheidt de volgende drie niveaus van leiderschap¹⁶:

- Het strategische niveau
- Het organisatorische niveau
- Het operationele niveau

¹⁰ Ibid, 59-64

¹¹ Nagel, A. en Heyda, H., *Essenties van het Leiderschap. Ontwikkel je authentieke leiderschapskwaliteiten* (Soest: Nelissen, 2006), p 29.

¹² Ibid, p 13.

¹³ Ibid, p 49-51.

¹⁴ Nagel, A. en Heyda, H., *Essenties van het Leiderschap. Ontwikkel je authentieke leiderschapskwaliteiten* (Soest: Nelissen, 2006), p 53.

¹⁵ Ark, J. van., *De weg van de groep, leidinggeven aan groepen in gemeente en parochie* (Zoetermeer: Boekencentrum, 2004), p 226.

¹⁶ Ibid p 260 – 270. Dane heeft het hier over “leidinggeven”, maar er is geen duidelijk verschil met “leiderschap”.

Het strategische niveau is het hoogste niveau. Dit niveau heeft te maken met visie van een organisatie of gemeente. Op dit niveau wordt de koers bepaald en worden problemen gedefinieerd en opgelost. Het organisatorische niveau zit onder het strategisch niveau. Dit niveau heeft te maken met coördineren. Op dit niveau wordt er bepaald welke deskundigheid er nodig is om de koers te volgen. Het operationele niveau is het laagste niveau van leidinggeven. Dit niveau heeft te maken met planning en taakverdeling. Op dit niveau wordt bepaald wie wat doet.

Definitie

Uit de verschillende elementen die hierboven genoemd zijn, kan de volgende definitie van leiderschap worden geconstrueerd:

Leiderschap is, vanuit je eigen persoon andere mensen beïnvloeden en aansporen, waarbij je zorgt dat er gedaan wordt wat nodig is om het doel dat je voor ogen hebt, te bereiken.

De volgende opmerkingen worden hier als aanvulling bij geplaatst:

-Er zijn verschillende invalshoeken van waaruit leiderschap bekeken kan worden, de doelgerichte, de taakgerichte en de mensgerichte invalshoek.

-Er zijn verschillende niveaus van leiderschap, het strategische, het organisatorische en het operationele niveau.

1.5.2 Werkdefinitie van het begrip “kerk-zijn”

Er zijn verschillende definities van het begrip kerk-zijn. In deze scriptie wordt de definitie van Teun van der Leer aangehouden. In 2006 heeft hij voor zijn MA – scriptie onderzocht wat het “ecclesiologische minimum” is. Wat maakt dat men kan spreken van een kerk? De aanleiding voor het onderzoek vormde de vele verschuivingen en nieuwe missionaire activiteiten binnen de kerk. Van Der Leer heeft boeken geraadpleegd uit de breedte van de kerk en hierdoor een definitie geformuleerd die door verschillende denominaties onderschreven kan worden. Dit sluit goed aan bij Urban Expression, omdat zij als organisatie interkerkelijk willen functioneren. Aan het eind van zijn onderzoek komt hij tot de volgende definitie:

Kerk is daar waar ‘twee of drie’ samenkomen en in verbondenheid met de kerk van alle tijden en van alle plaatsen belijden dat Jezus HEER is en vormen zoeken om zijn heerschappij in steeds weer nieuwe situaties door de kracht en de gaven van de Heilige Geest gestalte te geven.¹⁷

Deze definitie gebruiken we als werkdefinitie.

¹⁷ Leer, T. van der, De kerk op haar smalst. Op zoek naar een ecclesiologisch minimum voor de kerk aan het begin van de eenentwintigste eeuw (Amsterdam: Vrije Universiteit, 2006) p. 85

Hoofdstuk 2 – Urban Expression Nederland

2.1 Inleiding

Als basis voor dit hoofdstuk zijn de verschillende documenten van Urban Expression bestudeerd en zijn bij de leiders van de verschillende aangesloten projecten kwantitatieve interviews afgenomen. Voor de interviews is bewust gekozen. De reden hiervoor is de diversiteit van de verschillende projecten en de verschillen tussen de documenten en de praktijk. Door de werkwijze van Urban Expression is het bijna onmogelijk om een goed beeld te krijgen van de organisatie zonder beide kanten te onderzoeken.

Bij het onderzoek ligt de focus op de doelgroep van de verschillende projecten en hun context. Daarnaast hebben we studie gemaakt van de visie op leiderschap en de visie op kerk-zijn.

2.2 Urban Expression Nederland

Godsdienstsocioloog Erik Sengers beschreef in 2007 de gemiddelde christen in Nederland als volgt: "Het zijn mensen die op een burgerlijke manier samenleven, met kinderen, een huis en een hypotheek die ze ook daadwerkelijk kunnen afbetalen. Burgers die genieten van een mooi leven en een goed inkomen."¹⁸ Niet iedereen behoort echter tot deze groep. De samenleving is divers en er zijn veel groepen die vergeten lijken te zijn door de kerk. Bovendien seculariseert Nederland. Lang werd Nederland als een christelijke natie gezien. De laatste jaren klinkt de roep dat Nederland een zendingsland is, echter steeds harder¹⁹. Of dat waar is, is moeilijk te controleren, er zijn geen duidelijke criteria voor²⁰.

Desondanks zijn er verschillende organisaties en gemeenten die zich inzetten om de "vergeten groepen" te bereiken met het evangelie. Kerken starten bijvoorbeeld activiteiten om zoekende mensen in contact te laten komen met het evangelie. Een veel gebruikte methode hiervoor is de Alpha-cursus. Ook christelijke organisaties ontwikkelen programma's zodat mensen op verschillende manieren in aanraking komen met het evangelie.

Eén van de organisaties die vergeten groepen bereikt, is Urban Expression Nederland. Deze organisatie ondersteunt gemeentestichting in de binnenstad, oude volkswijken en de aandachtswijken in Nederland en heeft als doel het werven, vormen, toerusten, coachen en verbinden van op zichzelf financierende teams²¹. In de wijken waar de aangesloten teams actief zijn, proberen zij op een creatieve vernieuwende manier vorm te geven aan het christelijke geloof en tegelijkertijd ongelovige mensen mee te nemen in hun zoektocht naar God. Met andere woorden: Urban Expression probeert mensen in aandachtswijken te bereiken door gemeentestichting.

¹⁸ Jong de, G., 'De eenzijdigheid van de brave burgerkerk', CV•Koers 12 (2007), http://www.cvkoers.nl/artikelen/de_eenzijdigheid_van_de_braveburgerkerk.php, bezocht op 08-04-2010

¹⁹ Dekker, W., 'Nederland is zendingsland geworden', Trouw 16-2-2005, zp http://www.trouw.nl/krantenarchief/2005/02/16/2260311/Nederland_is_zendingsland_geworden.html, bezocht op 08-04-2010

²⁰ Dekker, W. "Ontmaskerend, persoonlijk en apologetisch: drie strategieën voor zending in Nederland", <http://www.izb.nl/index.php?cld=201&ald=396>, bezocht op 08-04-2010.

²¹ Urban Expression, "Onze identiteit en visie", <http://post-evangelisch.typepad.com/urbanExpression/visie-en-waarden.html>, Bezocht op 08-04-2010, via <http://www.urbanexpression.nl/>

Urban Expression werkt met kleine teams. De samenstelling en de grootte van deze teams variëren, maar het gaat altijd om een groep die kleiner is dan tien volwassenen. Deze mensen proberen zo snel mogelijk woonruimte te vinden in de wijk die ze op het oog hebben. Zodra deze ruimte gevonden is, verhuizen ze. De eerste tijd proberen ze de wijk beter te leren kennen. Hun tijd en aandacht wordt in beslag genomen door het leren kennen van de wijk, de buurtbewoners en het zoeken naar mogelijkheden om de christelijke boodschap zo goed mogelijk te kunnen communiceren.

Langzaam ontstaan er contacten met mensen, waarin de teamleden kunnen laten zien en vertellen wat het (voor hen) betekent om christen te zijn. In de loop van de jaren zijn er rondom de verschillende teams kleine groepen mensen ontstaan die bij elkaar komen en met elkaar leren wat het inhoudt om een volgeling van Jezus te zijn. Op elke plek zien de groepen en de projecten er anders uit. De ene keer gaat het om een groep vrouwen terwijl op een andere plek de groep vooral bestaat uit mannen. Hoe verschillend de projecten ook zijn, op elke plaats wordt geprobeerd om een christelijke gemeenschap te creëren.

Urban Expression Nederland werkt op verschillende plaatsen, onder verschillende omstandigheden en onder verschillende doelgroepen. Op dit moment zijn er 4 teams aangesloten bij Urban Expression Nederland:

- *In de Praktijk* (Den Haag)
- *The Living Room* (Den Haag)
- *Thugz Church* (Rotterdam)
- *Stichting Kruiskamp* (Amersfoort).

In de projecten van Urban Expression vindt een ontmoeting plaats tussen de teamleden, die relatief hoog opgeleid zijn en vaak al langer christen zijn, en de bewoners van de aandachtswijk, die relatief laag opgeleid zijn en die nauwelijks met het christendom in aanraking zijn geweest. De teamleden proberen aan te sluiten bij de interesse en de geloofsbeleving van de wijkbewoners. Dit maakt het spannend en uitdagend om kerk te zijn.

Urban Expression Nederland werkt met waarden en beloften. Deze waarden en beloften vormen het hart van Urban Expression²².

Wij willen leren van anderen, en de dingen die we doen laten vormen door de ervaringen, ontdekkingen, successen en fouten van mede-arbeiders²³.

De cursief gedrukt zin hierboven is een voorbeeld van een waarde. Alle aangesloten projecten omschrijven deze waarden en beloften en proberen hun werk hierop af te stemmen.

²² Alle waarden en beloften zijn terug te lezen op de website van Urban Expression Nederland. Zie: Urban Expression, "Onze Waarden",

<http://post-evangelisch.typepad.com/urbanexpression/waarden.html>, Bezocht op 08-04-2010.

²³ Urban Expression, "Waarden: nederigheid", via <http://www.urbanexpression.nl/>
<http://post-evangelisch.typepad.com/urbanexpression/waarden-nederigheid.html>., Bezocht op 08-04-2010, via <http://www.urbanexpression.nl/>

Urban Expression is vormgegeven rondom waarden en beloften, die betrekking hebben op de levenswijze en de overtuiging van medewerkers. Deze aanpak zorgt voor diversiteit in de manier waarop de projecten vorm krijgen. Diversiteit is iets waar men bij Urban Expression grote waarde aan hecht. Zij geloven namelijk dat voor het ontstaan van een authentieke christelijke gemeenschap er interactie is tussen het goede nieuws van Jezus en de context.²⁴ Als gemeentestichtende organisatie gelooft Urban Expression dat een gemeente niet overal hetzelfde hoeft te zijn. De principes zijn gelijk, maar de manier waarop deze toegepast worden is afhankelijk van de context.

2.3 De context en de doelgroep van de verschillende projecten die aangesloten zijn bij Urban Expression

Tijdens de interviews met teamleden van de verschillende aangesloten projecten bleek dat drie projecten een vaste groep mensen bereiken met hun werk. In het vervolg noemen we deze groep mensen de doelgroep. Één project was zich nog aan het verdiepen in de buurt waarin ze werkzaam zijn. Voor hen is het te vroeg om te kunnen aangeven welke vorm en doelgroep het project gaat krijgen. Hieronder een lijst met de verschillende doelgroepen die op dit moment bereikt worden:

- Antillianen die behoren tot de “volksklasse” in Rotterdam Zuid²⁵.
- Vooral vrouwelijke en autochtone laag opgeleide Nederlanders en hun kinderen die leven in de wijk Spoorwijk in Den Haag²⁶.
- Eenzame en dakloze mannen in het centrum van Den Haag.

Voor de geïnterviewden van stichting Kruiskamp was het moeilijk om uitspraken te doen over de context of ook wel de wijk. De andere geïnterviewden bleken een heel duidelijk beeld te kunnen schetsen van de mensen met wie ze contact hebben tijdens hun werk.

Wat opviel was dat de verschillende doelgroepen niet overeenkwamen met de opbouw in de verschillende wijken. De groep mensen die bij de verschillende projecten bereikt wordt, is geen weerspiegeling van de buurt waarin het project gevestigd is. Voor alle projecten geldt dat er een subgroep bereikt wordt in plaats van de hele wijk. Dit is opvallend omdat de projecten wel heel wijkgericht te werk gaan.

Toen de teamleden werd gevraagd hun doelgroep in te schatten naar aanleiding van een aantal uitspraken, gebaseerd op criteria die worden gebruikt voor “vogelaarwijken”, bleek dat de verschillende doelgroepen onderling overeenkomsten hebben, maar ook grote verschillen laten zien²⁷. Voor alle projecten geldt dat de doelgroep bestaat uit mensen die een inkomen hebben dat onder het gemiddelde ligt, dat een groot gedeelte van de mensen geen evenwichtige relaties heeft en er weinig mensen een betaalde baan hebben. Op andere onderdelen blijken de projecten te verschillen.

²⁴ Urban Expression, “Geloof: wat is onze bron?”, <http://post-evangelisch.typepad.com/urbanexpression/geloof-wat-is-onze-bron.html>, Bezocht op 08-04-2010, via <http://www.urbanexpression.nl/>

²⁵ Volgens Noort, G., e.a. *Als een kerk opnieuw begint* (Zoetermeer: Boekencentrum, 2008), p. 173

²⁶ Ibid p.141

²⁷ Uitwerking scorelijst “beschrijving van de doelgroep”, bijlage 5.

Ter aanvulling noemden de geïnterviewden nog andere kenmerken over de doelgroep waarmee ze werken. Voor alle projecten geldt dat het mensen zijn die gewend zijn om “te overleven”, die relatief weinig sociale vaardigheden hebben en die veel eisen van het maatschappelijke systeem. Van het maatschappelijke systeem verwachten ze dat het voor hen zal zorgen en hun problemen zal oplossen. Daarnaast vertelden de geïnterviewden dat het waarschijnlijk moeilijkheden zou geven als iemand uit de buurt een leidinggevende taak zou krijgen. Deze moeilijkheden zouden ontstaan, doordat mensen uit de buurt het niet leuk vinden als mensen, die ze al jaren kennen, in een andere verhouding tot hen komen te staan door het innemen van een leidinggevende positie. Verder zou het voor de persoon die in de leidinggevende positie komt moeilijk zijn om met vertrouwelijke informatie om te gaan. Naast deze punten zijn er nog meer kenmerken genoemd²⁸. Het zou te veel afwijken van ons onderzoek om deze hier te noemen.

De punten die hier genoemd zijn, hebben als doel het geven van een globale schets van de doelgroepen waarmee de gemeentestichters die op dit moment aangesloten zijn bij Urban Expression werken. Omdat de doelgroep per project verschilt is het goed om er bewust van te zijn dat dit een globale schets is en dat de uitspraken die gedaan worden over de praktijk niet altijd één op één kunnen worden overgezet. Er moet altijd gekeken worden in hoeverre de uitspraak ook geldt voor de doelgroep waarmee de lezer te maken heeft.

²⁸ De interviews met teamleden van projecten die aangesloten zijn bij Urban Expression Nederland, zijn opgenomen in bijlage 1 t/m 4. In de openbare versie van de scriptie zijn deze bijlagen niet opgenomen uit privacyoverwegingen.

Deel 1 – Onderzoek naar leiderschap en kerk-zijn

“Leiderschap heeft te maken met mensen vrijzetten en hun potentieel vrijmaken”

Auke Veenemans

“Toen we begonnen, hadden we allemaal westerse idealen, heel democratisch, iedereen erbij betrekken en verantwoordelijkheid geven, toen ontdekten we dat mensen daar niet op zaten te wachten, ze hebben behoefte aan hiërarchie en duidelijkheid.”

Daniël de Wolf

“Niet alles moet uitgevoerd worden door één leider, iedereen moet iets bijdragen”

Lindsey Vlaardingerbroek

Hoofdstuk 3 – de visie van Urban Expression Nederland op Leiderschap en kerk-zijn

3.1 Inleiding

In dit hoofdstuk wordt onderzocht wat de visie is van zowel Urban Expression Nederland als de daarbij aangesloten projecten, op leiderschap en kerk-zijn. Het eerste gaat om de visie van de organisatie, zoals die naar buiten toe uitgedragen wordt, hiertoe is het document “visie en waarden” bekeken, (dat inmiddels in digitale vorm op de website staat). Het tweede gaat over de visie die er binnen de verschillende projecten is, hiertoe zijn interviewvragen gesteld aan teamleden van de projecten die aangesloten zijn bij Urban Expression.

3.2 Visie op leiderschap

Al de geïnterviewden gaven aan het erg belangrijk te vinden om het leiderschap in teamverband vorm te geven. Dit komt overeen met het missie statement en de waarden van Urban Expression. Hier staat in dat ze werken met teams. In de waarden van Urban Expression is dit duidelijk verwoord.

Wij zien het vitale belang van teamwerk, netwerken en rekenschap afleggen aan elkaar en erkennen dat individuen en kerken elkaar nodig hebben²⁹.

Een leider moet volgens de geïnterviewden vooral zijn eigen beperkingen goed kennen, het potentieel bij teamleden en bezoekers zien en proberen om deze personen tot hun recht te laten komen. Om mensen tot hun recht te laten komen moet een leider het goede voorbeeld geven, duidelijkheid en richting aangeven, kritisch en opbouwend zijn, vertrouwen hebben, delegeren en loslaten, en verantwoordelijkheid dragen. Daarnaast vertelden de geïnterviewden dat de mensen met wie ze werken het meest behoefte hebben aan heel veel acceptatie, geduld, genade en liefde.

Achterliggende bijbelgedeelten

In de interviews hebben we gevraagd naar enkele bijbelgedeelten die de geïnterviewden hebben geïnspireerd en die hun mening gevormd hebben. Wij hebben voor deze aanpak gekozen, omdat we de Bijbel als normerend zien als het gaat over de invulling van leiderschap in de gemeente. Daarnaast geeft dit een inzicht in de visie van de geïnterviewden.

Belangrijke lessen over leiderschap die de verschillende teamleden hebben geleerd uit de Bijbel zijn vooral de gedeelten waarin Jezus laat zien, of zegt dat een leider niet meer is dan een ander³⁰. Verder worden er ook andere stukken uit het Nieuwe Testament genoemd waarin dezelfde boodschap naar voren komt.³¹

²⁹ Urban Expression, “Waarden: relaties”, <http://post-evangelisch.typepad.com/urbanexpression/waarden-relaties.html>, Bezocht op 08-04-2010, via <http://www.urbanexpression.nl/>

³⁰ Johannes 13:1-20, Het gedeelte van de voetwassing van de discipelen,

Mattheus 23:8, hierin zegt Jezus dat ze zich geen rabbi mogen noemen omdat iedereen gelijk is.

³¹ 1 Petrus 2:4-5, gedeelte waarin gezegd wordt dat alle gelovige gelijk zijn, het priesterschap van alle gelovige.

Naast het voorgaande punt wordt ook genoemd dat leiders niet alles hoeven te kunnen. De gedeeltes die hier een belangrijke rol in spelen zijn de gedeeltes over de Heilige Geest die werkt door iedereen heen. Een voorbeeld van een genoemd passage is het gedeelte waar de kerk wordt vergeleken met een lichaam.³²

De vorm van het leiderschap

Op dit moment is het leiderschap van de verschillende projecten heel plat. Besluiten worden in teamverband genomen en er zijn geen aangewezen personen die een doorslaggevende stem hebben. Of het leiderschap in de toekomst ook op deze manier eruit zal zien is de vraag.³³ De reden hiervoor is de waarde die de aanleiding is voor dit onderzoek. In de waarden van Urban Expression staat het volgende over lokaal leiderschap:

Wij geloven niet in het afhankelijk maken van anderen aan onszelf, maar in het ontwikkelen van lokaal leiderschap, dat de capaciteit heeft om zichzelf in stand te houden en te vermenigvuldigen in gemeenten die groeien naar volwassenheid³⁴.

Het is nog maar de vraag of mensen uit de doelgroep op dezelfde manier in een leiderschapsteam kunnen functioneren. Op welke manier lokaal leiderschap vorm kan krijgen binnen de projecten is nog niet duidelijk. Wel geeft een aantal van de ondervraagden aan in de toekomst te willen werken met lokale leiders. Er zijn tijdens de interviews verschillende redenen genoemd om te willen werken met lokale leiders. De genoemde redenen samen worden in hoofdstuk 6 behandeld. In dit hoofdstuk worden deze redenen, samen met de in de literatuur gevonden argumenten in een historisch perspectief geplaatst en beoordeeld.

Het is opvallend om te zien dat de verschillende projecten in de toekomst graag willen werken met lokale leiders, terwijl er door dezelfde geïnterviewden wordt gezegd dat dit nog weleens verschillende problemen met zich mee kan brengen. Bij de geïnterviewden valt vooral de spanning op tussen de wens om dit te doen van de huidige leiders en de mogelijke bezwaren van de doelgroep. De doelgroep kan soms niet goed overweg met de verandering in de onderlinge verhouding die het aanstellen van een lokale leider met zich meebrengt. Een geïnterviewde gaf aan dat mensen het niet prettig vinden als ze opdrachten van buurtbewoners krijgen. Dit voelt voor hen aan alsof deze mensen zich verheffen boven de rest en dat geeft vaak spanningen.³⁵ Een ander verschil dat opvalt is het verschil tussen het soort leiders dat de doelgroep volgens de geïnterviewden nodig heeft en de ervaring die de verschillende geïnterviewden hebben met lokaal leiderschap. Volgens de geïnterviewden hebben de mensen behoefte aan liefde, genade en vrede stichters. Dit staat lijnrecht tegenover de ervaring die ze hebben met lokale leiders die vooral zwart-wit zijn in hun leidinggeven en op een hiërarchische manier te werk gaan.

³² 1 Korinthe 12:12-30

³³ Interview met Daniel de Wolf, Bijlage 1, vraag 7, 15, 17 en 19.

³⁴ Urban Expression, "Onze identiteit en visie", <http://post-evangelisch.typepad.com/urbanexpression/waarden-creativiteit.html>, Bezocht op 17-02-2010, via <http://www.urbanexpression.nl/>

³⁵ Interview met Matthijs en Lindsey Vlaardingerbroek, Bijlage 3, vraag 16 en 17.

3.3 De visie op kerk-zijn

3.3.1 De visie van Urban Expression

Urban Expression heeft als organisatie geen uitgesproken visie op kerk-zijn. In het document “visie en waarden” staat hierover het volgende:

“Urban Expression is niet geïnteresseerd in het opleggen van modellen van kerk-zijn. Er is niet een bepaald model van kerk-zijn waar wij voorstanders van zijn. Van teams wordt verwacht dat zij zeer zorgvuldig luisteren naar de plaatselijke gemeenschap en wegen van kerk-zijn ontdekken die geworteld zijn in deze cultuur.”³⁶

Er is dus een voorkeur om het ontwikkelen van manieren van kerk-zijn per project te laten verschillen en de invulling over te laten aan de leden van het gemeentestichtend team. Er wordt niet begonnen met een vaste definitie of een bepaald beeld van kerk-zijn, maar de manier van kerk-zijn wordt ontwikkeld door het contact met de doelgroep. Het begint met de praktijk en niet met theorie.

Verderop in het document staat echter wel het volgende:

“Wij zijn toegewijd aan een eenvoudige kerk, gericht op zending, geworteld in de plaatselijke cultuur en toerusting voor ieder in het ontwikkelen en inzetten van hun door God gegeven gaven”³⁷.

In deze zin wordt een aantal dingen genoemd die te maken hebben met de visie op kerk-zijn. Als eerste wordt “een eenvoudige kerk” genoemd. Dit zegt duidelijk iets over de vorm van kerk-zijn, hoewel het ruimte laat voor verschillende invullingen. Als tweede wordt “gericht op zending” genoemd. Als derde wordt “geworteld in de plaatselijke cultuur” genoemd. Hieruit kan opgemaakt worden dat er een voorkeur is voor een vorm van kerk-zijn die aansluit bij de mensen uit de wijk. Als laatste wordt “toerusting voor ieder in het ontwikkelen en inzetten van hun door God gegeven gaven” genoemd. Dit zou betekenen dat er bij het ontwikkelen van een vorm van kerk-zijn rekening gehouden wordt met de inbreng van gemeenteleden volgens hun gaven.

Ook worden er in het document vijf kernwoorden genoemd, die de teams moeten helpen bij het beschrijven van het begrip kerk-zijn. De vijf kernwoorden zijn: zending, gemeenschap, aanbidding, trinitarisch (Vader, Zoon en Heilige Geest) en katholiciteit (verbinding met de kerk van alle tijden en plaatsen)³⁸. Deze kernwoorden laten iets doorschemeren van een visie op kerk-zijn. “Zending” hebben we hierboven al besproken. In het begrip “trinitarisch” klinkt iets door van de ‘Missio Dei’- gedachte: De Vader zendt de Zoon, die op Zijn beurt zijn discipelen erop uit zendt, en hen in dat verband toerust met de Heilige Geest. Het begrip “gemeenschap” sluit hierbij aan. De Zoon stuurde Zijn discipelen en rusten hen toe met de Heilige Geest. Hierdoor ontstonden nieuwe gemeenschappen waarin relaties met elkaar een afspiegeling moeten zijn van de liefdesband tussen de Vader, Zoon en Heilige Geest. De God die in zichzelf relatie is.

³⁶ Urban Expression, “Onze identiteit en visie”, <http://post-evangelisch.typepad.com/urbanExpression/visie-en-waarden.html>, Bezocht op 08-04-2010, via <http://www.urbanexpression.nl/>

³⁷ Urban Expression, “Onze beloften”, <http://post-evangelisch.typepad.com/urbanexpression/onze-beloften.html>, Bezocht op 08-04-2010, via <http://www.urbanexpression.nl/>

³⁸ Urban Expression, “Onze Waarden”, <http://post-evangelisch.typepad.com/urbanexpression/waarden.html>, Bezocht op 08-04-2010, via <http://www.urbanexpression.nl/>

Het begrip “aanbidding” heeft te maken met het uitten van de liefde naar God. De kerk is als gemeenschap verbonden met God en uit hun liefde richting God op diverse manieren. Katholiceit zegt iets over de relatie met andere kerken, maar het is een breed begrip dat heel verschillend geïnterpreteerd kan worden en het is hier niet duidelijk wat er mee bedoeld wordt.

In een gesprek met Oeds Blok, werd duidelijk dat Urban Expression zich bewust is van het feit dat ze wel degelijk een bepaalde visie op kerk-zijn hebben. Er is zelfs sprake van een theologie van Urban Expression. Binnenkort verschijnt hier een artikel over. De vijf kernwoorden vertegenwoordigen belangrijke thema’s die aan de teams van alle projecten worden meegegeven, met als doel dat ze daar zelf een visie over te ontwikkelen.

3.3.2 De visie op kerk-zijn van de geïnterviewden

In de interviews werd de geïnterviewden gevraagd naar hun visie op kerk-zijn. Twee dingen kwamen bij alle geïnterviewden op één of andere manier naar voren: gemeenschap en toewijding aan Jezus. Het vormen van een hechte gemeenschap is belangrijk, omdat weinig mensen in de verschillende doelgroepen evenwichtige relaties hebben. De gemeente kan zo een soort familie zijn voor deze mensen en hen laten ervaren wat gemeenschap betekent. Geloof in en toewijding aan Jezus is onmisbaar voor een christelijke gemeente. Het is echter bij geen van de projecten een voorwaarde voor het horen bij de gemeente.

In de praktijk blijkt dat er bij alle projecten (behalve bij het project dat nog moest starten) een kerngroep is ontstaan van mensen die regelmatig bij meerdere activiteiten aanwezig zijn. Veel van deze mensen zijn christen geworden, maar niet allemaal. Naast deze kerngroep is er ook een randgroep. Mensen in deze groep kunnen ook op zoek zijn naar God, maar worden vooral aangetrokken door de gemeenschap. Deze mensen worden wel gezien als deel van de gemeente. Dit is een duidelijke uitwerking van het belong-believe-behave model; men hoort eerst bij de groep en wordt dan mogelijk christen, maar het is geen voorwaarde.

Er werd ook gevraagd welke bijbelgedeelten of theologie de geïnterviewden geïnspireerd had om te komen tot deze visie. Hierbij werden verschillende dingen genoemd. Er werd verwezen naar de manier hoe Jezus met God en mensen omging. Verder werd er verwezen naar het boek “Christian Theology” van M.J. Erickson. De belangrijkste overeenkomst in de antwoorden, was dat er veel naar de eerste gemeenten in het Nieuwe Testament werd verwezen, vooral naar brieven van Paulus.

