

Gavengericht denken en werken in de Maranathakerk

Anders kijken naar mensen



Augustus 2016
Woutje Davelaar-van 't Ooster
Dina van Dijk-Hakkert
Begeleider: Teus van de Lagemaat

Afstudeerverslag
Godsdienst Pastoraal Werk
Christelijke Hogeschool Ede



Broeders en zusters, over de gaven van de Geest wil ik u het volgende zeggen.
Er zijn verschillende gaven, maar er is één Geest, er zijn verschillende dienende taken, maar er is één Heer; er zijn verschillende uitingen van bijzondere kracht, maar er is één God die ze allemaal en bij iedereen teweegbrengt. In ieder is de Geest zichtbaar aan het werk, ten bate van de gemeente.

1 Korinthe 12: 1, 4-7

Allemaal kleine puzzelstukjes die bij elkaar het geheel compleet maken.
(uitspraak van een geïnterviewd gemeentelid)

Voorwoord

In dit verslag willen we ons onderzoek 'Gavengericht denken en werken' voor de Maranathakerk in Lunteren met u delen. Het is ons afstudeerproject van de opleiding Godsdienst Pastoraal Werk aan de Christelijke Hogeschool Ede (CHE). Naast de inspanning die het vroeg, hebben we ook veel geleerd en met veel plezier samen aan de onderzoeken gewerkt. We hopen en bidden dat het resultaat een bijdrage mag leveren aan de manier van gemeente-zijn in de Maranathakerk. Dat mensen anders naar mensen gaan kijken door uit te gaan van hun gaven en talenten. Dat gemeenteleden hun gaven nog meer gaan inzetten tot opbouw van de gemeente. Tot eer van God, de wereld en elkaar.

We willen langs deze weg iedereen die zijn of haar ervaring gedeeld heeft of die meegedacht heeft zowel persoonlijk, via telefoon of skype heel hartelijk bedanken. Ook de leden van de focusgroep bedanken we voor hun enthousiaste en openhartige manier van meedenken. Wij willen de kerkenraad van de Maranathakerk bedanken voor de mogelijkheid dit onderzoek in de gemeente uit te voeren. In bijzonder bedanken we ds. Jaap Hansum voor de plezierige samenwerking als onze directe opdrachtgever. Wij willen ook onze begeleider, Teus van de Lagemaat hartelijk bedanken. Hij is door zijn scherpzinnige en opbouwende feedback en deelname aan de focusgroep ons van dienst geweest om tot een goed plan en eindresultaat te komen.

Woutje Davelaar-van 't Ooster
Dina van Dijk-Hakkert

Inhoudsopgave

Samenvatting.....	3
1. Inleiding	4
1.1 Aanleiding.....	4
1.2 Vraagstelling	5
2. Literatuurverkenning.....	7
2.1 Oude en Nieuwe testament en kerkgeschiedenis.....	7
2.1.1 Wat is een gave?	7
2.1.2 Welke gaven zijn er?.....	7
2.1.3 Verschil tussen vrucht van de Geest en de gaven van de Geest.....	8
2.1.4 Gewone en bijzondere gaven.....	8
2.1.5 Zijn alle gaven voor alle tijden?	9
2.1.6 Verambtelijking	10
2.1.7 Conclusies	10
2.2. Welke rol speelt de visie op gemeente-zijn bij gavengericht werken?.....	10
2.2.1 Kern gemeente-zijn	10
2.2.2 Gemeente als lichaam van Christus	11
2.2.3 Ambten	11
2.2.4 Conclusies	12
2.3 Welke methoden van gavengericht werken zijn er?.....	12
2.3.1. Verschillende methoden	13
2.3.2 Conclusies	13
2.4 Postmoderne samenleving.....	13
2.4.1 Individualisering	13
2.4.2 Ethicalisme	14
2.4.3 Rationalisering.....	14
2.4.4 Conclusies	15
3. Hoe worden vacatures nu ingevuld in de Maranathakerk?	16
3.1 Opzet intern onderzoek 1.....	16
3.2 Werkwijze.....	16
3.3 Onderzoeksresultaten	16
3.4 Conclusies.....	17
4. Hoe kijken betrokken gemeenteleden aan tegen gaven en het inzetten hiervan in de gemeente?	18
4.1 Opzet intern onderzoek 2.....	18
4.2 Werkwijze	19
4.3. Onderzoeksresultaten	20

4.4. Conclusies	27
5. Hoe wordt in de praktijk omgegaan met gavengericht werken?	28
5.1 Opzet onderzoek	28
5.2 Werkwijze interviews	28
5.3 Onderzoeksresultaten	29
5.3.1 Interpretatie onderzoeksresultaten	33
5.4 Conclusies	36
6. Hoe wordt draagvlak gecreëerd voor gavengericht werken?	38
6.1 Veranderen in kerkelijke gemeenten	38
6.2 Weerstand bij verandering	38
6.3 Communiceren bij veranderingen	39
6.4 Ervaring andere gemeenten	39
6.5 Stappenplan bij communicatie	40
6.6 Conclusies	41
7. Van onderzoek naar praktijk	42
7.1 Opzet focusgroep	42
7.2 Resultaten discussie focusgroep	42
7.3 Conclusies	44
8. Eindconclusies	45
9. Aanbevelingen	48
Bibliografie	50
Bijlagen (apart document)	52

Samenvatting

Het onderzoek dat is verricht heeft als doel inzicht te verkrijgen hoe gavengericht werken vorm kan worden gegeven in de Maranathakerk in Lunteren. Hiervoor zijn verschillende onderzoeken uitgevoerd. Er is een literatuurverkenning gedaan naar gaven en gavengericht werken in het Oude en Nieuwe Testament, de kerkgeschiedenis, naar diverse methodes om gavengericht te werken, naar gemeente-zijn en draagvlak creëren. Ook is er een literatuuriëntatie geweest naar welke aspecten van de postmoderne samenleving al dan niet aansluiten bij gavengericht werken. Praktisch onderzoek is binnen de Maranathakerk uitgevoerd. Hierbij is een inventarisatie gemaakt onder kerkenraadsleden en taakgroep voorzitters hoe vacatures nu ingevuld worden. Daarnaast zijn betrokken gemeenteleden geïnterviewd hoe zij aankijken tegen gaven en talenten. Extern zijn voorgangers of kerkenraadsleden van gemeenten geïnterviewd hoe zij gavengericht (proberen te) werken.

Uit het onderzoek komt naar voren dat om goed gavengericht te kunnen werken er eerst gavengericht gedacht moet worden. Belangrijk is te weten wat voor gemeente je wilt zijn en hoe gemeenteleden met hun gaven en talenten een bijdrage kunnen leveren aan het realiseren van de visie. Uitgangspunt is welke gaven een gemeentelid heeft en waar deze persoon met zijn of haar gaven dienstbaar kan zijn binnen de gemeente. Gavengericht denken en werken is geen methode maar een duurzame verandering in denken, houding en gedrag. Binnen de Maranathakerk is bij de gemeenteleden weinig kennis over de gaven van de Geest. Toerusting is nodig. Om gaven en talenten te ontdekken is 'doen' belangrijk, persoonlijke gesprekken en een gaventest zijn behulpzaam. Daarnaast is toerusting via preken, gemeenteavonden, cursussen, etc. nodig. Veel en goed communiceren zijn een must voor het creëren van draagvlak. De nadruk ligt hierbij op het persoonlijke gesprek. De verdeling van de werkzaamheden binnen de gemeente tussen ambtsdragers en 'gewone gemeenteleden' verandert als wordt gewerkt vanuit gaven en talenten. De participatie van gemeenteleden neemt toe. Opzetten van vrijwilligersbeleid met gaven en talenten als uitgangspunt is belangrijk. Soms is het nodig de organisatiestructuur van de gemeente aan te passen. Gavengericht denken en werken is een andere manier van gemeente-zijn die in de genen moet gaan zitten en in het beleid verankerd moet worden.

1. Inleiding

In dit rapport vindt u de uitkomsten van het afstudeerproject Gavengericht denken en werken. Het onderzoek is uitgevoerd voor de Maranathakerk in Lunteren. De opdrachtgever heeft de volgende vraag: 'Hoe kan gavengericht werken vorm gegeven worden in de Maranathakerk. Voorganger en contactpersoon is ds. Jaap Hansum. In dit hoofdstuk vindt u een korte voorstudie en de beschrijving van de onderzoeksvraag. In de volgende hoofdstukken worden de deelvragen beantwoord aan de hand van literatuur- en praktijkonderzoek. Op basis van deze informatie zijn er conclusies getrokken en aanbevelingen gegeven voor de Maranathakerk.

1.1 Aanleiding

In de periode 1929-1953 is binnen de Hervormde Gemeente Lunteren mede onder invloed van de prediking van ds. Van Schuppen een confessionele stroming ontstaan die tegen het einde van deze periode ongeveer een derde van het aantal leden besloeg. In 1956 werd de Vereniging Nederlandse Hervormde Minderheid van Lunteren opgericht die uiteindelijk leidde tot de stichting van de Maranathakerk in 1965. Sindsdien heeft de gemeente verschillende voorgangers gekend en is de gemeente getalsmatig gegroeid tot een gemeenschap met ongeveer 2000 leden waarvan er 600 de kerkdiensten bezoeken.

In 2002 kwam er ruimte voor een tweede predikantsplaats. Deze twee predikanten hadden ernstige problemen in de samenwerking. In de jaren daarna is de gemeente door een diepe crisis gegaan. Een van de belangrijkste gevolgen van de crisis was dat het vormen van nieuw kader stagneerde. Na vertrek van beide predikanten in 2011 werd een interim-predikant benoemd. Mede dankzij haar werk werd de eenheid weer zover hersteld dat in 2013 een eigen predikant bevestigd kon worden, ds. Jaap Hansum. Hij richt zich vooral op prediking en gemeenteopbouw. De gemeente heeft een pastoraal werker en een emeritus predikant in dienst die de pastorale taken op zich hebben genomen.

De Maranathakerk is een PKN-gemeente die zichzelf in hun beleidsnota (2016-2020) typeert als open- confessioneel met evangelische invloeden. In confessioneel wordt uitgedrukt dat de gemeente staat in de brede traditie en het belijden van de kerk door de eeuwen heen vanaf de oerbelijdenis van de gemeente: 'Jezus Christus is Heer' (Fil. 2). De kerk belijdt haar geloof in antwoord op de vragen en dilemma's die in kerk en samenleving aanwezig zijn. Binnen de PKN worden diverse belijdenis geschriften erkend waarin de kerk haar geloof in Vader, Zoon en Geest heeft uitgedrukt. In deze traditie wil de Maranathakerk gemeente van Jezus Christus zijn. Deze belijdenis vormt niet zozeer een hek, dat sommigen binnen- en anderen buitensluit, maar eerder een kern, een focus waarmee richting gegeven wordt aan het gemeenteleven.

De toevoeging 'open' geeft weer dat de gemeente vanuit deze focus ruimte biedt aan de veelkleurigheid van geloofsbeleving van gemeenteleden. Open betekent ook: geopend naar de toekomst. De Geest schrijft wegen in de tijd: in iedere tijd is de gemeente geroepen om de boodschap van het Evangelie opnieuw te verstaan en gestalte te geven in het contact met anderen in een veranderende context. 'Open' geeft aan dat de gemeente gericht is om te horen 'wat de Geest tot de gemeente zegt'. Het evangelische uit zich in de nadruk op een persoonlijke relatie met God in de ontmoeting met Jezus Christus die tot uiting komt in een leven van discipelschap.

De Maranathakerk heeft in totaal ongeveer 2000 leden. Er zijn veel activiteiten, er wordt veel georganiseerd. De gemeente wordt ervaren als een 'doenerige' gemeente. Regelmatig zijn er vacatures die soms moeilijk in te vullen zijn, met name de meer geestelijke functies. Van de 600 leden die de dienst wekelijks bezoeken participeren er 200 als medewerker in de gemeente. Het verlangen van de kerkenraad is de participatie te vergroten. Daarvoor is men twee jaar geleden begonnen met Leven uit de Bron om geloofsverdieping te stimuleren. Leven uit de Bron (Noorloos, 2014) is een model dat via geloofsopbouw wil komen tot gemeenteopbouw. Het doel van Leven uit de Bron is de relatie met de Heer en elkaar te verdiepen en versterken en van hieruit dienstbaar zijn aan de Gemeente, elkaar en de wereld. In het gemeenteopbouwmodel Leven uit de Bron staat de

Heer, de Gever van de gaven, centraal. Bij de kerkenraad is het verlangen ontstaan om meer gavengericht te gaan werken. Er is een werkgroep gevormd met drie kerkenraadsleden om te kijken hoe dit gestalte kan krijgen in de gemeente. Deze werkgroep heeft een gesprek gehad met Nynke Dijkstra van het Landelijk Bureau PKN. Zij heeft expertise op het gebied van gavengericht werken en heeft hiervoor ook een handleiding geschreven (Dijkstra-Algra, 2003). Het Landelijk Bureau PKN heeft een werkboek voor kerkelijk vrijwilligersbeleid uitgegeven waarin de term gavengericht werken wordt gebruikt (Valster, 2005). Gavengericht werken houdt in dat de opbouw van de gemeente vorm gegeven wordt vanuit de gaven van de Heilige Geest (Wagner, 1990). Gelovigen gaan in de gemeente dienen met de gaven die God aan hen gegeven heeft. Dit houdt in dat niet gekeken zal worden naar waar mensen nodig zijn, maar gekeken wordt waar mensen goed in zijn. Van hieruit wordt gezocht naar een plek in de gemeente waar iemand ingezet kan worden en zijn/haar gaven en talenten verder ontwikkeld kunnen worden. Het doel is om op termijn een gemeente te zijn die gericht werkt aan het nog meer bewust worden, ontwikkelen en versterken van gaven van gemeenteleden. In dit onderzoek richten we ons daarom op het inzetten van gaven om de gemeente op te bouwen en de participatie te vergroten.

Kennisagenda

De kennisagenda voor 2016-2017 van de CHE Academie Theologie (stream gemeenteopbouw) richt zich op participatie in de kerk. Als een gemeente gavengericht gaat werken zullen mensen zich mogelijk inzetten of gaan dienen met de gaven die ze van God ontvangen hebben. Dat kan een positief effect hebben op de participatie.

1.2 Vraagstelling

De probleemstelling is als volgt geformuleerd: Binnen de Maranathakerk is het moeilijk vacatures te vervullen. Mensen melden zich niet spontaan aan voor functies. Men heeft weinig zicht op eigen en elkaars kwaliteiten. De kerkenraad van de Maranathakerk overweegt om gavengericht te gaan werken om dit probleem te verminderen. Ze is op zoek naar een manier waarop dit vorm gegeven kan worden.

Doelstelling:

Het doel is om de kerkenraad van de Maranathakerk concrete aanbevelingen te geven op welke manier zij gavengericht werken in de gemeente vorm kan geven.

Dit geeft de volgende hoofdvraag:

Hoe kan de kerkenraad van de Maranathakerk gavengericht werken in de gemeente vorm geven?

Enkele begrippen:

Gaven: geestelijke gaven zijn de vaardigheden, capaciteiten en talenten die de Heilige Geest iedere christen -naar de genade Gods- geeft om de opbouw van de gemeente van Christus te dienen (Dijkstra-Algra, 2007).

Talenten: een talent is een natuurlijke kwaliteit, die aangeboren of aangeleerd is. Bij een christen zijn de talenten met de natuurlijke mens wederom geboren (Joh.3:3-8) en daarmee in dienst van Gods Koninkrijk gekomen (Brink, 2009).

Gavengericht werken: dienen in de gemeente vanuit de gaven die God geeft aan mensen (Valster, 2005).

Vrijwilliger: Een vrijwilliger is iemand die uit vrije wil werkzaamheden verricht, buiten een vast dienstverband. In het algemeen zijn deze werkzaamheden onbetaald of staat er een kleine vergoeding tegenover (Dijkstra-Algra, 2007).

Betrokken gemeentelid: belijdend lid van de gemeente die minimaal twee keer per maand de kerkdienst bezoekt.

Gemeente-zijn: De kern van gemeente-zijn kan weergegeven worden met hart voor de Heer, hart voor elkaar en hart voor de wereld. Het wordt ook weer gegeven in het beeld van de gemeente als Lichaam van Christus, dat wijst op de nauwe verwevenheid van Christus als Hoofd en de kerk als Zijn lichaam. Dit wijst op de onderlinge verbondenheid van de gelovigen, die elkaar evenmin kunnen missen als het hoofd het lichaam, de hand de voet, de ogen de oren enz. Rom. 12:3-8, 1 Kor. 12-14, Ef. 4:7-12, 1 Petr. 4:10-11 (Hoek, 2008).

Om de hoofdvraag te beantwoorden hebben we onderstaande deelvragen geformuleerd:

1. Wat zegt de Bijbelse theologie over gaven en gavengericht werken in OT en NT?
2. Welke voor nu relevante ontwikkeling(en) met betrekking tot gaven zien we in de kerkgeschiedenis?
3. Op welke manier worden op dit moment in de Maranathakerk vacatures vervuld?
4. Hoe kijken betrokken gemeenteleden aan tegen gaven en het inzetten hiervan in de gemeente?
5. Welke aspecten uit de postmoderne samenleving sluiten wel aan en welke sluiten niet aan bij het gavengericht werken?
6. Welke rol speelt de visie op gemeente-zijn bij gavengericht werken?
7. Welke methoden van gavengericht werken zijn er?
8. Wat zijn de ervaringen van andere gemeenten met betrekking tot gavengericht werken?
9. Hoe wordt draagvlak gecreëerd voor gavengericht werken in gemeenten?
10. Welke conclusies kunnen we trekken en welke aanbevelingen kunnen we geven aan de kerkenraad van de Maranathakerk over gavengericht werken op basis van de informatie uit voorgaande deelvragen?

Opmerking:

Helaas hebben we moeten constateren dat deelvraag 4 in het projectplan niet goed geformuleerd was. Hierin is het woord 'betrokken' weggefallen. Het doel van het kwalitatieve onderzoek is inzicht verkrijgen in hoe betrokken gemeenteleden aankijken tegen gaven en talenten en het inzetten hiervan binnen de Maranathakerk. Dit is de groep gemeenteleden waar begonnen kan worden met gavengericht denken en werken met de hoop dat dit een positieve uitstraling heeft op minder betrokken leden.

2. Literatuurverkenning

In ons onderzoek willen we de theorie met de praktijk verbinden. Om de onderzoeken goed te kunnen uitvoeren is het van belang kennis te hebben van de Bijbelse visie op gaven en talenten en gemeente-zijn. Daarnaast hebben we gekeken welke methoden er zijn en welke invloed de huidige postmoderne samenleving heeft.

2.1 Oude en Nieuwe testament en kerkgeschiedenis

Eerst beantwoorden we deelvraag een en twee en schetsen hiermee een beeld over wat de Bijbelse theologie zegt over gavengericht werken in het Oude en Nieuwe Testament. Verder geven we ontwikkelingen binnen de kerkgeschiedenis weer die betrekking hebben op de gaven van de Geest en relevant zijn voor nu.

2.1.1 Wat is een gave?

Eerst willen nadenken over wat een gave nu eigenlijk is. Geestelijke gaven zijn de vaardigheden, capaciteiten en talenten die de Heilige Geest iedere christen -naar de genade Gods- geeft om de opbouw van de gemeente van Christus te dienen (Dijkstra-Algra, 2007). Hiermee geven we meteen de kern van gaven en gavengericht werken weer. Het doel is dat door inzet van de gaven, talenten en bekwaamheden van gemeenteleden de gemeente opgebouwd wordt. De liefde staat hierbij centraal. Het is niet voor niets dat Paulus hoofdstuk 13 van de Korinthebrief tussen de twee hoofdstukken 12 en 14 over de gaven geplaatst heeft. De gaven, talenten en bekwaamheden zijn gegeven om elkaar te dienen en zorg voor elkaar te hebben tot opbouw van de gemeente, als het Lichaam van Christus (Floor, 1999, p. 30).

2.1.2 Welke gaven zijn er?

Welke gaven zijn er nu eigenlijk? Als we naar het Oude Testament kijken dan geeft Nicky Gumbel, schrijver van het boek 'Een kwestie van leven' dat hoort bij de Alpha-cursus, dit treffend weer. Hij schrijft dat het werk van de Heilige Geest in het Oude Testament voor bepaalde mensen, voor bepaalde momenten, voor een bijzondere taak is (Gumbel, 1999, p. 113). Een paar voorbeelden zijn Mozes die op advies van zijn schoonvader Jethro 70 oudsten aanstelt om het volk te helpen leiden. Deze oudsten gaan dan profeteren (Paul, 2005, p. 11). Gideon wordt vervuld met de Heilige Geest om het volk te bevrijden van de vijanden. Besaleël ontvangt wijsheid, inzicht en kennis om de tabernakel en alles wat daarbij hoort te kunnen ontwerpen (Paul, 2005, pp. 18-20). Zerubabel wordt vervuld met Gods Geest om leiding te kunnen geven aan de herbouw van de tempel (Erickson, 1998, p. 882).

In Joël 2:22,20 (3:1,2) geeft God de belofte dat alle gelovigen, jong en oud, man en vrouw, dienstknecht en dienstmaagd, de Heilige Geest zullen ontvangen en zullen profeten, dromen dromen en gezichten zien. Het gaat om een profetische inspiratie. Deze belofte wordt met Pinksteren vervuld, wanneer Petrus preekt in Jeruzalem en vele mensen tot geloof komen en de Heilige Geest ontvangen. Pinksteren zouden we ook het feest van de toerusting kunnen noemen. Hier wordt Joël 2:22,20 (3:1,2) vervuld. De discipelen ontvangen eerst kracht en toerusting. Daarna gaat God hen gebruiken in Zijn dienst en komen duizenden tot geloof. Deze kracht en toerusting is niet alleen bestemd voor leidinggevendenden, alle rangen en standen mogen delen in deze zegen (Paul, 2005, pp. 25-28).

In het Nieuwe Testament zijn vijf plaatsen waar expliciet de gaven van de Heilige Geest genoemd worden: Romeinen 12:6-8, 1 Korinthe 12:8-11, 1 Korinthe 12:28, Efeze 4:11 en 1 Petrus 4:11. Vooral auteurs uit de pinkster- en charismatische beweging gaan ervan uit dat het Nieuwe Testament een volledige lijst met gaven bevat (Doornenbal & Siebesma, 2005, p. 187). Binnen de traditionele kerken is de visie dat de diverse gavenlijsten elkaar gedeeltelijk overlappen en een open einde hebben (Wagner, 1990, p. 32). Dijkstra, adviseur binnen de PKN, stelt in haar boek 'Je bent begaafd'

dat God ook nieuwe gaven kan geven voor deze tijd. Voorbeelden hiervan zijn bijzondere bekwaamheid op het gebied van financiën, administratie of computertechniek. Het gaat om gaven die in de Bijbelse tijd minder mogelijk of zelfs onmogelijk waren (Dijkstra-Algra, 2003, p. 53). Van de Velde, emeritus hoogleraar theologische universiteit Kampen, geeft in zijn boek over gemeenteopbouw weer dat we mogen aannemen dat Paulus bij zijn opsomming de voornaamste vormen en gaven heeft genoemd. Volgens Van de Velde geeft Paulus een veelzijdige doorsnede van de gaven. Het zou biblicistisch (alles letterlijk nemen wat in de Bijbel staat) zijn om alleen maar de letterlijke termen uit de Bijbel te willen gebruiken. In de lijsten van Paulus komen dingen als creativiteit en artistieke niet voor. Maar in het Oude Testament worden die nadrukkelijk in verband met de Heilige Geest gebracht zoals bij de hiervoor genoemde Besaleël (Ex. 31:1-6; 35:31). Deze creatieve en artistieke gaven worden daar ingezet voor de bouw van de tabernakel en de dienst in Gods heiligdom. Zouden ze dan nu buiten de gaven vallen? Ook gebruiken wij andere termen dan in de Bijbel, bijvoorbeeld 'gebedsgaven', 'invoelvermogen' of 'sociaal-voelendheid'. We mogen deze gaven zien als een aspect of onderdeel van de gaven die Paulus noemt (Velde, 1992b, pp. 76-77).

In het verantwoordingsdocument bijlage 1 paragraaf 1.1 geven we een overzicht van de gaven en een beschrijving ervan. Het voert te ver om dit hier uit te werken. De geïnteresseerde lezer kan er kennis van nemen in het genoemde document.

