

Bijlagen

Bij scriptie “Zelfstandig en Afhankelijk”



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

Door:	Wouter Bont en Edward Idema	Begeleider:	L. van der Laan
Opdrachtgever:	Urban Expression Nederland	Datum:	22 april 2010

Inhoudsopgave

Bijlagen	2
Uit privacyoverwegingen zijn de bijlagen 1 t/m 5 niet opgenomen in de openbare versie.	
6. Interview met Stuart Murray.	3
7. Interview met Henk Bouma.	10
8. Groepsgesprek met verscheidene mensen van Urban Expression UK.	19

Bijlagen

Uit privacyoverwegingen zijn de bijlagen 1 t/m 5 niet opgenomen in de openbare versie.

6. Interview met Stuart Murray.

Het interview is in het Engels gehouden. Dit document is de Nederlandse vertaling ervan.

1. Om kort uit te leggen waar dit interview voor is: Wij doen ons afstudeerproject in opdracht van Urban Expression Nederland. We gaan kijken naar leiderschap. De context is Nederlandse gemeenten in aandachtswijken. Één van de waarden van Urban Expression Nederland is dat ze streven naar onafhankelijkheid. Het hangt ervan af welke mate van onafhankelijkheid je wil en hoe haalbaar dit is. Om een onafhankelijke gemeente krijgen is het nodig dat mensen uit de gemeente/wijk een stuk leiderschap overnemen. We noemen dit “lokaal leiderschap”(“local leadership”)

We willen kijken welke veranderingen een gemeente door moet gaan om naar lokaal leiderschap te groeien. We hebben uw meest recente boek gelezen. Daarin heeft u het onder andere over verschillende fasen in een kerkplant-project. We vonden de terminologie wat betreft de fasen erg handig, om te gebruiken, met name de fase van adolescentie en volwassenheid, dus gebruik die termen vooral.

Onze eerste vraag is: “Wat is het eerste waar u aan denkt als u zo hoort dat wij een project doen over lokaal leiderschap en wat een gemeente daarvoor moet doen?”

Het eerste waar ik aan denk, is “voorbeeld” “Leiderschap door een voorbeeld te zijn.” Volgens mij gaat het veel meer om wie je bent , dan wat je doet of zegt. Verschillende culturen hebben verschillende verwachtingen van leiders, maar discipelschap is iets wat overal kan. Dat is belangrijker dan skills en opleiding.

2. Welke processen zou een kerk door moeten maken. Wat is het eerste wat er moet gebeuren om leiderschap over te dragen.

Dat is verschillend per situatie. Er is geen antwoord voor alle kerken. Het begint met de verwachtingen van het kerkplantende team. Zijn ze het project begonnen met het idee om een kerk te planten en na verloop van tijd weer weg te gaan of verwachten ze deel van de “plant” te worden. Als ze als onderdeel van de kerk willen blijven dan verwachten ze waarschijnlijk zelf lang de leiding te kunnen houden. En het proces van het groeien naar lokaal leiderschap kan dan heel geleidelijk zijn. Waarschijnlijk wordt zo'n kerk nooit helemaal onafhankelijk van het team of de kerk wordt pas onafhankelijk als de volgende generatie opgegroeid is. Als je volgens het model werkt dat je een kerk plant en uiteindelijk weggaat, dan moet je vroeg in het proces al potentiële leiders proberen te herkennen.

Ook dan is de manier van overdragen door voorbeeld. Dit noem ik Apprenticeship (vertaling: leerlingenschap, waarbij iemand met je meeloopt)

Ook dan moet het geleidelijk gaan. Ik heb situaties gezien, waar dat te snel gebeurde. Het overdragen ging te snel. Ze waren nog niet goed getraind. Het was schadelijk ook voor de kerk. De gemeenschap werd gekwetst en gedesillusioneerd. Ze moeten het vertrouwen winnen van de gemeenschap.

3. Kunt u ons iets vertellen over uw ervaring met lokaal leiderschap en het overdragen daarvan? Dat kan groot of klein zijn?

Ik heb meegewerkt aan het planten van een kerk in Londen in de jaren tachtig. Ons doel was om de kerk over te dragen aan lokale leiders. Dat hebben we actief gestimuleerd. Als er een rol te vervullen was en we hadden een keus tussen lokale leiders en andere leiders, dan kozen we voor lokaal leiderschap. Dat maakten we ook duidelijk aan mensen die nieuw kwamen.