Verhoudingen met andere kerken

In de interviews werd ook de vraag gesteld wat de geïnterviewden dachten over de verhouding met andere kerken. Alle geïnterviewden hechten er waarde aan om contact te hebben met kerken. Hierbij wordt contact met de verscheidene kerken in de wijk of buurt genoemd en de mogelijkheid om aan te sluiten bij een denominatie. Voor dat laatste werden de volgende redenen genoemd:

- Deel uit maken van een groter geheel
- Verantwoording afleggen.
- Coaching krijgen
- Leren van ervaring van andere kerk
- Financiële hulp
- Voorbede
- Contact met andere christenen, zodat je niet losstaat als gemeente
- De gemeente het gevoel geven dat ze deel zijn van een grotere familie

De ervaringen van de geïnterviewden met andere kerken of kerkgenootschappen waren iets minder positief. Eén geïnterviewde vertelde dat ze moeite hadden om een denominatie te vinden die aansloot bij hun normen en waarden. Ze hadden wel contact met een gemeente in de buurt, maar dat was inmiddels verwaterd, omdat het veel inspanning kostte van beide zijden. Het aangesloten zijn bij een denominatie zou volgens hem nog meer inspanning en ook geld kosten en hij vroeg zich af of de kosten tegen de baten zouden opwegen.

Een andere geïnterviewde ondervond ook problemen met de “kosten” van lidmaatschap van een denominatie. De verschillende denominaties, waarmee hij in gesprek was, stelden eisen, zoals het betalen van contributie of duidelijke afspraken rondom het lidmaatschap van gemeenteleden. Uiteindelijk is er een stichting opgericht, met mensen uit verschillende kerken, waaraan verantwoording afgelegd wordt door het team. Ook wordt er in een aantal kerken collectes gehouden en gebeden voor het project. De wens om aan te sluiten bij een denominatie blijft bestaan.

3.4 Conclusie

Wat betreft de visie op leiderschap staat gedeeld leiderschap centraal. Zowel voor hun het gemeentestichtend team als eventuele toekomstige lokale leiders. Dit is zowel terug te zien in de interviews als de waarden van Urban Expression. Leiderschap met elkaar delen wordt als waardevol gezien, omdat iedereen verschillende mogelijkheden en beperkingen heeft en men elkaar op deze manier kan aanvullen en verantwoording aan elkaar kan afleggen. Wij nemen de waarde van gedeeld leiderschap mee en voegen het ook toe aan de werkdefinitie. Wel vinden wij het belangrijk om per doelgroep te bekijken of deze waarde aansluit. We kunnen ons voorstellen dat er doelgroepen zijn waarbij het beter is om één leider aan te stellen.

Het doel van het leiderschap is volgens alle geïnterviewden het ‘verder helpen van de ander’. Het dienende aspect van leiderschap wordt dan ook erg belangrijk gevonden. Naast het dienende teamleiderschap streven de meeste geïnterviewden naar een situatie waar lokale leiders hun taken overnemen. Uit de interviews blijkt dat er eerst nog wel een aantal hindernissen genomen moet worden voordat dit realiteit kan worden. Veel geïnterviewden geven aan dat het overdragen van alle verantwoordelijkheden naar lokale leiders waarschijnlijk niet in de nabije toekomst zal plaatsvinden.

Urban Expression legt geen kerkmodellen op en laat dit aan de projecten over. Wel noemt het document een aantal zaken dat te maken heeft met een visie op kerk-zijn voornamelijk: de eenvoud, het aanpassen aan de context en vijf kernwoorden (zending, gemeenschap, aanbidding, trinitarisch, katholiciteit). Binnen de teams van de projecten die aangesloten zijn bij Urban Expression zijn er verschillende visies op kerk-zijn, geïnspireerd door verschillende Bijbelgedeelten. Drie dingen komen bij de geïnterviewden steeds naar voren: eenvoud, aanpassing aan de doelgroep en inspanning. De projecten zijn qua kerkmodel sterk gericht op de doelgroep en bij allemaal speelt gemeenschap en gericht zijn op Jezus een rol. De bijbelgedeelten en theologie, die de geïnterviewden hebben geïnspireerd bij het vormen van een visie op kerk-zijn, verschillen, hoewel de nieuwtestamentische gemeenten hierbij over het algemeen een belangrijke rol in spelen. Bij alle projecten is er in meer of mindere mate de wens om contact te hebben met andere gemeenten. In de praktijk blijkt het echter moeilijk te zijn om aansluiting te vinden.

Aanvulling van de werkdefinities

Hieronder worden aan de werkdefinitie van leiderschap de volgende zaken toegevoegd:

- Leiderschap werkt volgens Urban Expression het beste in een team met mensen die elkaar aanvullen en steunen.
- Leiderschap is gericht op het dienen van de ander.
- Leiderschap is gericht op het verder helpen van de ander.

De werkdefinitie van kerk-zijn wordt niet aangepast, omdat de definitie aansluit bij de visie van Urban Expression en de zaken die in dit hoofdstuk genoemd zijn, al in de definitie opgenomen zijn (zoals gavengerichtheid).

Hieronder staan de gewijzigde werkdefinities. De dikgedrukte gedeelten zijn toegevoegd of aangepast.

Leiderschap

*Leiderschap is, **als team dat elkaar aanvult en steunt**, andere mensen **dienen, helpen op hun weg**, beïnvloeden en aansporen, waarbij je zorgt dat er gedaan wordt wat nodig is om het doel dat je voor ogen hebt, te bereiken.*

-Er zijn verschillende invalshoeken van waaruit leiderschap bekeken kan worden, de doelgerichte, de taakgerichte en de mensgerichte invalshoek.

-Er zijn verschillende niveaus van leiderschap, het strategische, het organisatorische en het operationele niveau.

Kerk-zijn

Kerk is daar waar 'twee of drie' samenkomen en in verbondenheid met de kerk van alle tijden en van alle plaatsen belijden dat Jezus HEER is en vormen zoeken om zijn heerschappij in steeds weer nieuwe situaties door de kracht en de gaven van de Heilige Geest gestalte te geven.

Hoofdstuk 4 - leiderschap en kerk-zijn in het Nieuwe Testament

4.1 Inleiding

In dit hoofdstuk onderzoeken we de structuur van de nieuwtestamentische gemeenten. Hierbij kijken we naar de taken binnen de gemeenten en in het bijzonder naar leiderschap. Hiermee beperken we ons sterk. De nieuwtestamentische gemeenten waren immers de eerste christelijke gemeenten en waren dus pioniers op het gebied van kerkstructuur en leiderschap. In de bijna 2000 jaar daarna zijn er verschillende kerkstructuren en vormen van leiderschap ontstaan. Deze beperking heeft de volgende redenen:

- We zoeken naar een Bijbelstheologische basis van kerk-zijn en leiderschap in de gemeente. Hoewel het Nieuwe Testament geen ecclesiologisch handboek is, waar precies in staat hoe een kerk eruit moet zien, kan er wel een vergelijking gemaakt worden tussen verschillende gemeenten en hun leiders, teneinde een Bijbels gemeente- en leiderschapsmodel te maken.
- In de interviews met de mensen uit gemeentestichtende projecten kwam naar voren dat zij geïnspireerd zijn door wat er over verschillende gemeenten in de Bijbel is geschreven.
- Het Nieuwe Testament is een missionair boek³⁹. De eerste gemeenten pionierden in het zoeken naar vormen en uitingen van hun geloof, manieren van gemeentezijn en de verhouding met hun cultuur. Zij hadden veel van de uitdagingen die gemeenten in aandachtswijken ook hebben. Dit is ook de visie van Urban Expression. Het was dan ook de wens van de opdrachtgever om het Nieuwe Testament meer te nemen in ons onderzoek.

In paragraaf 4.2.1 beschrijven we de mensen in de nieuwtestamentische gemeenten. De structuur van deze gemeenten wordt beschreven in paragraaf 4.2.2. Paragraaf 4.2.3. gaat over de taken die er in de nieuwtestamentische gemeente waren en in paragraaf 4.3. kijken we specifiek naar leiderschap. In paragraaf 4.4 trekken we conclusies over de les die er van nieuwtestamentische gemeenten geleerd kan worden.

4.2 Hoe de nieuwtestamentische gemeenten eruitzagen

4.2.1 De mensen in de eerste gemeenten

De filosoof Celsus schreef rond 178 n. Chr. dat “alleen vrouwen, slaven en kinderen zo dom waren om zich bij een christelijke gemeente aan te sluiten”. Veel moderne auteurs hebben Celsus en andere vroege critici hierin gevolgd. Er zijn echter aanwijzingen dat de mensen in de eerste gemeenten uit vrijwel alle maatschappelijke lagen van de bevolking kwamen. De nieuwtestamentische gemeenten bevonden zich allemaal in een stedelijke omgeving, waar mensen van verschillende rangen en standen leefden⁴⁰. Behalve de allerhoogste aristocraten en senatoren waren alle lagen die in de stad voorkwamen in de gemeenten vertegenwoordigd. Ook de dagloners en slaven van het platteland ontbraken niet⁴¹.

³⁹ Bosch, D.J., *Transforming mission: Paradigm Shifts in Theology of Mission* (New York: Orbis books, 1991), p 15.

⁴⁰ Noort, e.a. *Als een kerk opnieuw begint*, p 35.

⁴¹ Meeks, W.A., *The First Urban Christians* (New Haven: Yale university press, 1984), p 52.

Armen en rijken, mannen en vrouwen, slaven en vrije burgers, waren allemaal lid van dezelfde gemeente⁴², hoewel er ook een aantal gemeenten met alleen Joodse christenen (voornamelijk in Syrië⁴³) of alleen heidense christenen⁴⁴ waren. Het is niet duidelijk hoeveel mensen er zo arm waren dat ze financiële hulp nodig hadden⁴⁵, maar een behoorlijk deel van de nieuwtestamentische christenen was slaaf of vroeger slaaf geweest. Slaven waren vaak mensen die zichzelf uit armoede verkochten. Het was gebruikelijk dat een slaaf voor zijn dertigste levensjaar vrij werd gelaten⁴⁶.

Er is sprake van zoiets als een “typische christen” in de nieuwtestamentische gemeenten; de kleine handelaar of ambachtsman (of –vrouw)⁴⁷. De middenklasse, dus de groep, die “boven de arbeiders staat”, was sterk vertegenwoordigd. Hoewel er relatief weinig mensen uit de hogere sociale klassen kwamen, hadden deze wel veel invloed en steunden ze gemeenten financieel⁴⁸. De sociale diversiteit en het verschil in achtergrond kon voor onenigheid zorgen. In Korinthe gedroegen de rijken zich bijvoorbeeld egoïstisch bij het avondmaal.⁴⁹

De nieuwtestamentische gemeenten waren dus heterogeen van samenstelling. Waarbij de middenklasse wel als gemiddelde gezien kan worden, maar de lagere en vooral de hogere sociale klassen niet onderschat mogen worden. De diversiteit kon voor onenigheid zorgen, maar kan ook gezien worden als de kracht van de gemeenten. De gemeenten konden zichzelf immers financieren en binnen de gemeenten was er ervaring met werk op verschillende niveaus, wat voor het koninkrijk van God kon worden ingezet.

4.2.2 De structuur van de nieuwtestamentische gemeenten

In de vorige paragraaf is aandacht besteed aan de sociale context van de eerste christenen. Hier is te lezen dat de eerste christenen uit verschillende lagen van de samenleving kwamen. In deze paragraaf besteden we aandacht aan de manier waarop hun gemeenschappelijk samenkomsten georganiseerd waren. Daarnaast zullen kort de kenmerken van deze mensen genoemd worden.

De gemeente in Jeruzalem

De opstanding van Jezus en de uitstorting van de Heilige Geest hadden een enorme impact op de discipelen. Het hele tijdsbesef en toekomstbeeld werd op de kop gezet. Deze gebeurtenissen werden gezien als tekenen van de eindtijd. Het Koninkrijk van God was aangebroken⁵⁰. In de toespraak van Petrus op de eerste Pinksterdag is deze gedachte dit terug te zien. In Handelingen 2:17-21 citeert hij de profetie uit Joël 3:1-5 over het einde van de tijd en vertelt dat deze tijd toen aangebroken was. De eerste dag breidde het aantal leerlingen zich uit tot een aantal van ongeveer drieduizend. Dit getal wijst erop dat er een grote opwekking plaatsvond.

⁴² Noort, e.a. *Als een kerk opnieuw begint*, p 39.

⁴³ Ibid, p 39.

⁴⁴ Bijvoorbeeld de gemeente in Galaten (Gal 4:8), Beg p 623.

⁴⁵ Dunn, J.D.G., *beginning from Jerusalem. Christianity in the making.*, (Grand Rapids: Wm. B. Eerdmans Publishing Co., 2009), p 632-633.

⁴⁶ Ibid 631.

⁴⁷ Noort, e.a. *Als een kerk opnieuw begint*, p 39.

⁴⁸ Dunn, J.D.G., *beginning from Jerusalem*, p 626.

⁴⁹ Noort, e.a. *Als een kerk opnieuw begint*, p 39.

⁵⁰ Fee, G.D., *De Heilige Geest in de gemeente* (Hoenderloo: Novapres, 2007), p 63-66

De discipelen aan wie Jezus de uitstorting van de Heilige Geest had voorspeld, waren niet door Hem geïnstrueerd over de manier waarop ze aan deze beweging vorm moesten geven. Jezus deed tijdens zijn leven geen praktische uitspraken hierover⁵¹. Dit feit samen met het wonderlijke karakter van de gebeurtenis en de lessen uit de geschiedenis van andere opwekkingbewegingen maken het erg waarschijnlijk dat de organisatie ad hoc verliep en dat alles spontaan bedacht moest worden.

De enige plek waar in het Jeruzalem van die tijd zoveel mensen tegelijkertijd bij elkaar konden komen was in de tempel. Hier speelde zich dan ook een groot gedeelte van het religieuze leven af. Mogelijk heeft ook de bovenzaal waar de leerlingen op de Heilige Geest gewacht hadden een belangrijke rol gespeeld⁵².

Naast de bijeenkomsten in de tempel hebben kleine huisgroepen een belangrijke rol gespeeld. Deze bijeenkomsten aan huis waren niet nieuw. Het joodse geloof speelde zich voor een groot deel thuis af. In zulke situaties was de huiseigenaar verantwoordelijk voor de bijeenkomst.

Er zijn twee tradities over het aantal synagogen in Jeruzalem ten tijden van de val (70 na Chr.) Volgens de eerste waren er driehonderdvierennegentig synagogen en volgens de andere vierhonderdtachtig. Als je kijkt naar de oppervlakte van de stad in die tijd is het niet mogelijk dat er zoveel ruimten zijn geweest die alleen dienst deden als gebedshuis. Er moet dan ook een groot aantal huizen meegerekend zijn als synagogen om op deze getallen te komen. Hieruit blijkt hoe belangrijk de huisgodsdienst was binnen het Jodendom van de eerste eeuw.⁵³ Ook onder de volgelingen van Jezus was het gebruikelijk om bij elkaar te komen in huizen (Handelingen 1:13; 2:2, 46; 5:42; 12:12; 16:15 enz.). In de beschrijving van de eerste gemeente van Lucas is dit een terugkerend gegeven⁵⁴.

De eerste gemeenten zagen zichzelf als een vernieuwende stroming binnen het Jodendom⁵⁵. De spontane, massale groei en het feit dat het religieuze leven zich voor een groot gedeelte thuis afspeelde, maakte het moeilijk voor de stroming om binnen het Joodse geloof vaste vormen aan te nemen. We kunnen concluderen dat de organisatie van de eerste gemeente in Jeruzalem weinig vaste vormen heeft gehad. Het boek Handelingen laat zien dat er wel bepaalde patronen en gebruiken waren in de gemeente in Jeruzalem. Zo waren de eerste gelovigen veel in de tempel (Hand 2:46; 3:1; 5:42). Daarnaast moet ook aandacht besteed worden aan de spontane activiteiten (Hand 2: 45-46) die in de jonge gemeente in Jeruzalem volgde op de uitstorting van de Heilige Geest.

De Paulinische gemeente

De gemeenten die Paulus gesticht heeft, vormen een groot gedeelte van de gemeenten in de eerste eeuw⁵⁶. Tijdens zijn zendingsreizen deed Paulus vooral de belangrijke (handels)steden van regio's of Romeinse provincies aan. De gemeenten die Paulus stichtte, bevonden zich dan ook vooral in de steden. Vanuit de steden kon het goede nieuws zich verspreiden naar omliggende gebieden.

⁵¹ Martin, R.P. en Davids, P.H. (red.), *Dictionary of the Later New Testament and Its Developments*, p 219.

⁵² Dunn, J.D.G., *beginning from Jerusalem*, p 180-181.

⁵³ Martin, R.P. en Davids, P.H. (red.), *Dictionary of the Later New Testament and Its Developments*, p 221.

⁵⁴ Zwiep, A.W., 'Kerk tussen ideaal en werkelijkheid', *Soteria* 22/4 (Sliedrecht: Merweboek uitgeverij, 2005) p 34

⁵⁵ Martin, R.P. en Davids, P.H. (red.), *Dictionary of the Later New Testament and Its Developments* (Westmont : InterVarsity Press, 1997) p 220

⁵⁶ Zoals in paragraaf 3.2.1 *De mensen in de eerste gemeenten* is te lezen, waren er ook gemeente in Syrië. In deze scriptie wordt er niet dieper op deze gemeente in gegaan.

Paulus begon zijn prediking in de synagoge, wanneer de betreffende stad er één had. Vaak namen mensen aanstoot aan zijn prediking en werd hij uit de synagoge gezet. Als dit gebeurde, zette Paulus zijn werk voort bij iemand in huis. Dit was altijd het huis van een rijk persoon⁵⁷. De meeste huizen boden namelijk plaats voor maximaal 10 personen⁵⁸. In grotere huizen, pasten 30-50 personen. In sommige steden, waren daarom waarschijnlijk meerdere gemeenten⁵⁹.

In Handelingen kunnen we lezen dat er verschillende soorten leiders waren in de eerste gemeenten. Ten eerste werden er oudsten aangesteld (Hand 14:23). Zij hadden de leiding over de gemeente en bewaakten de veiligheid. Meer over de oudsten is te lezen in paragraaf 4.3.8. Naast deze oudsten hadden de gastheren van de meeste gemeenten ook gezag. Dit informele gezag hadden ze, doordat ze voor onderdak zorgden. Als gastheer zorgden zij ook voor de veiligheid en de regels. De andere gelovigen mochten, door de Heilige Geest geleid, op elk moment een bijdrage leveren aan de bijeenkomsten⁶⁰.

De vieringen werden georganiseerd rond een maaltijd. Tijdens deze maaltijd werd er brood gebroken, wijn gedronken, gebeden, gesproken en gezongen. De verdere invulling, zal per gemeente en samenkomst verschillen⁶¹.

De omgang met elkaar en met niet-christenen

De nieuwtestamentische gemeenten waren hecht. Door de Heilige Geest maakte ze deel van het Lichaam van Christus. Dit is terug te zien in het sterk familiere taalgebruik in de verschillende brieven⁶². Paulus noemt de geadresseerden "geliefde broeders en zusters"⁶³. Een ander voorbeeld hiervan is dat Paulus de lezers groet met een heilige kus⁶⁴.

Dat de onderlinge banden erg sterk waren, gold niet alleen voor de mensen in de eigen gemeente, maar ook richting de mensen in de andere gemeenten. Dit is ook terug te zien in de collecte die Paulus organiseerde voor de gemeente in Jeruzalem en de respons van de verschillende gemeenten. De manier waarop de gelovigen met elkaar omgingen was uniek. Deze manier van omgang heeft dan ook nieuwe mensen aangetrokken. Opvallend is ook de openheid richting niet-christenen. De gemeenten stonden niet vijandig tegenover hen, maar stemden de bijeenkomsten juist op hen af⁶⁵.

⁵⁷ Dunn, J.D.G., *beginning from Jerusalem*, p 602

⁵⁸ Dunn, J.D.G., *beginning from Jerusalem*, p 606

⁵⁹ Meeks, W.A., *The First Urban Christians*, p 76. Zie ook Romeinen 16:5

⁶⁰ Martin, R.P. en Davids, P.H. (red.), *Dictionary of the Later New Testament and Its Developments* p 222

⁶¹ Noort, e.a. *Als een kerk opnieuw begint*, p. 38

⁶² Meeks, W.A., *The First Urban Christians*, p 84-87

⁶³ Rom.12:19, 1 Kor. 10:14, 1 Kor. 15:58, 2 Kor. 7:1, 2 Kor. 12:19 en Fil. 2:12

⁶⁴ Rom. 16:16, 1 Kor. 16:20, 2 Kor. 13:12, 1 Tess. 5:26

⁶⁵ Paas, S., *De werkers van het laatste uur* (Zoetermeer: Boekencentrum, 2003), p 109-126

4.2.3 De taken in nieuwtestamentische gemeenten

Verschillende taken

In de verschillende nieuwtestamentische gemeenten werden allerlei taken uitgevoerd door de gemeenteleden. Sommige taken hadden een meer leidinggevend karakter, andere meer een ondersteunend karakter. H. de Roest noemt onder andere missionaire voortrekkers en catecheten, maar ook gastheren en -vrouwen, maaltijdbereiders en mensen die hielpen de uitrusting voor reizigers klaar te leggen⁶⁶. Er is geen algemene lijst met taken die in elke gemeente uitgevoerd werden, het is aannemelijk dat dit per gemeente verschilde.

Iedereen een taak

Op verschillende plekken in zijn brieven spreekt Paulus over het “lichaam van Christus”. De kerk is als een lichaam, waarvan de verschillende delen van elkaar verschillen en allemaal een taak hebben. Alle delen hebben elkaar nodig en de één is niet meer of minder dan de ander. C.K. Barret beweert dat dit betekent dat iedereen in de nieuwtestamentische gemeenten een taak had⁶⁷.

Gaven

In dit verband noemt Barret 1 Korinthe 12. Hier schrijft Paulus niet zozeer over taken in het lichaam, als wel over gaven. Op verschillende plekken in het Nieuwe Testament komen verscheidende geestesgaven voor⁶⁸:

- Romeinen 12:6-8: profeteren, bijstand verlenen (dienen), onderwijzen, troosten (vermanen), (weg)geven, leiden, barmhartig zijn.
- 1 Korintiërs 12:4-11: wijsheid, kennis, groot geloof, genezing, wonderen verrichten (werking van krachten), profeteren, onderscheiden wat wel en wat niet van de Geest afkomstig is (onderscheiden van Geesten), in klanktaal spreken (allerlei tongen), uitleggen van de betekenis van klanktaal (vertolking van tongen)
- Efeziërs 4:11: apostelen, profeten, evangelieverkondigers (Evangelisten), herders en leraren
- 1 Petrus 4:11: het woord voeren (spreken), helpen (dienen)

Er wordt echter bij geen van de opsommingen beweerd, dat het een volledige lijst van alle gaven is. Er zouden dus nog meer gaven gefunctioneerd kunnen hebben in de nieuwtestamentische gemeenten. Wij volgen Barret en beschouwen deze teksten als descriptieve opsommingen⁶⁹; er wordt beschreven welke gaven er voorkwamen in betreffende gemeente(n), niet welke gaven er allemaal konden voorkomen. Wij raden daarom aan te kijken naar het principe achter de gaven: wanneer iemand ergens goed in is, laat diegene dan een taak in de gemeente uitvoeren die daarbij aansluit. De eenvoud hiervan sluit aan bij de manier waarop nieuwtestamentische gemeenten omgingen met taken.

⁶⁶ Roest, H. de, “Gemeentevorming in de beginjaren van de christelijke beweging: verbinding en conflict: in: Noort, G., e.a. Als een kerk opnieuw begint (Zoetermeer: Uitgeverij Boekencentrum, 2008), p 200-202

⁶⁷ Barrett, C.K., *Kerk, ambt en sacramenten in het Nieuwe Testament* ('s-Gravenhage: Boekencentrum, 1985), p 31.

⁶⁸ Lijstje volgens Erickson, *Christian Theology*, p 891. De termen in onze opsomming komen overeen met de Nieuwe Bijbelvertaling. Ter verduidelijking staat soms de “oude” term uit de vertaling van 1951 er tussen haakjes achter.

⁶⁹ Barrett, C.K., *Kerk, ambt en sacramenten in het Nieuwe Testament* ('s-Gravenhage: Boekencentrum, 1985), p. 32

De voorwaarden voor de taken

Een zelfde soort eenvoud is ook te zien in de “ingangseisen” of voorwaarden die er gesteld worden om een taak in de gemeente te doen. Die worden namelijk vrijwel nergens genoemd. De enige algemene voorwaarde voor het uitvoeren van een taak in de gemeente, lijkt te zijn dat iemand gedoopt moest zijn. Volgens het principe van het priesterschap van alle gelovigen was er geen onderscheid tussen priesters en leken⁷⁰. Alleen voor taken die expliciet leidinggevend waren, werden bepaalde eisen gesteld, daar wordt in de volgende paragraaf verder op ingegaan.

4.3 Leiderschap in nieuwtestamentische gemeenten

4.3.1 Inleiding

In deze paragraaf beschrijven we welke vormen van leiderschap er in deze gemeenten voorkwamen. De meerderheid van de geraadpleegde literatuur vermeldt dat er op het gebied van leiderschap in het Nieuwe Testament twee lijnen te ontdekken zijn. Hieronder geven we een beschrijving van deze twee lijnen en de manier waarop ze zich tot elkaar verhouden.

4.3.2 Kerkelijk leiderschap in het Nieuwe Testament, twee modellen

In Handelingen en de diverse brieven zijn niet overal duidelijke instructies of taakomschrijvingen voor het leiderschap in de eerste gemeenten te vinden. Meeks beweert dat er vanuit gegaan kan worden dat er leiders waren, omdat groepen niet zonder leiders kunnen⁷¹. In de pastorale brieven geeft Paulus wel duidelijke richtlijnen aan Timotëus en Titus voor de selectie van leiders.

In de literatuur wordt vaak gesproken over twee stromingen van leiderschap in het Nieuwe Testament. De eerste stroming is gebaseerd op de Bijbelboeken waarin weinig geschreven is over leiderschap. Leiderschap is dan de verantwoordelijkheid van de hele gemeente en de leiding van de Heilige Geest speelt hierin een belangrijke rol. Deze stroming noemen wij het charismatische model. Naast het charismatische model is er ook de stroming van het institutionele model. Deze stroming is vooral terug te vinden in de pastorale brieven. In deze brieven zijn duidelijke richtlijnen voor leiders opgeschreven. De verantwoordelijkheid voor de gemeente ligt vooral bij de leiders. Deze twee hoofdlijnen in het Nieuwe Testament worden in de volgende 2 paragrafen besproken.

4.3.3 Het Charismatische leiderschapsmodel

Dunn beweert dat in de eerste brieven die Paulus schrijft er geen officiële leiders worden aangesproken of genoemd⁷². Het feit dat leiders niet genoemd worden, wil niet zeggen dat er geen leiders in de eerste gemeenten waren. Wel is het erg opvallend dat Paulus geen leiders groet. In later geschreven brieven wordt dit wel gedaan.

⁷⁰ Erickson, M.J., *Christian Theology*, p. 1096

⁷¹ Meeks, W.A., *The First Urban Christians*, p 111.

⁷² Dunn, J.D.G., *beginning from Jerusalem*, p 638.

Ook in het geval van zware misstanden geeft Paulus geen instructies aan leiders. In 1 Korinthe 5:1-5 schrijft Paulus hoe de gemeente in Korinthe om moet gaan met grove zonden. In dit gedeelte zijn geen instructies opgenomen voor leiders en worden er ook geen nieuwe leiders aangesteld⁷³, maar wordt de gemeente aangesproken op de gezamenlijke verantwoordelijkheid. Hieruit komt het beeld naar voren dat de gang van zaken in de gemeente niet de verantwoordelijkheid is van een of meerdere leiders, maar van alle gemeenteleden⁷⁴. Van 1 Korinthe 5: 1-6a kunnen we leren dat Paulus ervan uit gaat dat de gemeenteleden elkaar moet aanspreken op verkeerd gedrag en dat het niet de bedoeling is dat er van buitenaf dingen rechtgezet worden⁷⁵.

Het achterliggende idee

Niet alleen in de eerste brieven van Paulus is er op deze manier over leiderschap geschreven. Ook in andere brieven is dit terug te zien. Paulus gebruikt in verschillende brieven de metafoor van de kerk als het lichaam van Christus⁷⁶. Uit deze beschrijving van de gemeente wordt duidelijk dat er geen ruimte is voor ongelijkheid in de gemeente. In Hebreeënen vinden we hetzelfde idee terug. In Hebreeënen 6:10 en 10:25 wordt de gemeente opgeroepen om elkaar in liefde aan te sporen en elkaar aan te spreken op verkeerd gedrag⁷⁷.

In de eerste brief van Petrus vinden we een soortgelijke beschrijving van de kerk als bij Paulus. In 1 Petrus 2:1-9 geeft de schrijver het beeld van de kerk als een bouwwerk waarvan Jezus de hoeksteen is. Alle gelovigen zijn stenen; het priesterschap van gelovigen. Ook in deze beschrijving van de kerk is geen plaats voor uitgesproken leiderschap. Alle stenen zijn gelijk. Alle gelovigen horen tot het priestervolk wat Gods grote daden vertelt. Ook in deze beschrijving is geen ruimte voor officieel leiderschap. Bij de priesters is geen verschil in rangorde en plaats. Alle priesters zijn gelijk, met als uitzondering de hogepriester (dat is Jezus, volgens Hebreeënen. 4:14-5:10).