2.1.3 Verschil tussen vrucht van de Geest en de gaven van de Geest

Wat is het verschil tussen de vrucht van de Geest en de gaven van de Geest? De vrucht van de Geest wordt genoemd in Galaten 5:22: liefde, blijdschap, vrede, lankmoedigheid, vriendelijkheid, goedheid, trouw, zachtmoedigheid en zelfbeheersing. De vrucht van de Geest is in de eerste plaats de liefde, de andere begrippen zijn er een deel van. Liefde geeft God aan iedere gelovige. De vrucht van de Geest is het gevolg van een gezond geestelijke groeiproces. De vrucht van de Geest kan niet ontdekt worden, maar ze wordt rijper door de omgang van de gelovige met God en door vervuld te zijn met de Heilige Geest. De gaven van de Geest bestemmen wat een christen doet, de vrucht van de Geest bepaalt wat een christen is (Wagner, 1990, pp. 52-54). Gelovigen ontvangen ook niet allemaal dezelfde gaven. 1 Korinthe 12:9-11 leert ons dat er een grote verscheidenheid aan gaven is en dat de Geest ze uitdeelt zoals Hij wil (Floor, 1999, p. 33).

2.1.4 Gewone en bijzondere gaven

Vaak wordt er een onderscheid tussen 'gewone' en 'bijzondere' of 'natuurlijke' en 'bovennatuurlijke' gaven gemaakt. Gaven als onderricht of leiding geven zien we als natuurlijk. Gaven als tongen, genezing en wonderen worden gezien als bovennatuurlijk. We zien Paulus dit onderscheid niet maken (Floor, 1999, pp. 35-37). Er zijn mensen die pas na hun bekering in staat waren om een boek te schrijven of voor grote groepen te spreken. Maar het komt ook voor dat de Heilige Geest natuurlijke talenten en capaciteiten in dienst neemt en deze ontwikkelt en versterkt. In beide gevallen gaat het om 'bovennatuurlijke' gaven. De Heilige Geest werkt door deze gaven (Doornenbal & Siebesma, 2005, pp. 183-185). Hierachter mogen we het samenhangende werk van de drie-enige God zien. De Heilige Geest sluit zich bij het werken in de gemeente aan bij het werk van de Vader, het scheppen. De Heilige Geest maakt als Herschepper niet iets heel nieuws en anders. Hij werkt verder met wat God de Vader gemaakt en gegeven heeft en wat Christus Jezus aan het kruis uit zonde en vruchteloosheid verlost heeft (Velde, 1992b, pp. 78-79). Dit is de visie die we vinden bij auteurs binnen de PKN en die wij ook hanteren binnen ons onderzoek. Meer visies op gewone en bijzondere gaven worden weergegeven in bijlage 1 paragraaf 1.2.

Een andere discussie die speelt rond de gaven van de Geest is de doop met of in de Heilige Geest. Hier wordt binnen diverse stromingen verschillend over gedacht. De opvatting in traditionele kringen is dat de Geestesdoop samenvalt met het moment waarop een mens zich bekeert en in geloof de Here Jezus aanneemt (Ouweneel, 2007, p. 211). Dit is ook het uitgangspunt dat wij innemen in dit

rapport. Hierbij sluiten we aan bij de Maranathakerk die onderdeel is van de PKN. Andere visies worden uitgewerkt in het verantwoordingsdocument, bijlage 1, paragraaf 1.3. Het is goed om te realiseren dat er binnen de Maranathakerk leden kunnen zijn die hier anders over denken dan de hoofdlijn die hiervoor beschreven is binnen traditionele kringen. Evangelische en pinksterinvloeden kunnen wellicht voorkomen.

2.1.5 Zijn alle gaven voor alle tijden?

Zijn alle gaven voor alle tijden, dus ook voor nu? Of waren de 'bijzondere' gaven alleen voor de begin tijd, toen de apostelen nog leefden en de Bijbel werd samengesteld? Deze aanname noemen we de streeptheologie. Binnen de gevestigde protestantse kerken was lange tijd door deze theologie weinig of geen aandacht voor de gaven van de Geest. Doornenbal geeft in het boek 'Gaven voor de gemeente' de volgende omschrijving van de streeptheologie: 'In de eerste eeuwen van de kerkgeschiedenis zijn de wonderen van genezing, bevrijding en de gaven als profetie, tongentaal en dergelijken gestopt. De streep wordt getrokken bij de dood van de laatste apostel of bij het moment dat de Bijbel samengesteld was in de tweede eeuw. Vanaf die tijd zijn deze gaven niet meer nodig omdat de Geest zich terug trok' (Doornenbal & Siebesma, 2005, p. 96). Hoek, theoloog binnen de Gereformeerde Bond, stelt dat Ouweneel in zijn boek *Meer Geest in de gemeenten* een scherpe diagnose stelt; hij geeft aan dat de christelijke gemeente vaak ver beneden haar stand leeft met weinig besef van haar rijkdom in Christus. Hoek schrijft dat vanuit de reformatie er veel aandacht voor de rechtvaardiging en vergeving van zonden, ook voor de heiliging en de vernieuwing van het hart is. Hier staat vaak de strijd van de taaie oude mens van de zonde voorop, meer dan de vreugdevolle overwinning van de nieuwe mens in Christus. Veel minder nog komen de gaven van de Geest in het vizier. Van de doop of vervulling of zalving met de Heilige Geest horen we weinig. Hoek stelt vast dat de diagnose van Ouweneel steekhoudend is en roept op tot bezinning op de vraag of in de gevestigde kerken wel echt ruim baan gegeven wordt aan de Geest en de geestesgaven (Hoek, 2005, p. 72). We kunnen hieruit concluderen dat binnen de gevestigde kerken steeds meer aandacht komt voor de gaven van de Geest en dus niet ontkend wordt dat deze gaven ook voor deze tijd zijn.

In de recente kerkgeschiedenis zien we dat vanaf de jaren vijftig er in Nederland meer aandacht voor het werk van de Geest komt. Een belangrijke impuls hiervoor waren de genezingscampagnes die gehouden werden in Den Haag en Groningen in 1958 door de Amerikaan Thomas Lee Osborne. Deze campagnes leidden tot groei van de Nederlandse pinksterbeweging en tot toename van het aantal mensen binnen de kerken die naar meer vuur en Geestkracht verlangden (Blei, 2006, pp. 26-27). In de jaren '70 en '80 van de vorige eeuw werden veel conferenties georganiseerd in de Bron in Dalfsen waar christenen vanuit allerlei kerken aan deelnamen (Blei, 2006, pp. 147-148). Er ontstond een charismatische beweging binnen de gevestigde kerken. Ook kwam er in Nederland interesse voor gaventesten van bijvoorbeeld Schwarz en Willow Creek. Nynke Dijkstra van de PKN (toen nog SOW-kerken) heeft een gaventest ontwikkeld voor Nederland. Het Evangelisch Werkverband opgericht in 1995 heeft in haar missie onder andere verwoord dat het een vernieuwingsbeweging wil zijn die binnen de PKN zoekt naar een geestelijke herleving voor de hele kerk waarbij ze gelooft in het priesterschap van alle gelovigen en daarom het geestelijk potentieel dat God aan de gemeente geeft wil aanboren, ruimte geven en tot ontplooiing brengen (<http://www.ewv.nl/visie/doel-missie-en-visie-van-het-ew>, z.d.). Het Evangelisch Werkverband heeft in haar aanbod cursussen en materialen waarbij het werk van de Heilige Geest en de gaven aan bod komen.

Binnen de pinksterkerken zien we dat er vaak ruime aandacht is voor de gaven van de Geest. De pinkstertheologie leert dat de gelovige de doop in de Heilige Geest nodig heeft om gaven van de Geest te kunnen ontvangen. Men noemt dit 'second blessing'. De meningen binnen de pinksterkerken verschillen of deze Geestesdoop wel of niet onder handoplegging plaats vindt (Ouweneel, 2007, p. 211). In het verantwoordingsdocument bijlage 1 par. 1.3, waar ook in de vorige paragraaf naar verwezen is, wordt meer achtergrond informatie geven over de doop met de Heilige Geest.

2.1.6 Verambtelijking

Bij Calvijn en zijn tijdgenoten zien we dat er een nadruk komt te liggen op het ambt. De ambtsdragers werden een bijzondere categorie in de kerk. Calvijn maakt in de *Institutie* op verschillende plekken zelfs onderscheid tussen aan de ene kant de *clerus* (de geestelijkheid) en aan de andere kant de schare, het volk, de menigte. Soms noemt hij ze zelfs 'de weifelend massa'. De ambtsstructuur die hij ontwierp benadrukte de ambten waardoor diensten en functies die in het Nieuwe Testament door allerlei gemeenteleden uitgevoerd werden, verdwenen. Later versterkte de theoloog Voetius dit nog. Hij schreef bladzijden vol over soorten, rangen en graden binnen de geestelijkheid. Hij leefde wel in een tijd waar mensen erg hiërarchisch dachten. Hij was een kind van zijn tijd. De meeste gewone gemeenteleden in de reformatorische kerken deden vrijwel niets in de kerk in die tijd (Doornenbal & Siebesma, 2005, p. 108). Doornenbal stelt dat waar vandaag de dag sprake is van een ambtsdragerkerk of een domineescultuur, de gaven van de gewone gemeenteleden ondergesneeuwd blijven (Doornenbal & Siebesma, 2005, p. 116). De Maranathakerk heeft een grote kerkenraad van 29 personen.

2.1.7 Conclusies

Uit het voorgaande kunnen we concluderen dat in het Oude Testament het werk van de Heilige Geest was voor bepaalde mensen die een bijzondere taak hadden, voor bepaalde momenten. In het Nieuwe Testament zien we dat vanaf Pinksteren elke gelovige de Heilige Geest ontvangt en daarmee gaven waarmee de gemeente, het Lichaam van Christus, opgebouwd wordt. In de kerkgeschiedenis is een verambtelijking ontstaan, waardoor het 'gewone' gemeentelid veel minder ingezet werd in de gemeente. Taken werden vooral uitgevoerd door ambtsdragers. Vanuit de reformatie is veel aandacht geweest voor rechtvaardiging, vergeving van zonden en levensheiliging. Er is weinig aandacht geweest voor het leven vanuit de overwinning in Christus en nog minder voor de gaven van de Geest. In de recente kerkgeschiedenis is meer aandacht gekomen voor het werk van de Heilige Geest en daarmee ook voor de gaven. Natuurlijke talenten worden als iemand tot geloof komt gaven. De Heilige Geest werkt er door heen. Ook ontvangen gelovigen nieuwe gaven.

2.2. Welke rol speelt de visie op gemeente-zijn bij gavengericht werken?

In dit hoofdstuk beantwoorden we deelvraag zes en schetsen een beeld hoe gemeente-zijn vanuit Bijbels perspectief gezien kan worden en welke rol de ambten kunnen hebben in de gemeente.

2.2.1 Kern gemeente-zijn

De gemeente van Jezus Christus is primair een relationele gemeenschap (Stoppels, 2009, p. 29). De gemeenschap ligt al besloten in het wezen van de drie-enig God: Vader, Zoon en Heilige Geest zijn fundamenteel aan elkaar verbonden. God is gemeenschap en dat zet de toon voor de volgeling van Jezus Christus (Stoppels, 2013, p. 23). Drie relaties zijn wezenlijk voor de gemeente: de relatie met God, relatie tot de samenleving en de onderlinge relaties binnen de gemeente. Maar alles begint met de roepstem van God. Een gemeente ontstaat als mensen gehoor geven aan de stem van de Roepende en samenkomen voor de dienst aan God, elkaar en de samenleving. Dit vormt de kern van het gemeente-zijn ook in onze tijd (Hendriks, 2008, p. 54). De roep om God en de naaste lief te hebben wordt geconcretiseerd door evangelieonderwijs, verkondiging, gemeenschap en dienstbetoon. Dit zijn taken van de gehele gemeente en niet alleen voor de ambtsdragers of een paar vrijwilligers. Iedereen wordt ingeschakeld met zijn of haar gaven en talenten. Dit geeft ruimte voor een zekere specialisatie: ieder mag zich toeleggen op datgene wat het best bij hem of haar past (Hoek, 2008, pp. 49-50).

De huidige gemeente is een participatie-gemeenschap waarin iedereen vanuit het geloof in Christus op allerlei manieren actief bezig is met inzet van de ontvangen gaven. Deze gaven geeft de Geest in overvloed en in rijke variatie. We spreken in dit verband van het koninklijk priesterschap of ambt van alle gelovigen (Hoek, 2014, p. 40). Dit vraagt erkenning van ieder mens. Ieder mens zien als beeld van

God - uniek, begaafd, verantwoordelijk en vrij - en hem aanvaarden zoals hij is. Het is een vertrouwen dat het God zelf is die mensen roept en zijn gemeente bouwt (Hendriks, 2008, p. 161). Vanuit deze erkenning mag de kerkenraad de gemeenteleden tegemoet treden als het gaat om geestelijke gaven.

2.2.2 Gemeente als lichaam van Christus

Als we kerken alleen zien als organisaties dan schieten we tekort. Ze zijn ook te zien als organisme. Deze beide vullen elkaar aan en houden in hun combinatie de gemeente gezond (Stoppels, 2009, p. 49). Als we spreken over de gemeente als organisme, dan komt de metafoor van de kerk als Lichaam van Christus in beeld. Het lichaam is bij uitstek het voorbeeld van een organisme. Het denken vanuit het Lichaam van Christus kan ons behoeden voor een te rationele, maakbare benadering van de gemeente.

Het concept van de geestelijke gaven is de sleutel waardoor begrepen kan worden hoe de Gemeente van Christus georganiseerd is (Wagner, 1990, pp. 18-19). Volgens Keller maakt de Heilige Geest van de gemeente een organisme en een organisatie. Als God alleen maar gaven aan de gelovigen zou geven en niemand zou roepen tot een positie van gezag, zou de kerk niet meer zijn dan een vrijwel ongeorganiseerde organische, spontane beweging (Keller, 2014, p. 321). Als Hij alleen gaven zou geven aan de ambtsdragers zou de kerk een instituut worden dat top-down geregeerd en gecontroleerd wordt. Maar Gods Geest heeft juist zowel het bijzondere als het algemene ambt gegeven. Je hebt dus het vuur van de Geest (waaruit de beweging ontstaat) en de structuur van de Geest (waaruit het instituut ontstaat) nodig. Het is een dynamische balans. Een gezonde kerk is zowel organisch als georganiseerd (Keller, 2014, p. 324).

2.2.3 Ambten

Waar komt de oorsprong van de ambten eigenlijk vandaan? Deze ligt in Jezus Christus. Als gezalfde Knecht van de Heer is Hij aangesteld tot Profeet, Priester en Koning. Hij is de grote Ambtsdrager die over Zijn gemeente het door God gegeven ambt uitoefent (Velde, 1992a, p. 103). Ambtsdragers doen het werk van Christus in Zijn naam. De Bijbel noemt ook elke gelovige een profeet, een priester en een koning. Op deze drie manieren mag elke gelovigen zijn naaste dienen door de Heilige Geest (Keller, 2014, p. 323). Dit geeft nog geen leiderschapsstructuur aan. Vanuit de Bijbel is er ruimte voor meerdere modellen. In de eerste generaties christelijke gemeenten was er al sprake van functies en leiderschap zoals oudsten, opzichters en diakenen. Naast deze ambtsdragers met organisatorische taken waren er apostelen, profeten en leraren. We zien geen tegenstelling tussen ambt en gaven. Zowel ambtsdragers als anderen werden geleid door de Heilige Geest. We zien wel een onderscheid in de taken en functies die werden vervuld (Doornenbal & Siebesma, 2005, p. 113). De reformatie heeft vormgegeven aan een ambtelijke structuur waarin verkondiging, pastoraat en diaconaat een plaats hebben gekregen te midden van en tegenover de gemeente. Hier komt zowel de ambtelijke als charismatische structuur van de gemeente tot uitdrukking. De negatieve gevolgen van de verambtelijking van kerk trof vooral de leken die niet meer werden gestimuleerd de Heilige Geest te vragen om zijn gaven, noch deze in te zetten in de gemeente. Zo hebben we vandaag nog ambtsdragers-kerken en blijven gaven van gemeenteleden ondergesneeuwd (Brienen, 2008, p. 79). Iedere gelovige ontvangt echter minimaal een gave waardoor niemand aan de kant hoeft te blijven staan. Door de gaven breed en in rijke verscheidenheid uit te delen onder de gewone gelovigen doorbreekt de Geest elke scheiding tussen geestelijke en leek die bepaalde ambtsdragers zouden willen aanbrengen (Hoek, 1999, p. 114). Gemeente-zijn is dus niet bedoeld als een passief of consumerend gebeuren. Als gelovigen maken we immers allemaal deel uit van dat ene Lichaam van Christus. Ieder met zijn eigen gaven. Het is dienend leiderschap, geen autoritaire gezagsstructuur. In de plaatselijke gemeenten speelt soms een spanningsvolle verhouding tussen dogma-ambt-gaven. Alle drie zijn onmisbaar voor een evenwichtig en vruchtbaar geestelijk leven in de kerk. Als het dogma eenzijdig aandacht krijgt verzandt de kerk in rationalisme. Waar vooral het ambt in beeld is volgen formalisme en verstarring. Waar alles draait om gaven blijft verwildering niet uit. De

gereformeerde gezindte heeft decennia lang het dogma en ambt benadrukt met als gevolg sterke verrationalisering en verambtelijking. Als ruimte wordt gegeven aan charismatische geloofsbeleving kan een nieuwe dynamiek ontstaan tussen deze drie. Dit kan het geestelijk leven van de plaatselijke gemeente en van christenen persoonlijk gunstig beïnvloeden (Doornenbal & Siebesma, 2005, p. 171).

Om het met een voorbeeld te duiden zien we dat veel gemeenten een gelijkenis met een gondel vertonen. Enkelen -de ambtsdragers- houden de boot in beweging, de gemeenteleden zijn de passagiers (Hoek, 2008, p. 54). Het beeld dat het Nieuwe Testament oproept is meer dat van de roeiboot: de voorganger geeft het ritme en de koers aan, maar iedereen roeit mee (Ef. 4:11-13). De ambtsdragers hebben de taak van de gelovigen niet over te nemen, maar aan te geven. De gemeente kan dus niet achterover leunen om zich geestelijk te laten verzorgen. De ambtsdragers vormen geen aparte groep die boven de gemeente staat als bemiddelaar tussen God en mensen. Zij die dienend leidinggeven hebben Christus als Hoofd en zij behoren tot het lichaam. Het is een orde van functionaliteit. Overigens oefenen ze wel enig gezag uit namelijk het beleid vaststellen, stimuleren en toerusten en op elkaar afstemmen van activiteiten. Ook het bewaren van de gemeente bij haar identiteit hoort bij hun taak. Dit behoren zij te doen vanuit een dienende houding met een coöperatieve leiderschapsstijl (Hoek, 2008, pp. 55-56).

2.2.4 Conclusies

Een gemeente ontstaat als mensen gehoor geven aan de stem van God en samenkomen voor de dienst aan Hem, elkaar en de samenleving. Daarbij wordt iedere gelovige ingeschakeld met zijn of haar door de Geest geschonken gaven en talenten. De Heilige Geest maakt van de gemeente een organisme en een organisatie. Je hebt zowel de ambten als andere gemeenteleden nodig in een dynamisch evenwicht. In de Maranathakerk zijn beide aanwezig al is er geen dynamisch evenwicht omdat de nadruk nog ligt op de ambten (organisatie en structuur).

De visie op gemeente-zijn en op ambten speelt een grote rol bij gavengericht werken. Je kunt uitgaan van de ambten die alle werk doen of ruimte geven voor uitoefening van Geestesgaven door alle gemeenteleden. De gemeente is het Lichaam van Christus waarin iedereen een bijdrage levert op zijn manier en zijn plek. Alleen dan is er vruchtbare grond om gavengericht werken vorm te geven. Gavengericht werken is geen hype, zoals je soms hoort, maar het hoort bij gemeente-zijn. De ambtsdragers vormen geen aparte groep die boven de gemeente staat. Ze oefenen wel enig gezag uit namelijk het beleid vaststellen, identiteit bewaken, stimuleren en toerusten van gemeenteleden. En dat vanuit een dienende houding met coöperatieve leiderschapsstijl.

2.3 Welke methoden van gavengericht werken zijn er?

In deze paragraaf beantwoorden we deelvraag zeven en geven een beeld van de methoden die er zijn. Gavengericht werken is een manier van werken waarmee geestelijke gaven binnen de gemeente kunnen worden ontdekt en benut. Het is niet nieuw want de gaven van de Geest zijn al vanaf het ontstaan van de kerk aanwezig. Het is ook niet dé oplossing voor de vacatureproblematiek maar veel meer een werkwijze die probeert in praktijk te brengen wat de Bijbel zegt over de gaven van de Geest. Het is een proces waarbij mensen telkens opnieuw worden geholpen hun weg te vinden. Een proces waarin gelovige worden uitgedaagd om zelf aan te geven wat ze zouden kunnen en willen betekenen in de gemeente. Dit alles met als doel de gemeente te dienen en op te bouwen.

Gavengericht werken houdt in dat er meer gericht en met zorg gezocht wordt naar de juiste mensen op de juiste plek. Het vergt omdenken in de kerkelijke cultuur. Niet de vacatures zijn het eerste aandachtspunt en de voornaamste zorg, maar de gaven en mogelijkheden van mensen (Valster, 2005, p. 115). Voor veel mensen is het moeilijk om zomaar te zeggen waar hun gaven en mogelijkheden liggen. Daar wordt vaak weinig over nagedacht in de kerk. In de Bijbel lezen we echter (1 Kor. 12) dat Paulus zegt dat de Geest gaven uitdeelt aan iedereen, zonder uitzondering. Dus iedereen heeft minstens één gave.

2.3.1. Verschillende methoden

In de literatuur vinden we verschillende methoden van gavengericht werken. Bij de verschillende methoden kunnen we denken aan die van de PKN van Nynke Dijkstra; Je bent begaafd, Christian Schwarz; de nieuwe gaventest, Willow Creek; Netwerkcursus, van R. Warren; Samen beter bouwen en van Kerygma; Ontdek uw gaven en ook die van Evangelisch Werkverband; Bouwstenen Bijbelschool. In bijlage 2 wordt de werkwijze van de diverse methoden beschreven. Deze methoden verschillen van elkaar en zijn vaak meer dan alleen een gaventest. Er zijn twee gemeenteopbouw modellen (Schwarz en Willow Creek), drie discipelschapscursussen (Evangelisch Werkverband, Kerygma, Warren) en een gavencursus (Dijkstra/PKN). Een gaventest is bij alle methoden een hulpmiddel voor het ontdekken van de persoonlijke gaven. De gaventesten van Christan Schwarz en Willow Creek Network zijn evangelisch getint materiaal wat minder geschikt is voor de PKN-kerken. Nynke Dijkstra (PKN) heeft een vertaalslag van dit materiaal gemaakt naar deze kerken inclusief een manier om dit in gemeenten te introduceren.

Naast het ontdekken van gaven zijn er hulpmiddelen voor het ontdekken van je passie en persoonlijke stijl. Uiteindelijk gaat het om de combinatie van iemands gaven, persoonlijke stijl, passie en persoonlijke situatie (tijd en geestelijke gesteldheid) die bepaalt welke taak in de gemeente iemand op zich zou willen of kunnen nemen. Bij bijna alle methoden wordt opgemerkt dat er ook taken zijn die door iedereen gedaan moeten. Van tijd tot tijd mag er een beroep gedaan worden op ieder gemeentelid om daar waar nodig te helpen of anderszins de handen uit de mouwen te steken. Iedereen draagt op zijn tijd bij aan de collectieve lasten. In alle methoden neemt het gesprek een belangrijke plaats in. Dit om samen de uitslagen van de testen te bespreken en te kijken welke concrete taak in de gemeente iemand kan gaan uitvoeren. De gaventesten zijn dus alleen een hulpmiddel om richting te geven aan de plaats in de gemeente waar je anderen kunt dienen. Alle methoden geven aan dat aan dit dienen iets anders vooraf gaat namelijk: wie wil geven, mag eerst ontvangen. De liefde is de Bron van alles.

Door gavengericht te werven en werken ga je met andere ogen kijken naar andere mensen, wat is zijn of haar bijdrage in de gemeente, wat heeft God geschonken? Als we dit naar elkaar gaan benoemen dan creëren we een cultuur van bemoedigen (Dijkstra-Algra, 2007, p. 115).