We hebben hierbij fouten gemaakt. We hebben een paar mensen te snel een leiderschapsrol toebedeeld zodat ze worstelden. Ik kan me een situatie herinneren. Dat we dachten dat iemand klaar was om leider te zijn en dat was hij achteraf gezien ook, maar de lokale mensen dachten van niet. Het duurde een jaar voor ze het accepteerden. 25 jaar later is hij nog steeds leider. Dus het was het waard om er een jaar langer over te doen. We hebben geleerd dat je geduld moet hebben en dat leiders respect moeten hebben van de gemeenschap.

Het moment dat lokale leiders het echt over gingen nemen, was toen ik verhuisde. Ik was hier nogal langzaam in. Achteraf gezien had ik eigenlijk een jaar eerder moeten verhuizen. Vaak is het probleem dat kerkplanters te lang blijven.

4. Kunt u vertellen hoe de rol van lokaal leiderschap in verhouding staat met de verschillende fasen. Wanneer start je met investeren in lokale leiders?

In sommige situaties moet je daar snel in zijn en kun je vanaf heel vroeg investeren. Bijvoorbeeld als je al snel iemand tegenkomt met leiderschapseigenschappen. Sommige kerkplanters ontdekten leiders al voordat ze Christen waren geworden. En later zijn ze in de kerk gaan functioneren als leiders.

5. Dus Je kunt er al heel vroeg mee beginnen.

Kerkleiders kunnen al positie in de gemeente hebben. Trainen kan al vroeg. Je kunt langzaam steeds meer verantwoordelijkheden overdragen en aanmoedigen. Het hangt ook van de verwachting af. Als je uiteindelijk als team weg wil gaan uit de gemeente, kun je langzamerhand steeds meer over gaan dragen, Je wil dan echt naar een situatie met lokale leiders die je vervangen. Als je van plan bent te blijven, zoek je meer naar een situatie waarin lokale leiders collega's van je zijn.

Dan is er ook nog de mogelijkheid dat de kerkplanters weggaan uit de gemeente, maar dat het nog niet direct door lokale leiders wordt overgenomen, maar door iemand anders die ook extern is. Dit is vooral een mogelijkheid in projecten waar het jaren duurt voordat mensen geschikt zijn als leider.

Het kan in sommige gebieden jaren duren voordat mensen zich tot lokale leiders hebben ontwikkeld. Sommige mensen zijn in hun leven zo neergeduwd, dat ze onzeker zijn, zodat je leiders niet herkent. Het duurt dan langer voordat leiders zich ontpoppen en langer tot je kunt overdragen. Soms moet je je zelfs op de volgende generatie richten; de kinderen en tieners. Sommige lokale leiders in die gemeenten in Londen zijn geboren toen het project al was gestart en leiden al jaren de kerk.

6. De volgende vraag bestaat eigenlijk uit meerdere vragen. Ik zal hem als één vraag stellen: Hoe kies je een leider uit? En hoe herken je een leider? Zijn er bepaalde eigenschappen die een leider echt zou moeten hebben? (u had het bijvoorbeeld over respect). Hierbij is de vraag of leiderschap iets is waarmee je wordt geboren of dat het aangeleerd kan/moet worden. Verder vragen wij ons af wat de rol van geestelijke gaven zou kunnen zijn? En is er een verschil tussen mannen en vrouwen? Veel vragen dus, maar de hoofdvraag is: hoe kies je een leider uit?

Het is al eerder gezegd door vele anderen: je herkent een leider doordat mensen hem volgen. Als je zegt dat je een leider bent, maar niemand volgt je dan word je niet serieus genomen. Dus je moet kijken naar mensen die invloed hebben en mensen bij elkaar kunnen krijgen en werk gedaan kunnen krijgen. Het is heel praktisch. We zoeken niet naar iets mysterieus. Het is vaak heel duidelijk of iemand een leider is of niet. Je kunt vaak een kamer inlopen en al zien wie de leider is, zelfs als je hem nog nooit ontmoet hebt. In een gemeenschap herken je ze ook. Het is dus niet moeilijk

Als je het hebt over wat leiders moeten hebben, dan is respect van de gemeenschap heel belangrijk, maar als we het hebben over iemand die gevolgd wordt door andere mensen, dan is dat respect er meestal wel. Verder is consistentie belangrijk en de wil om te groeien en te leren. Leiders moeten openstaan voor ideeën en uitdaging.

Levensstijl. Daar is discussie over tussen verschillende kerkleiders. Sommige zijn daar streng in, anderen niet. Ik vind dat mensen dit meer los moeten laten. Als je kijkt naar de passage uit 1 Timoteüs 3, dan kun je dat zien als een hoge standaard, dat je qua levensstijl aan veel dingen moet voldoen om leider te worden. Maar je kunt het ook zien als: kies niet iemand die altijd dronken is, er met de kas vandoor kan gaan of seksueel immoreel is. Als je kijkt naar de context van de brief dan is het een gemeente van jonge gelovigen in een niet-christelijke cultuur. Je verwacht dan dat er wel een standaard is, maar niet zo hoog. Ik kwam oorspronkelijk uit een kerk die de hoge standaard aanhing, maar ik ben steeds verder naar een lage standaard verschoven.