De verschillende Bijbelboeken die geschreven zijn door Johannes sluiten aan bij de eerder genoemde bijbelboeken. In Johannes 10:1-18 vertelt Jezus een gelijkenis waarvan we kunnen leren dat het ene schaap niet boven het andere schaap moet gaan staan, maar dat ze allemaal naar de Herder moeten luisteren⁷⁸. In de brieven van Johannes is deze gedachte ook terug te vinden. Hier schrijft hij dat de gelovigen, kinderen van God zijn⁷⁹. In elk kind van God werkt de Heilige Geest die duidelijk maakt wat goed en fout is. De enige keer dat er over leiders gesproken wordt in de brief is, als er een leider geen gastvrijheid verleent aan gelovigen uit een andere gemeente. Johannes schrijft dat dit een slecht voorbeeld is omdat hij anderen op de eerste plek moet zetten en niet zichzelf⁸⁰.

⁷³ Bilezikian, G, *de kerk als gemeenschap*, (Hoornaar: Gideon, 2001), p 104.

⁷⁴ Dunn, J.D.G., *beginning from Jerusalem*, p 640 .

⁷⁵ Meeks, W.A., *The First Urban Christians*, p 127-129.

⁷⁶ 1 Kor. 12, Rom. 12:1-8 Ef. 5:29-32

⁷⁷ Martin, R.P. en Davids, P.H. (red.), *Dictionary of the Later New Testament and Its Developments*, p 108.

⁷⁸ Freedman, D.N., *The Anchor Bible Dictionary* (New York: Bantam Doubleday Dell Publishing Group, 1992), p 840

⁷⁹ 1 Joh. 3:1-2

⁸⁰ Martin, R.P. en Davids, P.H. (red.), *Dictionary of the Later New Testament and Its Developments* p 108-109

4.3.4 Het Institutionele leiderschapsmodel

Naast het charismatische model waarin sterk de nadruk gelegd wordt op de gemeenschap die voor elkaar verantwoordelijk is en de leiding van de Heilige Geest is er ook een andere lijn te ontdekken. Dit andere model wordt ontleend aan de pastorale brieven. In dit model wordt de kerk bestuurd door aangestelde leiders. Zij moeten voldoen aan bepaalde eisen en beslissingen nemen voor de hele gemeente⁸¹.

4.3.5 Het charismatische en institutionele leiderschapsmodel vergeleken

Op het eerste gezicht lijken deze twee modellen sterk van elkaar te verschillen. Aan de ene kant is er het charismatische model dat de nadruk legt op de gemeenschap die met elkaar verantwoordelijk is en onder leiding van de Heilige Geest besluiten neemt. Aan de andere kant is het institutionele model waar vooral de leider verantwoordelijk is en besluiten neemt voor de gemeenschap. Er zijn echter ook overeenkomsten.

Het zou te kort door de bocht zijn om te zeggen dat er helemaal geen leiders binnen het charismatische model voorkomen. In Handelingen is te lezen dat de twaalf apostelen vanaf het begin een belangrijke rol gespeeld hebben in de gemeente in Jeruzalem. Naast de apostelen werden er in Handelingen 6:1-15 ook zeven mannen aangesteld voor de dagelijkse verzorging van de weduwen.

Ook in brieven waar de nadruk gelegd wordt op de taak en verantwoording van de gemeente, wordt verscheidene keren over leiders gesproken⁸². De duidelijke regels die in de pastorale brieven gesteld worden aan een leider suggereren dat deze veel verantwoordelijkheden en taken had in de gemeente. Dit hoeft niet te betekenen dat de gemeenteleden minder invloed hadden. Als er duidelijke regels zijn voor de leiders wil dit niet zeggen dat de andere gemeenteleden niet verantwoordelijk zijn of een bijdrage leveren in de gemeente.

Er worden verschillende verklaringen gegeven voor sterke nadruk op leiderschap in de pastorale brieven. Een mogelijke verklaring is dat de brieven geschreven zijn tegen een achtergrond waarin de directe leerlingen van Jezus steeds minder geraadpleegd konden worden. Om te zorgen dat het christelijke geloof zuiver bleef was er extra behoefte aan leiderschap. De kerk reageerde hierop door een meer institutionele vorm aan te nemen. In het verschil tussen de pastorale brieven en de andere Bijbelboeken is de omschakeling naar een meer institutionele vorm al te herkennen⁸³.

Een andere verklaring is dat deze ontwikkeling gezien moet worden tegen de achtergrond van een groeiende kerk. Er ontstonden meerdere huisgemeenten in één plaats. De leiders die in de pastorale brieven benoemd worden vormen een overkoepelende raad voor al de lokale huisgemeenten⁸⁴.

Volgens Fee moet tijdens het uitleggen van de pastorale brieven rekening gehouden worden met de context van de brief⁸⁵. 1 Timoteüs 1:3 en Titus 1:5 laten zien wat de taken waren van Titus en Timoteüs. Titus' opdracht is om oudsten aan te stellen. Voor Timoteüs geldt dat hij moet optreden tegen dwaalleraren.

⁸¹ Nijkamp, M., *De kerk op orde. Congregationalisme. De derde weg in de kerk van de toekomst* ('s-Gravenhage: Boekencentrum, 1991), p 26.

⁸² Voorbeelden hiervan zijn Rom. 12:8; 1 Kor. 16:15, 18; Fil. 1:1; Hebr 13:7,17,24; 1 Pet. 5:1,5

⁸³ Ds. Gijsbert van den Beek, *Oudsten in het Nieuwe Testament*. p. 26

⁸⁴ Ibid. p. 33

⁸⁵ Fee, G.D., 'Reflection on church order in the pastoral epistles, with further reflection on the hermeneutics of ad hoc documents', *Journal of the evangelical theological society* 28/2 (2006) p 142.

4.3.6 Dwaalleraren in de gemeente

Waar in veel brieven gewaarschuwd wordt om op de hoede te zijn voor dwaalleraren van buitenaf is er in de pastorale brieven geen aanwijzing dat de dwaalleraren buitenstaanders zijn⁸⁶. Zowel Timoteüs als Titus werden gestuurd naar gemeente waarin dwaalleraren actief waren. In deze gemeente moesten zij orde op zaken stellen. Titus moest dit doen door leiders aan te stellen en Timoteüs moest optreden tegen de dwaalleraren en vervolgens nieuwe leiders aanstellen.

Fee schrijft dat de dwaalleraren onderwijs gaven en dus waarschijnlijk leiders waren⁸⁷. Dit concludeert hij uit het feit dat leiders onderwijs moeten geven (1 Tim. 3:2 en 5:17). Wij vinden dit deel van de redenering van Fee niet erg sterk. Het is waar dat volgens Paulus onderwijs een taak van een leider is, maar dit wil nog niet zeggen dat iemand die onderwijs geeft of een dwaalleer in de gemeente brengt ook automatisch een leider is.

Wat vaststaat, is dat de dwaalleraren verschillende aanhangers in de gemeenten hadden. Vooral onder de vrouwen en weduwen in de gemeente hadden de dwaalleraren veel invloed⁸⁸. Dit inzicht verklaart ook dat Paulus in de brief veel aandacht besteedt aan de rol van de vrouw en de weduwe.

De uitleg van Fee, is een verklaring voor het feit dat er in de pastorale brieven in verhouding meer aandacht is voor de rol van de leiders dan in andere brieven. Tegen de achtergrond van een gemeente waarin dwaalleraren actief zijn is het goed te begrijpen dat Paulus duidelijke voorwaarden stelt aan leiders. Het aanstellen van nieuwe leiders was een belangrijke zaak omdat het voortbestaan van de gemeenten in Efeze en Kreta op het spel stond.

⁸⁶ Ibid p 143-1441 Tim. 1:6 19-20; 4:1-2 6: 3-5, 10, 21; 2 Tim. 1:15; 2:18; 4:3-4 Titus 1:14 zijn teksten die volgens Gordon Fee duiden op dwaalleraars in de gemeente.

⁸⁷ Fee, G.D., 'Reflection on church order in the pastoral epistles', p. 144

⁸⁸ Ibid p144. 1 Tim. 2:9-15; 5:11-15; 2 Tim.3:6-7 zijn teksten die volgens Gordon Fee aangeven dat de dwaalleraren vooral invloed hadden onder de vrouwen.

4.3.7 Leiders die aangesteld moesten worden in Efeze en op Kreta.

In de volgende gedeelten wordt beschreven welke lessen er uit het Nieuwe Testament geleerd kunnen worden op het gebied van leiderschap. Als eerste worden de pastorale brieven beschreven. Dit doen we omdat deze brieven een duidelijk beeld geven van leiderschap. In de brieven aan Titus en aan Timoteüs geeft Paulus duidelijke omschrijvingen van het profiel van een leider. Hieronder staan de omschrijvingen naast elkaar, waarbij gelijkwaardige voorwaarden tegenover elkaar staan.

De profielschets van een leider in 1 Timoteüs 3:2-12 Een leider moet...	De profielschets van een leider in Titus 1:6-9 Een leider moet...
Onberispelijk zijn	Onberispelijk zijn
Een man zijn ⁸⁹	Een man zijn
Één vrouw hebben	Één vrouw hebben
	Gelovige kinderen hebben
Sober, bezonnen, gematigd, gastvrij, vredelievend en vriendelijk zijn.	Gastvrij, goedwillend, bezonnen, rechtvaardig, toegewijd en beheerst zijn.
niet drinken, niet driftig zijn, niet geldzuchtig zijn.	Niet eigennuttig optreden, niet driftig zijn, niet te veel drinken, niet gewelddadig en hebzuchtig zijn.
Buiten de gemeente een goede reputatie hebben.	Niet kunnen worden beschuldigd van schadelijk gedrag en ongehoorzaamheid.
Moet vasthouden aan het mysterie van het geloof.	Houden aan de betrouwbare boodschap die in overeenstemming is met de leer.
Zijn huisgezin goed leiden en op een waardige manier gezag over zijn kinderen uitoefenen.	
Niet pas bekeerd zijn.	
Een vrouw hebben die zich goed gedraagt.	
	Bemoedigen
	dwarsliggers terecht wijzen.

Figuur 4.1: Profielschets van een leider uit 1 Timoteüs 3:2-12 en Titus 1:6-9

De omschrijvingen lijken sterk op elkaar, maar verschillen ook op een aantal punten. Er worden verschillende eisen gesteld aan de leider en zijn gezin. De leider mag maar één vrouw hebben, op zijn gezin en levenswandel mag niets aan te merken zijn en hij moet zich houden aan het evangelie. De omschrijvingen zijn samen te vatten met de woorden: “Wees voor de gelovigen een voorbeeld in wat je zegt, in je levenswijze, in liefde, geloof en zuiverheid” (1 Tim. 4:12b).

⁸⁹ Dit concluderen wij uit de zin: “Hij kan slechts de man van één vrouw zijn...” (1 Tim 3:2)

Uit dit overzicht blijkt dat er binnen de pastorale brieven geen ruimte is voor vrouwen in een leiderschapspositie⁹⁰. Zonder ons te verdiepen in de vraag of vrouwen volgens de bijbel leiderschapsposities kunnen bekleden zijn de instructies die in de pastorale brieven aan Timitheus en Titus gegeven worden hier heel duidelijk over. Dit is opvallend omdat de eerste christelijke gemeenten opvielen door de “vrouwvriendelijkheid”. In het boek Handelingen worden verschillende vrouwen genoemd die een belangrijke rol speelden in de verkondiging van het evangelie⁹¹. Een mogelijke verklaring voor het feit dat er hier geen plaats is voor vrouwelijke leiders, word door Fee gegeven. De vrouwen in de betreffende gemeenten zouden de dwaalleer gesteund en verspreid hebben⁹².

4.3.8 Leiderschap in de rest van het Nieuwe Testament

In de andere boeken van het Nieuwe Testament zijn er niet zulke uitvoerige profielschetsen voor leiders terug te vinden, maar word wel op veel plekken over leiders geschreven. In de gemeente van Jeruzalem namen de twaalf discipelen een bijzondere plaats in. We hebben geen volledig beeld van hun positie en taken. In Handelingen kunnen lezen dat ze preekten, getuigden, onderwezen (vaak gepaard met wonderen en tekenen) en baden⁹³. Deze taken worden, volgens Handelingen, ook door Paulus en Barnabas uitgevoerd⁹⁴.

Naast de twaalf werkten er in de gemeente van Jeruzalem ook zeven mannen, die aangesteld waren voor de voedselverdeling. Hoewel ze hier voor aangesteld waren, lezen we in Handelingen 6:8 dat één van hen ook preekte. Opvallend is het dat alleen in Handelingen 6:3 criteria genoemd zijn voor de selectie van deze mannen. Ze moesten aan de volgende drie criteria voldoen.

- Iedereen moest het met hun benoeming eens zijn
- Ze moesten vol van Geest zijn
- Ze moesten vol van wijsheid zijn⁹⁵

In Handelingen 13:1 wordt er, tijdens het uitkiezen en uitzenden van Paulus en Barnabas, gesproken over profeten en leraren in Antiochië. Zij lijken de leiders van de kerk te zijn. Op basis van dit tekstgedeelte kunnen we echter niet concluderen dat het leiderschap van een gemeente voorbehouden is aan leraren en profeten⁹⁶. Ook medewerkers van Paulus hebben soms een bijzondere taak in gemeenten. Het is niet duidelijk of dit een formele leiderschapspositie was⁹⁷.

⁹⁰ Zie ook: Freedman, D.N., *The Anchor Bible Dictionary*, p 840.

⁹¹ In Handelingen 16:40 is te lezen hoe de gelovige bij Lydia thuis ontvangen werden. In Handelingen 18:18,26 is te lezen dat Priscilla samen met haar man als helpers van Paulus meereizen en andere mensen het geloof uitleggen.

⁹² Fee, G.D., 'Reflection on church order in the pastoral epistles', p. 144

⁹³ Deze lijst is overgenomen uit Martin, R.P. en Davids, P.H. (red.), *Dictionary of the Later New Testament and Its Developments* (Westmont : InterVarsity Press, 1997), p 742, aan de hand van Hand. 1:22; 2:42, 43; 4:33; 5:12; 6:2-4.

⁹⁴ Ibid p. 742 Hand. 9:15; 14:3, 8-9, 21-22; 16:16-18; 18:11; 19:8-12; 20:7-12, 25-26; 22:14-15; 26:15-18.

⁹⁵ Bilezikian, G., *de kerk als gemeenschap*, (Hoornaar: Gideon, 2001), p 114.

⁹⁶ Freedman, D.N., *The Anchor Bible Dictionary*, p 836.

⁹⁷ Ibid, p 838.

Oudsten

In het Nieuwe Testament wordt een aantal keer over oudsten gesproken. In Handelingen lezen we dat Paulus oudsten bevestigt. Oudsten werden niet gekozen door apostelen. Volgens G. van der Brink was hun aanstelling een bevestiging van het informele gezag dat ze hadden vanwege hun leeftijd, status of bijdrage⁹⁸. Om dit te kunnen begrijpen moeten we kijken naar de oorsprong van oudsten. Dit model van leiderschap is afkomstig van de Joodse synagoge. De synagogen in die tijd werden geleid door een groep oudsten⁹⁹. Dit was een groep van oude wijze mannen, die officieel geen functie of ambt hadden, maar wel verantwoordelijk waren voor de synagoge. Daarnaast vertegenwoordigden ze de synagoge naar buiten¹⁰⁰.

Van Der Brink beweert dat de oudsten van de gemeente in Jeruzalem afkomstig waren uit verschillende huisgemeenten in de stad¹⁰¹. Zij werden aangesteld over alle huisgemeenten in een stad¹⁰². De oudsten in Jeruzalem werkten naast de apostelen en hielden zich vooral bezig met het inzamelen en verdelen van bijdragen. Daarnaast bogen ze zich over moeilijke vraagstukken¹⁰³. Verder weten we uit de brief van Jakobus dat de oudsten belast waren met de pastorale zorg voor de zieken. In Jakobus 5:14 wordt de zieken opgedragen om de oudsten bij zich te laten roepen zodat zij voor hen kunnen bidden¹⁰⁴. In 1 Petrus 5:1-2 lezen we dat het de taak van de oudsten was om te zorgen voor de gemeente. Hierbij moest hun eigen levenswandel een voorbeeld zijn voor de andere gelovigen. In Hebreëen 13:7 is te lezen dat de gelovigen het voorbeeld van de oudsten moeten volgen. De oudsten moeten op hun beurt verantwoording afleggen aan de gemeente over hun onderwijs, levenswijze en de manier waarop ze gezorgd hadden voor de gelovigen. Toen Paulus een ontmoeting had met de oudsten van de gemeente in Efeze drukte hij hun op het hart dat ze moesten zorgen voor zichzelf en de gemeente waar de Heilige Geest hen over aangesteld had¹⁰⁵.

4.4 Conclusie

De nieuwtestamentische gemeenten waren heterogeen van samenstelling. De gemeenteleden kwamen uit alle lagen van de samenleving, maar iedereen werd als gelijk gezien. De diversiteit kon voor onenigheid zorgen, maar kan ook gezien worden als de kracht van de gemeenten.

De nieuwtestamentische gemeenten waren huisgemeenten. Men kwam bij elkaar in een groot vertrek van het huis van één van de welgestelde gemeenteleden. De vieringen waren eenvoudig en opgebouwd rond een maaltijd.

In de nieuwtestamentische gemeenten voerde iedereen een taak uit. De taken konden groot of klein en ondersteunend zijn, maar werden allemaal gezien als belangrijk. De taak die iemand vervulde sloot aan bij zijn/haar gaven. Er zijn geen bijzondere ingangseisen of voorwaarden te vinden, behalve voor leidinggevende taken.

⁹⁸ Gijsbert van der Brink *Oudsten in het Nieuwe Testament* soteria December 2008 p 29-30

⁹⁹ Martin, R.P. en Davids, P.H. (red.), *Dictionary of the Later New Testament and Its Developments* p 106-107.

¹⁰⁰ Gijsbert van der Brink *Oudsten in het Nieuwe Testament* soteria December 2008 p 27

¹⁰¹ Ibid p. 28

¹⁰² Ibid p. 33

¹⁰³ Martin, R.P. en Davids, P.H. (red.), *Dictionary of the Later New Testament and Its Developments* p 743.

¹⁰⁴ Ibid p. 107.

¹⁰⁵ Handelingen 20:28

In een groot gedeelte van het Nieuwe Testament wordt een beroep gedaan op de hele gemeente om verantwoordelijkheid te nemen voor elkaar. De Heilige Geest werkt door alle gelovigen. Daarom wordt op verschillende plekken in het Nieuwe Testament op de verantwoordelijkheid van alle gelovigen, voor de gang van zaken in de gemeente, gewezen. In de kerk moest er vrijheid zijn zodat iedereen kon bijdragen en zijn gaven kon inzetten. De samenkomsten moesten wel ordelijk verlopen en waren er leiders die toezagen op de gemeente. De voornaamste taak van de leiders was om zich in te zetten voor de opbouw van de kerk. Dit deden ze door middel van onderwijs, het voorbeeld van hun eigen levenswandel en de zorg voor de zwakkeren.

Van het Nieuwe Testament kunnen we leren dat er in de kerk altijd een spanning is tussen de inbreng van de leiders en de inbreng van de gemeente. De Heilige Geest werkt immers door alle gelovigen. De sterke nadruk op leiderschap in de pastorale brieven kan worden verklaard door het feit dat de dwaalleer in de gemeente aangepakt moest worden.

Aanvulling van de werkdefinities

Hieronder worden aan de werkdefinitie van leiderschap de volgende zaken toegevoegd:

- Leiderschap in nieuwtestamentische gemeenten was gericht op de opbouw van de kerk. (Daarom spreken we in het vervolg ook over kerkelijk leiderschap.).
- Leiders in nieuwtestamentische gemeenten werkten aan de opbouw van de kerk door middel van onderwijs, het voorbeeld van hun eigen levenswandel en de zorg voor de zwakkeren. De laatste is al terug te vinden in de definitie. Omdat “onderwijzen” en “tot een voorbeeld zijn” worden toegevoegd, verwijderen we “beïnvloeden”, dit is namelijk een vrij algemene term, die inmiddels een specifieke invulling heeft gekregen in de definitie.
- In nieuwtestamentische gemeenten hadden de gemeenteleden veel vrijheid, maar er was ook sturing van de leiders. Hiertussen werd een balans gezocht.

In de werkdefinitie van kerk-zijn wordt het volgende verwerk:

- In de nieuwtestamentische gemeenten was iedereen gelijk, ondanks de verschillen.

Hieronder staan de gewijzigde werkdefinities. De dikgedrukte gedeelten zijn toegevoegd of aangepast.

Leiderschap

Kerkelijk leiderschap is, als team dat elkaar aanvult en steunt, andere mensen tot een voorbeeld zijn, dienen, helpen op hun weg, onderwijzen, aansporen, waarbij je zorgt dat je doel bereikt wordt; wat bijdraagt aan de opbouw van de kerk.

-Er zijn verschillende invalshoeken van waaruit leiderschap bekeken kan worden, de doelgerichte, de taakgerichte en de mensgerichte invalshoek.

-Er zijn verschillende niveaus van leiderschap, het strategische, het organisatorische en het operationele niveau.

-Er moet een balans gezocht worden tussen de vrijheid van de gemeenteleden en de sturing van de leiders.

Kerk-zijn

*Kerk is daar waar 'twee of drie' **in onderlinge gelijkheid** samenkomen en in verbondenheid met de kerk van alle tijden en van alle plaatsen, belijden dat Jezus HEER is en vormen zoeken om zijn heerschappij in steeds weer nieuwe situaties door de kracht en de gaven van de Heilige Geest gestalte te geven.*

Deel 2 – Onderzoek naar de invulling van leiderschap en kerk-zijn

Hoofdstuk 5 – Kerkvormen in de geschiedenis

5.1 Inleiding

In de loop van de geschiedenis zijn er verschillende kerkvormen ontstaan. Omdat er bij elke vorm een beroep wordt gedaan op de Bijbel, speelt de interpretatie van leiderschap in het Nieuwe Testament hier een grote rol in. Het volgen van de lijn van het institutionele model, zou een andere vorm opleveren dan het volgen van de lijn van het charismatische model en het volgen van een combinatie, weer een andere.

In dit hoofdstuk worden vier kerkvormen besproken: de episcopale vorm, de presbyteriaanse vorm, de congregationalistische vorm en de “geen regering” vorm¹⁰⁶. Per kerkvorm verschilt de manier waarop leiderschap wordt vormgegeven, zowel op het niveau van de plaatselijke gemeente als op hogere niveaus. Hieronder wordt van elke kerkvorm beschreven hoe het leiderschap en de rol van de gemeente eruitziet en wat de bijbelse basis is. Op het laatst wordt er een beoordeling gegeven.

5.2 De episcopale vorm

De episcopale vorm is de meest gestructureerde en vaste vorm, waarbij de autoriteit vastligt.

Leiderschap bij deze vorm

De autoriteit bij deze vorm ligt bij de bisschop. Er kunnen verschillende niveaus zijn, zoals bij de Rooms-katholieke kerk of één niveau, zoals bij de methodisten. Inherent aan de episcopale structuur is het idee van verschillende niveaus van bediening en verschillende gradaties van verantwoordelijkheid¹⁰⁷. Bij de Rooms-katholieke kerk is de paus de hoogste bisschop

De rol van de gemeente bij deze vorm

Het eerste niveau van de episcopale vorm is het niveau van de voorganger of priester, hoewel er in sommige kerken ook nog oudsten of ouderlingen zijn. Deze geestelijken worden door bisschoppen aangesteld en mogen alle basale taken binnen de bediening uitvoeren¹⁰⁸. Er zijn geen andere leiders in de plaatselijke gemeenten. Gewone gemeenteleden hebben geen zeggenschap of gezag.

De Bijbelse basis van deze vorm

De Bijbelse basis van deze vorm is sterk gebaseerd op het institutionele model: Jezus Christus is het hoofd van de kerk en hij heeft een structuur aan van autoriteit aan de kerk meegegeven, want onmiddellijk nadat hij heeft gezegd dat alle autoriteit aan hem is gegeven, zendt hij de elf apostelen uit. Er staat verder niets in de Bijbel over andere mensen die Jezus heeft aangewezen (behalve Paulus misschien). Je zou daaruit kunnen concluderen dat de apostelen dus een bepaalde autoriteit hadden. We zien echter bewijs voor het feit dat de apostelen autoriteit delegeerden, vooral naar Timoteüs en Titus. Toen er in de kerk van Jeruzalem 7 mannen werden aangewezen, werden ze door de apostelen “gewijd” en Paulus en Barnabas wezen oudsten aan in de kerken die ze gesticht hadden. Van de Apostelen naar de hedendaagse bisschoppen zou een lijn van directe opvolging lopen¹⁰⁹.

¹⁰⁶ Deze vier vormen worden genoemd in: Erickson, M.J., *Christian Theology second edition*, (Grand rapids: Baker Books, 2003), p. 1079-1094

¹⁰⁷ Erickson, M.J., *Christian Theology second edition*, (Grand rapids: Baker Books, 2003), p. 1081

¹⁰⁸ Ibid, p. 1083-1081

¹⁰⁹ Ibid, p. 1083-1084

Beoordeling van deze vorm

Er is kritiek op deze Bijbelse basis. Zo is er geen bewijs voor het overdragen van de macht om mensen te wijden of voor het bestaan van verschillende lagen met verschillende mate van macht. De apostelen legden hun handen op mensen, maar bij Timoteüs deden de oudsten van zijn gemeente dat. Verder werd Paulus direct door Jezus aangesteld. De episcopale vorm geeft geen ruimte voor andere vormen van autoriteit.

Het grote voordeel van de episcopale vorm is dat het overzichtelijk is en makkelijk georganiseerd kan worden, de macht ligt vast en conflicten kunnen eenvoudig opgelost worden. Problemen kunnen regionaal, landelijk of wereldwijd worden aangepakt.

5.3 De presbyteriaanse vorm

De presbyteriaanse vorm is ook een sterk gestructureerde vorm, maar verschilt van de episcopale vorm op twee vlakken: er is maar één niveau van oudsten¹¹⁰ en de oudsten worden gekozen¹¹¹.

Leiderschap bij deze vorm

Bij de presbyteriaanse vorm is er een kerkenraad die bestaat uit oudsten (of ouderlingen), die de gemeente bestuurt. In kerken die ontstaan zijn uit de reformatie worden gemeenten in een regio bestuurd door een classis. Afgevaardigden van verschillende classes vergaderen in een particuliere synode en afgevaardigden van een particuliere synode vergaderen in een generale synode¹¹².

De rol van de gemeente

Omdat de gemeenten die volgens de presbyteriaanse vorm georganiseerd zijn, de autoriteit van Jezus bij de gemeenteleden ligt, worden de oudsten gekozen door de gemeente. Hierbij delegeert de gemeente de autoriteit aan de oudsten. De oudsten vertegenwoordigen de gemeenteleden bij het besturen van de kerk¹¹³. In veel gemeenten met de presbyteriaanse vorm is een soort nadere taakverdeling ontstaan, waarbij de verschillende oudsten niet perse verschillende rechten hebben, maar oudsten wel vrijgesteld kunnen worden om zich alleen aan woordverkondiging te wijden¹¹⁴ (de voorganger).

¹¹⁰ Erickson, M.J., *Christian Theology*, p. 1087.

¹¹¹ Ibid, p. 1085.

¹¹² Ibid, p. 1086.

¹¹³ Ibid, p. 1086.

¹¹⁴ Ibid, p. 1087-1088.

De Bijbelse basis van deze vorm

De Bijbelse basis van dit niveau neigt minder naar het institutionele model dan de episcopale vorm. Het priesterschap van alle gelovigen speelt een rol bij het aanstellen van “leken” als oudsten. In het oude testament waren oudsten degenen die de leiding hadden in de synagoge¹¹⁵. Ook in nieuwtestamentische gemeenten waren er oudsten. Deze gemeenten functioneerden voor een deel binnen de structuur van de synagogen.¹¹⁶ De oudsten werden echter gekozen. Hierin verschilt de nieuwtestamentische manier van het selecteren van oudsten met de manier in synagogen, waar het met leeftijd te maken had¹¹⁷. In Handelingen 15 is een uitgebreid verslag te lezen van een vergadering van oudsten en apostelen in Jeruzalem over de besnijdenis van heidense christenen¹¹⁸. In Handelingen 11:30 kunnen we lezen over oudsten in Jeruzalem en Paulus en Barnabas wezen oudsten aan in de gemeenten die zij gesticht hadden (volgens Erickson zelfs in alle gemeenten¹¹⁹).

Beoordeling van deze vorm

Hoewel bij deze vorm de macht niet alleen ligt bij de geestelijken, is er wel een groep die meer macht heeft en beslissingen maakt. Aan de andere kant, worden deze mensen gekozen door de gemeente. Het is ook praktisch om een raad te hebben die beslissingen maakt. Het zou echter tegen het principe van priesterschap van alle gelovigen ingaan als een lid van de raad een hogere status heeft dan een gemeentelid dat een bepaalde taak uitvoert in de kerk.

5.4 De congregationalistische vorm

Congregationalisme is sterk gericht op de rol van de individuele christen. Hierbij zijn democratie en autonomie van de gemeente belangrijk.