2.3.2 Conclusies

De bestaande methoden voor het ontdekken van gaven zijn vaak meer dan alleen een gaventest maar complete gemeenteopbouw modellen of cursussen voor discipelschap. De gaventest is hier een onderdeel van. Naast de persoonlijke gaven wordt gekeken naar iemands persoonlijke stijl, passie en persoonlijke situatie (tijd en geestelijke gesteldheid). De combinatie bepaalt welke taak in de gemeente iemand op zich zou willen of kunnen nemen om zo te dienen in Gods Koninkrijk. Dit laatste gebeurt bij alle methoden door een persoonlijk gesprek met een coach. Alle methoden geven aan dat aan het dienen de liefde vooraf gaat. Wie wil geven mag eerst ontvangen. Geestelijke gaven zonder betoon van liefde laten niet zien wie God is en hebben geen effect op het Koninkrijk. Liefde heeft alles te maken met dienen. Door gavengericht werken ga je met andere ogen naar andere mensen kijken. Door het benoemen van elkaars gaven en talenten creëren we een cultuur van bemoedigen.

2.4 Postmoderne samenleving

In deze paragraaf beantwoorden we deelvraag zes en schetsen een beeld welke aspecten uit de postmoderne samenleving wel en niet aansluiten bij het gavengericht werken.

2.4.1 Individualisering

We leven in een postmoderne samenleving waarvan individualisering een belangrijk kenmerk is. Individualisering wil zeggen dat traditionele maatschappelijke verbanden, zoals dorp, buurt, klasse, gezin en kerk hun dwingende karakter verliezen en de ruimte groeit om het leven naar eigen inzicht

en behoefte in te richten (Hart, 2011, p. 73). Mensen maken zich los van traditionele verbanden zoals de familie, de lokale gemeenschap en de kerk en moeten of willen steeds meer zelf bepalen hoe ze hun leven vorm geven. Vroeger hoorde iemand vanzelfsprekend bij een gemeenschap en speelde het leven zich daar voornamelijk af. Met een beperkte groep mensen had men veelvuldig contact. Tegenwoordig werken en wonen mensen, brengen hun vrije tijd door en doen vrijwilligerswerk binnen verschillende verbanden. Dit zijn diverse groepen mensen die in verschillende plaatsen gesitueerd kunnen zijn. Met veel verschillende mensen onderhoudt men minder intensief contact. Iemand is niet meer loyaal aan één groep mensen (sociale eenheid), maar aan meerdere groepen en instanties. (Dekker, 2009, p. 109). Voor de Maranathakerk betekent dit dat haar leden niet automatisch de kerk als prioriteit hebben in hun leven om zich daar in te zetten of erg betrokken te zijn. Het leven van het gemeentelid speelt zich op veel verschillende terreinen af en er zal een keuze gemaakt moeten worden. Bij gavengericht werken speelt de participatie van het gemeentelid een grote rol en is het van belang te realiseren dat deze participatie binnen de kerk voor het gemeentelid niet vanzelfsprekend is.

De postmoderne mens werkt ook voortdurend 'aan zichzelf', wil zichzelf graag ontplooien, men doet dat binnen steeds veranderende netwerken. Men wisselt snel van voorkeuren en loyaliteiten. Mensen pinnen zich niet lang aan iets vast (Dekker, 2009, p. 114). Dit is een kans voor het gavengericht werken omdat het gemeentelid zich hierbij inzet waarbij de persoonlijke ontwikkeling gestimuleerd wordt. Aan de andere kant is er voor het gemeentelid de mogelijkheid om zich elders in zijn of haar netwerk in te zetten. De kerk is als het ware in een concurrentiepositie terecht gekomen. Hier kan op ingespeeld worden door meer kortdurende projecten aan te bieden, waardoor gemeenteleden zich voor een kortere periode kunnen inzetten.

Individualisering heeft de positieve klank van vrijheid, mondigheid en zelfontplooiing. De vrees die ontstaat is dat burgers (ook gemeenteleden) steeds meer zelfzuchtig en calculerend worden (Dekker, 2009, p. 111). De vrijheid die gemeenteleden krijgen om zich in te zetten met dat wat God hen gegeven heeft binnen een werkveld in de gemeente kan uitdagend zijn als daar voldoende ruimte voor eigen inbreng is. De mogelijkheid tot zelfontplooiing kan aantrekkelijk zijn. Toch ligt hier het gevaar op de loer dat het 'ik' teveel centraal komt te staan. De persoonlijke ontwikkeling kan zeker bijdragen tot meer voldoening in het participeren in de gemeente, maar mag niet het hoofddoel zijn.

2.4.2 Ethicalisme

Binnen de postmoderniteit vindt ook een verschuiving plaats waarbij de nadruk niet zozeer gelegd wordt op godsdienstige en kerkelijke leerstellingen, maar meer op ethische opvattingen en gedrag. (ethicalisme). Belangrijk is om 'je naaste lief te hebben' en 'goed te doen voor anderen'. Het gaat hierbij om veranderingen in de inhoud van de godsdienst, waarbij de nadruk meer komt te liggen op het hier en nu, op de mensen en op de mens in deze wereld. Dit proces wordt ook wel 'horizontalisering' over 'vermenselijking' genoemd (Dekker, 2009, p. 140). Mensen vragen wat kan ik nu met het geloof, wat betekent dit voor mijn gedrag en handelen. Aan de ene kant is dit een gevaarlijk proces, omdat het zicht op wie God is en wat Hij doet vertroebeld of te onbelangrijk kan worden. Aan de andere kant is het een kans omdat het geloof handen en voeten krijgt in de samenleving. Voor de Maranathakerk kan dit betekenen dat gemeenteleden zich afvragen hoe zij dienstbaar kunnen zijn aan 'de ander' en de wereld. Gekeken kan worden wat de passie, de gaven en talenten zijn van gemeenteleden van waaruit zij zich kunnen inzetten zowel binnen de gemeente als naar buitengericht.

2.4.3 Rationalisering

Rationalisering is een ontwikkeling waarbij steeds minder aan het toeval, aan het natuurlijke verloop overgelaten wordt. Steeds meer worden zaken planmatig gedaan en wordt geprobeerd om zoveel mogelijk naar de hand te zetten. Hierdoor ontstaat een gevoel van berekenbaarheid, maakbaarheid,

beheersbaarheid en voorspelbaarheid. Deze ontwikkeling speelt zich af in de economie, politiek, wetenschap, gezondheidszorg, sport, etc. en ook in het persoonlijke leven. Van de wieg tot het graf, van geboorteplanning tot de zelfgekozen 'zachte dood' proberen mensen greep op hun leven te krijgen. De kalender, de klok, de agenda helpen om het leven te structureren en te plannen. Zelfs het eigen lichaam kan door fitnessstraining, schoonheidsbehandelingen en plastische chirurgie rationeel aangepakt worden. De rationalisering heeft grote gevolgen voor het geloof. Bovennatuurlijke verklaringen en oplossingen voor allerlei zaken hebben in de loop van de tijd aan kracht en geloof ingeboet. Dit wordt 'onttovering' genoemd. De wereld om ons heen verliest haar onvoorspelbaarheid en geheimzinnigheid (mythologisch wereldbeeld). Het wereldbeeld wordt wetenschappelijk. Waar kunstmest zijn intrede doet, verdwijnt het gebed om een goede oogst. Wetenschappelijke inzichten bieden weinig steun als het om waarden gaat en om de vragen: waar leef ik voor, waarom ben ik hier op aarde, waar ga ik naar toe na mijn dood? (Dekker, 2009, pp. 107-109). Voor de Maranathakerk kan het proces van rationalisering betekenen dat gemeenteleden kritisch tegenover de 'bijzondere' of 'bovennatuurlijke' gaven zoals profetie, genezing, tongentaal en wonderen staan. Daarnaast kan rationalisering hen wel richting kerk brengen omdat daar antwoorden gegeven worden op de vragen over waarden en de levensvragen. Wanneer gemeenteleden zich inzetten binnen de gemeente met hun gaven en talenten kan dit voldoening en zin aan hun leven geven.

2.4.4 Conclusies

Het leven van gemeenteleden speelt zich op veel verschillende deelterreinen af, waarbij contacten zijn met een diversiteit aan personen en groepen. Gemeenteleden moeten keuzes maken waar zij zich kunnen en willen inzetten als vrijwilliger. Het is niet vanzelfsprekend dat men participeert binnen de kerk. Door steeds veranderende netwerken kan de voorkeur snel wisselen. Mensen pinnen zich liever niet lang vast. Kortlopende projecten kunnen hier op inspelen.

De postmoderne mens werkt graag aan zijn persoonlijke ontwikkeling. Gavengericht werken biedt kansen om gemeenteleden zich te laten inzetten en hun gaven en talenten te ontwikkelen.

De zelfontplooiing mag niet de belangrijkste reden worden om te participeren. Het dienen van God, elkaar en de wereld moet de voornaamste reden zijn.

Doordat gedrag en ethische opvattingen belangrijker geworden zijn kan het zicht op wie God is en wat Hij doet vertroebelen. Aan de andere kant kan 'je naaste dienen' een belangrijke motivatie zijn om te participeren binnen de kerk. Hierbij kan gericht gezocht worden wat de passie, gaven en talenten zijn van gemeenteleden.

Door rationalisering staan gemeenteleden minder open voor bovennatuurlijke of bijzondere gaven. Rationalisering kan gemeenteleden weer richting kerk brengen omdat daar antwoorden gegeven worden over waarden en levensvragen. Ook kan participeren in de gemeente voldoening en zin geven.

3. Hoe worden vacatures nu ingevuld in de Maranathakerk?

3.1 Opzet intern onderzoek 1

Om een goed beeld te krijgen hoe vacatures nu ingevuld worden binnen de Maranathakerk is door ds. Jaap Hansum een korte beschrijving van de huidige werkwijze opgesteld (zie bijlage 3). Deze beschrijving van vijftien regels is per mail gestuurd naar alle kerkenraadsleden en de voorzitters van de taakgroepen eredienst en liturgie, vorming en toerusting en missionaire gemeente met de vraag erop te reageren met opmerkingen of aanvullingen. De kerkenraad bestaat op dit moment uit 29 personen: een predikant, een ouderling-voorzitter, een ouderling-scriba, een ouderling vorming en toerusting, een ouderling kerkelijk werker, een ouderling bijzonder pastoraat, twee ouderlingen jeugdwerk, negen sectie ouderlingen, zes ouderlingen kerkrentmeester, zes diakenen en een jeugddiaken. Het moderamen bestaat uit: een voorzitter, scriba, predikant, jeugdouderling en voorzitters van de sectieouderlingen, van de diakenen en de kerkrentmeesters, in totaal zeven personen. De vergaderfrequentie is voor de grote kerkenraad eens per twee maanden, voor het moderamen een keer per maand.

3.2 Werkwijze

De korte beschrijving van de werkwijze is door ds. Jaap Hansum per mail verstuurd naar alle kerkenraadsleden en voorzitters van de taakgroepen (in totaal 32 personen), met de vraag hierop te reageren, aan te vullen of opmerkingen te plaatsen voor 31 mei 2016. Deze beschrijving vindt u in bijlage 3. In eerste instantie zijn er drie reacties ontvangen tot 2 juni 2016. Vervolgens is er een herinneringsmail gestuurd waar nog elf personen op hebben gereageerd. Totaal hebben veertien personen gereageerd. Dit is een respons van 44%. De reacties zijn in één document geplaatst (zie bijlage 4) en verwerkt in de korte beschrijving van de werkwijze. Deze reacties en de aangepaste omschrijving zijn naar Ds. Jaap Hansum gemaild met de vraag hierop te reageren.

3.3 Onderzoekresultaten

Aan de hand van de gegeven opmerkingen en aanvullingen is de beschrijving van de huidige werkwijze van het invullen van vacatures binnen de Maranathakerk als volgt geformuleerd:

Bij vacatures binnen de gemeente wordt meestal niet gewerkt met een heel heldere en expliciete omschrijving van de vacature zelf in termen van taken, verantwoordelijkheden en belasting in aantal uren e.d. en benodigde vaardigheden en/of geestelijke gaven. Uitzonderingen hierop zijn het College van kerkrentmeesters en de taakgroep Vorming en Toerusting. Binnen deze commissies wordt concreet gezocht op gaven, talenten en kwaliteiten.

Binnen de andere commissies of taakgroepen leeft doorgaans een globaal beeld van bovengenoemde zaken en op basis daarvan brainstormt men met elkaar over gemeentelieden waarvan men vermoedt dat hij of zij ongeveer in het plaatje past. Bij deze brainstorm worden soms ook mensen van buiten de eigen taakgroep of commissie betrokken zoals ambtsdragers of de predikant. In een enkel geval wordt er gewerkt met een algemene oproep in de samenkomst of via kerkblad of website, al is de respons daarop meestal nihil.

Bij vacatures binnen de kerkenraad wordt expliciet aan de gemeente gevraagd om voor de verschillende vacatures namen voor te dragen. Die namen worden binnen de kerkenraad besproken en bij voldoende draagvlak worden deze personen meestal door de predikant benaderd.

Als iemand wordt benaderd voor een vacature en daar open voor staat dan wordt geprobeerd in verdere gesprekken meer duidelijkheid te scheppen over de concrete taken, verantwoordelijkheden en belasting. In de praktijk blijkt deze informatie niet altijd te kloppen, de tijdsbelasting kan meer zijn en de taken blijven (soms) onduidelijk. Als de vacature is vervuld, wordt in de praktijk duidelijk of de persoon inderdaad de benodigde vaardigheden en gaven heeft om de betreffende rol of functie op een goede manier gestalte te kunnen geven. Ook komt het voor dat iemand nog maar kort lid is van

de gemeente (bijvoorbeeld twee maanden) en voor een kerkenraadsfunctie benaderd wordt. Daarnaast worden personen soms, binnen een kort tijdsbestek voor verschillende functies benaderd.

3.4 Conclusies

Op dit moment worden vacatures voornamelijk ingevuld door een brainstorm binnen een taakgroep wie een geschikte kandidaat zou zijn. Vervolgens wordt iemand gevraagd. Voor de kerkenraad worden personen voorgedragen vanuit de gemeente. Deze worden dan binnen de kerkenraad besproken en vervolgens wordt iemand benaderd. In beide situaties zijn taken, tijdsbelasting en benodigde vaardigheden en talenten meestal niet vooraf duidelijk in kaart gebracht. Als deze persoon de taak op zich neemt, blijkt later in de praktijk of hij/zij daadwerkelijk geschikt is. Soms wordt iemand die nog maar kort lid van de gemeente is benaderd. Ook worden personen soms binnen een kort tijdsbestek voor verschillende functies benaderd.

4. Hoe kijken betrokken gemeenteleden aan tegen gaven en het inzetten hiervan in de gemeente?

Om gavengericht te gaan werken binnen de Maranathakerk is het zinvol om inzicht te krijgen in hoe betrokken gemeenteleden nu aankijken tegen gaven en talenten en het inzetten hiervan in de gemeente. Gekozen is voor deze groep gemeenteleden omdat bij implementatie van gavengericht werken, dit zich in eerste instantie op hen zal richten. Zij zullen zich vervolgens meer bewust worden van de aanwezige gaven en talenten in de gemeente. De hoop is dat gavengericht werken daarna een positieve uitstraling heeft op minder betrokken leden.

4.1 Opzet intern onderzoek 2

De voorbereiding

Dit onderzoek is uitgevoerd door middel van half gestructureerde interviews met een systematische steekproef met aselekt begin. Het doel was om vijftien interviews af te nemen en vervolgens te bepalen of verzadiging was bereikt. Omdat we gebruik maakten van de ledenadministratie waren er twee mogelijkheden om het onderzoek uit te voeren. Een steekproef uit alle leden van de Maranathakerk, inclusief doopleden, of een steekproef uit alleen belijdende leden. Onder doopleden zijn veel kinderen en tieners. We willen volwassenen interviewen. Ook zijn er mensen in het ledenbestand opgenomen die van vroeger inschreven staan maar nooit in gemeente komen. Via verhuizing kunnen er ook leden in het bestand terecht komen terwijl zij niet betrokken zijn. Deze gemeenteleden participeren niet omdat ze niets met de kerk in het algemeen of deze gemeente hebben. Het is uit de ledenadministratie niet mogelijk te selecteren of iemand wel of niet vrijwilliger is, de kerk wel of niet bezoekt. Bij belijdende leden is de kans groot dat ze de kerk bezoeken en mogelijk vrijwillig actief zijn. Het steekproefkader zijn belijdende gemeenteleden die minimaal twee keer per maand de kerkdienst bezoeken (betrokken leden). Er is gekozen voor deze groep gemeenteleden omdat bij de implementatie van gavengericht werken zich dit in eerste instantie op deze groep zal richten en daarbij inzicht nodig is hoe door hen tegen dit onderwerp aangekeken wordt. Er zullen ook gemeenteleden zijn die de diensten tweemaal per maand of vaker bezoeken en geen belijdenis hebben gedaan. Deze komen niet voor op de ledenlijst van belijdende leden en zijn niet te selecteren uit de ledenlijst van alle gemeenteleden. Zij zijn dus niet meegenomen in het onderzoek.

Selectie respondenten

Vanuit het college kerkrentmeesters is een lijst van belijdende leden verstrekt. Uit de lijst van belijdende leden zijn in eerste instantie 31 personen geselecteerd. Er is begonnen bij het zevende lid op de lijst en vervolgens is iedere 20^{ste} persoon gekozen. Er zijn twaalf secties (wijken). Uit elf secties zijn respondenten gekozen. Er zijn geen respondenten gekozen uit sectie twaalf, dit is een verzorgingstehuis. Alle zeven personen uit sectie twaalf waren ouder dan 85 jaar. Bij het selecteren van respondenten is het criterium aangehouden dat belijdende leden minimaal twee keer per maand de diensten moeten bezoeken. Dit is gevraagd bij de benadering van respondenten of men mee wilde werken aan het onderzoek. Er is een bovengrens van 75 jaar aangehouden. De gemeente kent relatief veel oudere gemeenteleden. 90 van de 613 belijdende leden zijn ouder dan 75 jaar. De eerste selectie bestond uit 31 personen. Uit deze lijst van 31 geselecteerde respondenten was van vijf leden geen telefoonnummer bekend, één was niet te bereiken, zeven leden waren ouder dan 75 jaar, twee wilden niet mee werken aan het onderzoek en vier bezochten de diensten niet of minder dan twee keer per maand. Om deze redenen vielen alle geselecteerde personen binnen de secties vijf, acht en negen af. Uit deze secties zijn vervolgens personen op de lijst geselecteerd waarvan een telefoonnummer bekend was. Deze personen volgen op de eerst geselecteerde personen. Van de nieuw geselecteerde personen bezocht één de diensten niet waren drie personen niet te bereiken en was één ouder dan 75 jaar. Op deze manier zijn uit alle elf secties in totaal vijftien respondenten aselekt gekozen. In totaal waren 39 personen geselecteerd.

Vooraf is de half gestructureerde vragenlijst uitgetest op twee personen van buiten de Maranathakerk. Het ene proefinterview is persoonlijk afgenomen en het andere telefonisch. Naast de inhoud kon op deze manier ook het interviewen worden geoefend. Na afloop zijn er kleine aanpassingen gemaakt in het interview. Deze veranderingen waren niet inhoudelijk, maar betroffen de vraagstelling.

Alle respondenten zijn telefonisch benaderd om een afspraak te maken voor het interview.

De eerste drie interviews zijn persoonlijk afgenomen, de daarop volgende drie telefonisch. Er was geen verschil in kwaliteit van het interview, daarom is in verband met tijd en reiskosten gekozen om de volgende negen interviews telefonisch af te nemen. Bij elk interview werd aangegeven dat het anoniem was en er werd toestemming gevraagd om het interview op te nemen voor de uitwerking. De interviews varieerden in lengte van 30 minuten tot een uur, al naar gelang de respondenten meer of minder uitgebreid antwoord gaven. Er zijn mooie en boeiende gesprekken gevoerd met de respondenten, waarbij ze soms persoonlijke zaken deelden. Na elk interview is met behulp van de audio-opname een verslag van het gesprek gemaakt. Hierin zijn de relevante gedeelten van het interview opgenomen.

Twee personen die geïnterviewd werden gaven behoorlijk afwijkende antwoorden. Eén was nog maar twee jaar geleden tot geloof gekomen en was met een paar onderwerpen onbekend. De ander had een negatieve ervaring binnen de leiding van de gemeente meegemaakt en was om deze reden bijzonder kritisch. Na vijftien interviews stelden we vast dat er binnen de groep betrokken gemeenteleden niet noemenswaardige nieuwe informatie verwacht kon worden wanneer meer interviews zouden worden afgenomen.

4.2 Werkwijze

Het doel van het kwalitatieve onderzoek onder betrokken gemeenteleden van de Maranathakerk is inzicht verkrijgen hoe zij aankijken tegen gaven en talenten en het inzetten hiervan binnen de Maranathakerk. Het onderzoek pretendeert geen compleet beeld te geven van hoe de totale gemeente over dit onderwerp denkt of hoe belijdende leden hierover denken of hoe hierover in andere, eventueel vergelijkbare kerken wordt gedacht. Het onderzoek geeft een indruk hoe door betrokken gemeenteleden binnen de Maranathakerk over gaven en talenten gedacht wordt. Deze ervaringen en meningen zijn het uitgangspunt van het half gestructureerde interview. De onderwerpen en de vragen stonden vast, maar konden in een andere volgorde aan de orde komen. Ook kon doorgevraagd worden op de gegeven antwoorden naar onderliggende argumenten en ervaringen. Om een beeld van de gemeenteleden die geïnterviewd worden te krijgen, is gevraagd naar achtergrond, duur lidmaatschap en naar ingrijpende gebeurtenissen in het leven die het geloof mogelijk gestempeld hebben. Gevraagd is hoe respondenten de benadering voor een taak ervaren hebben. Vanuit de literatuur, hoofdstuk 2 literatuurverkenning, is in het licht van de postmoderne samenleving gevraagd naar de bijdrage van vrijwilligerswerk aan de persoonlijke ontwikkeling. Vanuit de Bijbelse theologie zijn vragen gesteld over hun kennis over gaven en talenten, hun ervaringen en meningen. Vervolgens is gevraagd hoe zij aankijken tegen gemeente-zijn, waarbij de verhouding tussen kerkenraad en andere gemeenteleden een belangrijke rol speelt. Vanuit het literatuuronderzoek over methoden van gavengericht werken en draagvlak creëren zijn vragen gesteld over toerusting, gaven- of talententest en gaven- of talentenbank. Alle interviews zijn opgenomen met gebruikmaking van de audio-opname. De uitgewerkte interviewverslagen zijn bijgevoegd in bijlage 5.

Analyse interviews

Na het afnemen van een interview is meteen begonnen met het uitwerken daarvan in een verslag. De interviewverslagen zijn opgebouwd rondom de hoofdthema's en de vragen.

Daarna is begonnen met het coderen en analyseren van de interviews. De tekst is uiteen gerafeld in kleine fragmenten die in een code of label zijn samengevat (open coderen). Deze gegevens zijn in een

Excel bestand verwerkt dat na het coderen van alle interviews is uitgeprint. Het bevatte acht A4 pagina's die aan elkaar geplakt zijn. Vanuit dit overzicht is een analyse gemaakt die uitgewerkt is in een Excel bestand. Er is een logboek bijgehouden tijdens het selecteren van de respondenten, afspraken maken en afnemen van de interviews. Op deze manier is gestreefd naar een zo hoog mogelijke validiteit van het onderzoek. De audio-bestanden en de uitgewerkte verslagen zijn bewaard. Later bij de analyse en beschrijving van de resultaten zijn de verslagen en de codering regelmatig opnieuw geraadpleegd. Data verzamelen en codering zijn steeds afgewisseld. Opzet en analyseresultaten zijn door Dina en mij samen besproken. De opzet en uitvoering van het onderzoek is besproken met één persoon binnen de Maranathakerk, ds. Jaap Hansum. Door op deze manier te werken geeft het onderzoek een antwoord op de deelvraag hoe betrokken gemeenteleden aankijken tegen gaven en talenten en het inzetten hiervan binnen de gemeente. De resultaten zijn ook bruikbaar in het begeleiden en ondersteunen van het implementeren van gavengericht werken, omdat ze inzicht geven in hoe betrokken gemeenteleden aankijken tegen gaven en het inzetten hiervan in de gemeente. Het Excelbestand met de analyse is opgenomen in bijlage 6.

4.3. Onderzoeksresultaten

Achtergrondinformatie

De interviews zijn afgenomen onder vijftien belijdende leden van de Maranathakerk die de diensten minimaal twee keer per maand bezoeken. Hiervan waren twaalf personen boven de 40 jaar en drie onder de 40 jaar. Vijf mannen en tien vrouwen hebben meegewerkt aan het onderzoek.

Van deze respondenten bezochten elf wekelijks en vier twee keer per maand de diensten. Veertien respondenten waren langer dan vijf jaar lid van de Maranathakerk, één korter dan vijf jaar.

Op de vraag welke kerkelijk achtergrond de respondenten hadden, gaven vijf respondenten aan dat zij voordat zij lid werden van de Maranathakerk lid waren van de Gereformeerde Bond, enkelen in Lunteren anderen in andere plaatsen. Vier waren lid van een Hervormde Confessionele gemeente, dus gelijksoortig als de Maranathakerk. Vier personen waren afkomstig uit een Maranathakerk-gezin, twee waren randkerkelijk.

Drie personen zijn lid geworden van de Maranathakerk omdat zij de Gereformeerde Bond te conservatief vonden, vier zijn lid geworden door dat zij trouwden met iemand uit de Maranathakerk, en vier door dat ze verhuisd zijn.

Dertien respondenten gaven aan dat belijdenis doen een bewuste keuze was. Ze gaven hierbij aan hun doop te willen onderschrijven of te willen bevestigen. Het deelnemen aan het Heilig Avondmaal was voor twee personen een reden. Twee personen deden belijdenis van hun geloof omdat ze meer betrokken wilden zijn of dat het wenselijk was vanuit hun opvoeding.

Twaalf respondenten gaven aan dat er in hun leven ingrijpende gebeurtenissen zijn geweest, die hun geloof hebben gestempeld. Deze personen hebben een doorleefd geloof. Gebeurtenissen die genoemd worden zijn echtscheiding, twee levenloos geboren kindjes, een schoonvader die in vol vertrouwen op God overleden is, ernstige ziektes bij zichzelf of familieleden, een burn-out. Drie respondenten gaven aan dat er geen bijzondere gebeurtenissen hebben plaatsgevonden die hun geloof hebben gestempeld.

Vrijwilligerswerk

Tien respondenten zijn op dit moment actief als vrijwilliger binnen de Maranathakerk. Zij zijn actief binnen kindernevendienst, kinderclub, pastoraat, Youth Alpha, communicatie commissie, kerkenraad en muziekgroep bij zangdiensten. Vier respondenten zijn in het verleden als vrijwilliger actief geweest. Zij waren betrokken in het bestuur van de bazaar, bij de peuterdienst, mentor catechisatie, kindernevendienst, startkamp, ouderling en rondbrengen van kerkbladen rondbrengen. Eén persoon geeft aan nooit actief te zijn geweest als vrijwilliger binnen de Maranathakerk. Hij had zich wel

beschikbaar gesteld voor hand- en spandiensten bij de bazaar als oproepkracht, maar in de praktijk bleek het niet nodig te zijn.

Respondenten hebben soms in de loop der jaren verschillende taken uitgevoerd en zijn daarvoor op verschillende manieren benaderd. Twaalf personen geven aan dat zij gevraagd zijn voor een taak. Tien respondenten geven aan dit als positief te hebben ervaren. Ze noemden dat ze het leuk vonden om gevraagd te worden, zich vereerd voelden en er door bemoedigd werden. Twee respondenten gaven aan gevraagd worden als negatief te hebben ervaren. De reden was dat zij het moeilijk vonden om 'nee' te zeggen, het was niet vrijblijvend. Zes personen geven aan dat zij zichzelf aangemeld hebben voor een taak en dit als positief hebben ervaren. Ze ervaren het als goed of als vrijblijvender als iemand zichzelf aanmeldt dan wanneer iemand gevraagd wordt voor een taak. Eén persoon heeft zich na een oproep in een kerkdienst aangemeld. Deze persoon voelde zich door God geroepen om de taak te gaan uitvoeren. Eén persoon kon zich niet meer herinneren hoe hij het vond toen hij zich aanmeldde voor een taak. De reden dat respondenten een taak hebben opgepakt binnen de gemeente is voor zes respondenten dat zij willen dienen binnen de gemeente. Hierbij worden termen gebruikt als 'ik wil mijn steentje bijdragen', 'iets betekenen voor een ander', 'samen bouwen' en 'dienstbaar zijn'. Vijf personen geven aan dat zij zich hiertoe verplicht voelen. Zij gebruiken woorden als 'nodig, want mijn kinderen gingen ook naar catechisatie', 'ik kon geen nee zeggen', opdracht van God en plichtsbesef. Vier respondenten willen er graag bij horen. Zij noemen 'ze zien iets in mij', thuisgevoel, mensen leren kennen en contacten hebben. Twee personen geven aan weleens 'nee' gezegd te hebben op de vraag of zij een taak wilden opnemen. Als reden gaf de ene persoon aan dat de taak niet passend was, de ander voelde zich niet betrokken genoeg.

Op de stelling 'vrijwilligerswerk kan bijdragen aan mijn persoonlijke ontwikkeling' reageerden alle respondenten positief. Respondenten hebben soms meerdere reacties gegeven. Zeven keer werd aangegeven dat het geloof verdiept was door vrijwilligerswerk. Hierbij werd door één respondent de gesprekken naar aanleiding van de CBA-methode uit het gemeenteopbouwmodel Leven uit de Bron genoemd. Anderen gaven aan dat ze groeiden door gesprekken en samenwerken. Zes keer werd aangegeven dat de onderlinge gemeenschap en relaties ontwikkeld zijn. Meer verbondenheid en nieuwe contacten werden hierbij genoemd. Zes keer werd het groeien van zelfvertrouwen genoemd. Eén respondent gaf daarbij aan nu beter voor een groep te durven staan, een ander durfde vrijer om te gaan met mensen. Twee respondenten gaven aan dat hun blikveld verbreed is door vrijwilligerswerk. Negen respondenten geven aan op dit moment als vrijwilliger buiten de kerk actief te zijn, zes respondenten zijn dit niet.

Op de vraag of de respondent zelf nog iets aan de orde wil stellen over het onderwerp vrijwilligerswerk noemen vier respondenten dat vrijwilligerswerk belangrijk is en gewaardeerd moet worden. Twee respondenten geven aan dat het belangrijk is dat vrijwilligerswerk passend is. Een respondent geeft aan dat er meer communicatie over taken zou moeten zijn. Een ander noemt dat het wenselijk zou zijn dat er een mogelijkheid tot het meelopen bij taken ('stage') zou zijn. Eén respondent merkt op dat binnen de Maranathakerk gemeenteleden zich veel op praktisch gebied inzetten en weinig waar het persoonlijk geloofsleven aan bod komt.

Gaven en talenten

Op de vraag wat de respondent kan vertellen over de gaven van de Heilige Geest geven respondenten soms meerdere antwoorden. Vijf respondenten geven aan niets over het onderwerp te weten. Andere antwoorden zijn 'het evangelie gaat verder', 'het wordt je gegeven', kosteloos, geeft vrijmoedigheid, 'het draagt bij aan hoe je met elkaar omgaat', 'de Heilige Geest werkt door je heen', goede eigenschappen, liefde uitstralen, 'weten wat je niet kunt', 'dat de Heilige Geest over je komt, maar ik ken dat niet zo'. Driemaal wordt de vrucht van de Geest genoemd. Eén respondent noemt dat de Heilige Geest leiding en kracht geeft, en noemt genezing en ministry gebed.

Alle respondenten konden aangeven welke talenten zij hebben. Hierbij werden leidinggeven, organiseren, 'dat ik praktisch en sterk ben en spullen kan sjouwen voor de kerk', omzien naar de ander, saxofoon spelen, 'bij problemen kan ik groepen makkelijk bij elkaar brengen', 'ik kan goed luisteren en ben zorgzaam', organiseren en 'typetjes spelen', technisch en oplossingsgericht, timmeren en mooie dingen van hout maken, omgaan met kinderen, contacten met mensen en ze zich welkom laten voelen, veel geduld hebben en 'voor een ander zorgen' genoemd.

Op de vraag hoe respondenten hun talenten ontdekt hebben werden soms meerdere antwoorden door één persoon gegeven. Twaalf respondenten hebben ontdekt welke talenten (gaven) zij hebben door doen. Hierbij wordt aangegeven dat ze er plezier in hadden, de kans om wat te doen gepakt hebben, ontdekken welke talent men heeft door het beroep dat uitgeoefend wordt, en letterlijk 'doen' werd genoemd. Drie keer wordt aangegeven dat door bevestiging van anderen gaven ontdekt werden. Twee respondenten konden niet aangeven hoe ze hun talenten ontdekt hebben. Eén respondent noemde door nadenken het talent ontdekt te hebben.

Acht respondenten geven aan hun talenten (gaven) te hebben ontwikkeld door doen en oefenen. Zes respondenten hebben door scholing of toerusting hun talenten ontwikkeld. Bij vier van deze personen speelt scholing of opleiding voor een beroep hierbij een rol. Eén noemt bevestiging door anderen als middel om het talent te ontwikkelen. Twee respondenten geven aan het niet te weten.

Negen respondenten geven aan dat zij ervaren dat Gods Geest door hun talent heen werkt. Er wordt genoemd dat er 'verbondenheid in het gebeuren ervaren wordt' en dat er bijzondere gesprekken plaats vinden. Aangegeven wordt dat 'anderen ervan genieten', de passie voor muziek wordt gevoeld, deelnemers aan een Alpha-cursus veranderen, 'God tilt me boven mezelf uit' en 'mijn ideeën worden opgepakt'. Een respondent vertelt 'bij het voorbereiden van een verhaal vraag ik God om hulp daarbij. Het ene moment weet ik niet wat ik moet doen en op het laatste moment bedenkt ik "dat kan ik wel eens gaan doen". Het gaat dan tijdens de kinderdienst echt goed en het werkt heel goed uit.' Zes respondenten ervaren niet dat God door hun talent heen werkt.

Vijf respondenten geven aan dat zij tot God gebeden hebben welke gaven en talenten zij hebben. Er werd bijvoorbeeld gebeden 'wat moet ik met mijn leven, wat wilt u dat ik doe'. Er was geen vuurwerk uit de hemel, maar gaandeweg ontdekte ik dat ik iets kon betekenen. Een andere respondent geeft aan 'als ik echt niet meer wist wat ik wilde ging ik met die vraag zitten. En dan weet ik dat het goed komt. En vervolgens komt er iets op mijn pad, niet de volgende dag hoor, waarvan je weet "dit is het"'. Een ander 'zoveel, dagelijks. Ik zou het zo graag willen weten'.

Tien respondenten geven aan hier niet om gebeden te hebben. Er wordt aangegeven dat gebeden wordt om kracht, hulp of ondersteuning, om het goede te doen en het kwade te laten en God te bedanken.

Vier respondenten geven aan zich te hebben verdiept in de gaven van de Geest. Ze hebben dit gedaan door Bijbelgedeelten hierover te lezen, een studie erover te doen en een talententest gemaakt of op de Alpha-cursus hierover gehoord te hebben. Tien respondenten geven aan zich er niet in verdiept te hebben. Eén respondent geeft een antwoord over de vrucht van de Geest.

Toerusting

Als we kijken naar toerusting over de gaven van de Geest geven acht respondenten aan toerusting hierover te willen volgen. Voor vier respondenten is de reden dat zij zich graag willen inzetten. Eén hiervan zoekt bevestiging in de toerusting in wat hij wel of niet zou kunnen. Vier respondenten willen graag meer kennis opdoen. Genoemd wordt dat het een goede aanvulling op de preek kan zijn 'inhoudelijk misschien diepzinniger' en 'even opfrissen, ik ben er erg mee bezig'.

Zeven respondenten geven aan geen toerusting te willen volgen. Drie respondenten geven hierbij aan geen (nieuwe) taken op zich te willen nemen. Een respondent zegt 'als je je hoofd boven het maaiveld uitsteekt, wordt meteen verwacht dat je wat gaat doen, je wordt gevraagd'. Een ander 'ik zou wel toerusting willen volgen in waar ik mee bezig ben, kindernevendienst, er is geen ruimte voor nieuwe dingen.' Weer een ander geeft aan 'dat er te veel wordt georganiseerd in de kerk, ieder doet

zijn dingetje en dat is zo belangrijk dat er mensen bij moeten komen. Vandaar gaven en talenten. Met 100 mensen gaan bidden brengt meer voor elkaar dan met een team gaan zitten om alles uit mensen te trekken wat erin zit. Ik heb dat zelf ook mee gemaakt dat ik benaderd werd. Er werd geen rekening met mij gehouden dat ik te jong was, zelf te veel problemen had. Het heeft mij beschadigd. Ik ben begonnen en moest na anderhalf jaar stoppen. Dat riep veel vraagtekens op “ben ik dan niet geroepen?” Voor sommige taken zou een proefperiode goed zijn.’
Drie geven aan geen interesse te hebben, één respondent vindt het te persoonlijk.

Bijzondere gaven

Vijf personen staan zeer terughoudend tegenover gaven als profetie, tongentaal, wonderen en genezing. Het wordt ‘eng’ genoemd. Eén respondent geeft aan er te nuchter voor te zijn. Deze noemt dat in de Bijbel staat dat het niet de bedoeling is dat in tongentaal gesproken wordt, hoewel het in de Bijbel wel gebeurde. Deze persoon blijft er liever vandaan, want je weet niet wat je zegt op zo’n moment. Een andere respondent noemt het bidden om genezing wat tegen gekomen wordt in bepaalde groepen ‘dwangmatig’ en zou zich er niet bij op haar gemak voelen. Dat gedrevene wordt een beetje ‘eng’ gevonden.

Vier respondenten staan er kritisch tegenover. Genoemd wordt dat het bestaat, maar dat ze het zelf te ‘zweverig’ te vinden of er ‘te nuchter’ ervoor te zijn. Een andere respondent geeft aan er zelf niet mee in aanraking te zijn geweest, maar er wel over gehoord te hebben en ervan bewust te zijn dat het vroeger in de kerk ook gebeurde. Staat er huiverig tegenover. Ook met betrekking tot gebedsgenezing en ziekte. Soms is iemand genezen en later komt de kanker weer terug. Een respondent geeft aan een dienst meegemaakt te hebben waar in tongen werd gesproken. Ze vond het een beetje eng, een circus. Iemand ging voor gebedsgenezing naar voren. Ze had willen vragen of het geholpen had, maar de persoon kwam nooit terug. Mensen lagen ook kronkelend op de grond. Dat vond ze te gortig en is weggegaan. De respondent geeft aan zich er meer in te willen verdiepen. Destijds werd ze er door overvallen. Op zich vindt zij zichzelf ruimdenkend in dit soort dingen.

Drie respondenten staan positief tegenover bovennatuurlijke gaven. Een respondent noemt dat mensen genezen worden door God, dat gebeden worden verhoord, dat God mensen kracht geeft. Een andere respondent geeft aan gebedsgenezing te hebben meegemaakt en geeft aan dat mensen het eng vinden en er afstandelijk tegenover staan. Dat is bijna spotten met God, Hij wil het geven en wij het niet gebruiken. De vraag is hoe het komt waarom het op de Veluwe en onze gezindte zo onderbelicht is. Waarom maken we God zo klein en geven we Hem zo weinig ruimte?

Een andere respondent noemt dat het op de Veluwe al gauw moeilijk is. Er zijn genezingsdiensten en de respondent is overtuigd dat bidden helpt. Hij vertelt over een jongetje dat ongeneeslijk ziek was en waarvan de ouders overtuigd waren dat hij zou genezen, want als je bidt, geneest God, zo dachten zij. Het jongetje is overleden. Hier heeft de respondent het moeilijk mee. Is dat een straf? Is ziekte een straf? Waarom geneest God soms wel en soms niet? Wij hebben het overzicht niet, God wel. Het is geloof, geen wetenschap. Drie respondenten geven aan onbekend te zijn met gaven als profetie, tongentaal, wonderen en genezing.

Als we vragen of alle gaven voor alle tijden zijn of voor een bepaalde tijd geven dertien personen aan dat zij vinden dat alle gaven voor alle tijden zijn. Eén respondent noemt dat ‘Onze lieve Heer dezelfde is als vroeger, waarom zou het er nu niet zijn? Ik hoor er niet over, maar misschien is het er wel’.

Genoemd wordt dat er dingen gebeuren waarvan je denkt dat het niet anders kan zijn dan een wonder. Als de gaven alleen voor toen waren, zou dat wel jammer zijn, dat geloof ik niet. Een respondent geeft aan dat gaven voor alle tijden zijn, maar soms in bepaalde periodes misschien sterker dan nu. Een andere reactie ‘voor alle tijden, ik geloof dat God alles kan’.

Aan de drie respondenten die onbekend waren met gaven als profetie, genezing, tongentaal en wonderen is niet gevraagd of zij geloven of alle gaven voor alle tijden zijn of alleen voor een bepaalde tijd.

Nieuwe gaven voor deze tijd

Op de vraag hoe respondenten aankijken tegen de mogelijkheid dat de Heilige Geest nieuwe gaven geeft voor deze tijd, geven twee respondenten aan dat de gaven het zelfde zijn, maar dat ze in een andere vorm naar voren komen. Eén respondent hiervan geeft aan het niet precies te weten, maar dat het om een andere aanpak kan gaan. De ander geeft aan dat de persoonlijke gaven hetzelfde zijn, maar dat de kennis van nu is.

Vijf respondenten geven aan dat er nieuwe gaven voor deze tijd zijn. Genoemd wordt dat 'de Heilige Geest met zijn tijd mee gaat. Mensen vinden dat soms oneerbiedig. Het geloof wordt op een andere manier beleefd dan vroeger, met andere vormen en manieren. We moeten er op een verstandige, goede manier mee omgaan.' Een andere respondent geeft aan 'De Heilige Geest werkt door nieuwe technieken, we moeten leren hoe we daar mee om moeten gaan. Door de Heilige Geest krijg je daar inzichten in. Gesprekken hierover zijn waardevol, die worden ingegeven door de Heilige Geest. Nieuwe technieken kunnen ook ten goede worden ingezet, bijvoorbeeld social media. Van de EO bijvoorbeeld de spreuk van de dag, dat is dan soms net wat je nodig hebt. Genoemd wordt dat 'het niet meer blijft zoals het vroeger was. Jezus ging ook met zijn tijd mee. Een voorbeeld van een nieuwe gave voor deze tijd is de kerkdienst die bij de tijd van nu is aangepast. Niet meer alleen een stuk uit de Bijbel lezen, maar op manieren die de mensen meer aanspreken, zodat het dichterbij komt.' Verder wordt informatie verwerken genoemd. Er is zoveel informatie en dat moet uit gezeefd worden. Daar zijn andere gaven voor nodig dan vroeger. En er zijn mensen nodig die dat in banen kunnen leiden. De Geest kan daar in sturen. Een andere respondent noemt dat er veel ontwikkelingen zijn in onze tijd bijvoorbeeld de moderne techniek en de conflicten in de wereld. Er zijn gaven voor nodig om nieuwe dingen te ontwikkelen en conflicten op te lossen.

Acht personen geven aan het niet te weten of ze hebben het niet goed begrepen. Genoemd wordt: 'Ik heb geen beeld bij de Heilige Geest, ik ben meer op de Heer gericht'. Een respondent geeft aan 'Ik weet niet of het nieuwe gaven zijn, maar het werkt misschien anders want de tijd is anders.' Er wordt verwezen naar nieuwe medische technieken en beamer. Een ander verwijst naar gewoonten die veranderen, bijvoorbeeld tanken op zondag, iets wat vroeger niet mocht.

Gemeente-zijn

Alle vijftien respondenten staan positief tegenover de gedachte dat alle gemeenteleden bijdragen aan de taken binnen de gemeente. Hierbij wordt genoemd dat taken samen gedaan moeten worden, want samen ben je sterk, het zijn allemaal puzzelstukjes die met elkaar het geheel compleet maken. Het wordt een opdracht genoemd. Daarnaast wordt aangegeven dat we allemaal kerk zijn, allemaal bouwstenen en dat de liefde het cement is dat samenbindt. Aangedragen wordt ook dat het een ideaal beeld is, maar geen realiteit. Ook wordt door een respondent gezegd dat we door God geroepen zijn om mee te doen, om de kerk groot te maken. Hier zou de wereld jaloers op worden. Maar het werkt niet zo, er is vaak kritiek is. Eén respondent geeft aan dat het niet realistisch is dat ieder gemeentelid bijdraagt, maar dat uit elk gezin in ieder geval één persoon een bijdrage zou moeten leveren. Een andere respondent geeft hierbij aan dat niet iedereen geschikt is voor alle taken. Ieder moet doen waarvoor hij of zij geschikt is. Een respondent geeft aan dat van ambtsdragers verwacht wordt dat als ze een bepaalde taak gaan uitvoeren, daaraan werken. Maar dat is voor alle vrijwilligers belangrijk, we gaan een commitment met elkaar aan. Soms komen gemeenteleden alleen naar de kerk om hun geestelijk leven te verrijken. Dat is jammer want ze kunnen de gemeenschap verrijken met de inzet van hun gaven en talenten. Er is veel meer aanwezig dan nu zichtbaar is. Het houdt de respondent bezig dat mensen moeilijk in beweging zijn te krijgen. Een andere respondent geeft aan diep respect te hebben voor kerkenraadsleden. Er is een kleine kern die het draaiende houdt. Veel mensen doen niets. Een ander geeft aan veel bewondering voor ouderlingen en diakenen te hebben, voor de tijd en liefde die ze geven. Genoemd wordt dat er steeds meer samen gedaan wordt, waardoor de afstand kleiner is. Hoe de dominee alle middelen inzet in de prediking, dat we samen gemeente zijn, leeft veel meer. Het bezoek van de ouderling is veel minder beladen, het is een vrouw en het is gezellig. Het gaat over wie jij bent, hoe het met je gaat, er worden niet hele stukken uit de Bijbel gelezen. We hebben het over alledaagse dingen, er

wordt gebeden. De kloof is veel kleiner. Dat komt ook omdat er meer jongere mensen ambtsdrager zijn.

Vier respondenten geven aan dat de ambtsdragers de geestelijke taken uitvoeren, de gemeente aansturen, bij elkaar roepen en bezoeken. De andere gemeenteleden voeren de praktische taken uit. Een respondent geeft hierbij aan dat van de geestelijke taken ook wel wat uitbesteed kan worden aan gemeenteleden, voor jeugdwerk en bezoeken. Maar als er echt gebeden moet worden, als het dieper gaat, dan is dat voor ambtsdragers.

Eén respondent geeft aan dat de ambtsdragers een warme deken moeten zijn en helpen waar het mis gaat. Dat gebeurt nu niet. Mensen worden overvraagd. De kerkenraad zit te vergaderen en maakt plannen die moeten worden uitgevoerd. Ze komen altijd mensen te kort. Als ze 100 mensen hebben, maken ze voor 300 personen plannen. Is dit wel de bedoeling? Het zou mooi zijn als gemeenteleden met ideeën en plannen zouden komen en dat de kerkenraad financiën daarvoor zou regelen.

Gaven en talenten in beeld brengen

Op de vraag hoe de kerkenraad de gaven en talenten van gemeenteleden in beeld kan krijgen hebben respondenten meerdere antwoorden gegeven. Bij het in beeld krijgen van talenten en gaven van gemeenteleden geven negen respondenten aan dat gesprekken hierbij een goed middel zijn. Hierbij worden huisbezoeken, groothuisbezoeken, contactmomenten en persoonlijke gesprekken genoemd. Daarnaast ook de mogelijkheid om 'via via' te polsen of iemand wat kan. Verder de predikant die bij nieuwe leden peilt wat ze zouden willen doen. Een respondent geeft aan dat gesprekken na de dienst het beste is, opener dan tijdens huisbezoek.

Drie respondenten noemen toerusting. Hierbij wordt een cursus genoemd waarbij je jezelf durft open stellen in de groep en mensen elkaar over de streep kunnen trekken.

Drie personen noemen een talentenbank of enquête via media (database).

Twee respondenten noemen dat een talentenbank moeilijk of lastig is. In het verleden was er een lijstje waarop je kon aangeven wat je kon of wilde bijdragen. Het waren klusjes, hand- en spandiensten.

Eén respondent geeft aan dat gaven en talenten van gemeenteleden bekend zijn bij de kerkenraad en onderling bij trouwe leden. Een andere respondent geeft aan dat de Heilige Geest duidelijk kan maken welke gaven en talenten gemeenteleden hebben. Eén respondent geeft aan dat het onmogelijk is om van alle gemeenteleden de gaven en talenten in beeld te krijgen.