Leiderschap bij deze vorm

Bij het congregationalisme is elke gemeente volledig autonoom en zelfsturend. Er is geen externe macht die de lokale gemeente dingen kan opleggen¹²⁰. Dit betekent niet dat de gemeente volledig losstaat van andere gemeenten binnen hetzelfde kerkgenootschap. Gemeenten mogen elkaar aanspreken op beslissingen en gedrag en kunnen om elkaars advies en steun vragen. Verder kunnen de verschillende gemeenten samen, democratisch, afspraken maken waar elke gemeente zich aan houdt.

De rol van de gemeente

In de plaatselijke gemeente worden beslissingen ook democratisch gemaakt. Elk lid heeft zeggenschap in elke zaak. De autoriteit ligt dus bij de individuele leden¹²¹. In de praktijk is er in de congregationalistische kerken een kerkenraad die kleine en dagelijkse beslissingen maakt, maar gemeenteleden kunnen aangeven het hier niet mee eens te zijn of zelf nieuwe dingen aandragen.

¹¹⁵ Ibid, p.1085.

¹¹⁶ Ibid, p.1088.

¹¹⁷ Ibid, p.1085.

¹¹⁸ Ibid, p.1088.

¹¹⁹ Ibid, p.1085.

¹²⁰ Erickson, M.J., *Christian Theology*, p.1089.

¹²¹ Ibid, p.1089.

De Bijbelse basis van deze vorm

De Bijbelse basis van deze vorm lijkt erg op de Charismatische vorm uit het vorige hoofdstuk. De gemeenten die in Handelingen en de brieven voorkomen zijn allemaal autonoom. Er wordt in ieder geval niet gesproken over een structuur die hoger is dan de plaatselijke gemeenten en er zijn geen interkerkelijke verbanden of opdrachten om die te vormen. Er werden door de apostelen wel aanbevelingen en adviezen gegeven, maar geen formeel leiderschap of controle uitgevoerd. In de brief aan de Galaten moet Paulus zelfs eerst zijn apostelschap verdedigen, voordat hij zijn onderwijs begint¹²².

De democratie hangt samen met het priesterschap van alle gelovigen. Iedereen heeft rechtstreeks toegang tot het "heilige der heiligen" en als er mensen in de gemeente zouden zijn die meer macht hadden dan anderen, dan zou dat in gevaar kunnen komen. Dat wil niet zeggen dat er niet mensen gekozen kunnen worden die de gemeenteleden vertegenwoordigen¹²³.

Beoordeling van deze vorm

Deze vorm geeft invulling aan het priesterschap van alle gelovigen. Alle gemeenteleden hebben dezelfde rechten en worden betrokken bij beslissingen. Gemeenten hebben vrijheid om hun eigen leer te bepalen, maar zijn ook vatbaarder voor dwaalleer.

5.5 Geen bestuur

Er zijn ook kerkgenootschappen die van mening zijn dat een kerk geen vorm van bestuur hoeft te hebben. Erickson noemt dit "nongovernment". Hij noemt de Quakers en de Plymouth Brethren (vergadering van gelovigen) als voorbeeld¹²⁴.

Leiderschap bij deze vorm

Bij deze vorm is er geen leiderschap, behalve de leiding van de Heilige Geest. Er is niemand die officieel meer bevoegdheid of macht heeft. Er kunnen wel oudsten zijn die bepaalde verantwoordelijkheden hebben¹²⁵.

De plaatselijke gemeente

Bij de quakers heeft lidmaatschap weinig betekenis en zijn er geen expliciete voorwaarden om lid te worden. Er worden vergaderingen gehouden om beslissingen te maken, maar hierbij wordt niet gestemd, maar gestreefd naar een unanieme beslissing door de heilige Geest.

De Bijbelse basis van deze vorm.

De Bijbelse basis van dit model lijkt sterk op een extreme vorm van het charismatische model. Er zijn geen officieel vastgestelde leiders. Soms is er zelfs geen lidmaatschap. Erickson heeft kritiek op dit model. Hij zegt dat er geen Bijbels bewijs is voor de universele leiding van de Heilige Geest op deze manier. Hij noemt het onrealistisch en vind de Bijbel de belangrijkste bron van openbaring¹²⁶. De kracht van deze vorm is dat er sterk aandacht gegeven aan de gave van profetie en/of de gave van het onderscheiden van Geesten bij de gemeenteleden.

¹²² Ibid, p.1089.

¹²³ Ibid, p. 1087.

¹²⁴ Erickson, M.J., *Christian Theology*, p.1093.

¹²⁵ Ibid, p.1093.

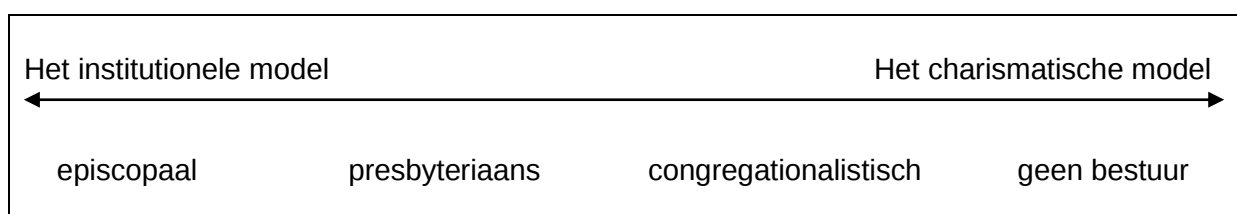
¹²⁶ Ibid, p.1094.

Beoordeling van deze vorm.

Bij deze vorm is er veel vrijheid en ook veel mogelijkheden tot dwaalleer. In de praktijk is er vaak minder vrijheid dan in theorie, omdat er binnen gemeenten tradities zijn, die als een ongeschreven regel bepalen hoe mensen zich gedragen.

5.6 Conclusie

In ongeveer 2000 jaar kerkgeschiedenis zijn er verschillende kerkvormen ontstaan. Steeds werd er geprobeerd recht te doen aan het institutionele aspect en het charismatische aspect. Elke kerkvorm is te plaatsen op de lijn tussen het institutionele model en het charismatische model, die in hoofdstuk 4 zijn beschreven. Waar, op de lijn tussen het institutionele model en het charismatische model, de kerkvormen zich bevinden, wordt in het volgende schema weergegeven.



Figuur 5.1: Kerkvormen op de lijn tussen het institutionele en charismatische model.

Dit schema geeft de vergelijking met de modellen aan. Het wil echter niet zeggen dat er bij de episcopale vorm geen plaats is voor de Heilige Geest of dat er bij “geen bestuur” geen structuur te ontdekken is.

Voor gemeenten in aandachtswijken, raden wij aan om een vorm te zoeken ergens in het midden. Bij een kleine gemeente is het vaak minder noodzakelijk om een vastgestelde kerkvorm te hebben, maar wij raden wel aan om bewust te zoeken naar een vorm die aansluit bij de doelgroep. “geen bestuur” valt wat ons betreft af, omdat een missionaire gemeente, vooral in een aandachtswijk vraagt om duidelijkheid. De episcopale vorm kan bij sommige doelgroepen heel geschikt zijn. Het gevaar bij deze vorm is wel dat de gemeenteleden de kans missen om medeverantwoordelijk te zijn voor beslissingen.

De congregationalistische vorm is volgens ons minder geschikt voor een gemeente met jonge christenen, aangezien het veel verantwoordelijkheid legt bij de gemeenteleden en er ook beslissingen gemaakt moeten worden op theologische gebied. Daarom is in het begin de presbyteriaanse vorm beter geschikt, maar als de gemeente volwassen wordt, kan het goed zijn om richting de congregationalistische vorm te bewegen, zodat de gemeenteleden de kans krijgen om meer betrokken te worden bij beslissingen.

Aanvulling van de werkdefinities

In dit hoofdstuk worden de werkdefinities niet verder aangevuld.

Hoofdstuk 6 – leiderschap in de zendingsgeschiedenis vanaf het begin van de 19^e eeuw.

6.1 Inleiding

In dit hoofdstuk wordt een gedeelte van de zendingsgeschiedenis van de afgelopen eeuwen beschreven. Dit wordt gedaan om te onderzoeken op welke manier deze geschiedenis het denken over gemeentestichting en het overdragen van leiderschap heeft gevormd.

Zending is al zo oud als het christendom. Jezus laatste opdracht aan zijn discipelen was dat zij alle volken tot Zijn discipelen moesten maken¹²⁷. In deze paragraaf richten we ons vooral op de missiologische ontwikkeling rondom de zending. Als vertrekpunt nemen we Henry Venn en Rufus Anderson. Zij waren de eerste die theorieën opschreven over de zelfstandige kerk.

Tijdens het onderzoek zijn er verschillende motieven naar voren gekomen om het leiderschap over te dragen. De verschillende motieven zijn verzameld tijdens de interviews met de teamleiders van de aangesloten projecten van Urban Expression. Daarnaast zijn er tijdens het lezen van de literatuur over gemeentestichting nog andere motieven gevonden. In deze paragraaf zullen we de genoemde en beschreven motieven onderzoeken en in een historisch kader plaatsen.

6.2 Henry Venn, Rufus Anderson en het Three Selfs-concept.

Rufus Anderson was van 1826 tot 1866 secretaris van de American Board of Commissioners for Foreign Missions¹²⁸. Tijdens deze periode heeft hij veel geschreven over de zending. Hij was van mening dat het de taak van de zendeling was om een Bijbelse, zichzelf verspreidend christendom te verspreiden¹²⁹.

In diezelfde periode was in Engeland Henry Venn eresecretariaatsmedewerker van de Church Missionary Society. Van 1841 tot 1872 was hij onder andere verantwoordelijk voor de instructies aan de nieuwe zendelingen. In de loop van de tijd formuleerde hij een twaalfal instructies waar zendelingen zich mee bezig moesten houden. Deze twaalf instructies moesten leiden tot een inheemse kerk¹³⁰.

¹²⁷ Mattheüs 28:19

¹²⁸ Beaver, R. P., 'The legacy of Rufus Anderson' *Occasional Bulletin of Missionary Research* 3/3 (zp: 1979) p 94.

¹²⁹ Ibid, p 95.

¹³⁰ Shenk, W.R., 'Henry Venn's Instructions to Missionaries', *missiologie* 10/5 (ZP, 1977) p 474-476.

Beide heren worden gezien als de schrijvers van het Three Selfs-concept¹³¹. Aan de hand van deze drie punten kon beoordeeld worden of een inheemse kerk ook een zelfstandige kerk is¹³². De drie voorwaarden, waaraan een zelfstandige kerk moest voldoen, waren: het in staat zijn om zichzelf te ondersteunen, zichzelf te besturen en zelfstandig te kunnen verspreiden¹³³. Met zelfondersteunend wordt bedoeld dat de kerk in staat is zichzelf te financieren en eigen theologen op te leiden. Met zelfbesturend wordt bedoeld dat de kerk zelfstandig besluiten kan nemen en administratieve zaken kan regelen. Daarnaast moest de kerk zichzelf ook kunnen verspreiden.

Een overeenkomst in de visie van Venn en Andersom is dat beiden vonden dat het grootste succes is behaald als de zendeling de lokale mensen alles geleerd heeft zodat ze zelfstandig het evangelie kunnen uitdragen en de kerk verder kunnen opbouwen¹³⁴. Als dit gebeurd is kan de zendeling verder doordringen naar nieuw gebied¹³⁵.

Het Three Selfs principe heeft lange tijd een belangrijke rol in de protestantse zending gespeeld. Nog steeds wordt het gezien als een belangrijk principe. Er is echter ook kritiek op dit principe. De voornaamste kritiek is dat deze ideeën voortkwamen uit het westerse idee van kerk-zijn, namelijk het zichzelf kunnen onderhouden, uitbreiden en managen. Lange tijd heeft de westerse kerk zichzelf als voorbeeld genomen. Zendingkerken werden zo kopieën van westerse kerken. De consequentie hiervan was dat een zendingkerk nooit volwassen kon worden tenzij deze brak met de eigen cultuur en gelijk werd aan de westerse kerk¹³⁶.

In de praktijk probeerden de westerse zendingsorganisaties zelfstandige kerken te stichten. Hierbij stuitten ze op verschillende problemen. Een punt wat problemen gaf, was geld. Veel zendelingen werkten in relatief arme gebieden en bereikten vooral de onderlaag van de samenleving. Voor de westerse vorm van kerk-zijn is veel geld nodig. Dit was voor de jonge gelovigen niet te financieren¹³⁷. Een (slechte) oplossing die zendelingen hiervoor bedachten was het creëren van werk. De jonge gelovigen werkten zo om hun kerk te kunnen betalen¹³⁸.

¹³¹ Cameron, L.L., *Termination of mission: an exit strategy for the Wesleyan mission of Africa* (ZP: University of South Africa, 2005), p 8.

¹³² Het Engelse woord wat in de zendingliteratuur vaak gebruikt wordt is indigenous. Dit woord is moeilijk te vertellen in het Nederlands. Het Prisma woordenboek van 1996 geeft als vertaling inheems of aangeboren. In de loop van de paragraaf zullen we verschillende termen gebruiken voor dit woord. De termen die gebruikt worden zijn: lokale, jonge of inheemse.

¹³³ Cameron, L.L., *Termination of mission.*, p 8.

¹³⁴ Cameron, L.L., *Termination of mission.*, p 9-12.

¹³⁵ Shenk, W.R., 'Henry Venn's Instructions to Missionaries', p 482

¹³⁶ Bosch, D.J., *Transforming mission: Paradigm Shifts in Theology of Mission* (New York: Orbis books, 1991), p 450.

¹³⁷ Bosch, D.J., *Transforming mission.*, p . 295

¹³⁸ Een voorbeeld van een zendingsorganisatie die dit deed was de Basil Mission. De zendelingen van deze zendingsorganisatie stichten in Zuid India op verschillende plaatsen kerken. Om de gelovigen financieel onafhankelijk te maken zetten zij katoenplantages op. De zendelingen werden op deze manier werkgever en de Indiase gelovige werknemers. Omdat de zendelingen alles tot in detail regelde hadden de jonge gelovige niks te zeggen en waren ze slaven geworden in plaats van broeders en zusters. Zie: Bosch, D.J., *Transforming mission.*, p 295

Ook bij de projecten die aangesloten zijn bij Urban Expression, speelt geld een belangrijke rol. Twee redenen voor het overdragen van leiderschap die in de interviews genoemd werden, hebben te maken met geld. De eerste reden is dat er geen geld voor het gemeentestichtend team is om te blijven. De tweede reden is dat overdragen noodzakelijk was omdat leiders in de toekomst weg zouden kunnen vallen¹³⁹. Deze laatste reden heeft gedeeltelijk met geld te maken. De teamleden leven vaak sober en/of hebben een vriendenkring die hun financiert. Zo hebben ze tijd over voor het projectwerk. Als deze leiders plotseling zouden wegvallen en vervangen moesten worden dan zou dit problemen kunnen geven.

Ook de projecten van Urban Expression bereiken mensen die tot de onderste laag van de maatschappij behoren. Toen één van de bij Urban Expression aangesloten projecten¹⁴⁰, onder lichte druk van ondersteunende kerken, begon met een collecte tijdens de diensten, was de opbrengst na een maand slechts € 12,50. De huur van een ruimte om samen te komen alleen al zou vele malen meer zijn. De kosten die in de huidige omstandigheden gemaakt worden kunnen dus waarschijnlijk niet opgebracht worden door de gemeenteleden¹⁴¹. Hoewel de projecten proberen een zo eenvoudig mogelijke kerk te creëren, die past bij de context. Het gevaar van het opleggen van het ideaal van onafhankelijkheid, is nog steeds aanwezig en leidt tot mogelijke problemen voor de toekomst van de gemeente.

Henk Bouma is het niet eens met het ideaal van onafhankelijkheid. Op het gebied van financiën haalt hij het voorbeeld aan uit het Nieuwe Testament, namelijk de kerk van Macedonië die collecteerde voor de kerk van Jeruzalem. Hij zou het niet verkeerd vinden als de kerk van Macedonië tot in eeuwigheid was door blijven gaan met financiële hulp aan de kerk van Jeruzalem. “Zelfstandigheid is geen doel op zich, maar juist afhankelijkheid.”, beweert Bouma: “Je moet [als christen] leren afhankelijk te zijn van Christus en afhankelijkheid van een andere gemeente kan daar een deel van zijn.”¹⁴².

We kunnen concluderen dat gemeentestichters die in een andere cultuur of context werken (en de kerken en organisaties waarbij ze aangesloten zijn), niet klakkeloos idealen die ze vanuit hun eigen context meenemen, moeten overnemen.

6.3 Roland Allen

Zoals eerder beschreven, werden de jonge kerken naast de meetlat van de westerse kerken gelegd. De reden hiervoor was het feit dat de westerse maatschappij en de manier waarop de kerk in het westen georganiseerd was in die tijd werd gezien als superieur. Dit had zijn weerslag op het zendingswerk. De mensen die de taken van de zendingswerker moesten overnemen werden ook langs de westerse lat gelegd. In de praktijk zorgde dit ervoor dat er maar weinig taken werden overgedragen aan de inheemse bevolking.

In verschillende bronnen wordt er op gewezen dat het voor gemeentestichters en zendingen moeilijk en spannend is om hun werk uit handen te geven¹⁴³. Ze doen hun werk op hun manier en de inheemse bevolking zal het altijd anders doen. Vaak beschouwen ze die andere manier als minder of helemaal niet goed.

¹³⁹ Matthijs Vlaardingerbroek in het groepsgesprek Bijlage 8

¹⁴⁰ Vanwege de gevoeligheid van de informatie wordt hier niet vermeld om welk project het gaat.

¹⁴¹ Interview Matthijs en Lindsey Vlaardingerbroek, bijlage 3 vraag 31

¹⁴² Parafraze van interview Henk Bouma, bijlage 7, vraag 12.

¹⁴³ Volgens: Finzel, W., ‘Love ‘em and leave ‘em: on temporary partnerships and recycling of missionaries’ en Fuller, W.H., *Mission Church dynamics* (Pasadena: William Carey Library, 1980), p 124. Ook Mischke noemt dit: Mischke, W., “Myths to reject—to help your partnership succeed, Part 2”, <http://www.powerofconnecting.net/content/myths-reject—help-your-partnership-succeed-part-2>, bezocht op 08-04-2010.

Roland Allen pleit in het boek *Missionary Methods: St. Paul's or Ours?* ervoor om net als Paulus na een korte periode de gemeente over te laten aan de nieuwe gelovigen en er op te vertrouwen dat God zelf zijn kerk bouwt. Allen's boeken hebben in de loop van de tijd heel wat commentaar ontvangen. In het kort kwam het erop neer dat hij de voordelen die Paulus had van het Romeinse rijk, de joodse gelovige en het bescheiden aantal cultuurgrenzen onderschatte¹⁴⁴.

De kritiek op Allens werk is niet ongegrond. Paulus heeft tijdens zijn werk zeker voordelen gehad van de eerder genoemde punten. Toch blijft de nadruk dat we moeten vertrouwen op het werk van de Heilige Geest en in de nieuwe gelovigen volgens Fuller staan¹⁴⁵. God bouwt de kerk. Voor ons is het misschien moeilijk om het werk aan hem terug te geven en Hem te vertrouwen voor de opbouw van de rest van de kerk.

6.4 De Tweede Wereldoorlog

Tijdens de Tweede Wereldoorlog waren veel zendelingen afgesneden van hun werkveld. Velen moesten zich terugtrekken uit hun werkgebied. Eén van de landen waar dit gebeurde, was China. Na de Tweede Wereldoorlog bleken de kerken in China gegroeid te zijn. Ondanks het ontbreken van zendelingen of de steun van andere landen waren de christelijke gemeenten uitgebreid en was de kerk spectaculair gegroeid. Daarnaast hadden de zendingskerken zelfstandig nagedacht over theologie, vanuit hun eigen context.

Verder toonde de Tweede Wereldoorlog aan dat de westerse cultuur niet superieur was. Deze cultuur bleek zich niet naar een ongekend hoogtepunt te ontwikkelen. De wreedheden van de oorlog hadden een dikke streep door dit idee getrokken. Als gevolg hiervan werd de relatie tussen het zendende en het ontvangende land opnieuw doordacht. Dit leverde twee nieuwe inzichten op.

Het eerste inzicht was dat het zendende en het ontvangende land meer op gelijke hoogte stonden dan daarvoor gedacht was. Het tweede inzicht was dat er een vierde principe aan de three selfs moest worden toegevoegd, namelijk Self-theologizing¹⁴⁶.

6.5 Church Growth Movement

Donald McGavran was de oprichter van de Church Growth Movement. Door deze beweging werd het begrip gemeentestichting synoniem aan zending¹⁴⁷. McGavran wist zending weer op de kaart te zetten en gaf het een nieuwe elan. Hij hamerde er vooral op dat het stichten van een zelfstandige gemeente de uitwerking was van het zendingsbevel van Jezus. Hierin is hij niet de enigste. Ook Fuller zegt dat het stichten van zelfstandige gemeentes voortkomt uit de zendingsofdracht¹⁴⁸.

Iemand die bij deze gedachte aansluit, is Tom Steffen. Volgens hem is het stichten van zelfstandige gemeente niet alleen een opdracht van Jezus, maar zelfs de enige manier om aan de opdracht van Jezus te voldoen. Alleen door het stichten van zelfstandige gemeente komen er genoeg zendelingen en evangelisten vrij om heel de wereld te kunnen bereiken met het evangelie. Het bereiken van heel de wereld kan, volgens hem, alleen door zo snel mogelijk inheemse mensen op te leiden en daarna de kerk te laten leiden¹⁴⁹.

¹⁴⁴ Cameron, L.L., *Termination of mission.*, p 13-20

¹⁴⁵ Fuller, *Mission Church Dynamics*, p 124.

¹⁴⁶ Bosch, D.J., *Transforming mission* p 453.

¹⁴⁷ Cameron, L.L., *Dissertation* p. 24

¹⁴⁸ Fuller, *Mission Church Dynamics*, p.132

¹⁴⁹ Steffen, T.A. "Phasing Out Your Church Plant: Make it a Plan, Not a Crisis." *Evangelical Missions Quarterly*, 1991, 27/3: p 281.

V.J. Donovan ontdekte dat inheemse christenen binnen een paar jaar in staat waren om volgelingen van Jezus te worden en het Evangelie door te vertellen aan andere mensen zodat er zelfstandige gemeenten ontstonden. Op grond hiervan zegt hij dat een voortvloeijsel van het overdragen van de leiding van de kerk aan inheemse gelovigen weleens zou kunnen resulteren in het daadwerkelijk bereiken van de heel de aarde¹⁵⁰.

Naast het opnieuw op de kaart zetten van zending in de vorm van gemeentestichting, werden er door de Church Growth Movement drie andere begrippen toegevoegd aan de "selfs". Allan Tippet beweerde namelijk dat een zelfstandige kerk ook een goed zelfbeeld moet hebben, zelfstandig moet functioneren en zelf moet geven¹⁵¹.

Voortvloeiend uit het werk van Tippet komen de redenen dat het leiderschap van een kerk moet worden overgedragen omdat de jonge christenen dan volwassen kunnen worden¹⁵². Ook het idee dat overdragen van leiderschap aan de jonge gelovige beter is om afhankelijkheid van het gemeentestichtende team te voorkomen¹⁵³ is terug te leiden tot Tippet's werk. Tippet zegt dat een kerk een goed zelfbeeld moet hebben en zelfstandig moet kunnen functioneren. Mensen kunnen de neiging hebben om zich afwachtend op te stellen van mensen die hun hebben geholpen. Dit komt door de loyaliteit die er is naar de helpende persoon. In een gesprek wijst Matthijs Vlaardingerbroek hierop. Hij vertelt dat hij deze afwachtende rol (slachtofferrol) als een mogelijke valkuil ziet tijdens het overdragen van de leiding aan lokale leiders¹⁵⁴.

Een grote groep van de mensen die de projecten van Urban Expression bezoeken, behoort tot de onderkant van de Nederlandse samenleving. Doordat er in Nederland een goed sociaal stelsel is, zijn deze mensen gewend dat er voor hen gezorgd wordt. Sommigen eisen dit zelfs¹⁵⁵. Voor de projecten van Urban Expression verdienen de principes van Tippet dan ook extra aandacht.

6.6 Recente ontwikkelingen

Na de tweede wereldoorlog, kwam het idee op dat inheemse gelovigen het beste het leiderschap van de kerk konden overnemen. Op deze manier werd hun vrij spel gegeven en werden ze bij het contextualiseren van de Bijbel niet belemmerd door westerse theologen. Op deze manier zou de boodschap van de Bijbel op een zo relevant mogelijke manier ontdekt worden en waren de jonge gelovigen in staat om dit zo goed mogelijk door te geven aan andere mensen uit hun cultuur. De theologie en de kerk waren zo van henzelf en sloten daarom goed aan. Deze gedachtegang is verschillende keren naar voren gekomen als argument voor het overdragen van leiderschap¹⁵⁶.

¹⁵⁰ Christianity rediscovered p. 119-120

¹⁵¹ Steffen, T.A. "Phasing Out Your Church Plant: Make it a Plan, Not a Crisis." *Evangelical Missions Quarterly*, 1991, 27(3): p 280

¹⁵² Steffen, T.A. "Phasing Out Your Church Plant: Make it a Plan, Not a Crisis." *Evangelical Missions Quarterly*, 1991, 27(3): p 280

¹⁵³ Interview met Daniel de Wolf, bijlage 1 vraag 27

¹⁵⁴ Interview Matthijs Vlaardingerbroek, bijlage 3

¹⁵⁵ Interview Matthijs Vlaardingerbroek bijlage 3 vraag 2

¹⁵⁶ Interview Daniel de Wolf, bijlage 1, interview Matthijs en Lindsey Vlaardingerbroek, bijlage 3, Finzel, W., *Love 'Em And Leave 'Em: Om Temporary Partnerships And The Recycling Of Missionaries* p.103

H. Bouma zegt hierover spottend dat dit idee het misverstand van de “gezegende kannibaal” is; de “native” zou goed zijn en de “outsider” slecht. Als zendeling zou je je zo min mogelijk bezig moeten houden met de cultuur van de ander, anders beïnvloed je die cultuur en zou je deze kunnen beschadigen. Bouma ziet hier niets van terug in de Bijbel¹⁵⁷. Hoewel deze gedachte wat extreem is, speelt het wel mee. Na de Tweede Wereldoorlog is men een stuk voorzichtiger geworden in het opleggen van culturele regels. Is deze opvatting misschien voor een deel gebaseerd op schuldbesef? Bovendien is het uitleggen en toepassen van de Bijbel een doorgaand proces is. Westerse theologen moeten dus net zo goed als theologen in andere culturen de bijbel keer op keer bestuderen om te ontdekken wat het betekend voor de gelovigen vandaag de dag¹⁵⁸.

Door dit nieuwe inzicht is het nog maar de vraag of de verschillende projecten van Urban Expression die subgroepen van de maatschappij bereiken wel zelfstandig tot de meest relevante en best doorgeefbare uitleg van de Bijbel komen. De geschiedenis heeft ons geleerd dat we altijd met elkaar in gesprek moeten blijven en dat een geïsoleerde lokale groep makkelijk in zichzelf gekeerd kan raken als het gaat over Bijbeluitleg. Alles overlaten aan de inheemse gelovigen lijkt dus ook niet altijd de beste oplossing te zijn.

Naast het oude beeld van een superieure en minderwaardige cultuur en het beeld van de gezegende kanibaal, is er een derde alternatief: partnerschap¹⁵⁹. Dit houdt in dat de zendeling en de inheemse gelovigen gelijkwaardig zijn en dat ze van elkaar kunnen leren.

6.7 Een zelfstandige kerk

In de voorgaande paragraaf zijn er vragen gesteld bij het ideaal van een volledig zelfstandige kerk. Lang stond het streven naar zelfstandigheid gelijk aan het opleggen van idealen in plaats van het door de context laten vormen en doordenken van de Bijbel. En pas als een kerk zelfstandig was, werd hij gezien als gelijkwaardig.

Er zijn in de loop van de geschiedenis nieuwe inzichten gekomen op het afhankelijkheidsvraagstuk. De vraag is nu of zelfstandigheid voor kerk wel het ideaal is. Toen het eerder in dit hoofdstuk over geld ging is Bouma al geciteerd. Volgens hem moeten kerken juist leren om afhankelijk van elkaar te zijn. Stuart Murray schrijft dat een rijpe kerk het einddoel is. Rijpheid staat volgens hem niet gelijk aan zelfstandigheid¹⁶⁰.

In de loop van de geschiedenis zijn er een 7 “selfs” geformuleerd aan de hand waarvan beoordeelt kon worden of een kerk zelfstandig is. Nu de focus verschoven is van zelfstandigheid naar gelijkwaardigheid en partnerschap, moeten deze “selfs” opnieuw onderzocht worden. Voordat we dit gaan doen kijken we eerst naar partnerschap en gelijkwaardigheid.

¹⁵⁷ Interview met Henk Bouma, bijlage 7 vraag 12.

¹⁵⁸ Bosch, D.J., *Transforming mission* p. 456

¹⁵⁹ Ibid.