Op de vraag hoe de respondenten denken over gaven- of talententest geven acht personen aan positief te staan tegenover een gaven- of talententest. Een respondent geeft aan dat je dan een begin maakt om inzicht te krijgen wat er leeft. Een ander geeft aan op het werk ook met talenten aanboren bezig te zijn, een test met goede vragen, daar kun je wel wat uithalen. Een andere respondent vergelijkt het met een test op school als je niet weet welke opleiding je wilt doen en vindt dat een goed idee. Een respondent geeft aan 'het op zich een goed idee te vinden'. Genoemd wordt ook dat het een mooi idee is, als iedereen er aan mee wil werken, dan krijg je in ieder geval een beeld. Een respondent geeft aan het zelf zeker te willen invullen, het leuk te vinden, maar vraagt zich af of anderen het zullen doen. Veel mensen in de Maranathakerk zitten vast aan traditie. Vernieuwing en traditie mogen samen gaan, maar de respondent kan veel mensen noemen die zouden zeggen 'nou nou, weer op de moderne toer, moet dat nou?' Er is een groep die in vuur en vlam staat, die zijn wel in voor dit soort dingen. Maar er is een grote groep die rust en traditie belangrijk vindt en die staan er anders in. Daar hoort een grote groep ouderen bij. Het is belangrijk om elkaar vast te houden.

Gaven- en talententest

Zeven respondenten staan negatief tegenover een gaven- of talententest. Vier geven aan dat ze er zelf niet aan zouden deelnemen, twee respondenten geven hierbij aan dat het misschien wel iets voor een ander zou kunnen zijn. Genoemd wordt 'zelf heb ik er niets mee, je voelt zelf wel of het goed is of niet, maar voor een ander zou het iets kunnen zijn'. Een ander geeft aan dat mensen

moeite hebben met het zich vastleggen, hoewel de respondent dat zelf niet heeft. Twee respondenten geven aan dat mensen het niet zullen invullen, er niet voor open staan. Genoemd wordt ook dat het 'te onpersoonlijk' is. Daarnaast vraagt een respondent zich af hoe je de rand bereikt. Door twee respondenten wordt de suggestie gedaan om de test online of via een app beschikbaar te stellen. Een respondent geeft aan dat op papier, bijvoorbeeld achterin de kerk neerleggen, een optie zou kunnen zijn.

Tegenover een gaven- of talententest in combinatie met toerusting staan zes respondenten positief. Een respondent noemt dat toerusting belangrijk en goed is voor de groep die wel bewust meehelpt. Twee noemen het een goed idee. Een respondent geeft aan zelf zeker mee te doen, maar vraagt zich wel af of andere mensen dat ook doen. Deze persoon geeft aan dat het belangrijk is om vertrouwen te hebben dat het bijdraagt. Eén respondent geeft aan mee te willen doen. Een andere respondent geeft aan dat het belangrijk is om te vragen aan een ander, die je beter kent, welke gaven of talenten je hebt. Het is moeilijk om dit van jezelf te zeggen. In groepjes van mensen die elkaar beter kennen kan dan over de ander een lijstje ingevuld worden waar de ander goed in is.

Drie respondenten zien een gaven- of talententest met toerusting als een mogelijkheid. Reacties als 'je kunt het proberen', 'dat kan', 'ik doe die toerusting niet, misschien voor een ander' worden gegeven. Zes staan er negatief tegenover. Een respondent geeft aan dat er al zoveel is en vraagt zich af of mensen bereid zijn nog meer activiteiten te volgen. Eén respondent denkt niet dat er veel mensen komen, zou zelf ook niet gaan. Drie respondenten denken dat het voor anderen werkt of nuttig kan zijn, maar willen zelf niet deelnemen. Eén respondent geeft alleen aan niet te willen deelnemen.

Gaven- en talentenbank

Zeven respondenten staan positief tegenover een gaven- of talentenbank. Er worden reacties gegeven als 'leuk, ik zou het zelf invullen', 'het zou wel wat kunnen zijn, ik zou het zelf wel invullen, denk ik', 'daar denken we over na, niet zozeer vacatures, maar waar ben je toegeroepen', 'ik zou het zelf wel invullen, ga bij jezelf te rade, wat zou ik kunnen'. Een respondent geeft aan dat mensen dan ook kunnen aangeven wat voor werk ze hebben of hobby. Voor de jeugd zou via internet, facebook of app een idee zijn. Die komen niet elke week. Voor ouderen kan het achterin de kerk beschikbaar gesteld worden. Een andere respondent geeft aan dat het voor de kerkenraad niet geschikt is, maar dat de persoon het zelf wel serieus door zou kijken, wat zou passen, iemand bezoeken of met iemand wandelen. Digitaal zou handig zijn, mensen zijn druk. Een andere respondent noemt dat de kerkenraad wel eens verrast zou kunnen worden door wat iemand aan vinkt. Het komt meestal van één kant. De respondent zou het in ieder geval zelf invullen.

Acht respondenten staan negatief tegenover een talenten- of gavenbank. Een respondent geeft aan dat iemand zich altijd op kan geven, maar weet niet of hij het zelf zou doen. Als je je opgeeft, dan zit je ook zo weer ergens aan vast. Een ander noemt dat het een aardig idee is, maar hoe krijg je mensen zover dat ze het gaan invullen? Mensen zijn slecht te motiveren als ze zelf het initiatief moeten nemen op vrijwillige basis. Er zal aansporing bij moeten zitten. Een respondent geeft aan het 'uitzendbureau-achtig' te vinden en denkt niet dat mensen zich zo gauw aan zullen bieden. Mensen doen eerder iets als ze gevraagd worden. Twee respondenten noemen dat het eerder is geprobeerd en dat het bij een opzet is gebleven. Een antwoordstrookje kon ingevuld worden en teruggestuurd. De respons was laag. Een andere respondent geeft aan dat het niet lukt om mensen hun talenten op te laten schrijven, omdat mensen het niet eens weten. Een ander zegt er geen vertrouwen in te hebben. Mensen komen niet goed uit de verf met zoiets. Als je persoonlijk in gesprek bent met iemand, zie je hoe iemand reageert. Daar kun je verder op anticiperen.

Overige opmerkingen respondenten

Aan het einde van elk interview is gevraagd of de respondent zelf nog vragen of opmerkingen heeft. Een respondent geeft aan dat vacatures lastig blijven. De calvinistische achtergrond speelt een rol. De kerkenraad is maar voor een beperkt aantal mensen. Voorgaan in gebed, gesprekken voeren, dat

houdt veel mensen tegen. Voor taken buiten de kerkenraad speelt dat mensen een 'idiot vol agenda' hebben. De kerk komt op de zoveelste plek, lang niet op de eerste.

Een ander geeft aan dat het een hectische tijd is voor jonge gezinnen, ze werken alle twee. Je moet ze ook rust gunnen. Je kunt van jonge mensen niet te veel vragen.

Een derde respondent geeft aan dat mensen erg druk zijn.

Een respondent geeft aan een verlangen te hebben dat er meer bekendheid gegeven wordt aan de gaven en de kracht van de Heilige Geest. Deze persoon heeft met de Alpha cursus een genezing ervaren. Als er over gedeeld wordt, zijn mensen heel sceptisch. Mensen denken vaak dat dit soort dingen alleen in de evangelische richting gebeuren, maar dat is niet zo. Er is een verlangen naar actief met ministry, gebedsgenezing en ziekenzalving aan de gang te gaan. Er meer ruimte aan geven, maar ook kennis delen.

4.4. Conclusies

Betrokken gemeenteleden zijn bereid om zich als vrijwilliger in te zetten binnen de gemeente.

De persoonlijke ontwikkeling die hierbij plaatsvindt, vinden zij belangrijk. Meer dan de helft is ook buiten de Maranathakerk actief als vrijwilliger. Theoretische kennis over de gaven van de Geest is vrijwel niet aanwezig. Wel weten alle respondenten wat hun talenten zijn. Deze hebben ze vooral ontdekt door 'doen' en bevestiging van anderen. Gaven en talenten worden vooral ontwikkeld door 'doen' en toerusting of scholing. Tegenover gaven als profetie, genezing, tongentaal en wonderen staat men voor het grootste gedeelte negatief of kritisch. Een klein gedeelte is er positief over of onbekend mee.

Degenen die er bekend mee zijn, geloven dat alle gaven voor alle tijden zijn en niet alleen voor de tijd van het Nieuwe Testament.

Men vindt dat alle gemeenteleden zouden moeten bijdragen aan de taken binnen de gemeente. Een klein gedeelte geeft hierbij aan dat de geestelijke taken bij de ambtsdragers horen en de praktische taken bij de rest van de gemeenteleden.

Persoonlijke gesprekken worden het belangrijkste gevonden om de gaven en talenten van gemeenteleden in beeld te krijgen. De helft vindt dat een gaven- of talententest ook behulpzaam kan zijn. Hierbij wordt aangegeven dat deze test op diverse manieren aangeboden moet worden, op papier, online of via een app om verschillende doelgroepen te bereiken. 60% van de respondenten zou toerusting willen volgen over de gaven van de Geest. Een gaven- of talentenbank wordt door iets minder dan de helft als een mogelijkheid gezien om gaven en talenten in beeld te krijgen en te koppelen aan vacatures.

Tijdens het interview wordt vier keer spontaan genoemd dat mensen in deze tijd druk zijn.

5. Hoe wordt in de praktijk omgegaan met gavengericht werken?

Gavengericht denken komen we in de Bijbel al tegen. Maar hoe werkt dat in de christelijke gemeenten in Nederland in deze tijd? Hoe geef je dat praktisch vorm? Wat kunnen we leren van gemeenten die op deze manier werken? Met dit onderzoek willen we proberen concrete handvatten te geven aan de Maranathakerk vanuit de praktijkervaring van andere gemeenten.

5.1 Opzet onderzoek

Het onderzoek richt zich op het beschrijven van de ervaringen van andere gemeenten rondom gavengericht werken, hoe ze dit concreet vorm geven en welke factoren hierop van invloed zijn. Daarnaast biedt het onderzoek inzicht in wat deze gemeenten onder gemeente-zijn verstaan en of dit verband heeft met gavengericht werken. Daarom is gekozen voor kwalitatief onderzoek onder vijftien gemeenten.

De voorbereiding

Voor het onderzoek zijn we op zoek gegaan naar gemeenten waarvan (uit voorinformatie) is gebleken dat ze gavengericht werken. We hebben ons beperkt tot de protestantse gemeenten omdat de Maranathakerk een PKN gemeente is. De Maranathakerk omschrijft zichzelf in haar beleidsnota als een open confessionele gemeente met evangelische invloeden. Om deze reden hebben wij gekozen voor een grote basis PKN-gemeenten en daarnaast enkele meer evangelische gemeenten. Dit om te kijken of hun ervaring een aanvulling is op de informatie van de PKN gemeenten. Ook een NGK en CGK gemeente hebben we om dezelfde reden geïnterviewd. Vooraf hebben we een inschatting gemaakt hoeveel gemeenten nodig zijn om voldoende inzicht te krijgen hoe gemeenten dit vorm geven. We dachten aan vijftien gemeenten. Tijdens het onderzoek bleek bij het veertiende en vijftiende interview dat er weinig nieuwe informatie meer werd toegevoegd. De vijftien gemeenten vertegenwoordigen verschillende stromingen binnen de PKN en verschillende contexten waarin de kerken gevestigd zijn. Zo kan vanuit de breedte van de protestantse gemeenten in Nederland (exclusief de behoudende rechterflank) een beeld gegeven worden van de praktijk van gavengericht werken. Echter zonder te pretenderen een compleet beeld te geven. Wel kunnen we uit de interviews ervaringen en lessen halen over hoe dit in de Maranathakerk vorm geven zou kunnen worden.

Selectie gemeenten

Om gemeenten te achterhalen die gavengericht werken zijn verschillende kanalen gebruikt. We hebben een aantal mensen gevraagd of ze gemeenten kennen die gavengericht werken. Zo hebben we Jelle de Kok van het Evangelisch Werkverband, Nico Belo vanuit waarderende gemeenteopbouw PKN, Rik van Boven als regio voorzitter VPE (Verenigde Pinkster en Evangelie gemeente) en Nynke Dijkstra van het landelijk bureau van de PKN benaderd en van hen concrete namen van gemeenten gekregen. Deze informatie is op internet voor zover mogelijk nagekeken. Daarnaast is ook internet gebruikt om gemeente te zoeken die gavengericht werken. Totaal hebben we vijfentwintig gemeenten gevonden. Om te kijken of ze nog steeds gavengericht werken en mee wilden werken aan ons onderzoek hebben we een belronde ter oriëntatie gedaan. Zo konden we een voorselectie maken en afspreken hoe we de afspraak voor het interview konden maken en hoe het interview zou plaatsvinden. Uiteindelijk hebben we negen PKN gemeente, een CGK en een NGK geïnterviewd die hier ervaring mee hebben opgedaan en bereid waren mee te werken. Daarnaast hebben we vier gemeenten in evangelisch/charismatische richting gevonden die gavengericht werken en mee wilden doen aan ons onderzoek.

5.2 Werkwijze interviews

Vervolgens is het interview voorbereid. We hebben gekozen voor een interview, omdat we graag ervaringen en meningen wilden horen. Dit interview was half gestructureerd omdat de volgorde van

de vragen niet vast ligt maar de onderwerpen wel. Tevens is er de mogelijkheid om door te vragen. Ook kan op deze manier de volgorde van de items tijdens het interview veranderen als dat logischer is of zo loopt in het gesprek.

De vragen zijn gerelateerd aan de centrale vraagstelling van het onderzoek met de deelvragen en zijn bestudeerd in de literatuur. De onderwerpen zijn op papier gezet, en er zijn vragen bij geformuleerd. Daarnaast waren er onderwerpen om door te vragen voor verdieping. Doordat de hoofdlijnen van het interview vaststonden (geen open interview) konden de responses onderling vergeleken worden. Het interview bestaat uit gerichte vragen rondom gemeente-zijn en de praktijk van gavengericht werken. Om te testen of de vragen duidelijk, eenduidig en begrijpelijk waren en de juiste informatie opleverde hebben we twee testinterviews gedaan met een voorganger (telefonisch) en een ouderling (persoonlijk) van buiten de geselecteerde gemeenten. Na wat aanpassing hebben we het onderzoek uitgevoerd door middel van telefonische en skype-interviews. De afspraken voor het interview zijn grotendeels via de mail gemaakt. De interviews via telefoon en skype duurden tussen 50 en 60 minuten. In de interviews is ingegaan op het gemeente-zijn en de plaats van ambten/leiding, wat zijn gaven en talenten, ervaring en motivatie uit de dagelijkse praktijk en het beleid van gavengericht werken. Door de half gestructureerde gesprekspuntenlijst kwamen alle aspecten aan de orde. Het waren open gesprekken. De gesprekken zijn na toestemming opgenomen en vervolgens aan de hand van audio-opname uitgewerkt in een verslag. De uitgewerkte interviews zijn in bijlage 7 te lezen.

Analyse interviewgegevens

Daarna is begonnen met het coderen en analyseren van de interviews. De tekst is uiteen gerafeld in kleine fragmenten die een of meerdere codes kregen (open coderen). Deze gegevens zijn in een Excel bestanden verwerkt (coding en analyse). De interviewverslagen zijn opgebouwd rondom de hoofditens. In een Excelbestand heb ik per interview en hoofditem de coderingen ingevoerd en die met kleuren ingedeeld in categorieën. Vervolgens is dit overzicht met coderingen op grote witte vellen geplakt om een goed overzicht per gemeente per onderwerp te krijgen. Bij de analyse en beschrijving van de resultaten zijn de verslagen en de coding regelmatig opnieuw geraadpleegd. Data verzamelen en analyseren zijn steeds afgewisseld. De diverse codes zijn weer samengevoegd tot enkele codes per item en dit is in een overzicht gezet (bijlage 8).

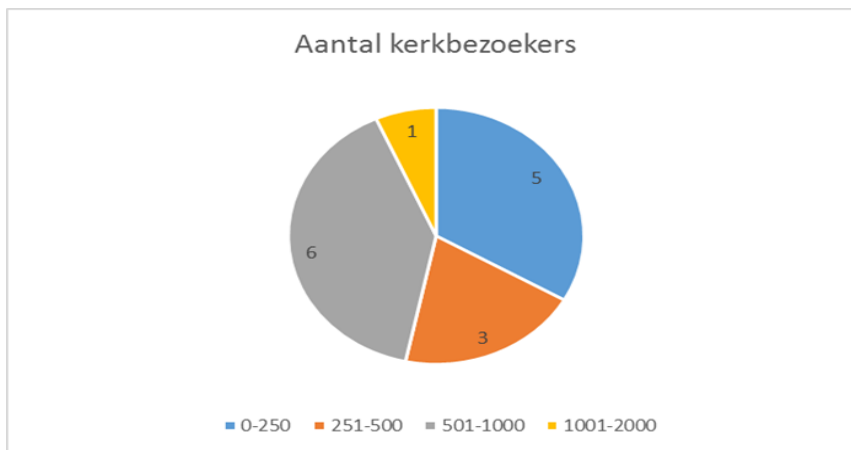
De opzet van het onderzoek, de vragenlijsten en de analyse met resultaten zijn door Woutje en mij samen besproken. De opzet en uitvoering van het onderzoek is besproken met onze contactpersoon binnen de Maranathakerk, ds. Jaap Hansum. Ook zijn ze besproken met onze begeleider Teus van de Lagemaat. De resultaten geven een antwoord op de gestelde deelvraag: Wat zijn de ervaringen van andere gemeenten met betrekking tot gavengericht werken? En geeft samen met de literatuur antwoord op de deelvraag: Hoe wordt draagvlak gecreëerd voor gavengericht werken in gemeenten

5.3 Onderzoekresultaten

De interviews zijn afgenomen in verschillende kerkelijke gemeenten zoals hiervoor aangegeven. Negen interviews met PKN gemeenten omdat de Maranathakerk een PKN gemeente is. De spreiding tussen de PKN gemeenten is groot van gereformeerde bond gemeente, confessioneel tot vrijzinnig. Met wel of geen evangelische invloed. Daarnaast een NGK, CGK, twee evangelische en twee pinkstergemeenten. De ervaring met gavengericht werken varieert van twee jaar tot ruim vijftientig jaar met een gemiddelde van vijftien jaar. Op alle vragen had men een reactie, alleen op de vraag over verandering van de gemeentecultuur en de relatie met de postmoderne samenleving hadden twee gemeenten geen antwoord.

Uit de interviews komen onderstaande zaken naar voren.

De omvang van de gemeenten is verdeeld volgens onderstaande cirkeldiagram.



Figuur 1

Gemeente-zijn

Alle gemeenten geven aan dat het in gemeente-zijn gaat om de relatie met de Heer, relatie met elkaar en relatie met de wereld. Bijna alle gemeenten geven aan dat discipel van Jezus zijn bij gemeente-zijn hoort. De gemeente is oefenruimte en de plek om leerling van Jezus te zijn. In ruim twee derde van de gemeenten hoort bij gemeente-zijn ook het dienen door je gaven in te zetten. Alle gemeenten geven aan dat er verband is tussen gemeente-zijn en inzetten van gaven. Deze gaven zijn ontvangen tot opbouw van de gemeente. Vijf geven aan dat de gemeente het Lichaam van Christus is en dat iedereen zijn eigen plaats hierin heeft. Door het inzetten van je gaven groei je in discipelschap en dienstbaarheid aldus vier gemeenten. In alle gemeente is de participatiegraad hoger geworden door gavengericht te gaan werken. Drie gemeenten geven aan dat ze graag zien dat mensen ergens aan deelnemen om zelf te groeien(kring/team) en daarnaast een taak hebben om iets voor anderen te doen.

In alle vijftien gemeenten bepalen de ambtsdragers het beleid en bewaken de identiteit. In twaalf gemeenten coördineren en coachen de ambtsdragers de werkvelden. Zeven gemeenten hebben hun structuur aangepast. Dit betrof zes PKN en een NGK gemeente. Genoemd wordt dat je een sterke ontwikkeling ziet in de ambten en dat we langzamerhand bewegen naar een kerkenraad die vooral dienstbaar is. De evangelische en pinkstergemeenten hebben een andere structuur met een leidersteam of oudstenteam. Vijf gemeenten geven aan dat de taken de laatste jaren meer gavengericht zijn en daarnaast ook kleiner zijn geworden. Soms lijkt gavengericht werken haaks te staan op de ambtsvisie merkt een predikant op maar dat hoeft niet. Een andere gemeente geeft aan dat een combinatie van ambten en gavengericht werken elkaar in evenwicht houdt.

Als we kijken naar de vragen wat gaven en talenten zijn dan is de grote lijn dat talenten iets zijn wat je van nature hebt gekregen, scheppingsgaven. Een talent staat niet automatisch ter beschikking van de gemeente. Een talent kan door de Heilige Geest een gave worden. De geestelijke gaven worden gegeven door de Heilige Geest waarmee Hij je bijzonder geschikt maakt voor een taak tot opbouw van de gemeente. In de praktijk lopen gaven en talenten in elkaar over en hanteren veel gemeenten geen verschil. Belangrijk is dat je ermee aan het werk gaat. Als het tot opbouw is van de gemeente dan is alles geestelijke gaven. Iedereen heeft gaven om dienstbaar te zijn in Koninkrijk van God. Niemand hoeft dus aan de kant te blijven staan. Het is net als met een lichaam, elk onderdeel heeft een functie en een taak. Zo heeft ook in de gemeente als Lichaam van Christus iedereen een eigen plek en taak. Bijzondere gaven waren er in de tijd van de Bijbel en zijn er nu nog steeds. Alle verschillende gaven zijn gelijkwaardig ook al zullen sommige mensen dat niet zo ervaren. In het Lichaam van Christus is alles gelijkwaardig en is alles nodig aldus een geïnterviewde.

Praktijk gavengericht werken

Als we naar de praktijk van gavengericht werken gaan kijken dan zien we dat sommige gemeenten zo zijn gaan werken vanaf het moment dat ze zijn ontstaan. Dat geldt voor alle evangelische en pinkstergemeenten maar ook voor de CGK, NGK en een PKN gemeente. De andere gemeenten hebben op een bepaald moment bewust gekozen om hier visie voor te ontwikkelen en gavengericht te gaan werken. Een aantal gemeenten gaven duidelijk aan dat het niet alleen om gaven gaat maar dat karaktervorming en beschikbaarheid boven de persoonlijke gaven staan.

Twee gemeenten geven aan dat gavengericht denken betekent dat je met de gaven die je in mensen of in gemeente ontdekt taken gaat zoeken. Bij gavengericht werken zoek je mensen met bepaalde gaven voor een taak.

Deze manier van werken vindt zijn draagvlak en oorsprong in de Bijbel. Het is een Bijbelse manier van gemeente-zijn aldus zes gemeenten en de gaven worden door God gegeven. Draagvlak wordt in alle gemeenten gecreëerd door veel te communiceren op verschillende manieren. Te beginnen in en door de kerkenraad. Een aantal gemeenten hebben gemeenteavonden gehouden over het beleidsplan of over gemeente-zijn om met elkaar na te denken over wat voor kerk/gemeente men wil zijn. Zo werd de gemeente zich bewust dat God allerlei gewone mensen gaven heeft gegeven en dat ieder daarin zijn/haar verantwoordelijkheid heeft.

Toerusting over gaven vindt plaats door er regelmatig over te preken, door Bijbelstudie, bespreken op (belijdenis)catechese, (gave)cursussenhuiskringen, cursus voor nieuwe leden, artikelen in nieuwsbrieven, kerkblad en website en als allerbelangrijkste de persoonlijke gesprekken. Vaak wordt aangegeven dat het belangrijk is dat de leiding/kerkenraad voorop gaat in gavengericht werken. Dit door als kerkenraad te kijken naar ieders gaven, deze te bespreken met elkaar en vervolgens in de gemeente. De predikant is een belangrijk voorbeeld met zijn of haar manier van praten over de visie en over gavengericht werken.

Het ontdekken van de eigen gaven doen mensen door gesprekken met elkaar, met de predikant en/of met de kerkenraad. Ook gewoon gaan oefenen en kijken of je ergens gaven voor hebt is een succesvol middel. Daarnaast kan deelnemen aan een gavencursus mensen helpen hun gaven te ontdekken. Er kan ook een formulier gebruikt worden dat hiervan afgeleid is en op eenvoudige wijze ingevuld kan worden om een beeld te geven waar de gaven liggen.

Ontdekken van gaven en talenten

Tien gemeenten gebruikten in het begin een methode met een gaventest. Dat varieerde van vijf gemeente die de methode van N. Dijkstra van PKN gebruikt hebben, tweemaal Schwarz (NGO), twee keer Netwerk van Willow Creek en eenmaal Rick Warren (We will people). De keuze van een methode werd meestal gedaan op basis van bekendheid met de methode of de persoon (Dijkstra). Eén gemeente had een eigen methode ontwikkeld op basis van informatie uit de andere methoden omdat dit beter aansloot op de eigen gemeente en de context. In het begin werd de gaventest van de betreffende methode gebruikt maar vanwege de complexiteit en de hoeveelheid tijd die het in beslag nam zijn bijna alle gemeente hiermee gestopt. Vijf gemeenten hebben een eigen formulier ontwikkeld om de gaven van gemeenteleden in beeld te krijgen en te kijken wat mensen bereid zijn in te zetten in de gemeente. Zie figuur 2. Na een cursus volgt bijna altijd een persoonlijk gesprek om de uitslagen te bespreken, waar liggen je gaven, hoe is je persoonlijkheid en wat is je beschikbaarheid. Er wordt dus samen gekeken welke mogelijkheden er in de gemeente zijn die daarbij passen, of welke vacatures er zijn.

In de cursussen voor nieuwe leden is een onderdeel 'ontdek je gaven' toegevoegd. Als er geen cursus is dan zijn gesprekken het belangrijkste middel om mensen te leren kennen. Ook een huisgroep kan hierbij behulpzaam zijn. Een predikant geeft soms het boekje van N. Dijkstra zodat mensen zelf hun gaven kunnen ontdekken als ze het niet weten.

Bij het doen van belijdenis wordt hier vaak een avond aan gewijd en worden mensen uitgedaagd om hun gaven in te zetten. Tien gemeente proberen jongeren al vroeg te betrekken door te kijken welke taken ze willen doen.

Gavencursus	Bij aanvang	Nu
Dijkstra	5	1
Geen	4	9
Eigen formulier/test	3	5
Netwerk	1	0
Schwarz	1	0
We will people Warren	1	0

Figuur 2

De leiding van de gemeente heeft de gaven op verschillende manieren in beeld. De belangrijkste manier is gesprekken met mensen en via de huisgroepen/kringen. Zes gemeenten zijn in het begin gestart met een gavenbank. Deze is in drie gemeenten weer gestopt. De belangrijkste reden om geen gavenbank (meer) te hebben is de administratieve rompslomp en te weinig deelname van gemeenteleden aan de gavenbank. Ook geven een aantal gemeente aan dat de informatie snel verouderd. Een paar gemeenten geven aan dat het veel organisatie is, soms verwachtingen schept of niet bij hen past.

Inzet van gaven en talenten

Als er in teams mensen nodig zijn wordt meestal door het team zelf gezocht naar mensen met gaven. Daarbij gaat men gesprekken aan met mensen waarvan men denkt dat ze de gaven hebben. Drie gemeenten gebruiken de gavenbank bij vacatures en gaan met de mensen uit de gavenbank in gesprek. Daarbij kijkt men naast gaven ook of de persoon in het team past. Een gemeente maakt hiervoor gebruik van de Kolb leerstijlen, een andere van de DISC-profielen. Sommige gemeenten besteden aandacht aan vrijwilligers zowel tijdens hun taak als bij vertrek. Eén gemeente gaat met de teams in gesprek via het kwadrantenspel. Dit is een boeiende manier om jezelf en andere teamleden beter te leren begrijpen en daarmee de onderlinge relatie en samenwerking te verbeteren. Vier gemeenten geven aan dat het belangrijk is een goed profiel met gaven en taken te maken. In de praktijk komt oefenen en meedraaien om te kijken of iets bij je past ook voor. Als iets niet past moet er ruimte zijn om weer te stoppen en wat anders te gaan doen. Ook komt het voor dat taken anders ingevuld kunnen worden als dat beter past (vier gemeenten) of dat taken stoppen (zes gemeenten). Op basis van de gaven kunnen ook nieuwe activiteiten ontstaan geven dertien gemeenten aan. Dertien gemeenten benadrukken dat het goed is hiervoor ruimte te geven en waar nodig en mogelijk deze te faciliteren. In twee gemeenten is daar geen of heel beperkt ruimte voor.

Op de vraag waar gemeenten tegenaan gelopen zijn tijdens het proces van gavengericht werken antwoorden elf gemeenten dat ze nog meer hadden moeten communiceren. Uitleggen, toerusten en er meer over praten met mensen. Het vraagt continue bijstellen en inspelen op de situatie of gebeurtenissen. Vier gemeenten zijn er tegenaan gelopen dat mensen minder makkelijk verbinding met de gemeente aangaan, wel voor korte projecten en dat soms taken niet werden gedaan. Deze laatste twee dingen hebben te maken met onze postmoderne samenleving. Daarin staat de eigen ik voorop en dan pas de gemeente. De gaven zijn meer voor jezelf dan voor de gemeente. Ook kiezen mensen voor projecten of kortere taken. Het is belangrijk om in de postmoderne samenleving bij de beleving van mensen te blijven.

Gemeenten die langer gavengericht werken zien een positieve invloed op de sfeer. Er is meer bemoediging, meer betrokkenheid en mensen vinden zich meer gezien. Met name de persoonlijke gesprekken vooraf, tijdens het werk en bij afscheid nemen zorgen hier voor. Ook de uitgesproken belangstelling en waardering van de leiding van de gemeente voor mensen die een taak doen, draagt hieraan bij aldus drie gemeenten.

Visie en beleid

Gavengericht werken zit bij veertien gemeenten in de visies of het beleid. Slecht één gemeente heeft het niet in het laatste beleidsplan vermeld, maar is er de afgelopen acht jaar mee bezig geweest vanuit de werkgroep Levende Stenen. Bij acht gemeenten zit het echt in de genen, in alle denken en praten in de gemeente zit het verweven. Van de acht gemeenten werkt een gemeente slechts vijf jaar gavengericht (kleine evangelische gemeente), de andere zeven werken allemaal langer dan 10 jaar gavengericht. Hiervan zijn drie gemeenten PKN, één NGK en drie pinkster- en evangelische gemeenten.

Twee PKN gemeenten werken pas twee jaar gavengericht en kunnen nog niet zeggen dat het in de genen zit omdat men tekort ermee bezig is. Twee PKN gemeenten werken zes jaar gavengericht en zeggen dat de kerkenraad en predikant(en) gavengericht denken en werken maar de gemeente nog niet, daar wordt nu aan gewerkt. Twee PKN gemeenten geven nadrukkelijk aan dat het niet in de genen zit na ongeveer tien jaar ermee bezig geweest te zijn. Bij beide zit het ook niet bij de kerkenraad in het denken verweven. De kerkenraad heeft niet meegedaan met de cursussen en heeft ook geen persoonlijke gesprekken met mensen hierover. Ze hebben het idee wel ondersteund bij de besluitvorming maar niet omarmd. Bij een gemeente kwam het vanuit de predikant die het delegerde aan een werkgroep, bij de andere gemeente vanuit een ouderling Vorming & Toerusting. Deze laatste gemeente geeft aan dat het gros van de ambtsdragers nog denkt dat zij het werk in de gemeente moet doen. Een gemeente voegt toe dat het meer mentaliteit en houding is dan beleid en organisatie. Door twee gemeenten wordt opgemerkt dat gavengericht denken nog een stap verder is dan gavengericht werken. Gavengericht denken betekent dat je bij de gaven die je in mensen of in gemeente ontdekt activiteiten ontwikkelt. Gavengericht werken betekent dat je mensen zoekt met bepaalde gaven voor een taak. In de praktijk gaan beide vaak samen. Niet mensen zoeken bij taken maar taken zoeken bij mensen.

Op de vraag om aandachtspunten of tips als men wil starten met gavengericht werken komen de volgende antwoorden. Het allerbelangrijkste is dat de predikant en de kerkenraad of oudsten visie ontwikkelen op gavengericht werken en dit idee geheel omarmen. Daarna is het belangrijk om de gaven te (helpen) ontdekken en ook ruimte te geven voor gaven. Het is een cultuurverandering en dus een meerjarenplan. Daarnaast is het goed om te communiceren dat het een Bijbelse werkwijze is. Houd de werkwijze en opzet eenvoudig. Dwing mensen niet om mee te doen maar neem ze mee in het proces.

Uit de gesprekken blijkt dat het voor gemeenten die nieuw starten makkelijker is om deze werkwijze vorm te geven in de gemeente. Als je vanaf het begin zo werkt dan gaat iedereen daar in mee. Ook zijn de gemeenteleden vaak nog uniformer en minder veelkleurig dan bestaande gemeenten. Dit verschil werd ook door een van de voorgangers van een bestaande PKN gemeente opgemerkt. Gavengericht denken en werken in een bestaande gemeente vormgeven en volledig eigen maken kost tijd.

De CGK gemeente heeft als enige een ander uitgangspunt. De gemeente is leidend en de gaven volgen de gemeente. Dus niet vanuit de mensen denken maar vanuit de gemeente. Het was strak georganiseerd, het organische en mensgerichte is veel minder duidelijk aanwezig in deze gemeente. De andere respondenten dachten vanuit gaven.

5.3.1 Interpretatie onderzoeksresultaten

De Maranathakerk typeert zichzelf in haar beleidsnota als een open confessionele PKN gemeente en heeft van oorsprong een gereformeerde bond achtergrond. Ze heeft 2000 leden waarvan ongeveer 600 kerkbezoekers. In het onderzoek is de Maranathakerk qua omvang vergelijkbaar met PKN De Fontein in Nunspeet, De Westerkerk en Oude kerk in Veenendaal, Protestantse gemeente Dronten en NGK de Lichtboog.

We bekijken eerst de vraag wat de praktijk zegt over gemeente-zijn in relatie tot gavengericht werken. Vanuit de interviews zien we dat alle gemeente aangeven dat er een verband is tussen de manier van gemeente-zijn en gavengericht werken. Beter gezegd: gavengericht werken is een manier van gemeente-zijn. Als je een discipel van Jezus wilt zijn dan hoort daarbij ook het dienen en inzetten van je gaven voor de ander. Door het inzetten van gaven hoop je dat de onderlinge eenheid en liefde groeit, inzetbaarheid toeneemt en verantwoordelijkheid wordt gedeeld. Vanuit wat God ons geeft aan gaven bouwen we de gemeente.

Visie op ambten

De visie op ambten speelt een belangrijke rol bij gavengericht werken. Als het beeld is dat de ambten de zorg en verantwoordelijkheid hebben voor de gemeente dan kan men de gemeente daarbij inschakelen en doet ieder waar hij of zij gaven voor heeft. Als je uitgaat van het feit dat de ambten het werk moeten doen dan wordt gavengericht werken beperkt tot de kerkenraad.

In zes PKN gemeenten en de NGK gemeente is de organisatiestructuur aangepast. Dit is pas de laatste twee á drie jaar gebeurd ook al werkte men soms al vijftien jaar gavengericht. Belangrijke reden was dat het beter aansluit bij gavengericht werken. Als voorbeeld wordt door een aantal gemeenten genoemd dat de meeste ouderlingen niet zowel de gaven van pastoraat, bemoedigen, onderwijzen als ook de gaven van bestuur en leidinggeven hebben. Hiervan uitgaande kan een structuur ontstaan met een kerkenraad die beleid en visie ontwikkelt en daarnaast een werkveld/taakgroep aanstuurt. De NGK gemeente heeft een oudstenraad en een aparte staf voor de taakgroepen. Degene die verantwoordelijk is voor de taakgroep stuurt de mensen aan, motiveert, stimuleert en coacht en rust de mensen toe. Een pastoraal ouderling stuurt dan de taakgroep pastoraat aan, coördineert het team, motiveert en coacht de pastoraal werkers in de taakgroep. De PKN gemeenten geven aan dat ambten prima zijn en dat de combinatie van ambten en de inzet van geestelijke gaven ervoor zorgt dat het minder star is zoals met een strakke ambtsvisie zou kunnen gebeuren. Daarnaast waakt het ambt ervoor dat de gemeente gaat zwalken als we alleen naar geestelijke gaven kijken en op elke gave zouden inspringen. Een andere ambtsstructuur is zeker geen voorwaarde voor gavengericht werken maar komt er in de meeste gemeenten uit voort omdat gemeenten ook ambtsdragers willen inzetten op hun gaven. Van de drie PKN gemeente die de structuur niet veranderd hebben zit bij een gemeente gavengericht werken in de genen bij de andere twee niet. Ik kan op basis van de interviews niet zeggen of dit een verband heeft.

Predikanten geven aan dat het voor gemeenteleden laagdrempeliger is om deel te nemen aan een taakgroep, dan deel uit te maken van de kerkenraad. De afstand tussen ambtsdragers en gemeenteleden die in sommige gemeenten aanwezig was, is verkleind doordat ambtsdragers de taakvelden aansturen en dus meer samenwerken met gemeenteleden. De taak kan beter afgestemd worden op de gaven van gemeenteleden wat de participatie bevordert. De praktijk geeft aan dat bij gemeenten die vijf jaar of langer gaven gericht werken de participatie aantoonbaar toegenomen is ten opzichte van voordat men gavengericht ging werken.

Gaven en talenten

Wat zijn gaven en talenten? In de theologie kan hier op verschillende manieren naar gekeken worden. In de praktijk blijkt men hier vaak geen onderscheid in te maken en regelmatig worden ze in een adem genoemd. Eén gemeente geeft in dit verband aan dat alles waar je God voor kunt danken gaven zijn. Het werk in de gemeente hoeft niet te worden gedaan door een kleine groep mensen of de ambtsdragers maar iedereen heeft zijn eigen plek en manier om dienstbaar te zijn in het Koninkrijk van God. Alle gaven worden gegeven door de Heilige Geest tot opbouw van de gemeente. Resultaat is dat elke kerk uniek is omdat de gaven per gemeente verschillen. Kijk wat de Geest de Maranathakerk geeft en ga daarmee aan de slag. Als er bijvoorbeeld veel praktische talenten zijn dan zou je daar dienstbaar mee kunnen zijn. Maar stap ook uit en verwacht gaven van de Geest als je een taak gaat doen waarvoor je niet direct natuurlijke talenten hebt. Gebed is dan de dragende kracht.

Draagvlak creëren

We kijken hoe er in de praktijk draagvlak is gecreëerd voor gavengericht werken. Dat begint bij de predikant en de kerkenraad die de visie uitdragen en gavengericht werken toepassen zowel in vergaderingen, preken, op gemeenteavonden en in persoonlijke gesprekken. Als de kerkenraad start met zich erin te verdiepen en ieder zijn eigen gaven gaat ontdekken dan weet ze uit ervaring hoe het werkt en kan ze gemeenteleden motiveren. Als de predikant geen voortouw neemt in dit gedachtengoed dan komt het niet in de genen van de gemeente, blijkt uit de interviews. Maar als het alleen van een predikant afhangt dan is er kans dat het verdwijnt als er een nieuwe predikant komt. Dit is in een aantal gemeenten aan de orde of aan de orde geweest. Ook blijkt het noodzakelijk de visie regelmatig te herhalen.

Alle gemeenten geven aan dat communicatie een belangrijke rol speelt om draagvlak te creëren, met de persoonlijke gesprekken als hoofdmoot. Het is wezenlijk dat de predikant en de kerkenraad het taalveld gaan beheersen en gebruiken in gesprekken met elkaar en gemeenteleden. Minder spreken over vacatures meer over gaven en talenten en de mensen centraal stellen, niet de vacatures. Vraag aan mensen: wat is jouw passie, waar ben je goed in, wat is jouw unieke bijdrage aan de gemeente? In twee PKN gemeenten zijn gaven al een paar jaar een onderwerp bij bezoekwerk.

Gemeenteleden toerusten is meer dan kennis alleen, het is je erin te verdiepen, je eigen gaven ontdekken, bewust worden wat jouw plek in de gemeente kan zijn om het Koninkrijk mee te bouwen. Door toerusting ontdekken gemeenteleden dat iedereen verschillend is en dat alles belangrijk is in de gemeente. Tijdens dit proces zijn positieve ervaringsverhalen van belang om mensen te enthousiasmeren of te blijven motiveren om hun gaven in te zetten.

Gebruik van methoden en testen

Er werden verschillende methoden met gaventest gebruikt toen gemeenten gavengericht gingen werken. Binnen de negen PKN gemeenten gebruikten vijf gemeente de methode van Dijkstra, twee Schwarz en twee gebruikten een eigen methode of alleen een eigen formulier. Bekendheid met de methode is de reden om een methode te kiezen. Na een of twee keer de cursus organiseren nam het aantal deelnemers drastisch af en werd besloten om te stoppen en een eigen formulier te ontwikkelen of via persoonlijke gesprekken de gaven te ontdekken. Kortom, in de verhalen klinkt door dat de methoden in het begin even een handvat bieden maar teveel tijd kosten en te ingewikkeld zijn voor gemeenteleden. Er wordt een eigen weg gezocht, die past bij de gemeente. Drie gemeenten geven expliciet aan dat je persoonlijkheid/karakter en beschikbaarheid nog belangrijker zijn dan je gaven. Als je niet beschikbaar bent, zet je je gaven niet in voor Gods Koninkrijk. En een God geslepen karakter is van belang om op de juiste manier te kunnen dienen, namelijk tot eer van God en niet tot eigen eer.

Na een cursus zou altijd een persoonlijk gesprek met iemand moeten volgen om de uitkomsten te bespreken. Waar liggen je gaven, hoe is je persoonlijkheid en wat is je beschikbaarheid. Daarna kan gekeken worden welke mogelijkheden er in de gemeente zijn die daarbij passen, of welke vacatures er zijn die bij je passen. Daarbij is het van belang ruim te denken, want een bestaande vacature kan ook anders ingevuld of op verschillende manieren ingevuld worden, blijkt uit de praktijk.

Eén derde van de gemeenten heeft in het begin een gavenbank opgezet om de gaven te registreren. Maar niemand was hier enthousiast over. Dit vroeg veel meer administratie dan men verwachtte en ook de deelname was veel lager. Dat zorgde ervoor dat drie gemeente hier binnen een jaar mee zijn gestopt. De andere drie zijn in sterk afgeslankte vorm verder gegaan met de gavenbank. Kortom een gavenbank heeft veelal niet gebracht wat men ervan verwachtte. Als je een gavenbank gaat opzetten maak deze dan heel eenvoudig en laagdrempelig. Een eenvoudig formulier, zoals door drie gemeenten nu gebruikt, kan een goed alternatief zijn.

Vormen van teams

Het vormen van teams kan vanuit twee kanten worden benaderd. Of het team zoekt bij vacatures naar mensen met de benodigde gaven of mensen waarvan men weet dat ze deze taak als gaven hebben (vanuit de gesprekken) worden aan het team voorgesteld. Sommige gemeenten besteden aandacht aan vrijwilligers zowel tijdens hun taak als bij vertrek. Ook aan ambtsdragers vraagt een voorganger regelmatig of ze op hun plek zitten. Dat is heel waardevol. Een gesprek waarin je iemand waardeert en in gesprek gaat over wat beter of anders kan, geeft veel informatie aldus drie gemeenten. Een gemeente gaat met de teams in gesprek via het kwadrantenspel. Dit levert veel informatie op en zorgt voor een goedlopend en gemotiveerd team doordat teamleden elkaar beter leren kennen en lastige dingen met elkaar bespreken. Waar nodig wordt extra coaching ingezet. Dit is gestructureerd vrijwilligersbeleid. Bij goed beleid is er ook de mogelijkheid te stoppen als iets niet bij je past of kan een taak anders ingevuld worden.

In de Maranathakerk komen veel doeners voor. Dit geeft andere mogelijkheden dan een gemeente met bijvoorbeeld veel denkers of dromers. Gebruik dit gegeven op de juiste manier en probeer geen denker van een doener te maken. Houd hier rekening mee bij het samenstellen van de teams of kerkenraad.

Het veranderingsproces

Om het denken en werken vanuit gaven echt in de genen van een gemeente te krijgen kost veel tijd. Een kleine gemeente (< 250 bezoekers incl. kinderen) heeft minimaal vijf jaar nodig, een grotere gemeente zeker tien jaar. Neem hiervoor ook de tijd en dwing mensen niet om mee te doen. Daarbij is het noodzakelijk dat dit in het denken en werken van de predikant en de kerkenraad verweven zit door mee te doen met de cursussen en gaventesten. Als de kerkenraad ervaren heeft wat het betekent, is het makkelijker om het uit te dragen. Het is geen nieuw model waarin iedereen mee moet maar een andere manier van denken over en kijken naar vrijwilligers in de gemeente. Sluit aan bij de aanwezige mensen en realiseer je dat het vrijwilligers zijn en geen professionals. Neem gaven gericht denken en werken op in het beleid.

5.4 Conclusies

De conclusies die we vanuit de praktijk kunnen trekken zijn gebaseerd op vijftien interviews en zeggen iets over de praktijk van gemeenten die gavengericht werken. Ze zeggen niet iets over gemeenten die hier niet mee bezig zijn geweest, niet iets over hoe men hier internationaal mee omgaat en geven ook geen compleet beeld van alle gemeenten in Nederland die gavengericht werken. Wel kunnen we vanuit de praktijk een aantal conclusies trekken.

Gavengericht werken blijkt een gedrags-/houdingverandering. Het is een manier van gemeente-zijn. Vraag je als gemeente af wat voor gemeente je wilt zijn. Gavengericht werken is een middel, een houding om bij het doel te komen en niet het toepassen van een methode. Het doel is de (inspirerende) visie.

Gavengericht denken betekent dat je bij de gaven die je in mensen of in gemeente ontdekt activiteiten ontwikkelt. Gavengericht werken betekent dat je mensen zoekt met bepaalde gaven voor een taak. Vaak gaan beide samen. Niet mensen zoeken bij taken maar taken zoeken bij mensen. Gavengericht denken en werken moet door de predikant en de kerkenraad gedragen en omarmd worden. Uit de gegevens blijkt dat gemeenten waar het niet volledig door de kerkenraad omarmd wordt het niet in de genen van de gemeente gaat zitten.

De structuur van de gemeente kan veranderen maar dit is geen voorwaarde. Wel is een bepaalde visie op ambten van belang. Namelijk dat ambten de zorg en verantwoordelijkheid hebben maar niet alles zelf hoeven te doen. Zij mogen naast beleid ontwikkelen en identiteit bewaken ook leiding geven aan werkgroepen. De taak van de ambtsdrager wordt dan meer beleidsmaker en coördinator en coach. Dit laatste is een wezenlijk verandering bij gavengericht werken. Ook de ambtsdragers doen datgene waarvoor ze gaven hebben ontvangen. Deze ambtsvisie bevordert de participatie van gemeenteleden in de werkgroepen.

De woorden gaven en talenten worden in de praktijk door elkaar gebruikt. Iedere gelovige heeft gaven ontvangen en kan bijdragen aan de opbouw van de gemeente. Denken vanuit gaven is een Bijbelse manier van gemeente-zijn. Om hiervoor draagvlak te creëren moet er veel worden gecommuniceerd op verschillende manieren. Hierin gaan de predikant en kerkenraad voorop. Het persoonlijk gesprek is het belangrijkste communicatiemiddel. Let ook op het taalveld dat gebruikt wordt. Spreek over mensen met gaven en niet over vacatures. Toerusten gebeurt vooral door persoonlijke gesprekken, soms in combinatie met een gaventest. Daarnaast ook via preken, gemeenteavonden, cursussen en huiskringen.

Gemeenten die langer gavengericht werken, zien een positieve invloed op de sfeer. Er is meer bemoediging, meer betrokkenheid en mensen vinden zich meer gezien. Dit gebeurt met name door de persoonlijke gesprekken. Door gavengericht werken zijn meer mensen actief in de gemeente. Vertel positieve ervaringen en verhalen. In het begin kan een methode met gaventest behulpzaam zijn, maar al snel zoeken gemeenten naar een eenvoudige eigen methode via een formulier of gesprekken. De vraag is 'wat past bij jou?' Karakter en beschikbaarheid zijn nog belangrijker dan iemands gaven. Een gavenbank kan helpen de gaven van gemeenteleden in beeld te krijgen maar werkt alleen als het eenvoudig en laagdrempelig is.

Maak vrijwilligersbeleid. Hoe ga je om met mensen werven, bemoedigen, belonen en goed uitzwaaien. Kijk of taken passen of anders ingevuld kunnen worden. Ga in gesprek met de teams en kijk welke coaching ze nodig hebben. Sluit aan bij de mensen in de gemeente, hun persoonlijkheid, stijl, beschikbaarheid. Dwing niemand. Gavengericht denken en werken opnemen in het beleid is noodzakelijk mits de predikant en de kerkenraad het volledig omarmen en op deze manier gaan denken en werken. Het is een cultuuromslag, een andere manier van kijken naar mensen, en vraagt minimaal tien jaar in een gemeente in de omvang van de Maranathakerk.

6. Hoe wordt draagvlak gecreëerd voor gavengericht werken?

In dit hoofdstuk geven we antwoord op deelvraag zes aan de hand van literatuur en onderzoeksresultaten. Zoals uit voorgaande hoofdstukken blijkt, is gavengericht werken een andere manier van gemeente-zijn dan vanuit vacatures werken. Van vacaturegericht naar gavengericht werken vraagt om een gedrags- en cultuurverandering. Als het gaat om duurzame gedragsverandering wordt veel tijd besteedt aan draagvlak creëren door motivatie en uitleg door communicatie. Daarnaast zou, om de verandering duurzaam te laten zijn, er evenredig veel aandacht moeten zijn voor het ontwikkelen van de benodigde capaciteiten (toerusting) en het aanpassen van de omgeving (denk aan werkwijze, afspraken, feedback). Daarbij is commitment van de voorganger en kerkenraad een voorwaarde (Wigman, 2011, p. 25). Draagvlak begint bij de leiding en daarna de gemeente.