¹⁶⁰ Murray, *planting churches: A Framework for Practitioners* (Carlisle: Paternoster, 2008), p. 217

Op de website www.powerofconnecting.net is alles te lezen over interkerkelijke samenwerking. Op deze site worden de volgende principes voor een goede, gelijkwaardige samenwerking genoemd:

1. De betrokkenen moeten een duidelijke visie hebben, die SMART is.
2. Voor een goede samenwerking is een beperkte, haalbare doelstelling noodzakelijk.
3. Een relatie waarin op een gelijkwaardige wijze kan worden samengewerkt is gebouwd op een vertrouwensrelaties.
4. Om tot goede samenwerking te komen is er een persoon nodig die faciliteert.
5. Goede samenwerking is een proces, geen gebeurtenis.
6. Goede samenwerking kan plaats vinden wanneer beide partners hun eigen identiteit en visie duidelijk hebben.
7. Goede samenwerking erkent en voldoet aan de verwachtingen van alle partijen.
8. Goede samenwerking concentreert zich op wat de deelnemers gemeenschappelijk hebben.¹⁶¹

De acht punten laten vooral zien dat het kennen van je eigen gemeente erg belangrijk is. Vijf van de acht punten hebben hier betrekking op. De gebieden waarop je kerk moet kennen zijn: de eigen identiteit en visie (punt 1, 6 en 8), je verwachtingen van de samenwerking (punt 2 en 7). Naast het zelfinzicht dat je moet hebben zijn er nog een drie tal voorwaarden om tot een goede samenwerking te komen. Twee daarvan zijn ook terug te voeren naar de deelnemende kerken. Dit zijn vertrouwen in elkaar (punt 3) en toewijding (punt 5). De laatste rol is weggelegd voor een toegewijde persoon die de drijvende kracht achter de partnerrelatie wil zijn. Mogelijk is hier een rol weggelegd voor de landelijke organisatie van Urban Expression.

Als we naar de zeven “selfs” kijken, zijn wat ons betreft vooral een goed zelfbeeld, zelfstandig functioneren en zelf geven belangrijk. Een goed zelfbeeld betekent zelfinzicht. Zelfstandig functioneren is belangrijk omdat er anders geen gelijkwaardige relatie kan zijn. Een gelijkwaardige relatie is wel belangrijk voor een goede samenwerking. Zelf geven vinden wij belangrijk, omdat er in een gelijkwaardige relatie spraken is van geven en nemen. Als een kerk alleen kan geven of nemen, dan komt de gelijkwaardigheid onder druk te staan.

De laatste ontwikkelingen laten zien dat een kerk geen eilandje moet zijn, maar dat een kerk zich bewust moet zijn van de cultuur en in contact met andere kerken moet staan. De verschillende “selfs” die door Anderson en Venn geformuleerd zijn en door andere aangevuld blijken niet allemaal even noodzakelijk te zijn. De nadruk moet vooral liggen op het hebben van een goed zelfbeeld, zelfstandig kunnen functioneren en kunnen geven. Een kerk moet vooral rijp zijn, beschrijft Stuart Murray in het boek *Planting Churches: A Framework for Practitioners*. Rijpheid betekent dat een kerk zelfbewust, creatief, flexibel, volhardend en toegewijd is om de gaven van de leden te ontdekken¹⁶².

¹⁶¹ Butler, Ph. “Eight Key Principles to Effective Kingdom Collaboration”, <http://www.powerofconnecting.net/content/eight-key-principles-effective-kingdom-collaboration..>, bezocht op 08-04-2010.

¹⁶² Murray, S., *planting churches*. p 219.

6.8 Lokale leiders

Dat volledige zelfstandigheid niet langer het ideaal is voor een gemeentestichtend project wil niet zeggen dat men ook niet langer moet streven naar lokale leiders. Volgens Donovan is het priesterschap van alle gelovigen de enige reden om leiderschap over te dragen¹⁶³. Wij adviseren dan ook om te zoeken naar lokale leiders en te kijken naar de mogelijkheid van leiderschapsoverdracht.

Voor projecten die aangesloten zijn bij Urban Expression, komt hier wel een moeilijkheid bij; welke mensen komen in aanmerking voor de titel lokále leider? In aandachtswijken wonen immers verschillende (etnische) groepen, waarvan sommige enkele jaren in de wijk wonen en anderen al enkele generaties. Een zendeling die onder een geïsoleerde stam werkt, heeft het wat dat betreft gemakkelijker. Alle leden van de stam behoren immers tot dezelfde groep.

In de stad ligt dit een stuk ingewikkelder¹⁶⁴. In veel wijken in de stad is er veel meer diversiteit onder de bevolking. Bouma stelde terecht de vraag of stadsbewoners niet gewend zijn aan deze diversiteit en hier helemaal niet mee bezig zijn¹⁶⁵. Nick Coke benoemde zelfs dat hij als gemeentestichter misschien zelf wel de uitgelezen persoon is om het bordje lokale leider te dragen. Hij werkt in een wijk waar veel doorstroom is. Hij woont er al zeven jaar en zou daarmee tot de oudgedienden gerekend kunnen worden¹⁶⁶. De term “lokale leider” is in de context van een aandachtswijk dus vaag.

Bij de projecten van Urban Expression Nederland hebben wij echter gezien dat er steeds één specifieke subgroep in de wijk wordt bereikt. Deze groepen zijn erg homogeen. Uit het sociologische onderzoek van Blokland – Potters blijkt dat mensen die sociologisch gezien tot de onderkant van de samenleving gerekend worden, vooral actief zijn in kleine lokale netwerken met veel intensieve contacten¹⁶⁷. Doordat de mensen die door de projecten bereikt worden, samen een gemeente vormen, wordt deze groep zo’n netwerk. Een “lokale leider” zou iemand uit deze groep moeten zijn.

Problemen bij overdracht van leiderschap

Behalve de onduidelijkheid rond het begrip “lokale leider”, zijn er ook andere redenen voor het feit dat er weinig leiderschapsoverdracht plaats vindt. In paragraaf 6.3 kwamen angst en gebrek aan vertrouwen al naar voren. Finzel spitst dit toe. Naast een gebrek aan vertrouwen in de jonge gelovige en de Heilige Geest noemt hij de volgende oorzaken:

- Angst voor veranderingen. Hierdoor houdt de zendeling alles liever bij het oude.
- Het verliezen van de zekerheid van de baan.
- Angst voor de verandering omdat er altijd veel zelfwaarde uit het werk wordt gehaald.
- Als het leiderschap wordt overgedragen en de zendeling verhuist zal deze een hoop goede contacten verliezen. Alle tijd en energie die geïnvesteerd is kan een belemmering zijn om te vertrekken.
- De liefde voor de mensen met wie je gewerkt heb kan ervoor zorgen dat je ze liever blijft verzorgen of in elk geval geen afscheid van ze kan nemen¹⁶⁸.

¹⁶³ Donovan, V.J. p 105.

¹⁶⁴ Interview Henk Bouma, bijlage 7, Nick Coke in het groepsgesprek, bijlage 8.

¹⁶⁵ Interview Henk Bouma, bijlage 7

¹⁶⁶ Nick Coke in het groepsgesprek, bijlage 8

¹⁶⁷ Blokland – Potters, T.V. Wat stadsbewoners bindt : sociale relaties in een achterstandswijk. (Kampen: Kok Agora, 1998)

¹⁶⁸ Finzel, Love ‘Em And Leave ‘Em, p 104

Het zou verstandig en eerlijk zijn als elke gemeentestichter kijkt naar deze lijst met angsten om zo te kunnen vaststellen of deze angsten ook een drijfveer voor hun handelen zijn om open een eerlijk keuzes te maken rondom het overdragen van leiderschap.

6.9 Conclusie

In dit hoofdstuk is te lezen dat de theorie rondom leiderschapsoverdracht in de zending de afgelopen tweehonderd jaar verschoven is. Van het streven naar een kerk die gelijk is aan het westerse model is er een verschuiving geweest richting een kerk die aansluiting zoekt bij de context. Hierbij werd gestreefd naar leiders uit de doelgroep. Een zelfstandige, geïsoleerde kerk is hierbij niet het doel. Het doel is een rijpe kerk. Een rijpe kerk is een kerk die streeft naar gelijkwaardigheid en verbonden is met andere kerken. Missionair leiderschap streeft naar gelijkwaardigheid en partnerschap. De keuze voor leiders uit de doelgroep is hier een uiting van.

Gemeenten in aandachtswijken functioneren in een andere context dan zendingsgemeenten in het buitenland. Het verschil in context zorgt er voor dat we voorzichtig moeten zijn bij het overnemen van geleerde lessen. Wij zouden graag zien dat er verder sociologisch onderzoek moet worden gedaan binnen aandachtswijken. Dit helpt niet alleen om bestaande en toekomstige projecten beter te laten aansluiten bij de context, maar zou ook helpen bij het overnemen en/of “vertalen” van lessen die geleerd zijn in de zending.

Een hindernis bij het overdragen van leiderschap kan angst van de gemeentestichter zijn. De gemeentestichter zou zichzelf hierop moeten bevragen.

Aanvulling van de werkdefinities

Hieronder worden aan de werkdefinitie van leiderschap de volgende zaken toegevoegd:

- Missionair leiderschap zoekt aansluiting bij de context van de doelgroep.
- Missionair Leiderschap streeft naar gelijkheid en partnerschap.

Aan de werkdefinitie van kerk-zijn wordt het volgende toegevoegd:

- Voor het zoeken naar vormen is een goed zelfbeeld belangrijk.
- Een rijpe kerk is een kerk die streeft naar gelijkwaardigheid en verbonden is met andere kerken, dit is belangrijker dan zelfstandigheid.

Hieronder staan de gewijzigde werkdefinities. De dikgedrukte gedeelten zijn toegevoegd of aangepast.

Leiderschap

Kerkelijk leiderschap is, als team dat elkaar aanvult en steunt, andere mensen tot een voorbeeld zijn, dienen, helpen op hun weg, onderwijzen, aansporen, waarbij je zorgt dat je doel bereikt wordt; wat bijdraagt aan de opbouw van de kerk.

-Er zijn verschillende invalshoeken van waaruit leiderschap bekeken kan worden, de doelgerichte, de taakgerichte en de mensgerichte invalshoek.

-Er zijn verschillende niveaus van leiderschap, het strategische, het organisatorische en het operationele niveau.

-Er moet een balans gezocht worden tussen de vrijheid van de gemeenteleden en de sturing van de leiders.

-Missionair leiderschap zoekt aansluiting bij de context van de doelgroep.

-Missionair Leiderschap streeft naar gelijkheid en partnerschap.

Kerk-zijn

Kerk is daar waar 'twee of drie' in onderlinge gelijkheid samenkomen en in verbondenheid met de kerk van alle tijden en van alle plaatsen, belijden dat Jezus HEER is en vormen zoeken om zijn heerschappij in steeds weer nieuwe situaties door de kracht en de gaven van de Heilige Geest gestalte te geven.

-Voor het zoeken naar vormen is een goed zelfbeeld belangrijk.

-Verbondenheid met andere kerken, betekent een balans tussen zelfstandigheid en afhankelijkheid.

Deel 3 – Onderzoek naar fasen in gemeentestichting

“Waar we nu zitten? Daar kan ik niet veel over zeggen. We hebben nu een vaste kern van tien mensen.”

Auke Veenemans

“Ik heb het gevoel dat we nog steeds in de beginfase zitten.”

Daniël de Wolf

Hoofdstuk 7 – fasen in een gemeentestichtend project

7.1 Inleiding

In dit hoofdstuk wordt een model gemaakt van fasen die in een gemeentestichtend project voorkomen. Verschillende schrijvers hebben dergelijke modellen gemaakt. Vier daarvan zullen in dit hoofdstuk worden bekeken en met elkaar vergeleken, namelijk: het model van W. Harold Fuller, het model van Ronald van der Molen, het model van Tom Steffen en het model van Hans W. Finzel.

De keuze is op deze vier gevallen omdat ze elkaar aanvullen en elk waardevolle eigenschappen hebben. Het model van Fuller is relatief klein (vier fasen) en gericht op de rol van de gemeentestichter. Het model van Van Der Molen is de enige van Nederlandse bodem en de enige die op gemeentestichting in Nederland gericht is. Het model van Steffen is specifiek gericht op “phase-out” (uitfasen) en is erg gedetailleerd beschreven. Het model van Finzel is relatief groot (zeven fasen) en legt sterke nadruk op overdracht van leiderschap.

Per model beschrijven we, naast de verschillende fasen die de schrijver onderscheid, welke overgang of tussenstappen er volgens ons tussen de fasen zitten. Daarna worden de verschillende modellen naast elkaar gelegd en worden de overeenkomsten en verschillen bekeken. Ten slotte wordt er een nieuw model gevormd dat gebaseerd is op de overeenkomsten tussen de vier fasenmodellen.

7.2 Het model van W. Harold Fuller¹⁶⁹

Beschrijving van het model

Het model van Fuller kijkt de fasen vanuit de rol van de gemeentestichter. De namen van de fasen geven de rol aan. De gemeentestichter begint als pionier. De rol verandert als er mensen tot geloof komen. Er ontstaat een gemeente. De namen van de fasen 2 t/m 4 (oftewel de rollen van de gemeentestichter) hebben te maken met de relatie tussen de gemeentestichter en de gemeente.

Hieronder het model van Fuller in een tabel.

Fase	Naam	(vertaling)
1	Pioneer	(pionier)
2	Parent	(ouder)
3	Partner	(partner)
4	Participant	(deelnemer)

Figuur 7.1: het model van W. Harold Fuller

Volgens Fuller is in elke fase de relatie met de gemeente anders en heeft de houding van de gemeentestichter in elke fase invloed op de volgende fasen. Een slechte relatie in de tweede fase, kan er bijvoorbeeld voor zorgen dat de relatie in de vierde fase verbroken wordt. Verder zegt Fuller dat gemeentestichters wiens sterke gave van leiderschap fase 1 mogelijk hebben gemaakt, moeten leren om raadgevers te worden in fase 4 of ze moeten verhuizen naar een nieuw gebied, waar hun pioniersgaven gebruikt kunnen worden

¹⁶⁹ Fuller, W.H., *Mission Church dynamics* (Pasadena: William Carey Library, 1980), p 272

Uitwerking van het model

Hieronder wordt de fasen van het model van Fuller en de overgangen tussen de fasen beschreven.

Fase 1 – Pioneer

Er is in deze fase nog geen gemeente, dus de gemeentestichter moet alles zelf leiden en al het werk zelf doen.

Tussen fase 1 en 2

Na verloop van tijd komen er mensen tot geloof en vormt zich een gemeente. De overgang naar fase 2 is geleidelijk en het evangeliseren en andere taken uit fase 1 kunnen door blijven gaan. De gemeentestichter hoeft dat echter niet meer alleen te doen.

Fase 2 – Parent

Voor deze fase is de gave van onderwijs nodig. De groeiende gemeente is ten opzichte van de gemeentestichter als een groeiend kind ten opzichte van een ouder. De gemeentestichter moet zich hierbij niet “paternalistisch” gedragen.

Tussen fase 2 en 3

De gemeente groeit, zoals een kind groeit en volwassen wordt. Dit is een proces. Er zou wel gekeken kunnen worden of de gemeente al toe is aan bepaalde dingen. Het veranderen van rol ten opzichte van elkaar wordt door Fuller als moeilijk beschreven voor zowel de gemeentestichter als de gemeenten¹⁷⁰. De gemeentestichter moet dingen loslaten en de gemeente moet leren te groeien in zelfstandigheid en verantwoordelijkheid.

Fase 3 – Partner

Als de gemeente “volwassen” is geworden, staan de gemeentestichter en de gemeente als partners naast elkaar.

Tussen fase 3 en 4

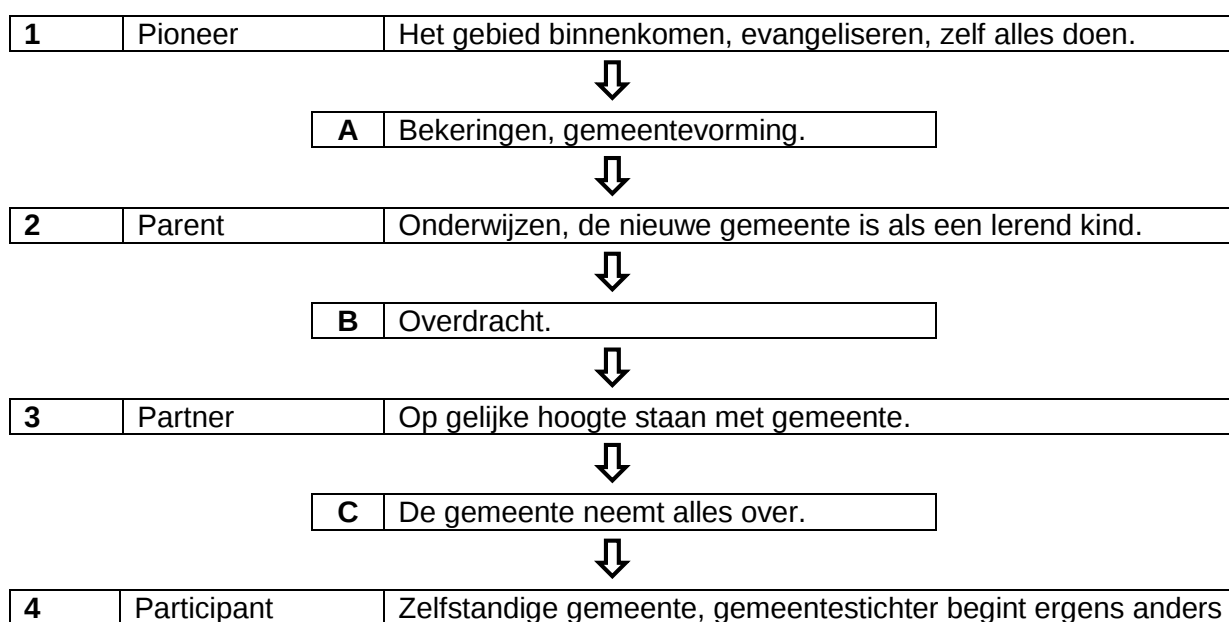
De “volwassen” gemeente neemt het leiderschap over. Dit kan al in de groei van fase 2 naar 3 zijn begonnen, maar tegen de tijd dat fase 4 begint, heeft de gemeente alles overgenomen

Fase 4 – Participant

De gemeentestichter kan nog deelnemen aan allerlei activiteiten van de gemeente, maar heeft daarbij niet meer een leiderschapspositie. De gemeentestichter kan ondertussen op een andere plek met fase 1 beginnen. Zolang de gemeentestichter nog blijft, kan hij de gemeente adviseren en ondersteunen.

¹⁷⁰ Fuller, W.H., *Mission Church dynamics*, p 140

Hieronder het model van Fuller met bij elke fase een korte beschrijving en tussenstappen.



Figuur 7.2: het model van Fuller met korte beschrijving en overgangen tussen de fasen

7.3 Het model van Ronald van der Molen¹⁷¹

Beschrijving van het model

Geïnspireerd door het begrip “church planting” heeft Van Der Molen de fasen van zijn model genoemd naar fasen van het planten van een boom. Fase 1 en 2 (voorbereiden en zaaien) beschrijven wat de planter/gemeentestichter doet. Fase 3 t/m 6 beschrijven wat de boom/gemeente doet.

Fase	Naam
1	Voorbereiden
2	Zaaien
3	Kiemen
4	Groeien
5	Vrucht dragen
6	Vermenigvuldigen

Figuur 7.3: het model van Ronald van der Molen

Van der Molen breidt zijn model echter nog uit. Voor elke fase uit zijn model gebruikt hij een “beeld”, een vergelijkbare fase die bij het planten van een boom aan de orde komt. Verder introduceert hij de term “DNA”, (afkorting voor “Droom, Netwerk, Actie”). “Droom” heeft te maken met visie en Gods plan en speelt in fase 1 en 2. “Netwerk” heeft te maken met het ontwikkelen van relaties in een gemeente en speelt in fase 3 en 4. “Actie” heeft te maken met wat de gemeente doet in fase 4 en 5.

¹⁷¹ Molen, R. van der, *Plant een kerk* (Amsterdam: Ark media, 2008), p. 18

Hieronder het uitgebreide model zoals Van der Molen het zelf weergeeft.

Fase	Naam	Beeld	DNA
1	Voorbereiden	Voedzame bodem	Droom
2	Zaaien	Zaad	
3	Kiemen	Zaailing	Netwerk
4	Groeien	Jonge boom	
5	Vrucht dragen	Volwassen boom	Actie
6	Vermenigvuldigen	Vruchtdragende boom	

Figuur 7.4: het uitgebreide model van Ronald van der Molen

Uitwerking van het model

Hieronder wordt de fasen van het model van Van Der Molen en de overgangen tussen de fasen beschreven. De fasen van Van Der Molen sluiten soms naadloos op elkaar aan of vloeien langzaam in elkaar over. Daarom is het moeilijk om de “tussenstappen” te bepalen, het zijn meer “overgangen”.

Fase 1 – voorbereiden

De eerste fase begint met de droom van God. De gemeentestichter kijkt ook of hij zelf klaar is om een gemeente te stichten.

Tussen fase 1 en 2

Het is in het model van Van Der Molen niet duidelijk of er ook een verhuizing naar het gebied plaatsvindt. Dat heeft er mee te maken dat hij schrijft over gemeentestichting binnen Nederland. De nieuwe gemeente zou daarom in de nabije omgeving kunnen liggen, zodat verhuizing niet nodig is

Fase 2 – Zaaïen

In deze fase begint het evangeliseren. Ook komt het kiezen van een doelgroep en de vorm van gemeentestichting aan de orde. Als laatste moet je in deze fase het kernteam samenstellen.

Tussen fase 2 en 3

Het tot geloof komen van (meerdere) mensen zorgt voor de overgang van fase 2 naar fase 3.

Fase 3 – Kiemen

Van Der Molen heeft het meteen in het begin van het bespreken van deze fase over het inzetten van mensen in bedieningen in de gemeente. Ook is dit een fase om na te denken over de doelen met de gemeente en wat daarvoor nodig is. Hierbij helpt onderzoek naar de wijk of buurt.

Tussen fase 3 en 4

Als de visie voor de gemeente gevormd is, begint er meer structuur te komen.

Fase 4 – Groeien

In deze fase kun je mensen helpen hun gave te ontdekken. In deze fase kun je ook vragen om steun van andere gemeenten. Verder moet er kritisch gekeken worden naar de activiteiten en hun “vruchten” en moet daarin “gesnoeid” worden.

Tussen fase 4 en 5

Naarmate de gemeente gaat werken volgens de gaven van de leden, loopt fase 4 over in fase 5.

Fase 5 – Vrucht dragen

Dit is een periode van opbloei van de gemeente, maar er kunnen ook gevaren zijn die de gemeente bedreigen. Er moet actief aandacht besteed worden aan de “gezondheid” van de gemeente.

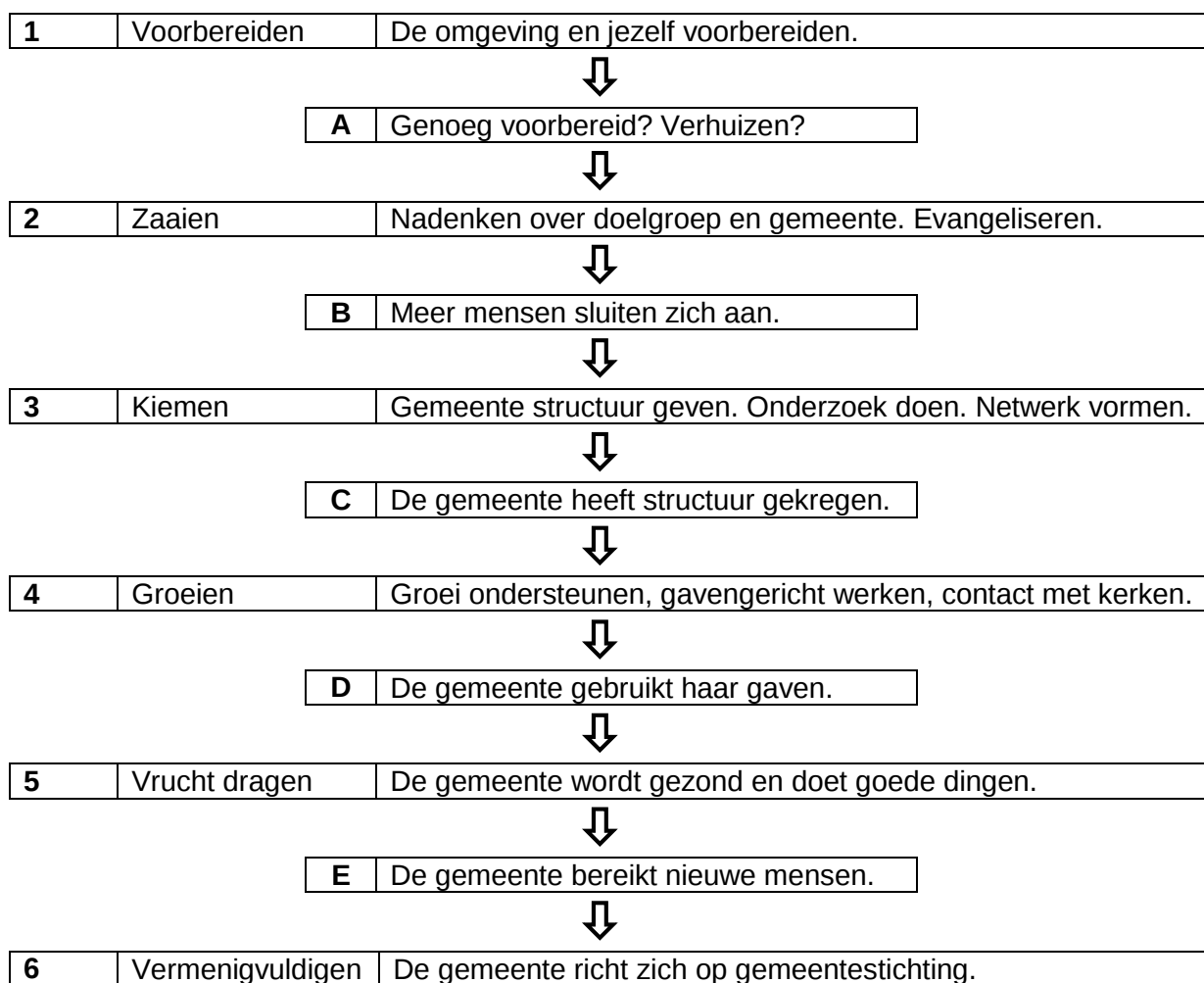
Tussen fase 5 en 6

Fase 5 gaat langzaam over in fase 6 als de gemeente nieuwe mensen gaat bereiken.

Fase 6 – Vermenigvuldigen

Het uiteindelijke doel is dat er vanuit de gemeente weer een nieuwe gemeente gesticht word.

Hieronder het model van Van Der Molen met bij elke fase een korte beschrijving en tussenstappen.



Figuur 7.5: het model van Van Der Molen met korte beschrijving en overgangen tussen de fasen

7.4 Het model van Tom Steffen¹⁷²

Beschrijving van het model

Steffen pleit ervoor dat gemeentestichters al vanaf het begin het einde in zicht hebben en dit bewust inplannen. De laatste fase is dan ook belangrijk voor hem.

Fase	Naam	(vrije vertaling)
1	Pre-Entry	(vóór binnenkomst)
2	Pre-Evangelism	(vóór evangelisatie)
3	Evangelism	(evangelisatie)
4	Post-Evangelism	(na evangelisatie)
5	Phase out	(uitfaseren)

Figuur 7.6: het model van Tom Steffen

Uitwerking van het model

Hieronder wordt de fasen van het model van Steffen en de overgangen tussen de fasen beschreven.

Fase 1 – Pre-entry

In deze fase bereidt de gemeentestichter zich voor. Dit houdt in: het samenstellen van een team en het maken van een plan van aanpak volgens de visie van phase-out. De gemeentestichter krijgt in deze fase de rol van leerling en houdt deze rol tot het einde.

Tussen fase 1 en 2

De gemeentestichter verhuist naar het gebied.

Fase 2 – Pre-evangelism

De gemeentestichter leert de omgeving kennen en integreert door vriendschappen aan te gaan en deze te laten groeien. Het doel is dat de gemeentestichter de cultuur even goed kent als de doelgroep die kent.

Tussen fase 2 en 3

De gemeentestichter gaat steeds meer de rol van evangelist op zich nemen. Deze rol neemt in fase 5 af. Als de gemeentestichter de cultuur zo goed kent dat hij het wereldbeeld van de doelgroep kan bevragen, is hij klaar voor fase 3.

Fase 3 – Evangelism

De gemeentestichter leert hoe hij het evangelie zo moet communiceren dat het aansluit bij de cultuur. Bij evangelisatie hoort ook een systeem van discipelschap. De gemeentestichter krijgt in deze fase de rol van leraar erbij. Deze rol neemt in fase 5 af.

Tussen fase 3 en 4

Naarmate er meer mensen tot geloof komen, loopt fase 3 over in fase 4

Fase 4 – Post-evangelism

De mensen die tot geloof komen, worden zo snel mogelijk betrokken. Er worden nieuwe kerkleiders en kerkplanters aangesteld. De gemeentestichter krijgt hier de rol van adviseur. Deze rol ondergaat later veranderingen. Specifiek is de gemeentestichter hier een “plaatselijke adviseur”.