6.1 Veranderen in kerkelijke gemeenten

Zoals we bij gemeente-zijn hebben geschreven zijn er drie relaties wezenlijk voor een gemeente. De relatie met God, elkaar en wereld in hun onderlinge samenhang. Bij veranderen in de gemeente is van belang dat de verandering de gemeenteleden helpt op weg achter Jezus Christus aan. Dat is waar het om draait in de gemeente. De kerkelijke gemeente kenmerkt zich doorgaans door een zekere traagheid in het opnemen van veranderingen. Zeker als het gaat om veranderingen van een groep. Gavengericht denken en werken is een verandering van een hele gemeente. Houd er rekening mee dat dit een traject van meerdere jaren is. In de gemeente is het telkens opnieuw zoeken naar wat past en opbouwt (Stoppels, 2009, p. 39). Om de verandering open tegemoet te treden hebben we een helder inzicht en fijngevoeligheid nodig aldus Paulus in de Filippenzenbrief. Daarnaast is een goed onderscheidingsvermogen van belang. Ook is verandering een verandering tot creativiteit. Leven in verbondenheid met de Schepper maakt mensen tot scheppende, creatieve wezens. Gemeenten zijn geroepen om ruimte te scheppen voor creativiteit (Stoppels, 2009, p. 42).

Er is geen standaard procedure of werkwijze omdat elke gemeente anders is. Naast een organisatie zijn ze een organisme. Dit geldt ook voor de manier waarop de Maranathakerk gemeente is. Daarnaast mag je weten dat het God is die de gemeente bouwt. Dat geeft ontspanning. Waarachtig gebed dwingt niets af maar opent zich in alle kwetsbaarheid en maakt ruimte. Gebed bepaalt de gemeente bij haar ene fundament Christus zelf en bewaart haar voor 'ongefundeerde' plannen. De werkwijze van Marius Noorloos, waar nu bijna twee jaar in de Maranathakerk mee gewerkt wordt, geeft aan dat de tijd nemen voor geloofsgesprek en gebed geen extra tijdsbelasting oplevert maar het gewone werk ten goede komt. Besef van roeping en visie helpt om de hoofdlijnen vast te houden en niet te verzanden in details (Stoppels, 2009, pp. 70-74).

6.2 Weerstand bij verandering

Veranderen verloopt vrijwel nooit zonder weerstanden. Als we uitgaan van de gemeente als organisme dan is het organisme dood als er geen weerstand is. Er zijn ook noodzakelijke en vruchtbare vormen van weerstand. Ze hebben een functie als bewaker van stabiliteit of initiatief voor een andere verandering. Daarom is de term remmende krachten in plaats van weerstand beter geschikt in vergelijking met drijvende krachten. Beide krachten spelen een rol bij veranderingen en het is dus van belang ze serieus te nemen en niet gelijk negatief te bestempelen. Als de Maranathakerk gavengericht wil gaan werken dan hebben mensen tijd nodig aan de verandering te wennen en die te kunnen hanteren. Weerstand kan te maken hebben met de wijze waarop de verandering wordt doorgevoerd en op de inhoud (Stoppels, 2009, pp. 75-90). Weerstand is goedbedoelde energie die gekanaliseerd wil worden, maar alleen de goede richting nog niet heeft gevonden. Alleen voldoende wrijving geeft uiteindelijk glans. Weerstand is ook betrokkenheid, daadkracht en beweging (drijvende kracht), maar dan in vermomming (Seykens, 2014, p. 125).

Er zijn veel motieven tegen verandering te bedenken, daar ga ik hier niet verder op in. Wel is het van belang weerstand serieus te nemen tijdens het traject van veranderen. Probeer te achterhalen of de remmende kracht een rationele of emotionele grond heeft en geef reactie op dezelfde grond. Een emotioneel argument moet je niet rationeel beantwoorden en vice versa. Weerstand kan zich op verschillende manieren uiten, zichtbaar of onzichtbaar, actief of passief. Wees hierop alert. Weerstanden zijn niet per definitie slecht. Ze kunnen zowel constructief zijn als destructief. Constructieve weerstand is rationele weerstand, gebaseerd op argumenten. Zij is bedoeld om de verandering beter op te pakken, uit te voeren, aan te sluiten e.d. Mensen met constructieve weerstand zijn zeer betrokken, positief kritische mensen. Ze zijn lastig maar waardevol. Reageer hierop niet met weerstand maar verwelkom de nieuwe gedachte, vraag door en kauw erop. Destructieve weerstand is emotionele weerstand die zijn oorsprong vindt in de onderstroom. De reden voor weerstand kan bijvoorbeeld zijn: oud zeer, wantrouwen, angst, falende interactie. Deze laat zich niet wegnemen met rationele argumenten. Luister goed naar de argumenten en vooral naar gevoelens en ervaringen, toon begrip zodat de ander zich gehoord weet. Kijk of je hier ook emotionele argumenten tegenover kunt zetten (Stoppels, 2009, pp. 92-93). Vaak wordt geprobeerd door overtuigen de ander te beïnvloeden. Meestal werkt dit niet en kan beter worden meebewogen. Ga naast de ander staan, wees niet directief (Nathans, 2005, p. 241).

6.3 Communiceren bij veranderingen

Om een breed draagvlak te verkrijgen moet het idee, de visie en strategie gecommuniceerd worden naar iedereen die deze moet horen. Deze communicatie gaat onophoudelijk door, liefst via zoveel mogelijk kanalen: gemeenteavonden, prediking, artikelen, een-op-een gesprekken, website, vergaderingen enz. Zodra voldoende mensen het idee of de verandering intellectueel en emotioneel ondersteunen kun je verder. De meest gemaakte fout bij draagvlak creëren is veel te weinig communiceren. Wat uitgebreide communicatie kan lijken voor de mensen die met het thema bezig zijn, kan in werkelijkheid jammerlijk beperkt zijn. Als de initiatiefnemer denkt dat hij veel te veel gecommuniceerd heeft, begint het bij andere mensen net een beetje te leven. De communicatie moet worden gericht op zowel het hoofd als het hart. Dat laatste betekent dat voor iedere boodschap een vorm gebruikt wordt die mensen prikkelt. Denk aan verhalen van positieve ervaringen of visualisering (Kotter, 2010, pp. 154-156).

Een grote misvatting is dat draagvlak pas bij het einde, de implementatie, nodig is. Betrek mensen vanaf het begin en neem ze mee in het proces. Koppel regelmatig de voortgang terug. Geef voorlopers de ruimte om hun enthousiaste verhaal te vertellen (Wigman, 2011, p. 125).

Taalveld

De cultuur binnen een gemeente is niet makkelijk te veranderen. Vernieuwers kunnen daar gemakkelijk op stuklopen. Het is een proces van lange adem. Bij cultuur kunnen we denken aan het taalveld dat dominant is de gemeente. Taal is niet alleen uitdrukking van een werkelijkheid, ze creëert deze ook. Elke gemeenschap heeft een eigen jargon, een eigen manier om zaken die in de gemeenschap spelen, onder woorden te brengen. Die verwoording geeft in zekere zin dat wat er is weer, maar (her)schept dit dus ook. Taal doet iets met ons, heeft scheppende kracht. Binnen taal nemen metaforen een belangrijk plaats in. Goede metaforen kunnen mensen en groepen in beweging zetten (Stoppels, 2013, pp. 133-134).

6.4 Ervaring andere gemeenten

In de interviews geven alle gemeenten aan dat communicatie belangrijk is om draagvlak te creëren. Op de vraag wat men anders zou doen wordt door de helft van de gemeenten aangegeven dat ze meer zouden communiceren. Dat geeft aan hoe belangrijk communicatie is. En het is, zoals hiervoor al aangegeven, belangrijk dat de leiding de verandering volledig omarmt en de visie regelmatig communiceert en blijft herhalen. Zes gemeenten geven aan dat gavengericht werken een Bijbelse manier van werken is. Maak mensen ervan bewust dat God allerlei gewone mensen gaven heeft

gegeven en door hen heen werkt. Daarin heb je ook een verantwoordelijkheid, aldus twee PKN gemeenten.

In de inleiding schreef ik dat communicatie bestaat uit motiveren en uitleggen van de visie maar ook te maken heeft met toerusting en uitleg van de werkwijze. Dat blijkt ook uit de interviews. Daarbij zijn persoonlijke gesprekken met mensen het allerbelangrijkste. Dit kan gebeuren na een gavencursus of cursus voor nieuwe leden, dat kan met belijdeniscatechisanten of jongeren zijn, of tijdens huisbezoek door ouderlingen. Twee PKN voorgangers geven aan dat dit iets is waar ze veel over praten met mensen, tijdens bijna elke ontmoeting komt het wel ter sprake. Ze informeren wat gemeenteleden doen en vragen dan hoe het gaat en bemoedigen mensen. Als men nog geen taak heeft vraagt de voorganger waar men passie voor heeft, wat men graag zou willen doen.

Naast persoonlijke gesprekken is de prediking een communicatiemiddel. De voorganger kan op verschillende manieren en momenten de visie en het gavengericht werken onder de aandacht brengen. Gemeenteavonden worden gebruikt om de visie te delen of samen met de gemeente te ontdekken, de nieuwe structuur te bespreken, om toerusting te geven over de Heilige Geest, geestelijke gaven en de gavengerichte werkwijze te ontdekken of te bespreken. Cursussen horen er bij als communicatiemiddel en dan vooral bij de toerusting. Vaak worden de gavencursussen gevolgd door een persoonlijk gesprek. De huiskringen of groepen kunnen dit onderwerp in hun groep bespreken, daarvoor leveren de meeste gemeenten materiaal aan. Dit varieert van algemene informatie over de gaven van de Geest tot concrete gaventesten en gesprekken met elkaar daarover in de huiskring. Drie gemeenten geven aan dat ze artikelen schrijven voor kerkblad, nieuwsbrieven of website. De voortgang terugkoppelen en enthousiaste verhalen delen gebeurt bij de geïnterviewde gemeenten op de kringen, in persoonlijke gesprekken, in preken, op huiskringen, groothuisbezoek c.q. wijkcontactgroep. Tijdens het gesprek met de focusgroep kwam naar voren dat het taalveld belangrijk is. Concreet betekent het in de gemeente spreken over mensen met gaven en talenten en niet over vacatures.

6.5 Stappenplan bij communicatie

Tijdens een veranderproces doorlopen mensen verschillende stappen. Eerst weet men van de verandering, vervolgens is er begrip voor de verandering, daarna ondersteunt men de verandering, dan gaat men meedenken over de aanpak of de oplossingen en als laatste gaan mensen meedoen en dragen ze medeverantwoordelijkheid. Iedereen doorloopt deze stappen op zijn eigen wijze en tijd (Wigman, 2011, p. 120). Om het proces goed te laten verlopen is communicatie cruciaal. Onderstaande communicatiestappen helpen om draagvlak te creëren bij gedragsverandering:

Stap 1: Concreet maken

Inventariseer de huidige situatie. Is de visie helder? Zo nee, ontwikkel als leiding samen met de gemeente een heldere visie. Hoeveel draagvlak is er nu voor gavengericht werken? Maak een meerjarenplan en werk dat helder en concreet uit.

Bij veranderen is het belangrijk antwoord te hebben op de vragen: wat is de huidige situatie en waarom moet het anders? Wat is de gewenste situatie en wat levert dat op? Wat moeten we doen om daar te komen? Wie gaat wat doen? Zorg dat de kerkenraad en voorganger de visie en werkwijze in hun denken verweven hebben zodat ze aan iedereen in het kort kunnen uitleggen wat de verandering inhoudt. Formuleer antwoorden op tegenwerpingen. Dit voortraject kost veel tijd (Kotter, 2010, p. 144).

Stap 2: Vertalen

Wat betekent het plan voor ieder persoonlijk, per team en voor de hele gemeente. Maak dit zo concreet mogelijk en communiceer dit. Geef de noodzaak of de passie duidelijk aan. In geval van gavengericht werken is het van belang goed duidelijk te maken dat het een Bijbelse manier van werken is en dat het een positieve invloed heeft op de sfeer in de gemeente. Iedereen heeft iets

moois van God ontvangen. Dus vanuit passie mensen motiveren. Daarnaast is het gebrek aan medewerkers in de gemeente een pijn die noodzaakt tot anders werken.

Stap 3: Organiseer feedback

Vraag om feedback op je plan en manier van werken. Bedenk met elkaar hoe je dingen kunt doen en kunt volhouden, aangezien het een meerjarenplan is met als doel dat het uiteindelijk een manier van denken en werken wordt. Dit doe je tijdens het gehele proces, ook als het loopt. Luister naar weerstanden, neem ze serieus, reageer respectvol naar iedereen. Feedback kan er voor zorgen je niet te ver voor de troepen uit loopt en onvoldoende draagvlak creëert.

Stap 4: Goed voorbeeld

Belangrijk is dat de leiding de verandering draagt en een goed voorbeeld gaat geven. Deelnemen aan cursussen en de denkwijze helemaal eigen maken. Zeker de eerste jaren is het van belang om bewust bij alle gesprekken en activiteiten na te denken hoe je de visie en gavengericht werken onder de aandacht van mensen kunt brengen. Als de leiding van een gemeente op deze manier mensen benadert en erover praat dan nemen gemeenteleden dit op den duur over. Als de voorganger dan vertrekt of de kerkenraad vernieuwt, blijft deze werkwijze gewoon overeind omdat het geïntegreerd is in het denken van de hele kerkenraad en gemeente.

Stap 5: Geef voorlopers een platform

Laat voorlopers hun ervaringsverhalen vertellen. Hun enthousiasme kan aanstekelijk werken. Het vraagt moed en durf van de leiding om ruimte te geven, vertrouwde paden los te laten en vertrouwen te geven aan anderen in de gemeente.

Stap 6. Prikkel blijven geven.

Gedrag is moeilijk te veranderen, daarom is blijven communiceren belangrijk. Op allerlei manieren kun je prikkels geven om mensen op prettige manieren aan de nieuwe werkwijze te herinneren. Maak een plan dat regelmatig wordt bijgesteld zonder het doel (de visie) uit het oog te verliezen (Wigman, 2011, pp. 39-40).

6.6 Conclusies

Gavengericht gaan denken en werken is een duurzame gedragsverandering. Het kost vaak meerdere jaren om dit te realiseren. Het is belangrijk veel tijd te besteden aan draagvlak creëren door communicatie en evenredig veel aandacht voor toerusting en het aanpassen van de werkwijze. Betrokkenheid van de voorganger en kerkenraad is een voorwaarde. Gebed is fundamenteel in het goed omgaan met de veranderingen. Het gaat om navolging van Christus. Neem weerstand serieus, reageer er professioneel op en beweeg mee. Maak een concreet communicatieplan om het verandertraject goed te laten verlopen. Geef positieve ervaringen hierin een plaats en gebruik het juiste taalveld.

7. Van onderzoek naar praktijk

Om gavengericht te gaan denken en werken binnen de Maranathakerk is het zinvol om een aantal mensen die expertise en of passie voor dit onderwerp hebben de resultaten van de twee interne onderzoek en het externe onderzoek voor te leggen. In de vorm van een focusgroep kunnen vanuit diverse achtergronden en praktijken de conclusies en aanbevelingen uit de onderzoeken geformuleerd worden. Deze verschillende invalshoeken zijn waardevol om de onderzoeken te vertalen naar adviezen die aansluiten bij de Maranathakerk.

7.1 Opzet focusgroep

Deelnemers aan de focusgroep zijn drie docenten van de CHE, drie predikanten (waarvan één voorganger is van de Maranathakerk) en drie gemeenteleden. De docenten zijn door Dina benaderd, de predikanten en gemeenteleden door Ds. Jaap Hansum. De overeenkomst tussen de deelnemers is dat alle negen personen een passie hebben voor het onderwerp, maar wel vanuit verschillende achtergrond er aan meewerken. Docenten vanuit hun kennis met betrekking tot gemeenteopbouw, predikanten vanuit hun expertise uit het werkveld en gemeenteleden vanuit hun kennis van de gemeente.

Uitwerking focusgroep

Twee gemeenteleden hebben zich op de dag afgemeld. De groep bestond uit zeven deelnemers, drie docenten, drie predikanten (waarvan één voorganger is van de Maranathakerk) en één gemeentelid (jeugdouderling). Vooraf heeft iedere deelnemer via de mail achtergrondinformatie gekregen, met name informatie uit de verkennende literatuuronderzoeken (zie bijlage 9). De resultaten van de twee interne onderzoeken en het externe onderzoek werden gepresenteerd met behulp van een power point presentatie (zie bijlage 10). Daarna werden de deelnemers in drie groepen ingedeeld, waarbij in ieder geval een docent en een predikant deel uit maakten van een groep. Deze groepen kregen het verzoek om uit de achtergrond informatie, de resultaten en hun eigen expertise conclusies en aanbevelingen te formuleren en deze op een flipovervel te schrijven (zie bijlage 11). Deze flipovervellen werden in een groepsgesprek besproken. Dina had de leiding van dit groepsgesprek. Woutje functioneerde als secondant, zij zorgde voor de audio opname, maakte aantekeningen, hield in het oog of alle deelnemers aan bod kwamen en bewaakte de tijd. De audio opname van het groepsgesprek is gebruikt bij de uitwerking van het verslag. Er is een samenvatting van de discussie gemaakt, waar vervolgens de hoofdlijnen uit zijn gehaald. Een opzet van avond, belangrijke aandachtspunten hierbij en een verslag van de bijeenkomst en de discussie worden weergegeven in bijlage 12, 13 en 14.

7.2 Resultaten discussie focusgroep

Leven uit de Bron en 'gavengericht werken' hebben hetzelfde gedachtengoed en route. Kern van Leven uit de Bron is hart voor de Heer, hart voor elkaar en hart voor de wereld. Als er meer hart voor de Heer is, wil je Hem en zijn gaven leren kennen en verhoogt de motivatie om je in te zetten voor de gemeente. Bij hart voor elkaar wil je met je gaven elkaar dienen. Je wilt je gaven ook inzetten voor de wereld. Dit laten aansluiten bij de lijn van het onderwijs.

De route bij de CBA-methode is begonnen in de kerkenraad. Daar is het een jaar toegepast en vervolgens dit jaar in de taakgroepen uitgerold. Nu is er een vervolg in taakgroepen en commissies. Zo kan het ook met gavengericht werken tot en met het niveau van gewone gemeenteleden, inclusief kinderen, tieners en jongeren. Het steen in de vijver effect. De kerkenraad gaat voorop in het zien van mensen, hen waarderen en complimenten geven. Zo verandert de cultuur. Het is een tienjaren plan, dus het moet in stappen. Richt voor gavengericht werken een eigen taakgroep op die blijft als de dominee weggaat of de kerkenraad vernieuwt.

Kleed de structuren uit omdat die gavengericht werken kunnen belemmeren. Dit kan door de kerkenraad kleiner te maken en aan de minimale eisen van de kerkorde van de PKN te voldoen. Dat is als de kerkenraad zes keer per jaar bij elkaar komt. Onder deze kleine kerkenraad kunnen taakgroepen gehangen worden die projectmatig of structureel met bepaalde onderdelen bezig zijn. Zij krijgen een mandaat. Zorg daarbij voor 'connecting persons' waarmee persoonlijk contact wordt onderhouden. Het beleid van deze taakgroepen moet worden goedgekeurd door de kerkenraad. De kerkenraad houdt zich bezig met visie en beleid, motiveren en stimuleren (coachen). Omdat er minder vergaderingen van de kerkenraad zijn kan die tijd gebruikt worden om taakgroepen te bezoeken. Zo komt er zicht op wat er gebeurt binnen de taakgroepen, worden mensen gezien en gewaardeerd.

Wat voor gemeente wil je zijn? Een duidelijke visie met een zuigende werking is nodig, 'je wilt erbij horen'. Als mensen hier enthousiast voor zijn dan gaan ze zich er aan verbinden en zich er voor inzetten. Rechtstreeks contact is belangrijk. Door gesprekken leer je elkaar kennen, je gaat elkaars gaven en passie zien. Het positief kijken moet in de genen gaan zitten.

Belangrijk is dat gaven benoemd worden door anderen. Dus geen gaventest. Bescheiden mensen schrijven veel te weinig op, anderen denken dat ze van alles kunnen. Ga met elkaar in gesprek op gemeenteavonden en vertel aan de ander wat zijn of haar gaven zijn. Begin aan de andere kant. Omdenken. Niet bij de structuur, vacature en taak beginnen en daar een persoon bij zoeken. Begin bij de persoon met gaven, hoe kan die een mooie plek in de gemeente krijgen. Begin bij elkaar zien, elkaar kennen, elkaar waarderen en mogelijkheden zoeken. Wat zijn je gaven, je karakter, wat is je passie en je beschikbaarheid? Zoek de optimale match tussen wat nodig is en de passie van mensen. Het probleem is niet dat vacatures niet vervuld worden, maar dat mensen niet gezien worden. Bij 'omdenken' hoort ook een ander taalveld.

Durf ook activiteiten los te laten. Het gaat er niet om de organisatie in stand te houden, maar om de visie te realiseren waarbij mensen tot hun recht komen. Daarbij gaat het om gelijkwaardigheid, vriendschappen en erkenning.

Een gavenbank is een klus om bij te houden en is structuur en systeem gericht. Dit staat tegenover het mensgerichte, dat organisch is.

Er is een tegenstelling bij het interne en externe onderzoek over kennis van gaven, de deskundigheid. Intern niet aanwezig, extern veel. Het zijn gemeenteleden versus voorgangers. De overeenkomst is dat zowel bij het interne als het externe onderzoek gesprekken erg belangrijk zijn.

Hoe zit het met de groep die niet betrokken is in het onderzoek, omdat ze geen zin hadden om mee te werken. Worden die ook meegenomen in dit soort benaderingen: naar mensen toe gaan, gezien worden, benoemen. Bereik je daar ook de Veluwenaar mee, die vooral komt halen in de gemeente? Heeft dat tienjarenplan dan voldoende potentie of moet er nieuw onderzoek komen naar deze belangrijke doelgroep?

Bij doop en huwelijk is er een grote taak voor predikanten om met mensen het gesprek aan te gaan (hart voor elkaar) en hier bij aan te haken. Dan kom je jongeren weer even tegen.

Over geestelijke gaven bestaan theologische verschillen. Moet er een link liggen tussen de gaven en de passie/roeping van de kerk? Of van de andere kant: welke gaven zijn er in de gemeente en wat moet je als gemeente gaan doen? Paulus zegt niet dat gaven er moeten zijn. Als je je concentreert op je het doel, dan krijg je de gaven. Gavenontwikkeling is geen doel. Gaven zijn een middel om het ideaal te verwezenlijken.

Uit het interne onderzoek blijkt dat er weinig kennis is over de gaven. Hoe geef je onderwijs hierover? Aandachtspunt is dat het niet een strak concept wordt hoe je gaven interpreteert. Wek

een verlangen om God, je medemens en elkaar te dienen. Op de vraag hoe dat gedaan kan worden kunnen gaven aan de orde worden gesteld. Leg daarbij de aandacht op wat er in de gemeente aan gaven is.

7.3 Conclusies

Tijdens de discussie met de focusgroep zijn de belangrijkste aspecten uit de onderzoeken duidelijk naar voren gekomen. Deze kunnen we samenvatten in onderstaande conclusies:

Gavengericht werken sluit aan bij het gemeenteopbouwmodel Leven uit de Bron dat in de Maranathakerk gebruikt wordt. Dien God, elkaar en de wereld met je gaven. De CBA-methode die hoort bij Leven uit de Bron is een jaar gebruikt binnen de kerkenraad en daarna uitgerold in de taakgroepen. Deze route kan bij gavengericht werken ook gebruikt worden. Wees ervan bewust dat het een tienjarenplan is.

Richt een eigen taakgroep op voor gavengericht werken zodat er continuïteit is, ook als de predikant weggaat of de kerkenraad vernieuwt.

Maak de kerkenraad kleiner en vorm daar omheen taakgroepen die structureel of projectmatig met bepaalde onderdelen bezig zijn. Een taakgroep kan gemandateerd worden. Zorg daarbij voor 'connecting persons' waarmee zoveel mogelijk persoonlijk (niet digitaal) contact wordt onderhouden.