¹⁷² Steffen, T.A., Passing the baton. Church planting that empowers p. 233

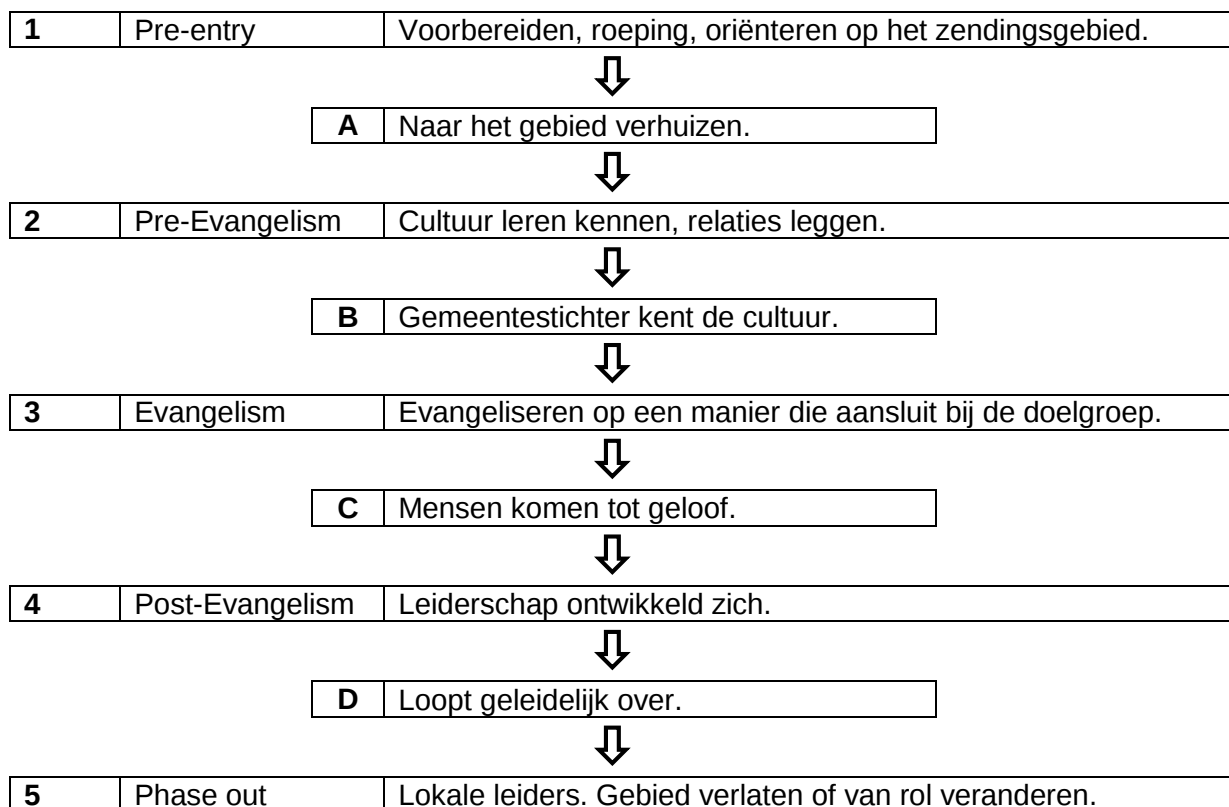
Tussen fase 4 en 5

Fase 4 loopt geleidelijk over in fase 5.

Fase 5 – Phase-out

De gemeentestichter begint met afstand nemen. De rol van “plaatselijke adviseur” wordt “rondtrekkende adviseur”. De gemeentestichter gaat ook fysiek afstand nemen, door vaker weg te gaan. De lokale leiders nemen alles over. De rol van adviseur krijgt uiteindelijk de vorm “adviseur op afstand”.

Hieronder het model van Steffen met bij elke fase een korte beschrijving en tussenstappen.



Figuur 7.7: het model van Steffen met korte beschrijving en overgangen tussen de fasen

7.5 Het model van Hans W. Finzel¹⁷³

Beschrijving van het model

Het model van Finzel heeft maar liefst zeven fasen. Hierbij legt hij sterk de nadruk op het overdragen van de gemeente aan de lokale leiders. De fasen 3 t/m7 gaan hierover. Finzel legt deze nadruk, omdat het overdragen niet vanzelf gaat en moeilijk is voor gemeentestichters. Het kan een pijnlijk proces zijn waarbij de gemeentestichter dingen moet loslaten en zichzelf feitelijk werkloos maakt.

Fase	Naam	(vrije vertaling)
1	Initial entry	(binnenkomen)
2	Firstfruits	(eerste bekeringen)
3	Training nationals to become leaders	(nationale leiders trainen)
4	Partners in leadership	(partners in leiderschap)
5	Initial national control	(begin nationaal bestuur)
6	Complete national control and withdrawal	(nationaal bestuur en terugtrekken)
7	Networking	(netwerken)

Figuur 7.8: het model van Hans W. Finzel

Finzel heeft een model met zeven fasen. Net als Steffen vindt hij het belangrijk dat de gemeente uiteindelijk overgedragen wordt. De fasen lopen vaak geleidelijk in elkaar over en fase 3 tot 7 hebben allemaal met het overdragen van leiderschap te maken. Daarom is er bij enkele fasen niet iets te beschrijven van wat er tussen de fasen gebeurt.

Uitwerking van het model.

Hieronder wordt de fasen van het model van Finzel en de overgangen tussen de fasen beschreven.

Fase 1 – Initial entry

In deze fase komt de gemeentestichter het gebied binnen. Er zijn nog geen bekeerden en er is nog geen gemeente. De gemeentestichter start alles op en legt contacten.

Tussen fase 1 en 2

Het kan enkele jaren van investeren in relaties en evangeliseren kosten voor de eerste mensen tot geloof komen.

Fase 2 – Firstfruits

Er komen mensen tot bekering. Deze worden door de gemeentestichter snel ingezet voor het werk in de gemeente.

Tussen fase 2 en 3

Fase 2 loopt snel in fase 3 over, maar eerst leert de gemeentestichter de nieuwe christenen de basis van het evangelie.

Fase 3 – Training Nationals to become leaders

Zo snel mogelijk moeten er lokale leiders worden getraind, omdat die hun omgeving beter kunnen bereiken.

¹⁷³ Finzel, W. , 'Love 'em and leave 'em: on temporary partnerships and recycling of missionaries', *International journal of Frontier Missions* 9/3 (1992) p 103 - 105.

Tussen fase 3 en 4

Fase 3 loopt snel in fase 4 over. De lokale leiders gaan meer leidinggeven.

Fase 4 – Partnership in leadership

De lokale leiders en de gemeentestichter delen leiderschapstaken en staan daarbij naast elkaar.

Tussen fase 4 en 5

Er zit niet echt iets tussen fase 4 en 5.

Fase 5 – Initial national control

De gemeentestichter draagt het leiderschap helemaal over aan de lokale leiders. De gemeentestichter staat nu onder de lokale leiders

Tussen fase 5 en 6

Er zit niet echt iets tussen fase 5 en 6.

Fase 6 – Complete nationalization and withdrawal

De lokale leiders hebben alle leiding overgenomen.

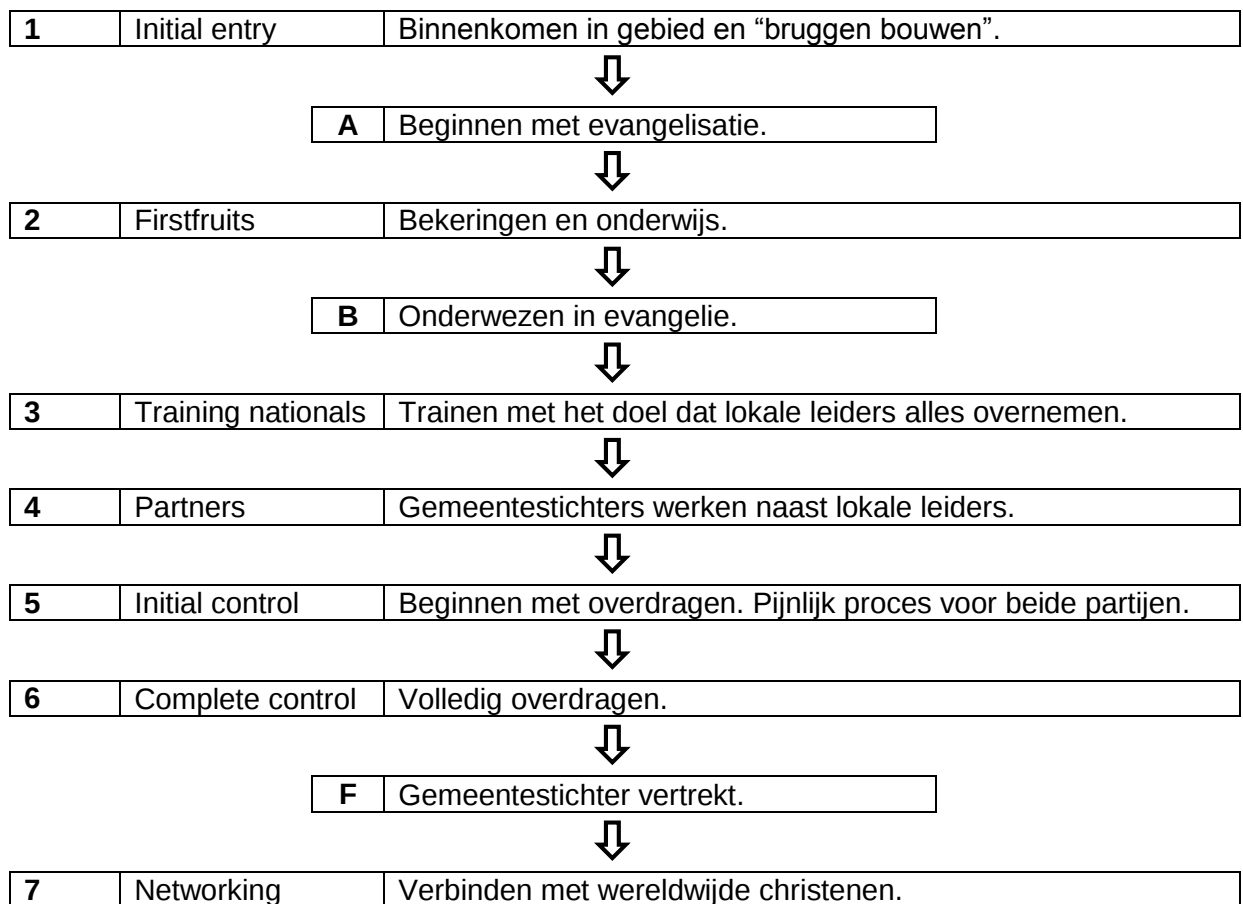
Tussen fase 6 en 7

De gemeentestichter vertrekt.

Fase 7 – Networking with the global Christian community

Het laatste wat de gemeentestichter doet is de gemeente in contact brengen met andere christenen.

Hieronder het model van Finzel met bij elke fase een korte beschrijving en tussenstappen.



Figuur 7.9: het model van Finzel met korte beschrijving en overgangen tussen de fasen

7.6 De modellen naast elkaar gelegd.

Bij het vergelijken van de modellen valt een aantal verschillen op. Het contact leggen met andere christenen oftewel “netwerken” zit bij de één vrij aan het begin en bij de ander juist aan het eind. Finzel en Fuller beginnen het model met de verhuizing naar het gebied. Steffen en Van Der Molen nemen een fase van voorbereiding, voordat de gemeentestichter in het gebied komt, mee in hun model. Bij Van Der Molen is de verhuizing niet een duidelijke overgang, dit heeft er mee te maken dat zijn model gericht is op gemeentestichting in Nederland.

Er is ook een aantal overeenkomsten te zien. Zo is er bij allemaal een fase waarin er wordt geëvangeliiseerd en gaat er bij alle modellen een nieuwe fase in als de eerste mensen zich bekeren. Ook is bij allemaal de laatste fase, de fase waarin de gemeentestichter weggaat of weg zou kunnen gaan, omdat de gemeente volledig is overgedragen.

Hieronder de verschillende naast elkaar, met de overeenkomende fasen op dezelfde hoogte.

Finzel	Steffen	Van der Molen	Fuller
	Pre-Entry	Voorbereiden	
Initial entry	Pre-Evangelism		Pioneer
Firstfruits	Evangelism	Zaaien / Kiemen	Parent
Training nationals	Post-Evangelism	Groeien	Partner
Partners leadership		Groeien	
Initial n. control	Phase out	Vrucht dragen	Participant
Complete n. control			
Networking		Vermenigvuldigen	

Figuur 7.10: de vier modellen naast elkaar

De modellen zijn niet gemakkelijk naast elkaar te zetten. De fasen lopen niet gelijk. Zo beschrijft Finzel drie fasen waar Steffen er één beschrijft. Lastiger wordt het als het ene model begrenzings van een fase noemt, die het andere niet noemt. “Post-Evangelism” en “phase-out” van Steffen lopen bijvoorbeeld niet totaal gelijk met “groeien”, “vrucht dragen” en “vermenigvuldigen” van Van Der Molen. Verder kunnen gebeurtenissen en acties binnen fasen onderling ook verschillen in volgorde. Grofweg hebben alle modellen een beginfase, een fase waarin geëvangeliseerd wordt, een fase waarin er sprake is van een gemeente en een eindfase, maar deze fasen lopen niet helemaal gelijk, vooral de laatste fasen verschillen van elkaar.

Een nieuw fasenmodel

Omdat het naast elkaar zetten van de modellen niet veel duidelijkheid geeft, beschrijven we hieronder een nieuw model dat gebaseerd is op de vier modellen. Hierbij hebben we gelet op de overeenkomsten tussen fasen en overgangen tussen de fasen, van de verschillende modellen. Ook hebben we bekeken welke grenzen tussen fasen duidelijk te definiëren zijn. Als laatste hebben we ervoor gezorgd dat gebeurtenissen die zich in verschillende volgorde zouden kunnen afspelen, zich binnen één fase bevinden. Op deze manier is een model ontstaan met vier fasen, die een duidelijk begin en einde hebben, zodat ze niet overgeslagen of van volgorde verwisseld kunnen worden. Het model is zo samengesteld dat het toepasbaar is op verschillende contexten.

Fasen:	1 Voorbereiding	2 Lokale voorbereiding	3 Evangelie Communiceren	4 Opbouw
Kenmerken:				
Begin:	Het voornemen hebben om gemeente te stichten.	Verhuizen naar gebied.	Bewust het evangelie communiceren.	De focus verschuiven naar opbouw van de gemeente.
Einde:	Team is voorbereid en toegerust.	Genoeg weten om te beginnen het evangelie te "vertalen".	Er heeft zich een vaste groep gevormd, die "gemeente" wordt genoemd.	De Gemeente is overdragen.
Gebeurtenissen:	-roeping. -uitzending.	-contact met mensen uit de buurt.	-mensen komen regelmatig. -wijkbewoners komen tot geloof.	-de gemeente groeit in volwassenheid.
Acties:	-team samenstellen -teambuilding -kennismaken met de buurt -visie. ontwikkelen -plan van aanpak maken.	-buurt leren kennen van binnenuit -relaties opbouwen -evangelie contextualiseren	-evangeliseren -netwerken in de buurt	-mensen verder onderwijzen -leiders kiezen -leiders trainen -overdragen -verhuizen uit gebied
Duur:	Enkele maanden	Één à twee jaar	Enkele jaren (verschilt sterk per project).	Meer dan vijf jaar.
Rollen gemeente-stichtend team:	Leerling ----->			
	Vriend ----->			
	Evangelist ----->			
				Leraar Partner Raadgever
Rollen gemeente:	--	--	-toehoorders -geïnteresseerden -bekeerlingen -groep	-jonge christen -leerling -partner -volwassen
Overdracht van leiderschap:	-visie op leiderschap vormen.	-onderzoeken welk beeld de buurt van leiders heeft. -potentiële kerkleiders ontdekken.	-leiderschap voorleven -potentiële kerkleiders ontdekken.	-leiders kiezen -leiders begeleiden -gedeeld leiderschap -overdragen

Figuur 7.11: Het fasenmodel van Bont en Idema

Beschrijving van de kenmerken.

Hieronder worden de verschillende kenmerken in ons fasenmodel beschreven, die staan weergegeven in de rijen.

Begin

Hier wordt aangegeven met welke actie de fase begint.

Einde

“Einde” geeft aan wat het einde van de fase is, het begin van de volgende fase, sluit hier direct op aan. “Einde” is iets waar aan te zien is dat de fase afloopt, terwijl “begin” een bewuste actie is.

Gebeurtenissen

Hier staan een aantal belangrijke gebeurtenissen beschreven, die in deze fase verwacht kunnen worden.

Acties

Hier staat beschreven welke acties het gemeentestichtend team kan uitvoeren in deze fase. Het gaat hier dus om bewuste keuzes om deze acties uit te voeren.

Duur

Hier staat beschreven hoeveel tijd er gerekend moet worden voor deze fase. De gegevens zijn gebaseerd op ervaringen binnen projecten die aangesloten zijn bij Urban Expression, maar moeten gezien worden als indicatie.

Rollen gemeentestichtend team

Hier wordt beschreven welke rol het gemeentestichtend team in elke fase kan vervullen. We gebruiken hier bewust de term “gemeentestichtend team”, in plaats van “gemeentestichter”, omdat dat aansluit bij de praktijk van de projecten die aangesloten zijn bij Urban Expression. Anders dan bij andere kenmerken, staan hier ook gegevens die voor meerdere fasen gelden. De rollen zijn gebaseerd op de modellen van Steffen en Fuller.

Rollen gemeente

Hier wordt beschreven welke rol de gemeente vervult of kan vervullen.

Overdracht van leiderschap

Hier wordt beschreven wat er in welke fase gedaan kan worden aan overdracht van leiderschap of de voorbereiding daarvan.

Beschrijving van de fasen

Hieronder worden de verschillende fasen van het nieuwe fasenmodel beschreven.

Fase 1 – Voorbereiding

Hoewel Steffen de enige is die een duidelijk fase vóór de verhuizing naar het gebied noemt. Blijkt deze fase in de praktijk vrijwel altijd voor te komen. Het is voor het gemeentestichtend team aan te raden zich van te voren de oriënteren op het gebied. Bij het werken met een team is het verstandig dat de leden elkaar goed leren kennen in deze fase. De fase begint met het plan om een gemeente te stichten en eindigt met de verhuizing naar het gebied.

Fase 2 – Lokale voorbereiding.

Zodra het gemeentestichtend team naar het gebied verhuisd is, begint de tweede fase. Deze fase bestaat uit voorbereiding door het leren kennen van het gebied en de mensen die er in wonen. Deze fase komt overeen met “initial entry” van Finzel, “pre-evangelism” van Steffen en “pioneer” van Fuller.

Fase 3 – Evangelie communiceren.

Fase 3 begint met communiceren van het evangelie. In de vorige twee fasen heeft het gemeentestichtend team zich voorbereid en heeft hij de lokale cultuur genoeg leren kennen om het evangelie te “vertalen” naar de context van het gebied. Als alles goed gaat, komen er in deze fase mensen tot geloof of sluiten mensen zich aan. Na verloop van tijd vormt zich een vaste groep en kan er sprake zijn van een gemeente. De overgang naar de volgende fase hangt vooral af van de beslissing van het gemeentestichtend team om zich te richten op de opbouw van de gemeente.

Fase 4 – Opbouw.

In vergelijking met de andere vier modellen is de laatste fase van dit model groot. Bij het vergelijken van de vier modellen bleken de laatste fasen zo van elkaar te verschillen dat er geen duidelijke grenzen of overgangen te vinden zijn. Fase 4 in dit model bevat daarom verschillende processen die na elkaar of tegelijkertijd doorgelopen kunnen worden. Het ene gemeentestichtend team kan er bijvoorbeeld voor kiezen om de gemeente eerst basiskennis over de Bijbel bij te brengen en hen daarna een gaventest te laten doen, terwijl een ander team de volgorde omwisselt of beide tegelijk doet. Het is overzichtelijker om de verschillende processen in fase vier los van elkaar te beschrijven. Overdracht van leiderschap is één van deze processen en zal in het volgende deel worden beschreven.

7.7 Conclusie

Bij het bestuderen van de fasen en de overgangen tussen de fasen, in de vier fasenmodellen die in dit hoofdstuk behandeld zijn, blijkt dat er zowel overeenkomsten als verschillen zijn tussen de modellen. De grootste verschillen zitten in de laatste fasen. Bij ons model, dat gebaseerd is op de overeenkomsten tussen de vier modellen, is dit terug te zien bij de laatste fase. In deze fase spelen veel processen, die niet gemakkelijk in verschillende fasen te beschrijven zijn. Het overdragen van leiderschap is één van deze processen.

In de eerste drie fasen van het nieuwe model wordt er vooral theoretisch gewerkt aan overdracht van leiderschap. In fase 1 (voorbereiding) moet het gemeentestichtend team een visie over leiderschap vormen. In fase 2 (lokale voorbereiding) moet het team onderzoeken welk beeld de buurt heeft van leiders en kunnen ze beginnen met het ontdekken van potentiële lokale leiders. In fase 3 (Evangelie communiceren) ligt de nadruk op het voorleven van leiderschap en kunnen er potentiële leiders worden ontdekt in de buurt of specifiek: in de groep die zich bij de beginnende gemeente aansluit.

In fase 4 (opbouw) vindt de daadwerkelijke, praktische overdracht van leiderschap plaats. In het volgende deel wordt dit verder uitgewerkt.

Deel 4 – Praktische uitwerking.

“We hebben er bewust voor gekozen dat de mensen die als eerst gedoopt zijn, de tweede groep mensen doopten...”

Matthijs Vlaardingerbroek.

“We zijn iets gewend als ‘seven steps to...’ of ‘instant...’, maar dat werkt niet, denk ik”

Daniël Drost over overdracht van leiderschap.

Hoofdstuk 8 – Belangrijke aandachtspunten bij leiderschapsoverdracht

8.1 Inleiding

In dit hoofdstuk behandelen we een aantal aandachtspunten die bij het overdragen van leiderschap komen kijken. We kijken naar het kiezen van lokale leiders, het trainen van lokale leiders, de gevaren van het werken met lokale leiders en naar wat de lokale leiders moeten kunnen en weten om het leiderschap over te dragen. In hoofdstuk 9 gaan we in op het praktische overdragen.

8.2 Verschillende typen leiders

“Het probleem van Urban Mission en vooral van kerkplanters is altijd geweest: waar vinden we lokale leiders?”, Aldus Jim Kilpin¹⁷⁴. Goede leiders zijn moeilijk te vinden en op te leiden. Henk Bouma is het hier niet mee eens, hij zegt hierover het volgende:

“Sociologisch gezien heb je twee types leiders. Achter-de-schermen-leiders en voor-de-schermen-leiders”¹⁷⁵. Leiders die voor de schermen leiden, zijn de persoon die aan het woord zijn. De persoon die in zijn handen klapt en zegt: ‘stil allemaal het is Marietjes verjaardag, laten we een liedje zingen.’ (...) wordt in feite gezien als de leider. Dat is sociologisch gezien de persoon die het hardste schreeuwt... En dat is vaak de persoon in wiens oor wordt gefluisterd: ‘kun je in je handen klappen en schreeuwen’ Er is natuurlijk ook een persoon die dat in het oor fluistert (...), maar dat is een “achter de schermen leider”

Volgens Bouma krijgen we dagelijkse te maken hebben met leiders. Mensen die het voortouw nemen en naar wie andere mensen luisteren. Vaak staan we er niet bij stil dat er mensen zijn die we volgen. Op de vraag hoe je leiders uitkiest, zeiden verschillende geïnterviewden dat je leiders kunt herkennen aan het feit dat mensen achter ze aan lopen¹⁷⁶. Zowel Bouma als Kilpin spreken over leiders, toch is er een groot verschil tussen hun opvattingen. Bouma zegt dat er genoeg leiders zijn. Kilpin bedoelt dat er weinig leiders zijn die geschikt zijn om leiding te geven aan een gemeente. Bouma vindt dat het onderscheid tussen het operationele, organisatorische en strategische niveau, ervoor zorgt dat materiële dingen minder belangrijk lijken¹⁷⁷.

Wij vinden dat Bouma een sterk punt heeft wat betreft het herkennen van verschillende soorten leiders. Wij vinden het echter wel belangrijk om de drie niveaus te onderscheiden. We geven Kilpin gelijk wat betreft de moeilijkheid van het vinden van lokale leiders die geschikt zijn voor leiderschap in een gemeente, maar we willen hierbij opmerken dat niet elke leider alles hoeft te kunnen.

Wij raden aan om bij het zoeken naar leiders, te zoeken naar een team van leiders die elkaar aanvullen. In het leiderschapsteam moeten alle niveaus aanwezig zijn, maar hoeft niet elke leider op elk niveau te kunnen functioneren. Verder kunnen de lokale leider door praktische training dingen leren die ze nodig hebben voor kerkelijk leiderschap.

¹⁷⁴ Groepsgesprek UE GB, bijlage 8

¹⁷⁵ Interview Henk Bouma, bijlage 7, vraag 13

¹⁷⁶ Interview Auke Veenemans, bijlage 4, vraag 16, interview Stuart Murray, bijlage 6, vraag 6

¹⁷⁷ Interview Henk Bouma, bijlage 7, vraag 15

8.3 De bijbelse maatstaven voor het kiezen van leiders

In de Bijbel zijn in de brieven aan Timoteüs en Titus de duidelijkste richtlijnen voor leiders geformuleerd op het gebied van levensstijl. In paragraaf 4.3.7 hebben we deze aanwijzingen samengevoegd. De volgende criteria voor een leider kwamen hier naar voren:

Een leider moet:

- één man zijn.
- één vrouw hebben.
- gelovige kinderen hebben.
- zijn huisgezin goed leiden en op een waardige manier gezag over zijn kinderen uitoefenen.
- Een vrouw hebben die zich goed gedraagt.
- zich houden aan de Bijbelse boodschap.
- bemoedigen.
- dwarsliggers terecht wijzen
- een goede reputatie hebben in en buiten de gemeente
- **niet:** pas bekeerd, eigenzinnig optreden, driftig, te veel drinken, gewelddadig of hebzuchtig, geldzuchtig zijn.
- **wel:** sober, gematigd, gastvrij, goedwillend, bezonnen, rechtvaardig, toegewijd en beheerst vredelievend en vriendelijk zijn.
- onberispelijk zijn.

Stuart Murray vraagt zich af of deze richtlijnen bedoeld zijn als een hoge standaard (waaraan een leider absoluut moet voldoen) of als een richtlijn om naar te streven¹⁷⁸. Met andere woorden: Hoe heilig moet een leider zijn? Hij zegt dat hij door het werk in aandachtswijken steeds meer naar dat laatste is gaan neigen. Op de vraag hoe heilig een leider dan wel moet zijn, is geen goed antwoord te geven. Verscheidene geïnterviewden geven aan dat het voor hen belangrijker is dat een lokale leider transparant is en zijn fouten toegeeft¹⁷⁹. Stuart Murray zegt dat het belangrijk is dat een lokale leider een voorbeeld is, voor de doelgroep¹⁸⁰.

Een goed voorbeeld is iemand die “verder” is dan de mensen voor wie hij een voorbeeld is. In elke context zal dit anders zijn. Dit blijft dan ook een vraag die per situatie beantwoord moet worden.

Naast de richtlijnen uit Timoteüs en Titus is er in hoofdstuk 4 geconcludeerd dat in nieuwtestamentische gemeenten de opbouw van de gemeente de voornaamste taak was van de leiders. Dit deden ze door middel van onderwijs, hun eigen levenswandel en de zorg voor de zwakkeren.

Concluderend is een goede leider iemand die een voorbeeld is en de kerk kan opbouwen.

8.4 Het kiezen van leiders in de praktijk.

Als men in de praktijk een leider moet gaan kiezen om in een leidinggevend team te functioneren, moet er naar meer gekeken worden dan de Bijbelse maatstaven. Er worden dan ook andere vragen relevant, zoals:

1. wat is het goede tijdstip om een leider te kiezen?
2. In hoeverre moet een leider al geschikt zijn voor de ‘functie’?
3. in hoeverre is er ruimte om te leren?
4. Op welke valkuilen moet men letten?”

¹⁷⁸ Interview Stuart Murray, bijlage 6 vraag 6 (e.a.)

¹⁷⁹ Interview Auke Veenemans, bijlage 4, vraag 18

¹⁸⁰ interview Stuart Murray, bijlage 6 vraag 1

Vraag 2 en 3 kunnen samen worden genomen in de vraag: “In hoe verre moet de persoon al in staat zijn om een leidinggevende functie te vervullen?”

Stuart Murray en Tom Steffen geven in dit verband beide aan dat je een leider zo vroeg mogelijk in een gemeentestichtend project moet proberen op te leiden¹⁸¹. Het kan zo zijn dat er binnen een gemeentestichtend project een punt komt waarop het ontbreken van lokale leiders in het team onnatuurlijk wordt. Op dit moment zou men aan leiderschapsoverdracht kunnen denken¹⁸². In de praktijk wordt er vaak nagedacht over het begin van gemeentestichting, maar als er eenmaal een vaste bezoekersgroep is dan heeft men de handen vol en komt men niet meer toe aan leiderschapsoverdracht.