Welke gemeente wil je zijn? Wat zijn de idealen? Zorg voor een duidelijke visie die een zuigende werking heeft, zodat 'je erbij wilt horen'.

Ga 'omdenken'. Vanuit structuren denk je in vacatures en functies. Denk vanuit mensen en hun gaven, passie, karakter en beschikbaarheid. Dit begint bij elkaar zien, elkaar kennen, elkaar waarderen en mogelijkheden zoeken. Dit sluit aan bij leven uit de Bron en de CBA-methode. Door het persoonlijke gaan mensen zich verbonden voelen.

Organiseer gemeenteavonden waar mensen met elkaar in gesprek gaan. Gaven en talenten kunnen door anderen benoemd worden en komen zo in beeld. Gebruik geen gaventest.

Een gavenbank is een klus om bij te houden en is structuur- en systeemgericht. Dit staat tegenover het organische en mensgerichte.

Er is een tegenstelling bij het interne en externe onderzoek over kennis van de gaven. Intern vrijwel niet aanwezig, extern veel.

Bij onderwijs over gaven kan een verlangen gewekt worden om God, je medemens en elkaar te dienen. Geef hierbij aandacht aan wat aan gaven in de gemeente aanwezig is.

Overeenkomst bij interne en externe onderzoeken is dat gesprekken erg belangrijk zijn.

Is er nieuw onderzoek nodig hoe gemeenteleden die niet meegenomen zijn in dit onderzoek meegenomen kunnen worden in het proces van gavengericht werken?

Er zijn twee uitgangspunten: de kerk heeft een roeping dus krijgt ze de gaven ervoor of kijkt de kerk naar welke gaven er zijn en ligt daar haar roeping.

8. Eindconclusies

Binnen de Maranathakerk is het moeilijk vacatures te vervullen. Mensen melden zich niet spontaan voor functies. De kerkenraad van de Maranathakerk overweegt om gavengericht te gaan werken om dit probleem te verminderen. Ze is op zoek naar een manier waarop dit vorm gegeven kan worden. Het doel is om de kerkenraad van de Maranathakerk concrete aanbevelingen te geven op welke manier zij gavengericht werken in de gemeente vorm kan geven.

De hoofdvraag van ons onderzoek is:

Hoe kan de kerkenraad van de Maranathakerk gavengericht werken in de gemeente vorm geven?

Om deze vraag te beantwoorden hebben we alle informatie uit zowel de literatuur, de onderzoeken en de focusgroep gebruikt om onderstaande conclusies te trekken.

Als eerste valt op dat we in eerste instantie alleen dachten en spraken over gavengericht werken. Maar vanuit de externe interviews en de focusgroep werd onderscheid gemaakt tussen gavengericht denken en gavengericht werken. Gavengericht denken betekent dat je bij de gaven die je in mensen of in gemeente ontdekt activiteiten ontwikkelt. Gavengericht werken betekent dat je mensen zoekt met bepaalde gaven voor een taak. Het meest ideale is dat je niet mensen zoekt bij taken maar taken zoekt bij mensen. Dat geeft ook het verschil aan tussen de gemeentepraktijken. Sommige gemeenten denken gavengericht andere gemeenten werken gavengericht. De praktijk laat zien dat beide gezamenlijk voor komen. Binnen de Maranathakerk wordt op dit moment niet zozeer gedacht vanuit gaven maar vanuit vacatures. Daar worden mensen bij gezocht.

Gavengericht gaan denken en werken is geen methode maar een duurzame verandering in gedrag en houding. Het is een manier van denken en werken om je doel, de visie, te bereiken. Het is daarvoor belangrijk je visie, wat voor gemeente wil je zijn, helder te formuleren. Een gedragsverandering is een traject van meerdere jaren. Afhankelijk van de omvang van de gemeente en de grootte van de verandering is tien jaar geen uitzondering.

God bouwt Zijn gemeente, het is niet van ons afhankelijk. Dat geeft ontspanning. Het gebed dwingt niets af maar bepaalt de gemeente bij haar fundament, Jezus Christus, en bewaart haar voor 'ongefundeerde' plannen. Ook kan gebed je helpen je gaven te ontdekken of te ontvangen.

De gemeente is het Lichaam van Christus waarin iedereen een bijdrage levert op zijn manier en zijn plek. Iedereen heeft gaven en talenten ontvangen zodat iedereen mee kan doen aan de opbouw van de gemeente. De gemeente is zowel organisatie als organisme. Je hebt in de gemeente zowel de ambten als gemeenteleden nodig. De ambten ontwikkelen beleid, bewaken de identiteit, geven leiding, coachen en stimuleren gemeenteleden in de werkgroepen. De taak van de ambtsdragers verschuift, bij meer gavengericht denken en werken, van veel zelf doen naar meer beleidsmaker en toeruster/coach voor gemeenteleden. Zo doen ook de ambtsdragers datgene waarvoor ze gaven hebben ontvangen. Deze ambtsvisie bevordert de participatie van gemeenteleden in de werkgroepen. Binnen de Maranathakerk heerst bij een gedeelte van de gemeenteleden de opvatting dat de ambtsdragers het geestelijke werk doen en de 'gewone gemeenteleden' het praktische werk in de gemeente uitvoeren.

Als gevolg van gavengericht denken en werken kan de structuur van de kerk wijzigen. Dit is geen voorwaarde om gavengericht te gaan denken en werken maar een vervolg door te kijken naar de gaven van ambtsdragers. In een aantal gemeenten is de kerkenraad kleiner geworden met daar omheen werkgroepen of teams die aangestuurd worden door een ambtsdrager.

De predikant en kerkenraad hebben een belangrijke plaats in de verandering naar gavengericht denken en werken. Zij hebben een spilfunctie en het is van groot belang dat ze dit denken omarmen en uitdragen. Als het bij hen in de genen zit dan kunnen ze dat in gesprekken goed overbrengen. Om de continuïteit te waarborgen is het goed een werkgroep of team te hebben die dit bewaakt zodat het niet verwatert of stopt als een predikant vertrekt of de kerkenraad vernieuwt. Ook moet gavengericht denken en werken opgenomen worden in het beleidsplan zodat het een aandachtspunt blijft.

Denken en werken vanuit gaven is een Bijbelse manier van gemeente-zijn. De termen gaven en talenten kunnen theologisch verschillend uitgelegd worden. In de praktijk wordt er weinig onderscheid gemaakt en worden de termen door elkaar gebruikt. Zeker bij de PKN gemeenten is dit aan de orde. De geïnterviewde leden van de Maranathakerk kunnen wel hun talenten benoemen maar weten meestal niet wat de gaven van de Geest zijn.

Het is belangrijk draagvlak te creëren voor gavengericht werken. Veel en goed communiceren is daarbij van groot belang. Het persoonlijke gesprek wordt het vaakst genoemd zowel in literatuur als in de praktijk. Daarnaast is het van belang dat het gedragen wordt door de predikant en kerkenraad. Het delen van positieve ervaringen versterkt het draagvlak. Het is van belang goed te letten op het taalveld dat gebruikt wordt; spreek je over gaven en mensen met gaven of spreek je over vacatures en taken. Ook is het gebruik van metaforen belangrijk. Een beeld zegt vaak meer dan honderd woorden en onthouden mensen beter. Een nieuw taalveld helpt om de cultuur te veranderen.

Vanuit de reformatie is veel aandacht geweest voor rechtvaardiging, vergeving van zonden en levensheiliging. Er is weinig aandacht geweest voor het leven vanuit de overwinning in Christus en nog minder voor de gaven van de Geest. In de Maranathakerk, die vanuit deze richting ontstaan is, blijkt weinig kennis aanwezig te zijn over de gaven van Geest. Dit vraagt veel toerusting in de gemeente. Door rationalisering staan postmoderne mensen minder open voor bovennatuurlijke of bijzondere gaven. Ook de meeste geïnterviewden van de Maranathakerk waren terughoudend tegenover de bijzondere gaven of er onbekend mee. Onderwijs hierover is nodig. Bij het ontdekken en ontwikkelen van de gaven speelt toerusting een belangrijke rol. Ook persoonlijke gesprekken zijn een belangrijk middel door te benoemen welke talenten en gaven je ziet bij de ander. Daarnaast zijn prediking, gemeenteavonden, huiskringen, cursussen, oefenen of gaan doen belangrijk. Een gavencursus met gaventest of een losse gaventest aangeboden op verschillende manieren en in verschillende vormen kan een hulpmiddel zijn om de gaven te ontdekken. Dit laatste werd door de helft van de geïnterviewde gemeenteleden als mogelijkheid gezien. Gesprekken met een coach helpen mensen zowel in het begin met het ontdekken van hun gaven, maar daarnaast om te kijken of men op de goede plek zit en hoe het team, waarin men actief is, functioneert.

Naast gaven is het belangrijk te kijken naar iemands karakter, persoonlijke stijl (taak- of mensgericht, flexibel of gestructureerd), passie en beschikbaarheid (werk, privé, gezondheid, keuzes). Postmoderne mensen hebben veel deelterreinen in hun leven waarbinnen ze (kunnen) participeren. Door steeds veranderende netwerken wisselt de voorkeur van mensen snel. Mensen pinnen zich liever niet lang vast. Kortlopende projecten kunnen hier op inspelen.

Een gaven- of talentenbank opzetten is een mogelijkheid om de gaven in beeld te krijgen. De ervaring leert dat dit veel administratief werk met zich meebrengt; slechts een deel van de gemeenteleden hieraan meedoet waardoor de informatie niet compleet is. Ook veroudert de informatie snel. Van de geïnterviewde gemeenteleden was minder dan de helft positief over een talentenbank. Een gavenbank is structuur- en systeemgericht en past minder bij gavengericht denken en werken dat organisch en mensgericht is. Om de gaven in beeld te krijgen kan ook een eenvoudig formulier gebruikt worden. Dit kan een handvat zijn in de gesprekken met mensen.

Gemeenteleden geven aan dat vrijwilligerswerk bijdraagt aan je persoonlijke ontwikkeling. Een gevaar van de huidige samenleving en mogelijk ook van gavengericht werken is dat mensen op zichzelf gericht zijn en niet meer op het dienen van God, elkaar en de medemens. Liefde voor God en de naaste is het uitgangspunt om te dienen.

Het is belangrijk een goed vrijwilligersbeleid op te stellen. Doel is de juiste mensen op de juiste plaats. Mensen werken graag aan hun persoonlijke ontwikkeling en dat kan met vrijwilligerswerk zowel persoonlijk als in teams. Welkom en vertrek zijn belangrijke momenten voor gesprek maar ook tussendoor mensen coachen is belangrijk. Geef mensen ruimte en vertrouwen. Men mag stoppen of taken anders invullen als dat beter bij mensen past. Ook kunnen nieuwe activiteiten ontplooid worden op basis van gaven en talenten.

Als gekozen wordt om gavengericht te gaan denken en werken is het belangrijk een goed communicatieplan te maken voor zowel creëren van draagvlak als voor toerusting en aanpassen van de werkwijze. Daarbij is het van belang zowel hoofd als hart van mensen aan te spreken door verschillende middelen in te zetten. Uit intern onderzoek blijkt dat er weinig kennis is over de gaven, het is goed hier veel aandacht aan te besteden. De afgelopen twee jaar is in de Maranathakerk gewerkt met Leven uit de Bron van Marius Noorloos en de daarbij behorende CBA methode. Hierin spelen geloofsgesprekken een belangrijke rol. Dit is een mooie opstap naar gavengericht werken. Dezelfde werkwijze en route kan gebruikt worden bij het implementeren van gavengericht denken en werken.

Een optie is om vervolgonderzoek te doen naar hoe de minder of niet betrokken gemeenteleden meegenomen kunnen worden in het proces van elkaar zien, waarderen en gesprekken over passie, karakter, gaven en beschikbaarheid.

9. Aanbevelingen

In het vorige hoofdstuk hebben we conclusies getrokken uit onze literatuurverkenning en de praktijkonderzoeken. Deze conclusies vormen de basis voor de aanbevelingen. De accenten die de focusgroep gelegd heeft, zijn voor ons mederichting gevend geweest voor de adviezen. Deze zijn gericht op de praktijk van de Maranathakerk. Deze aanbevelingen beantwoorden de hoofdvraag van het onderzoek:

Hoe kan de kerkenraad van de Maranathakerk gavengericht werken in de gemeente vormgeven?

Deze aanbevelingen bestaan uit drie hoofd onderwerpen met elk een aantal concrete aandachtspunten. Houd hierbij in gedachten dat gavengericht gaan denken en werken geen methode maar een duurzame verandering in gedrag en houding is. Een gedragsverandering is een traject van meerdere jaren. Afhankelijk van de omvang van de gemeente en de grootte van de verandering is tien jaar geen uitzondering.

A. Visie en beleid

1. Formuleer een duidelijke visie voor de Maranathakerk: wat voor kerk wil je zijn? Welke plaats nemen gemeenteleden met hun gaven en talenten in om deze visie te realiseren? Betrek bij de visievorming de hele gemeente. Dit kan door gebruik te maken van 'waarderende gemeenteopbouw' (Jan Hendriks).
2. Begin met gaven gericht denken en werken in de kerkenraad. Bespreek hoe je met gavengericht denken en werken de visie kunt realiseren.
3. Formuleer vrijwilligersbeleid. Hierin wordt weergegeven hoe vrijwilligers worden geworven, bemoedigd, toegerust en uitgezwaard binnen de gemeente. Ga uit van de mensen en hun gaven en talenten, niet van taken en vacatures (omdenken).
4. Vorm een talententeam dat zich hiermee bezig houdt. Dit team kan zich ook richten op het doelen stellen, evalueren en aanpassen van beleid voor teams. Dit zorgt voor continuïteit voor de toekomst mocht de kerkenraad vernieuwen of de predikant vertrekken.
5. Denk na over meer kortlopende projecten, mensen binden zich minder snel voor langere tijd. Bij het denken vanuit mensen en hun gaven en talenten kunnen activiteiten beëindigd of anders ingevuld worden.

B. Communicatie

1. Creëer draagvlak voor gavengericht denken en werken. Dit begint bij de kerkenraad. De predikant of een andere deskundige rust de kerkenraad toe. Vervolgens worden teams en andere gemeenteleden toegerust. Dit is een meerjarenplan en kost veel tijd. Predikant en kerkenraad staan achter gavengericht denken en werken, geven het goede voorbeeld, dragen het uit. Dit geldt in alle communicatieve uitingen: preken, persoonlijke en informele gesprekken, huisbezoeken, groothuisbezoeken, kerkblad, website, etc. Vertel positieve ervaringen.
2. Gebruik een nieuw taalveld door te spreken over mensen met hun gaven, talenten en mogelijkheden in plaats van over taken en vacatures. Maak binnen dit nieuwe taalveld gebruik van metaforen. Denk bijvoorbeeld aan de gemeente als roeiboot in plaats van de gemeente als gondel. In de roeiboot werkt iedereen mee en samen terwijl in de gondel slechts één iemand (de kerkenraad) de boot voortbeweegt.
3. Geef goede toerusting over gavengericht denken en werken. Besteed hierbij ook aandacht aan karakter, persoonlijke stijl, iemands passie en beschikbaarheid. De toerusting begint in de preken, laat dit jaarlijks terugkomen. Organiseer

gemeenteavonden, cursussen, maak het onderwerp van de huiskringen of bijbelstudiegroepen.

4. Benadruk dat alle gemeenteleden bijdragen aan de opbouw van de gemeente. Ambtsdragers maken beleid, rusten toe en coachen gemeenteleden. Alle gemeenteleden hebben gaven gekregen, ook geestelijke die ze mogen inzetten. De predikant en de kerkenraad, de leiding van kringen en teams spreken zoveel mogelijk in persoonlijke gesprekken, zowel formeel als informeel, over gaven en talenten. Dit om gemeenteleden te helpen zich bewust te worden van hun passie, gaven en talenten. Bemoedig gemeenteleden. Stimuleer mensen om gewoon te gaan 'doen', te oefenen, en te ontdekken waar hun gaven en talenten liggen. Gesprekken kunnen ook gebruikt worden om weerstanden te bespreken.
5. Gebruik hulpmiddelen om gaven, talenten en persoonlijkheid in beeld te brengen. Dit kan door middel van een gaven- of talententest. De test 'Je bent begaafd' van Dijkstra van de PKN sluit goed aan bij de Maranathakerk of ontwikkel zelf een eenvoudige test. Naast gaven is het belangrijk te kijken naar iemands karakter, persoonlijke stijl (taak- of mensgericht, flexibel of gestructureerd), passie en beschikbaarheid (werk, privé, gezondheid, keuzes). De persoonlijkheid kan in beeld gebracht worden door de leerstijltest van Kolb of DISC-profielen. Het is raadzaam de uitslag van de test te bespreken in het team of met een coach. Een gavenbank om de gaven in beeld te krijgen raden wij af. De ervaring leert dat het veel werk is om bij te houden, een beperkt aantal gemeenteleden er aan deel neemt en de gavenbank veroudert snel. Het is ook taak- in plaats van mensgericht.

C. Structuur

1. Overweeg tijdens het proces of het raadzaam is de structuur van de Maranathakerk te wijzigen omdat de werkzaamheden van de ambtsdragers veranderen. Zij worden minder uitvoerend maar maken beleid, bewaken identiteit, geven leiding, rusten toe en coachen. Ambtsdragers doen op deze manier datgene waarvoor ze gaven hebben ontvangen. Vorm naast de kerkenraad teams die verantwoordelijk zijn voor structurele of projectmatige onderdelen van de gemeente. Mandateer de teams. Zorg binnen de teams voor 'connecting persons'. Communiceer zoveel mogelijk persoonlijk en zo weinig mogelijk digitaal. Door gemeenteleden op basis van hun gaven en talenten in te zetten in teams wordt de participatie vergroot. Door het inzetten van teams kan de kerkenraad kleiner worden.
2. We adviseren een vervolg onderzoek met name in de literatuur op mogelijke structuren die passend zijn bij de Maranathakerk.
3. Houd bij de structuurverandering in het oog dat het een gezamenlijke trektocht is, waarbij gemeenteleden intensief betrokken worden. We denken hierbij aan gemeenteavonden en aan een werkgroep van gemeenteleden en kerkenraadsleden die verantwoordelijk is voor de voorbereiding en uitvoering.

Bibliografie

- Blei, K. (2006). *De charismatische beweging*. Kampen: Kok.
- Brienen, D. T. (2008). *Van Ambt naar Dienst*. Kampen: Kok.
- Brink, G. van. (2009). Het nu van gaven van de Geest. *Studiebijbel Magazine* 3.1.
- Brink, G. van, & Kooi, C. van der. (2012). *Christelijke Dogmatiek*. Zoetermeer: Boekencentrum.
- Dekker, G. S. (2009). *Godsdienst en samenleving* (8e druk). Kampen: Kok.
- Dijkstra-Algra, N. (2003). *Je bent begaafd*. Zoetermeer: Boekencentrum.
- Dijkstra-Algra, N. (2007). *Verscheidenheid van gaven*. Zoetermeer: Boekencentrum.
- Doornenbal, R.J.A., & Siebesma, P.A. (2005). *Gaven voor de gemeente: Over het werk en de gaven van de Heilige Geest*. Zoetermeer: Boekencentrum.
- Duffield, G., & Claeve, N.M. van. (1999). *Woord en Geest, Hoofdpijnen van de theologie van de pinksterbeweging*. Kampen: Kok.
- Erickson, M. (1998). *Christian Theology*. Grand Rapids: Baker Books.
- Floor, L. (1999). *De gaven van de Heilige Geest in bijbels-theologisch perspectief*. Heerenveen: Groen.
- Goedhart, K. (2005). Stromen van levend water. In R. Westerbeek, *Stromen van levend water: Werken met de gaven van de Geest in de gemeente* (pp. 17-24). Amsterdam: Buijten & Schipperheijn Motief.
- Gordon, B., & Vlieger, K. de. (1990). *Discipelen van Jezus, leren dienen in de gaven van de Geest*. Voorthuizen: Kerygma.
- Gumbel, N. (1999). *Een kwestie van leven*. Hoornaar: Gideon (4e druk).
- Hart, J. de. (2011). *De zwevende gelovige, oude en nieuwe spiritualiteit*. Amsterdam: Bert Bakker.
- Heuvel, L. van, & Eschbach, H. (z.d.). *Bouwstenen Bijbelschool jaar 2*. Terschuur: Evangelisch Werkverband.
- Hoek, J. (1999). *Gemeentezijn dat houdt wat in*. Zoetermeer: Boekencentrum.
- Hoek, J. (2005). Ruim baan voor de Geest. In R.J.A. Doornenbal & P.A. Siebesma, *Gaven voor de gemeente: Over het werk en de gaven van de Heilige Geest* (pp. 72-92). Zoetermeer: Boekencentrum.
- Hoek, J. (2005). Ruim baan voor de Geest. In R. Westerbeek, *Stromen van levend water: Werken met de gaven van de Geest in de gemeente* (pp. 11-16). Amsterdam: Buijten & Schipperheijn Motief.
- Hoek, J. (2008). *Geroepen in een nieuwe eeuw: Geheim en missie van de gemeente*. Zoetermeer: Boekencentrum.
- Hoek, J. (2014). *De kerk Leeft, Vitaal gemeente-zijn vandaag*. Heerenveen: Groen.
- Keller, T. (2014). *Centrum Kerk. Het evangelie midden in je stad*. Franeker: Van Wijnen.

- Kerygma, S. (2003). *Ontdek uw gaven: Een praktische studie voor het ontdekken van uw persoonlijkheidsgaven*. Voorthuizen: Stichting Kerygma Nederland.
- Kotter, J. W. (2010). *De kunst van overtuigen: Draagvlak en betrokkenheid creëren*. Amsterdam: Business Contact.
- Kuiper, L. (. (2015). *Netwerkcursus: Je gaven en talenten ontdekken en ontwikkelen (Willow Creek Community Church)*. Putten: Stichting Opwekkingsliteratuur.
- Lloyd-Jones, D. (1998). *God de Heilige Geest*. Heerenveen: Groen.
- Nathans, H. (2005). *Adviseren als tweede beroep* (3e geheel herziene druk). Deventer: Kluwer.
- Noorloos, M. (2014). *Leven uit de Bron, via geloofsopbouw naar gemeenteopbouw*. Utrecht: Kok.
- Ouweneel, W. (2007). *De Geest van God, ontwerp van een pneumatologie*. Vaassen: Medema.
- Paul, M.J. (2005). Werkingen van de Geest in het Oude Testament. In R.J.A. Doornenbal & P.A. Siebesma, *Gaven voor de gemeente: Over het werk en de gaven van de Heilige Geest*. Zoetermeer: Boekencentrum.
- Romkes, A. (2005). Het werk van de Heilige Geest volgens het Nieuwe Testament. In R.J.A. Doornenbal & P.A. Siebesma, *Gaven voor de gemeente: Over het werken de gaven van de Heilige Geest* (pp. 33-71). Zoetermeer: Boekencentrum.
- Schwarz, C. (1998). *De nieuwe gaventest*. Hoornaar: Gideon.
- Seykens, S. W. (2014). *Cirkel van verandering, blijvend veranderen van gedrag in teams en organisaties*. Den Haag: BIM Media BV.
- Stoppels, S. (2009). *Voor de verandering: Werken aan vernieuwing in gemeente en parochie*. Zoetermeer: Boekencentrum.
- Stoppels, S. (2013). *Oefenruimte: Gemeente en parochie als gemeenschap van leerlingen*. Zoetermeer: Boekencentrum.
- Valster, P. (2005). *Werven, begeleiden en uitzwaaien: Werkboek voor kerkelijk vrijwilligersbeleid*. Utrecht: Protestantse Kerk in Nederland.
- Velde, M. te. (1992a). *Gemeenteopbouw (1): Doelgericht en samenhangend werken in de christelijke gemeente*. Barneveld: De Vuurbaak.
- Velde, M. te. (1992b). *Gemeenteopbouw (2): Bijbelse basisprincipes voor het functioneren van de christelijke gemeente*. Barneveld: De Vuurbaak.
- Wagner, P. (1990). *De geestelijke gaven voor de opbouw van de gemeente*. Hoornaar: Gideon.
- Warren, R. (2016). *Samen beter bouwen (uit Doelgerichte Gemeente)*. Giessenburg: Connect and Grow.
- Wigman, M. (2011). *Regel jij het draagvlak? Praktische handboek over verandercommunicatie*. Den Haag: De Communicatiepraktijk.
- Evangelisch Werkverband binnen de protestantse kerk. (z.d.). Geraadpleegd op 20 juli 2016, van www.ewv.nl: <http://www.ewv.nl/visie/doel-missie-en-visie-van-het-ew>

Bijlagen (apart document)