Toch zijn er ook andere voorbeelden te geven. Over een totaal andere aanpak vertelde Jim Kilpin. Hij vertelde over John Wall. Een gemeentestichter die werkzaam was onder moslims in Oost-Londen. Zijn discipelschapstraining voor nieuwe gelovigen was ook direct zijn leiderschapstraining. Nadat er zeven mensen tot geloof waren gekomen en hij hen had opgeleid, legde hij de keuze bij hem, hij zei: “We kunnen nu een kerk beginnen en jullie mogen kiezen wie de leiders zijn” Als ze wilden, mochten ze hem vragen om te blijven, zodat hij hen zou helpen. Uiteindelijk hebben ze voor dit laatste gekozen. Zijn visie was dat de eerste zeven mensen die God hem gaf de leiders zouden zijn¹⁸³.

In zijn discipelschapstraject had hij ook leiderschap ingebouwd. Hierdoor waren de eerste gelovigen ook in staat om leiding te geven. Verschillende schrijvers en geïnterviewden wijzen erop dat het plan waarmee je het stichten van een gemeente begint heel bepalend is voor het ‘eindproduct’¹⁸⁴. Dit is een argument vóór het zo vroeg mogelijk te beginnen met trainen van leiders. Op deze manier leren mensen samen in de gemeente op zoek te gaan naar God. Na een poosje zal blijken of iemand het oppikt en zich ontplooit. Bij deze manier van werken is het vanzelfsprekend dat een pasbekeerde mag groeien in levensheiliging. In het volgende hoofdstuk is te lezen hoe dit in de praktijk uitgewerkt kan worden. Eerst besteden we aandacht hoe dit aangeleerd kan worden.

8.5 Het trainen van leiders

De geïnterviewden gaven allemaal te kennen dat de mensen uit hun doelgroep niet goed leren in een klassikale setting of door het lezen van boeken. Stuart Murray gaf aan dat het belangrijk is om leiderschap voor te leven en de gemeenteleden hierin mee te nemen¹⁸⁵. Dit doet denken aan een vorm van opleiding uit de middeleeuwen. Hierbij ging een jonge man bij een vakman in de leer. Door mee te kijken en mee te werken leerde hij het vak. Voor deze aanpak is veel tijd, aandacht, geduld en liefde nodig. De lokale leider moet niet alles precies kopiëren. Het is juist belangrijk dat zijn leiderschapsstijl aansluit bij zijn gaven en talenten.

In hoofdstuk 5 hebben we gezien dat er binnen de kaders die de bijbel stelt aan leiderschap ruimte is voor verschillende vormen en stijlen. Aansluiten bij wat de doelgroep nodig heeft, is hierbij belangrijk. Als je weet welk soort leiderschap de doelgroep nodig heeft dan kan je je eigen leiderschapstijl hieraan aanpassen en hiermee ook rekening houden bij het trainen van lokale leiders.

In hoofdstuk 9 beschrijven we een uitgebreid model voor het overdragen van leiderschap aan lokale leiders en geven we aan wat lokale leiders moeten leren.

¹⁸¹ Interview Stuart Murray, bijlage 6, vraag 7

¹⁸² Interview Stuart Murray, bijlage 6

¹⁸³ Groepsgesprek UE GB, bijlage 8

¹⁸⁴ o.a. Steffen en Gary

¹⁸⁵ Stuart Murray beschrijft dit met de term ‘apprenticeship’, bijlage 6, vraag 11

8.6 Gevaren

Er zijn verschillende gevaren te noemen. Hieronder worden enkele besproken.

Het eerste gevaar is dat een gemeentestichter de leiderschapstaken te snel wil overdragen. Jim Kilpin vertelde dat hij potentiële leiders te snel activiteiten wilde laten uitvoeren terwijl hij er niet bij was en op deze manier de mensen beschadigde. Het is dus aan te raden om langzaam op te bouwen en de potentiële leider eerst te laten oefenen onder toezicht. Zo kan de lokale leider groeien in zelfvertrouwen¹⁸⁶.

Het tweede gevaar wat in de interviews genoemd werd, is het te snel aanstellen van een lokale leider als officiële leider. Stuart Murray vertelde dat hij hiermee een jaar langer heeft gewacht dan hij aanvankelijk wilde, omdat de gemeente eerste meer vertrouwen in de lokale leider moest krijgen. Het is van essentieel belang dat een leider ook het vertrouwen heeft van de gemeente¹⁸⁷. Matthijs Vlaardingerbroek dacht dat mensen uit de buurt het niet leuk zouden vinden als iemand van hen opeens leider wordt. Na jaren gelijkwaardig te zijn geweest ontstaat er, voor hun gevoel, opeens verschil in hiërarchie¹⁸⁸. Dit voorbeeld laat zien hoe gevoelig leiderschapsoverdracht kan liggen en hoe belangrijk het is dat de gemeente volledig achter de nieuwe leider staat.

Ook is het erg belangrijk om de potentiële leider te leren hoe hij/zij moet communiceren. Urban Expression gelooft in teamleiderschap. Teamleiderschap binnen een gemeente kan niet zonder goede communicatie.

8.7 Leiderschap overdragen

Wat een geschikt moment is om als gemeentestichter weg te gaan, is moeilijk te zeggen. Dit kan het beste gekozen kan worden in overeenstemming met de nieuwe gemeente. Verschillende schrijvers geven op deze vraag verschillende antwoorden. In het boek "Christianity rediscovered" worden de volgende punten genoemd:

- De nieuwe leiders moeten kunnen preken in hun eigen diensten.
- De nieuwe leiders moet aangewezen zijn om de leer van de kerk te verdiepen.
- De nieuwe leiders moeten in staat zijn om de gemeente te zegenen door de tekens en symbolen uit het dagelijkse leven heilig te maken.
- De nieuwe leiders moeten in staat zijn om op een goede manier om te gaan met bekering en vergeving van zonden te geven.
- De nieuwe gelovige moeten gezamenlijk het avondmaal kunnen vieren om het Lichaam van Christus op te bouwen.
- De nieuwe gelovige moeten in staat zijn om het goede nieuws door te geven naar de wereld rondom hen.
- De nieuwe leiders moeten in staat zijn om instructies te geven, beoordelen of iemand klaar is om te dopen en dopen.
- De nieuwe gelovigen moeten in staat zijn om in woord en daad te getuigen wat het goede nieuws inhoud in een wereld zonder hoop.
- Dit moeten ze gewoonweg doen omdat ze gedoopt zijn in de gemeenschap.¹⁸⁹

¹⁸⁶ Jim Kilpin in Groepsgesprek UE GB, bijlage 8

¹⁸⁷ Interview Stuart Murray, bijlage 6

¹⁸⁸ Interview Matthijs Vlaardingerbroek, bijlage 3, vraag 17

¹⁸⁹ Donovan V.J., *Christianity rediscovered* p. 116-117

In het boek “Passing the Baton” noemt Steffen ook een aantal richtlijnen. In dit boek wordt heel uitgebreid beschreven wat er op welke manier geleerd moet worden aan de nieuwe gelovigen en leiders. Dit is heel specifiek toegepast op de stam waar hij mee werkte. Wat ons belangrijk leek om mee te nemen, is dat je lokale leiders moet leren om leider te zijn volgens Bijbelse maatstaven, maar wel op zo’n manier dat het leiderschap bij de cultuur aansluit. In hoofdstuk 9 formuleren we welke vaardigheden lokale leiders volgens ons zouden moeten beheersen.

8.8 Aandachtspunten in de context van een aandachtswijk.

In de voorgaande hoofdstukken is een aantal punten genoemd die spelen bij de verschillende projecten. Ook in de interviews zijn punten genoemd, die we nog niet eerder behandeld hebben. Een aantal van die punten willen we in deze paragraaf bespreken, omdat ze vaker kunnen voorkomen in de context van een aandachtswijk en bij leiderschapsoverdracht kunnen spelen. Het gaat om het volgende rijtje:

1. Mensen uit de doelgroep hebben relatief weinig sociale vaardigheden (Hoofdstuk 3).
2. Mensen uit de doelgroep communiceren heel direct (interview 3, bijlage 3, vraag 1).
3. Mensen uit de doelgroep vinden het moeilijk om de vrede te bewaren (interview 3, bijlage 3, vraag 17).
4. Mensen uit de doelgroep hebben moeite met samenwerken, (moeite met onder andere: leren luisteren naar elkaar, elkaar vergeven, besluiten nemen op basis van argumenten in plaats van gevoel (interview 1, bijlage 1, vraag 17).
5. Mensen uit de doelgroep zouden het moeilijk vinden om leiders uit de eigen groep te accepteren (Hoofdstuk 3).
6. Mensen uit de doelgroep vinden het moeilijk om met vertrouwelijke informatie om te gaan. (Hoofdstuk 3).
7. Mensen uit de doelgroep zijn eraan gewend om in een slachtofferrol te zitten en een afwachtende houding aan te nemen (Hoofdstuk 6).
8. Mensen uit de doelgroep zijn niet in staat om veel geld aan de gemeente te geven (Hoofdstuk 6).
9. Mensen uit de doelgroep zijn zwart – wit in hun denken (interview 3, bijlage 3, vraag 22-23).

De uitspraken 1 t/m 4 hebben met sociale vaardigheden te maken. Het kost tijd en geduld om hier met mensen aan te werken. Sociale vaardigheden leer je door te doen en door er bewust aan te werken. Dit gaat het beste als iemand je hierin begeleidt en je wijst op je gedrag. Wij raden aan om met leiderschapsoverdracht te beginnen als de toegewijde mensen onderling in rustiger vaarwater zijn terecht gekomen.

Om de mensen hierin verder te helpen zou het goed zijn om een cursus of training te geven over dit onderwerp. Ook hierna is het belangrijk om aandacht te blijven besteden aan de onderwerpen die behandeld zijn tijdens de training. Op deze manier kunnen de sociale vaardigheden geleidelijk ontwikkelen.

Daarnaast is het voor het gemeentestichtend team belangrijk om de hoop op verandering niet te verliezen en te genieten van elke kleine verandering. De verschillende tegenslagen uit het verleden kunnen ervoor zorgen dat men sceptisch wordt. Deze houding kan gelijkwaardigheid en groei in de weg staan.

Directe communicatie (punt 2) kan een probleem zijn als mensen gewend zijn geen blad voor mond nemen, maar ook snel gekwetst zijn door opmerkingen van anderen. Deze combinatie maakt het moeilijk. Directe communicatie op zich hoeft geen probleem te zijn. Misschien moet de mensen niet zozeer leren om op een andere manier te communiceren, maar juist leren omgaan met het feit dat andere direct communiceren.

Het moeite hebben met een leider uit de eigen groep (punt 5) is een belangrijk punt. We denken dat het belangrijk is om duidelijk te communiceren met de gemeente over lokaal leiderschap. We raden aan om lang van tevoren de plannen om het leiderschap over te dragen bekend te maken, zodat de gemeente eraan kan wennen. Zodra er geschikte lokale leiders gevonden zijn, zou het goed zijn om over hen in gesprek te gaan met de gemeente. Het is cruciaal dat de gemeente het ziet zitten. Hou er hierbij rekening mee dat het tijd kost voor de gemeente om de lokale leiders te accepteren. Het is belangrijk om de lokale leiders duidelijk te maken dat ze zich niet moeten verheffen boven de rest van de gemeente.

Het omgaan met vertrouwelijke informatie (punt 6) is heel belangrijk. Niet alleen voor de lokale leiders, maar voor de hele gemeente. Wij vinden het belangrijk dat hier snel aandacht aan wordt gegeven. De gemeente moet leren dat roddelen verkeerd en schadelijk is. De lokale leiders moeten absoluut betrouwbaar om kunnen gaan met wat hun in vertrouwen wordt verteld. We raden aan om de lokale leiders dit te laten beloven aan de gemeente, zodat de gemeente vertrouwen in ze kan krijgen. De gemeenteleden kunnen de lokale leiders helpen door het duidelijk te zeggen als ze iets vertrouwelijks vertellen.

De slachtofferrol en de afwachtende houding (punt 7) kunnen ervoor zorgen dat het in het begin moeilijk is om potentiële leiders te herkennen. Het is belangrijk om hier in een zo vroeg mogelijk stadium aandacht aan te geven. Door de mensen zelf dingen te laten doen, in plaats van dingen voor ze te doen, krijgen ze vertrouwen in hun eigen kunnen.

Mensen in een aandachtswijk hebben niet veel geld te besteden (punt 8). Dit betekent dat het voor een gemeente in een aandachtswijk onmogelijk is om een gebouw te huren en betaalde kerkleiders te hebben. Het moet vanaf het begin duidelijk zijn dat de leiders niet betaald kunnen krijgen voor hun werk. Verder raden wij aan om de gemeente zo eenvoudig mogelijk te houden. Het is niet nodig om een eigen gebouw te hebben en om allerlei kostbare activiteiten te organiseren.

Het zwart-wit denken (punt 9) houdt volgens ons in dat mensen iets of goed of fout vinden en dat ze sommige dingen helemaal accepteren en van andere dingen juist niets willen weten. Dit kan ervoor zorgen dat de lokale leiders heel zwart-wit gaan leidinggeven, waarbij ze alles volgens hun ideeën doen en niet openstaan voor andere gedachten. Wij vinden het belangrijk dat de gemeenteleden leren dat hun mening niet altijd extreem hoeft te zijn, maar ook ergens tussenin kan zitten. Verder is het belangrijk dat vooral de lokale leiders leren om zich in te leven in standpunten van anderen.

8.9 Conclusie

Er zijn mensen, ook in aandachtswijken, die een soort natuurlijk leiderschap hebben. Dit is te herkennen. Een belangrijke indicator hiervoor is, dat andere mensen hen volgen. Er zijn verschillende soorten leiders, bij sommige is het duidelijker te zien dan bij andere. Het is belangrijk om een team samen te stellen van lokale leiders die elkaar aanvullen, waarbij er rekening gehouden moet worden dat de lokale leiders nog mogen leren.

De criteria voor leiders die in de pastorale brieven worden genoemd, zijn erg streng, zeker voor een aandachtswijk. Wij raden aan deze criteria te gebruiken als globale richtlijn. Het belangrijkste is hierbij dat een leider een voorbeeld kan zijn.

Wij raden aan om vroeg in het proces van gemeentestichting na te denken over het opleiden van leiders en om ook met het opleiden zo vroeg mogelijk te beginnen. Bij het trainen van leiders is het aan te raden om eerst leiderschap voor te leven en de lokale leider hierbij mee te laten kijken. Ook is het belangrijk om bij het trainen aan te sluiten bij de context, de gaven en de stijl van de lokale leider.

Hoofdstuk 9 – Vijf niveaus van leiderschapsoverdracht

9.1 Inleiding

Omdat elk gemeentestichtend project anders is, verschilt het per project of en in welke mate leiderschap overgedragen kan worden. Vaak moet uit de praktijk blijken wat haalbaar is. Volgens Stuart Murray moet je al vroeg in het gemeentestichtend proces beginnen met het trainen van lokale leiders. Hij pleit voor een geleidelijke overdracht van leiderschap¹⁹⁰.

In dit hoofdstuk beschrijven we daarom vijf niveaus van overdracht van leiderschap. Alle niveaus kunnen in gemeenten voorkomen. Een gemeentestichtend team kan bepalen welk niveau haalbaar is voor het betreffende project. Als een bepaald niveau bereikt is, kan het team proberen naar een niveau hoger toe te werken.

Na de beschrijving van de vijf niveaus zal er beschreven worden wat zelfstandigheid voor een gemeente betekent en zal er achtereenvolgens zal worden gekeken naar hoe de definities van leiderschap en kerk-zijn, die we in voorgaande hoofdstukken hebben samengesteld, op elk niveau kunnen worden ingevuld. Als laatste beschrijven we de rol die denominaties en kerken uit de omgeving bij dit proces kunnen spelen.

9.2 Beschrijving van de vijf niveaus

De volgende vijf niveaus van overdracht van leiderschap wordt besproken:

1. Stabiele gemeente
2. Samen leiden
3. Leiden onder toezicht
4. Leiden met een raadgever
5. Onafhankelijke gemeente

Per niveau beschrijven we wat het inhoudt. Ook wordt beschreven hoe er zo volledig mogelijk invulling kan worden gegeven aan de waarden van onafhankelijkheid van de gemeente en lokaal leiderschap. Als laatste wordt er beschreven wat er moet gebeuren om te proberen naar het volgende niveau toe te werken.

Bij elk niveau beschrijven we de rol van de gemeente. Vanaf niveau 2 wordt er ook beschreven welke vaardigheden de lokale leiders zouden moeten beheersen op dit niveau. We gaan er hierbij vanuit dat er een team is van lokale leiders en dat elke genoemde vaardigheid door (tenminste) één lokale leider wordt beheerst. Niet elke lokale leider hoeft dus alles te kunnen, maar het team van lokale leiders vult elkaar aan. De leden van het gemeentestichtend team worden “originele leiders” genoemd.

Bij niveau 1 (“stabiele gemeente”) is er geen sprake van leiderschapsoverdracht. We hebben dit niveau beschreven om een soort nullijn te hebben. Het kan voor een project al moeilijk zijn om dit te bereiken. Niveau 5 is een niveau waarop de gemeente helemaal onafhankelijk is van anderen. We beschrijven dit niveau wel, maar we raden het niet aan, omdat totale onafhankelijkheid volgens ons niet gezond is voor een gemeente.

¹⁹⁰ Interview Stuart Murray, bijlage 6, vraag 5

Casus

Om te verduidelijken wat de verschillende niveaus inhouden, wordt er ter illustratie hieronder een casus beschreven. Bij elk niveau wordt beschreven hoe deze casus zou worden uitgevoerd het gemeentestichtend team, de lokale leiders en de gemeenteleden hierbij spelen.

In een gemeente die aangesloten is bij Urban Expression wordt in een vergadering gepraat over het bijbels onderwijs dat de gemeente nodig heeft. Er wordt gekozen voor het onderwerp "Vriendschap met Jezus?". Hier wordt een onderwijsserie over gemaakt. Er wordt afgesproken om vier bijeenkomsten te houden. Hierbij wordt een bijbelgedeelte gelezen, wordt er een verhaal verteld dat hier mee te maken heeft en wordt er nagepraat en gebeden. Het doel van dit onderwijs is om de gemeenteleden te laten nadenken over wat vriendschap met Jezus voor hen betekent.

Figuur 9.1: casus

9.3 Niveau 1 – Stabiele gemeente

Korte beschrijving

Op dit niveau wordt uitgegaan van een gemeente met een vaste kern van mensen die christen zijn (geworden) en/of min of meer regelmatig de diverse activiteiten bezoeken¹⁹¹. We gaan ervan uit dat grote problemen en ruzies dermate opgelost zijn dat er sprake is van stabiliteit en rust in de gemeente. Er is geen sprake van overdracht van leiderschap. Het gemeentestichtend team heeft volledig de leiding, hoewel het kan voorkomen dat er mensen bij zijn gekomen en/of weg zijn gegaan. Bovendien hoeft het niet te betekenen dat de gemeente niet meedenkt of betrokken wordt bij beslissingen.

Invulling van de casus op dit niveau

Op dit niveau worden alle taken uit de casus door de originele leiders verricht. Er kan wel gevraagd worden aan de gemeenteleden om mee te denken bij het bepalen van het onderwerp.

Toewerken naar niveau 2

Als er gekozen wordt om naar het volgende niveau toe te werken, zullen er lokale leiders moeten worden gezocht. Deze lokale leiders kunnen eerst meekijken met het leidinggevend team en uiteindelijk zelf taken krijgen.

9.4 Niveau 2 – Samen leiden.

Korte beschrijving

Op dit niveau bestaat het leidinggeven team uit mensen van het originele gemeentestichtend team en lokale leiders. Elke lokale leider loopt mee met een originele leider¹⁹². De originele leider doet iets voor en de lokale leider probeert mee te doen. De originele leider betreft de lokale leider zoveel mogelijk, door hem om inbreng te vragen en hem aan het denken te zetten. Het leiderschap van de lokale leiders op dit niveau is nog niet helemaal gelijk aan het operationele niveau van leiderschap, zoals Dane dat beschrijft.

¹⁹¹ Stuart Murray beweert dat het feit dat er over het gemeentestichtend team en de gemeente niet meer wordt gesproken als twee aparte groepen, één van de signalen is dat het tijd is om leiderschap over te dragen, Zie bijlage 6, vraag 7.

¹⁹² In het interview met Stuart Murray kwam de term "apprenticeship" naar voren, en onderstreept hij het belang van één op één begeleiding, bijlage 6, vraag 7 en 11.

We raden aan dat op dit niveau het team van lokale leiders in contact gebracht word met andere christenen. Ze kunnen bijvoorbeeld meegaan naar studiedagen of contact leggen met kerken uit de buurt of netwerken.

Invulling van de casus op dit niveau

Als de casus speelt bij een gemeente op dit niveau, dan zijn de lokale leiders bij de vergadering en denken ze mee over het onderwerp en de invulling. Het maken van de onderwijsserie wordt door een originele leider gedaan, terwijl de lokale leider, die hij begeleidt, erbij is en meehelpt. Het verhaal wordt bij de eerste bijeenkomst door een originele leider gedaan. Bij de daarop volgende bijeenkomst, probeert een lokale leider dit. Het lezen uit de bijbel en het bidden kan door de lokale leiders gedaan worden, onder toezicht van de originele leiders. Bij het napraten ligt de leiding van het gesprek de eerste keer bij een originele leider. De daarop volgende keer probeert een lokale leider dit. Zowel de originele leiders als de lokale leiders proberen vragen te beantwoorden. Achteraf wordt er geëvalueerd hoe de lokale leiders het hebben gedaan en worden ze bemoedigd.

Toewerken naar niveau 3

Als er gekozen wordt om naar het volgende niveau te gaan, zullen de lokale leiders steeds meer taken zonder begeleiding moeten gaan uitvoeren. De teamleden van het originele gemeentestichtend team zullen uiteindelijk allemaal vervangen worden door lokale leiders. Werden de lokale leiders in niveau 2 nog gezien als meelopers of leerlingen, op niveau 3 worden ze officieel leiders. Voor de overgang naar niveau 3 is het dan ook verstandig om de lokale leiders officieel aan te stellen en dit te communiceren naar de gemeente. Dit geeft duidelijkheid richting de lokale leiders, maar ook richting de gemeente.

Als niveau 2 het eindpunt is

Als dit niveau het eindpunt is, dan zal het leidinggevend team blijven bestaan uit zowel originele leiders als lokale leiders. Om invulling te geven aan onafhankelijkheid, kan er ook hier voor gekozen worden om de mensen uit het originele leidinggevend team te vervangen, zodat een team ontstaat van lokale leiders en leiders van buitenaf die de lokale leiders begeleiden. Er kan voor gekozen worden om de originele leiders per persoon meerdere lokale leiders te laten begeleiden en/of minder lokale leiders in te zetten. Op die manier zijn er minder mensen nodig.

9.5 Niveau 3 – Leiden onder toezicht

Korte beschrijving

Op dit niveau bestaat het leidinggevend team volledig uit lokale leiders. Ze voeren zelfstandig taken uit. De teamleden van het originele gemeentestichtend team geven raad als het leidinggevend team daarom vraagt, ondersteunen, maar reageren ook proactief en grijpen in als dingen dreigen mis te gaan. Het leiderschap van de lokale leiders op dit niveau lijkt op het operationele niveau zoals Dane het beschrijft.

Wij raden aan dat op dit niveau het team van lokale leiders probeert samen te werken met andere kerken en/of aan te sluiten bij een netwerk of denominatie.

Invulling van de casus op dit niveau

Als de casus speelt bij een gemeente op dit niveau, dan geven de originele leiders, naar aanleiding van wat zij denken dat de gemeente nodig heeft, richtlijnen voor het onderwerp van het onderwijs. De lokale leiders leiden zelf de vergadering en de originele leiders zitten erbij om te helpen. Een lokale leider bedenkt het materiaal voor de onderwijsserie en laat dit nakijken door een originele leider. Bij de bijeenkomsten verteld een lokale leider het verhaal, waarbij de originele leiders toekijken en achteraf tips voor verbetering geven. De gespreksleiding ligt bij een lokale leiders. De originele leiders beantwoorden vragen, waar de lokale leiders niet uitkomen. Als er echt iets misgaat tijdens de avond dan grijpt een originele leider in.

Toewerken naar niveau 4

Als er gekozen wordt om naar het volgende niveau te gaan, zullen de mensen van het originele gemeentestichtend team langzaam moeten stoppen met proactief reageren. Het is ook belangrijk dat ze meer afstand nemen, figuurlijk, maar bij voorkeur ook letterlijk. Dit kan verhuizen uit de wijk betekenen.

Als niveau 3 het eindpunt is

Als dit niveau het eindpunt is, dan zullen teamleden van het originele gemeentestichtend team het leidinggevend team blijven ondersteunen. Ook hier kan er voor gekozen worden om deze mensen te vervangen of om het aantal ondersteuners te verminderen, zodat het leidinggevend team van lokale leiders door slechts één iemand wordt ondersteund.

9.6 Niveau 4 – Leiden met een raadgever

Korte beschrijving

Op dit niveau wordt de gemeente geleid door een team van lokale leiders, maar worden ze op afstand ondersteund door leden van het originele gemeentestichtend team. Dit kan ook door één persoon worden gedaan. Deze raadgever bezoekt de gemeente regelmatig, bijvoorbeeld één keer per maand om na te gaan of alles goed gaat en of er problemen zijn. Hij heeft ook contact met het leidinggevend team, waarbij het initiatief van communicatie bij voorkeur bij het leidinggevend team ligt.

De raadgever is iemand die erbij gehaald kan worden als het leidinggevend team hulp nodig heeft. Het leiderschap van de lokale leiders op dit niveau lijkt op het organisatorische niveau zoals Dane het beschrijft, misschien zelfs met het strategische niveau, hoewel de raadgever aanvullende hulp kan bieden bij het coördineren.

Het is goed als de raadgever niet de enige is bij wie de lokale leiders om hulp of raad vragen. Het zou namelijk gezond zijn voor de gemeente als ze op dit niveau een goede relatie met kerken uit de omgeving hadden en of waren aangesloten bij een netwerk of denominatie. De raadgever kan ook doorverwijzen naar andere mensen die de lokale leiders kunnen helpen. Op deze manier is de gemeente meer verbonden met andere christenen en zijn ze minder afhankelijk van de raadgever,

Invulling van de casus op dit niveau

Als de casus speelt bij een gemeente op dit niveau, dan onderzoeken de lokale leiders wat de gemeente nodig heeft aan onderwijs. Theologische vragen die ze tegenkomen bij het voorbereiden van het onderwerp, bespreken ze eerste onderling. Als ze er dan niet uitkomen, nemen ze contact op met de raadgever. Het kan zelfs zo zijn dat de lokale leiders bepalen dat het geven van onderwijs in vier gemeentebrede bijeenkomsten niet de juiste vorm is en dat ze een andere vorm bedenken. Als het onderwerp gevoelig ligt, dan letten de lokale leiders op of er gemeenteleden zijn die extra (pastorale) aandacht nodig hebben. Ze gaan in gesprek met die personen. Als er hierbij problemen zijn die ze niet kunnen oplossen, vragen ze om raad bij de raadgever en/of verwijzen ze iemand door naar een professionele hulpverlener.

Toewerken naar niveau 5

Als er gekozen wordt om naar het volgende niveau te gaan, dan zal de raadgever uiteindelijk stoppen met het regelmatig bezoeken van de gemeente en het contact met het leidinggevend team. Hij zal ook duidelijk moeten aangeven wanneer hij zijn taak als raadgever neerlegt.

Als niveau 4 het eindpunt is

Als dit niveau het eindpunt is, dan kan de taak van raadgever ook door iemand anders worden vervuld of kan de taak door meerdere mensen worden gedeeld. De taak van raadgever kost in het ideale geval slechts enkele uren per maand.

9.7 Niveau 5 – Onafhankelijke gemeente

Korte beschrijving

Bij dit niveau wordt de gemeente volledig geleid door een team van lokale leiders en zijn ze volledig onafhankelijk van hulp van buiten. Het contact met andere kerken en het netwerk of de denominatie is minimaal en is er alleen op gericht om ideeën op te doen. De gemeente is zo helemaal onafhankelijk en heeft geen hulp van anderen nodig.

Wij willen duidelijk naar voren brengen, dat wij dit niveau niet aanraden. Afhankelijkheid is volgens ons niet iets slechts. Het is zelfs nodig voor een gezonde gemeente.

9.8 Alle niveaus in een schema

Hieronder staat een schema met al de hierboven beschreven niveaus,

Niveau: Ken- Merken:	1 Stabiele gemeente	2 Samen Leiden	3 Leiden onder toezicht	4 Leiden met een raadgever	5 Onafhan- kelijke gemeente
Begin	Vaste groep	Lokale leiders hebben taken in team	Volledig Leiding-gevend team van lokale leiders	Verhuisde gemeente-stichter.	Raadgever legt taak neer.
Indien eindpunt	Vervangen team	Vervangen team	Vervangen toezicht-houder	Vervangen raadgever	----- ----- -----
Naar volgende niveau	Lokale leiders kiezen	Door met overdragen. Zelfstandig	(letterlijk) Afstand nemen	Verder afstand nemen.	----- ----- -----
Rol gemeente-stichtend Team	Leiden	Leiden en begeleiden	Ondersteunen en ingrijpen	Oplossingen aandragen	Geen
Onafhan-lijkheid	Vervangen team	Vervangen team	Geen leiding meer door gemeente	Zelf fouten maken	Volledige Onafhanke-Lijkheid
Lokaal leider-schap	(Mee-beslissen)	Begeleidt leiden in team	Ondersteund leiden	Zelfstandig leiden	Volledig zelfstandig leiden

Figuur 9.2: Vijf niveaus van overdracht van leiderschap in een model.

9.9 Leiderschap en kerk-zijn volgens de definities per niveau

In deze paragraaf bekijken we de definities die we van leiderschap en kerk-zijn hebben gemaakt. We hebben de definities opgedeeld in een aspecten en hieronder in twee tabellen weergegeven hoe de lokale leiders deze aspecten volgens ons zouden kunnen invullen op de niveaus 2 t/m 4. We hebben niveau 1 niet meegenomen, omdat er op dat niveau geen sprake is van lokale leiders. Niveau 5 verschilt niet veel van niveau 4 en is daarom ook niet in de tabellen opgenomen.

Niveaus Aspecten	Niveau 2 Samen leiden	Niveau 3 Leiden onder toezicht	Niveau 4 Leiden met een raadgever
Teamwerk	-1 op 1 Overleggen, feedback ontvangen Meemaken van teamoverleg met gemeentestichtend team	-In een team Elkaars sterkte, zwakte en gaven kennen en erkennen. -Overleggen met elkaar	-Zelfstandig en proactief samenwerken
Invalshoeken: -Doelgericht -Taakgericht -Mensgericht	-Bewust zijn van de verschillende invalshoeken. -De waarde van alle invalshoeken inzien.	-Zaken vanuit verschillende invalshoeken bekijken.	-Proberen op een hoger niveau de drie invalshoeken te combineren (helikopterview).
Dienen	-Praktische hulp bieden. -Mogelijkheden tot dienen leren zien.	-Belang van gemeenteleden in het oog houden.	-Beschikbaar zijn waarbij, maar eigen grenzen aangeven.
Beïnvloeden door levenswijze	-Eigen leven onderzoeken.	-Zwakke punten kennen en eraan werken. -Eerlijk over eigen leven communiceren.	-Zwakke punten kennen en eraan werken. -Eerlijk over eigen leven communiceren.
Helpen op hun weg	-Vertellen van de lessen uit het eigen leven -Vragen beantwoorden	- Inleven in de ander en daarbij aansluiten. - Ander bevragen op hun leven	-Weten wat de ander nodig heeft om verder te komen. - Nood herkennen
Onderwijzen	-Gedachten en boodschap overbrengen. -Basis van de Bijbel kunnen doorgeven.	-Verdiepen in en doorgeven van een onderwerp. - Bijbel kunnen uitleggen .	-Actief weten wat de gemeente nodig heeft.
Aansporen	-Bemoedigen.	-Gaven van mensen zien en hen stimuleren om er iets mee te gaan doen.	-Potentieel van mensen zien en hen ervan overtuigen om deze te ontwikkelen.
Aansluiten bij de context	-Bewust zijn van de context.	-Specifieke eigenschappen van de context kennen en hier rekening mee houden.	-Uitdagingen en kansen van de context weten.
Gelijkheid en partnerschap	-Gelijkheid met originele leiders zien zonder zich verheven te voelen boven de gemeente.	-Evenwichtig bijdrage hebben in het team.	-Kunnen bijdragen en ontvangen in een netwerk.

Figuur 9.3: Aspecten van leiderschap in de niveaus 2 t/m 4.

Niveaus Aspecten	Niveau 2 Samen leiden	Niveau 3 Leiden onder toezicht	Niveau 4 Leiden met een raadgever
Verbondenheid met kerk van alle tijden en plaatsen.	-Bewust zijn van andere kerken	-Contact met andere kerken	-Lid zijn van of deelnemen aan een netwerk of denominatie.
Heerschappij van Jezus gestalte geven.	-Belijden dat Jezus Heer is.	-De heerschappij van Jezus bewaken in verschillende activiteiten.	-Nieuwe vormen bedenken om de heerschappij van Jezus gestalte te geven
Gaven van de HG.	-Leiders hebben gavengerichte taken. -Gemeenteleden kennen hun gaven.	-De gemeente werkt volgens gaven.	-De gemeente werkt volgens gaven.
Zelfbeeld.	-Leiders weten de sterke en zwakte van de gemeente	-Gemeente weet sterke en zwakke kanten	-Weten overeenkomsten en verschillen met andere kerken
Balans zelfstandig en afhankelijk.	-Balans hangt veel naar afhankelijkheid. -Originele leiders zijn vooral aan het geven	-Beginnend contact met andere gemeenten. -Gemeente neemt meer dan dat ze bijdraagt	-Functioneert in een netwerk

Figuur 9.4: Aspecten van kerkzijn in de niveaus 2 t/m 4.

9.9 De rol van andere kerken

Denominaties

Zoals eerder beschreven, stonden de geïnterviewden positief tegen het idee van aansluiten bij een denominatie¹⁹³. Het blijkt echter niet makkelijk om een geschikte denominatie te vinden. Problemen als financiële verplichtingen of theologische eisen staan in de weg. De zoektocht naar een denominatie gaat door. Wij sluiten ons aan bij Fuller die zeg dat een denominatie een gemeente moet ondersteunen¹⁹⁴. De behoeften van de gemeenten zijn hierbij belangrijk.

De ideale denominatie voor een gemeente in een aandachtswijk vraagt geen contributie, maar biedt juist financiële hulp, heeft intensief contact met de gemeente, sluit qua theologie aan bij de gemeente of geeft de gemeente vrijheid hierin, biedt ondersteuning door middel van training en coaching, biedt Bijbelstudiemateriaal aan en denkt mee over het doel en de visie van de kerk op een manier die aansluit bij de lokale leiders. Een denominatie hoeft natuurlijk niet aan al deze dingen te voldoen om geschikt te zijn.

¹⁹³ De vier interviews met teamleden, vragen over denominaties in de interviews, bijlage 1-4.

¹⁹⁴ Fuller, W.H., *Mission Church dynamics* (Pasadena: William Carey Library, 1980), p 126

Het zoeken van gemeenten in aandachtswijken naar aansluiting bij een denominatie is te vergelijken met het zoeken naar een familie die ze wil adopteren en helpen opgroeien. Gemeenten in aandachtswijken hebben in vergelijking met andere gemeente andere dingen nodig en hebben andere dingen te bieden.

Kerken in de omgeving

Kerken in de omgeving kunnen een andere rol spelen dan denominaties. Ze kunnen bijvoorbeeld een ruimte beschikbaar stellen voor het houden van samenkomsten. Samen met kerken in de omgeving kunnen ook activiteiten en dingen zoals evangelisatie in de wijk worden georganiseerd. Één van de voordelen hierbij, is dat de gemeenteleden hierbij ook contact hebben met andere christenen.

Hoofdstuk 10 - Conclusies en aanbevelingen.

10.1 Conclusies

In deze paragraaf worden de conclusies uit de voorgaande hoofdstukken beknopt weergegeven.

De visie van Urban Expression op leiderschap en kerk-zijn

Urban Expression Nederland en de teams van de projecten die aangesloten zijn, hechten belang aan leiderschap in teamvorm. Het doel is volgens hen het “verder helpen van de ander” en het dienende aspect van leiderschap wordt ook belangrijk gevonden. Binnen de projecten wordt er belang gehecht aan lokaal leiderschap, maar de moeilijkheden die hierbij komen kijken, worden ook gezien.

Urban Expression Nederland heeft een visie op kerk-zijn en geeft de gemeentestichtende teams de vijf kernwoorden zending, gemeenschap, aanbidding, trinitarisch, katholiciteit mee om daar een visie over te vormen. De invulling van de kerkvormen wordt echter geheel aan de teams zelf over gelaten. De kerkvormen van de verschillende projecten zijn eenvoudig een gericht op de doelgroepen. Gemeenschap en gericht zijn op Jezus spelen hierbij een grote rol. Aansluiting vinden bij andere kerken en/of denominaties blijkt moeilijk. Alle team zijn in hun visie op kerk-zijn geïnspireerd door de gemeenten uit het Nieuwe Testament.

De nieuwtestamentische gemeenten

De nieuwtestamentische gemeenten waren heterogeen van samenstelling. De gemeenteleden kwamen uit alle lagen van de samenleving, maar iedereen werd als gelijk gezien. De diversiteit kon voor onenigheid zorgen, maar kan ook gezien worden als de kracht van de gemeenten.

De nieuwtestamentische gemeenten waren huisgemeenten. Men kwam bij elkaar in een groot vertrek van het huis van één van de welgestelde gemeenteleden. De vieringen waren eenvoudig en opgebouwd rond een maaltijd.

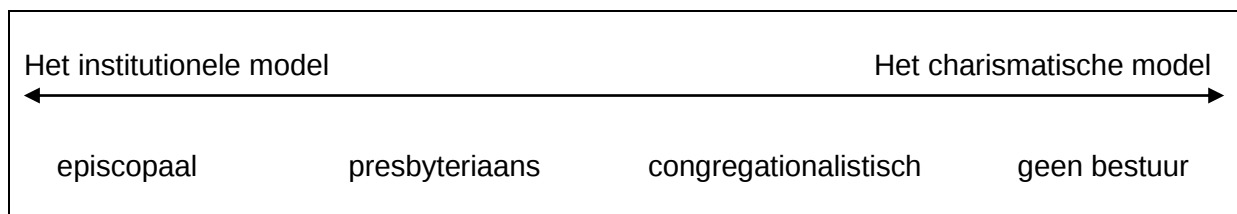
In de nieuwtestamentische gemeenten voerde iedereen een taak uit. De taken konden groot of klein en ondersteunend zijn, maar werden allemaal gezien als belangrijk. De taak die iemand vervulde sloot aan bij zijn/haar gaven. Er zijn geen bijzondere ingangseisen of voorwaarden te vinden, behalve voor leidinggevende taken.

In een groot gedeelte van het Nieuwe Testament wordt een beroep gedaan op de hele gemeente om verantwoordelijkheid te nemen voor elkaar. De Heilige Geest werkt door alle gelovigen. Daarom wordt op verschillende plekken in het Nieuwe Testament op de verantwoordelijkheid van alle gelovigen, voor de gang van zaken in de gemeente, gewezen. In de kerk moest er vrijheid zijn zodat iedereen kon bijdragen en zijn gaven kon inzetten. De samenkomsten moesten wel ordelijk verlopen en waren er leiders die toezagen op de gemeente. De voornaamste taak van de leiders was om zich in te zetten voor de opbouw van de kerk. Dit deden ze door middel van onderwijs, het voorbeeld van hun eigen levenswandel en de zorg voor de zwakkeren.

Van het Nieuwe Testament kunnen we leren dat er in de kerk altijd een spanning is tussen de inbreng van de leiders en de inbreng van de gemeente. De Heilige Geest werkt immers door alle gelovigen. De sterke nadruk op leiderschap in de pastorale brieven kan worden verklaard door het feit dat de dwaalleer in de gemeente aangepakt moest worden.

De invulling van kerk-zijn en leiderschap

De kerkvormen die in de loop van de geschiedenis zijn ontstaan, hebben allemaal hun sterke en zwakke kanten. Elke kerkvorm is te plaatsen op de lijn tussen het institutionele model en het charismatische model. Schematisch kan dat als volgt worden weergegeven.



Figuur 5.1: Kerkvormen tussen het institutionele en charismatische model.

Wij raden gemeenten in aandachtswijken aan om een vorm te zoeken ergens op het midden van de lijn. De congregationalistische vorm is volgens ons minder geschikt.

In de laatste tweehonderd jaar van de zendingsgeschiedenis is er een verschuiving opgetreden van het streven naar een kerk die gelijk is aan het westerse model richting het streven naar een kerk die aansluit bij de context. Een zelfstandige, geïsoleerde kerk is hierbij niet het hoofddoel. Het hoofddoel is een rijpe kerk, die verbonden is met andere kerken en die leiders heeft die uit de doelgroep komen.

Fasen in gemeentestichting

Bij het bestuderen van vier modellen van fasen binnen gemeentestichting, blijken er vooral verschillen in de laatste fasen te zijn. In het nieuwe model dat opgesteld is vindt er in de eerste drie fasen qua leiderschap vooral theorievorming plaats. Praktische leiderschapsoverdracht vindt in de laatste fase plaats.

Het kiezen van leiders

Natuurlijk leiderschap is te herkennen. Een belangrijke indicator hiervoor, is dat andere mensen hen volgen. Er zijn verschillende soorten leiders, bij sommige is het duidelijker te zien dan bij andere. Niet elke leider is geschikt als kerkelijk leider.

De criteria voor leiders die in de pastorale brieven worden genoemd, zijn erg streng, zeker voor een aandachtswijk. Wij raden aan om de criteria niet als vereisten te zien, maar als globale richtlijn. Het belangrijkste is hierbij dat een leider een voorbeeld kan zijn.

Het is aan te raden om vroeg in het proces van gemeentestichting na te denken over het opleiden van leiders en om ook met het opleiden zo vroeg mogelijk te beginnen. Bij het trainen van leiders is het aan te raden om eerst leiderschap voor te leven en de potentiële leider hierbij mee te laten kijken. Ook is het belangrijk dat er bij het trainen aangesloten wordt bij de context, de gaven en de stijl van de potentiële leider.

Definities van leiderschap en kerk-zijn

De volgende definities van de begrippen “leiderschap” en “kerk-zijn”, hebben we in voorgaande hoofdstukken samengesteld.

Leiderschap

Kerkelijk leiderschap is, als team dat elkaar aanvult en steunt, andere mensen tot een voorbeeld zijn, dienen, helpen op hun weg, onderwijzen, aansporen, waarbij je zorgt dat je doel bereikt wordt; wat bijdraagt aan de opbouw van de kerk.

-Er zijn verschillende invalshoeken van waaruit leiderschap bekeken kan worden, de doelgerichte, de taakgerichte en de mensgerichte invalshoek.

-Er zijn verschillende niveaus van leiderschap, het strategische, het organisatorische en het operationele niveau.

-Er moet een balans gezocht worden tussen de vrijheid van de gemeenteleden en de sturing van de leiders.

-De invulling van leiderschap moet aansluiten bij de context van de doelgroep.

-Leiderschap streeft naar partnerschap.

Kerk-zijn

Kerk is daar waar ‘twee of drie’ in onderlinge gelijkheid samenkomen en in verbondenheid met de kerk van alle tijden en van alle plaatsen, belijden dat Jezus HEER is en vormen zoeken om zijn heerschappij in steeds weer nieuwe situaties door de kracht en de gaven van de Heilige Geest gestalte te geven.

-Voor het zoeken naar vormen is een goed zelfbeeld belangrijk.

-Verbondenheid met andere kerken, betekent een balans tussen zelfstandigheid en afhankelijkheid.

10.2 Hoofdconclusie

De onderzoeksvraag luidt als volgt.

Welke ontwikkeling moet er doorgemaakt worden, zodat een gemeentestichtend team van een project, dat aangesloten is bij Urban Expression, de leiding kan overdragen aan lokale leiders?

Het volgende antwoord wordt in deze scriptie op de onderzoeksvraag is gegeven:

Een gemeentestichtend project heeft verschillende fasen. Vanaf de eerste fase is het aan te raden een visie over leiderschap en de overdracht daarvan, te ontwikkelen die aansluit bij de context van de doelgroep. Dit houdt in dat er onderzocht moet worden met welke vormen van leiderschap de doelgroep bekend is en welke mensen uit de doelgroep potentiële leiders zijn. Vanaf het moment dat er een stabiele gemeente is ontstaan, begint het daadwerkelijke overdragen van leiderschap aan lokale leiders. In hoeverre het leiderschap van de gemeente overgedragen is, kan beschreven worden aan de hand van de volgende 5 niveaus:

1. Stabiele gemeente
2. Samen leiden
3. Leiden onder toezicht
4. Leiden met een raadgever
5. Onafhankelijke gemeente

Per project moet blijken welk niveau gehaald kan worden. Als een niveau bereikt wordt, kan er geprobeerd worden om het volgende niveau te bereiken. Bij niveau 1 is er niet echt sprake van leiderschapsoverdracht. We raden dan ook aan om te proberen een hoger niveau te bereiken. Bij niveau 5 is volgens ons de zelfstandigheid en de afhankelijkheid niet in balans.

Naast de overdracht van leiderschap, moet er ook aandacht besteed worden aan de verbinding met andere gemeenten. Uit het Nieuwe Testament en de missiologie, blijkt dat het niet verstandig is om te streven naar een gemeente die zo zelfstandig is, dat ze zichzelf isoleert. Leidinggevende teams van gemeentestichtende projecten zouden zich ook bezig moeten houden met het opbouwen van relaties met andere kerken.

Een gezonde, lokale kerk is zowel zelfstandig als afhankelijk.

10.3 Aanbevelingen

In deze paragraaf worden aanbevelingen gedaan, naar aanleiding van het onderzoek.

10.3.1 Aanbevelingen voor de bestaande gemeentestichtende projecten

Visie op overdragen

Het is voor gemeentestichtende projecten aan te raden om een visie op overdragen te ontwikkelen. Als de wens tot overdragen er is, is het aan te raden daar naar te streven en er een plan voor te maken.

Stabiele gemeente

Het is belangrijk voor gemeentestichtende projecten om te realiseren dat het bereiken van een stabiele gemeente al een prestatie is.

10.3.2 Aanbevelingen voor nieuwe gemeentestichtende projecten

Visie over leiderschap

Het is aan te raden om voor het begin van een project de eigen visie op leiderschap te formuleren en eventueel te verdiepen. Tijdens de verschillende fasen in het project is het aan te raden deze visie steeds weer bij te stellen en aan te scherpen.

Eenvoud

Een gemeente kan veel verschillende activiteiten organiseren en dat heel ingewikkeld aanpakken. Het is echter raadzaam om vooraf te steven naar een zo eenvoudig mogelijke gemeente. Hoe eenvoudiger de gemeente is, hoe makkelijker hij over te dragen is.

10.3.3 Aanbevelingen voor Urban Expression Nederland

Uitproberen

In deze scripties hebben wij een aantal praktische handvaten gegeven voor het overdragen van leiderschap. Wij raden het project “In de Praktijk” aan om met behulp hiervan het overdragen van leiderschap aan lokale leiders uit te proberen. Hieruit kunnen lessen geleerd worden voor de andere projecten.

Netwerk

Urban Expression wil niet de rol van denominatie op zich nemen. Het is voor de aangesloten projecten echter moeilijk om aansluiting te vinden bij andere kerken en/of denominaties. Bij andere projecten vinden teamleden mensen die met dezelfde soort doelgroepen werken. Urban Expression zou zich moeten verdiepen in het zoeken naar of zelf oprichten van een netwerk dat kan dienen als een soort denominatie, waar de verschillende projecten zich bij kunnen aansluiten en bij aangesloten kunnen blijven als de leiding overgedragen is aan lokale leiders.

10.3.4 Aanbevelingen voor verder onderzoek

Tijdens het doen van onderzoek en het schrijven van de scriptie kwamen er vragen naar boven, waar niet verder op ingegaan is, omdat ze niet binnen de scope van het onderzoek pasten. Verder onderzoek naar enkele van deze vragen zou nuttige informatie kunnen opleveren. Deze vragen worden hier genoemd als aanbeveling voor verder onderzoek.

Plan van aanpak

In hoofdstuk zeven zijn verschillende fasen binnen een gemeentestichtend project beschreven, in deze fasen lopen verschillende processen. In dit onderzoek is alleen gekeken naar leiderschapsoverdracht. Zou er een algemeen plan van aanpak gemaakt kunnen worden voor een gemeentestichtend project, niet alleen voor het opstarten, waar al veel over geschreven is, maar ook voor latere fasen? Kan dit op zo'n manier geschreven worden dat het gebruikt kan worden binnen de verschillende contexten van de projecten die aangesloten zijn bij Urban Expression.

Bijbeluitleg

In hoofdstuk 9 is beschreven dat gemeenteleden op een niveau 2 de kern van de Bijbel kunnen uitleggen. Hoe leg je de Bijbel uit aan mensen in aandachtswijken? Hoe leer je die mensen vervolgens om zelf de Bijbel te lezen en te begrijpen? Kan er een hermeneutische sleutel worden gemaakt die door mensen in achterstandswijken te begrijpen is?

Onderzoek naar een doelgroep

In hoofdstuk zes werd geconcludeerd dat een kerk moet streven naar aansluiting bij de context. Veel gemeentestichters hebben niet veel kennis van sociologie. Zou er een methode ontwikkeld kunnen worden, waarmee een gemeentestichter, zonder specifieke sociologische opleiding, zijn doelgroep kan beschrijven, bijvoorbeeld aan de hand van een vragenlijst, met als resultaat de sterkten en zwakten/ problemen en kansen van de doelgroep?

Discipelschap

In dit onderzoek is niet ingegaan op discipelschap. Wel is genoemd dat een leider een voorbeeld moet zijn. De vraag kwam op welke rol discipelschap speelt bij leiderschap. Zouden lokale leiders voordat ze leiderschapstaken op zich nemen een bepaalde mate van discipelschap beheersen? Zou de gemeente discipelschap moeten leren om zelfstandig te worden? Kan er een discipelschapscursus worden geschreven die aansluit bij de contexten van de projecten die aangesloten zijn bij Urban Expression?

Gebruikte literatuur

Ark, J. van, *De weg van de groep. Leidinggeven aan groepen in gemeente en parochie* (Zoetermeer: Boekencentrum, 2004), 370 pp.

Barrett, C.K., *Kerk, ambt en sacramenten in het Nieuwe Testament* ('s-Gravenhage: Boekencentrum, 1985), 111 pp.

Beaver, R. P., 'The legacy of Rufus Anderson' *Occasional Bulletin of Missionary Research* 3/3 (zp: 1979) pp. 95

Bilezikian, G, *de kerk als gemeenschap* (Hoornaar: Gideon, 2001), 227 pp.

Blokland – Potters, T.V. *Wat stadsbewoners bindt : sociale relaties in een achterstandswijk.* (Kampen: Kok Agora, 1998), 391 pp.

Bosch, D.J., *Transforming mission: Paradigm Shifts in Theology of Mission* (New York: Orbis books, 1991), 587 pp.

Brink, G. van der, 'Oudsten in het Nieuwe Testament. Waaruit bestond het leiderschap van 'oudsten' in de nieuwtestamentische gemeente?', *Soteria* 25/4 (Sliedrecht: Merweboek uitgeverij, 2008) pp. 26 - 39.

Butler, Ph. "Eight Key Principles to Effective Kingdom Collaboration", <http://www.powerofconnecting.net/content/eight-key-principles-effective-kingdom-collaboration..>, bezocht op 08-04-2010.

Cameron, L.L., *Termination of mission: an exit strategy for the Wesleyan mission of Africa* (ZP: University of South Africa, 2005), 114 pp.

Dekker, W., 'Nederland is zendingsland geworden', Trouw 16-2-2005, http://www.trouw.nl/krantenarchief/2005/02/16/2260311/Nederland_is_zendingsland_geworden.html, bezocht op 08-04-2010.

Dekker, W. "Ontmaskerend, persoonlijk en apologetisch: drie strategieën voor zending in Nederland", <http://www.izb.nl/index.php?cid=201&aid=396>., bezocht op 08-04-2010.

Donovan, V.J. *Christianity Rediscovered* (New York: Orbis Books, 1982), 200 pp.

Dunn, J.D.G., *beginning from Jerusalem. Christianity in the making.* (Grand Rapids: Wm. B. Eerdmans Publishing Co., 2009), 1347 pp.

Erickson, M.J., *Christian Theology second edition* (Grand rapids: Baker Books, 2003), 1312 pp.

Fee, G.D., *De Heilige Geest in de gemeente* (Hoenderloo: Novapres, 2007), 223 pp.

Fee, G.D., 'Reflection on church order in the pastoral epistles, with further reflection on the hermeneutics of ad hoc documents', *Journal of the evangelical theological society* 28/2 (2006) pp. 141 - 151.

Finzel, W. , 'Love 'em and leave 'em: on temporary partnerships and recycling of missionaries', *International journal of Frontier Missions* 9/3 (1992) pp. 103 - 105.

Freedman, D.N., *The Anchor Bible Dictionary* (New York: Bantam Doubleday Dell Publishing Group, 1992), 1200 pp.

Fuller, W.H., *Mission Church dynamics* (Pasadena: William Carey Library, 1980), pp. 313.

Jong de, G., 'De eenzijdigheid van de brave burgerkerk', *CV•Koers* 12 (2007) http://www.cvkoers.nl/artikelen/de_eenzijdigheid_van_de_braveburgerkerk.php, bezocht op 08-04-2010.

Leer, T. van der, *De kerk op haar smalst. Op zoek naar een ecclesiologisch minimum voor de kerk aan het begin van de eenentwintigste eeuw* (Amsterdam: Vrije Universiteit, 2006), 96 pp.

Mathews, E. 'HISTORY OF MISSION METHODS: A BRIEF SURVEY', *Journal of Applied Missiology* 1/1 (Texas:1990), <http://www.ovc.edu/missions/jam/histmeth.htm>, bezocht op 08-04-2010.

Martin, R.P. en Davids, P.H. (red.), *Dictionary of the Later New Testament and Its Developments* (Westmont : InterVarsity Press, 1997), 1289 pp

Meeks, W.A., *The First Urban Christians* (New Haven: Yale university press, 1984), 320 pp.

Mischke, W., "Myths to reject—to help your partnership succeed, Part 2", <http://www.powerofconnecting.net/content/myths-reject—help-your-partnership-succeed-part-2>, bezocht op 08-04-2010.

Molen, R. van der, *Plant een kerk* (Amsterdam: Ark media, 2008), 248 pp.

Murray, *planting churches: A Framework for Practitioners* (Carlisle: Paternoster, 2008), 239 pp.

Nagel, A. en Heyda, H., *Essenties van het Leiderschap. Ontwikkel je authentieke leiderschapskwaliteiten* (Soest: Nelissen, 2006), 221 pp.

Nijkamp, M., *De kerk op orde. Congregationalisme. De derde weg in de kerk van de toekomst* ('s-Gravenhage: Boekencentrum, 1991), 129 pp.

Noort, G., e.a. *Als een kerk opnieuw begint* (Zoetermeer: Boekencentrum, 2008), 392 pp.

Paas, S., *De werkers van het laatste uur* (Zoetermeer: Boekencentrum, 2003), 312 pp.

Rommelzwaal, A.J., *Actief en afhankelijk, een praktijktheorie voor leiderschap in kerkelijke gemeenten* (Delft: Eburon, 2003), 311 pp.

Shenk, W.R., 'Henry Venn's Instructions to Missionaries', *missiologie* 10/5 (zp 1977) pp. 467 – 485.

Steffen, T.A., *Passing the baton. Church planting that empowers* (La Habra, CA: Center for Organizational and Ministry Development, 1993) 223 pp.

Steffen, T.A. "Phasing Out Your Church Plant: Make it a Plan, Not a Crisis.", *Evangelical Missions Quarterly* (1991), 27/3

Urban Expression, "Geloof: wat is onze bron?",
<http://post-evangelisch.typepad.com/urbanexpression/geloof-wat-is-onze-bron.html>, Bezocht op 08-04-2010, via <http://www.urbanexpression.nl/>.

Urban Expression, "Onze beloften",
<http://post-evangelisch.typepad.com/urbanexpression/onze-beloften.html>, Bezocht op 08-04-2010, via <http://www.urbanexpression.nl/>.

Urban Expression, "Onze identiteit en visie",
<http://post-evangelisch.typepad.com/urbanExpression/visie-en-waarden.html>, Bezocht op 08-04-2010, via <http://www.urbanexpression.nl/>.

Urban Expression, "Onze Waarden",
<http://post-evangelisch.typepad.com/urbanexpression/waarden.html>, Bezocht op 08-04-2010, via <http://www.urbanexpression.nl/>.

Urban Expression, "Waarden: creativiteit",
<http://post-evangelisch.typepad.com/urbanexpression/waarden-creativiteit.html>., Bezocht op 08-04-2010, via <http://www.urbanexpression.nl/>.

Urban Expression, "Waarden: nederigheid",
<http://post-evangelisch.typepad.com/urbanexpression/waarden-nederigheid.html>., Bezocht op 08-04-2010, via <http://www.urbanexpression.nl/>.

Urban Expression, "Waarden: relaties",
<http://post-evangelisch.typepad.com/urbanexpression/waarden-relaties.html>., Bezocht op 08-04-2010, via <http://www.urbanexpression.nl/>.

Wikipediabijdragers: "Allen Tippet", http://en.wikipedia.org/wiki/Alan_Tippett., bezocht op 08-04-2010.

Zwiep, A.W., 'Kerk tussen ideaal en werkelijkheid', *Soteria* 22/4 (Sliedrecht: Merweboek uitgeverij, 2005) pp. 30 - 44.

Bijlagen

De bijlagen zijn apart gebundeld.