Over geestelijke gaven...dat is interessant. Je kunt daar ook meerdere kanten mee op. Er worden niet veel gaven genoemd in de bijbel. Onderwijs wordt bijvoorbeeld genoemd, maar je kunt ook onderwijzen door voor te leven.

Kunnen leiders gemaakt worden of zijn ze geboren? Je kunt wel dingen aanleren, maar er moet wel een vonk zijn. Ik kan geen voorbeelden bedenken van leiders die niet in het begin al iets van een leider hadden.

De vraag is of je onderscheid moet maken tussen natuurlijke of geestelijke gaven. Volgens mij worden ze allebei door God gegeven, dus is er geen verschil.

Als je kijkt naar het verschil tussen mannen en vrouwen, dan is dat ten eerste afhankelijk van je traditie. Misschien wil je wel geen vrouwen als leiders. Vrouwen zijn vaak goed in gemeenschap bouwen. Pastoraat, gastvrijheid, gevoeligheid etc. Mannen zijn vaak goed in structuren gefocust en doelen en taken. Beide kanten hebben valkuilen ze kunnen elkaar aanvullen.

Veel kerkplanters zijn mannen. Ik vraag me af waarom dat is. Misschien ligt het ook wel aan de taal. We noemen het "een kerk planten", misschien moeten we het "een kerk geboren laten worden" noemen, dan zou het misschien anders zijn. Misschien ligt het er ook aan dat het planten van een kerk avontuurlijk dynamisch en ondernemend is en dat mannen aantrekt. Vaak doen vrouwen veel van het werk en bouwen de gemeenschap en de mannen gaan naar de conferenties en praten erover. Er zijn dus verschillende rollen voor mannen en vrouwen.

7. Op welk moment in het proces moet je beginnen met het overdragen van leiderschap? Zijn er signalen waaraan je kunt herkennen dat de tijd rijp is? Gister in uw lezing had u het bijvoorbeeld over een punt waarop je niet meer over team en gemeente als twee losse groepen kunt spreken...

Ja dat wat jij noemt is één van de signalen. Als de grenzen vervagen tussen team en gemeente, maar ik denk dat je daarvoor al begonnen moet zijn. Misschien is dat een moment dat je meer actief moet zijn in het overdragen, maar ik denk dat je vanaf dag 1 al bezig moet zijn met lokaal leiderschap, dus zoeken naar potentiële leiders in de gemeenschap. Voor een deel is het organisch en natuurlijk. Vaak gaat het vanzelf en nemen mensen langzamerhand verantwoordelijkheden over en wordt het steeds meer. Het is belangrijk om dit te erkennen en mensen hierbij aan te moedigen en ervoor te bedanken, omdat je vaak te maken hebt met mensen met weinig zelfvertrouwen, die veel complimenten en aanmoediging nodig hebben.

“Apprenticeship” is hierbij belangrijk. Je neemt mensen mee aan de hand Je deelt verantwoordelijkheden. Belangrijk is hierbij dat je ze niet te snel loslaat en verantwoordelijkheden helemaal zelf op zich laat nemen, maar dat je het partnerschapmodel een tijdje aanhoudt. Neem niet teveel risico. Laat mensen eerst in situaties waar ze 99% kans hebben om te slagen en geleidelijk laat je ze toe in situaties met meer risico en uitdaging. Ook vriendschap is hierbij belangrijk. Samen tijd doorbrengen, samen eten enzo. Het gaat dus meer om het relationele dan over het formele. Zo kunnen ze de visie opvangen, in plaats van dat ze het op een droge manier leren.

8. Deze vraag heeft u al een beetje beantwoord: Welke rol kan de gemeente/gemeenschap spelen in het overdragen van leiderschap aan lokale leiders?

Dit heb ik gedeeltelijk beantwoord. Het is belangrijk dat de gemeente de leider erkent. Het kan moeilijk zijn om een leider uit de eigen gemeenschap te erkennen. Dit heeft ook te maken met de afhankelijkheid van de kerkplanter(s). Je moet er dus op letten dat je verantwoordelijkheden echt overdraagt en mensen echt leider laat worden en misschien wel zelf weggaat en dat de gemeente de leider echt als leider gaat zien. Gemeenschap moet het leiderschap erkennen

9. In uw laatste boek las ik dat je bij kerkplanten veel moet plannen. Kun je het overdragen van leiderschap ook plannen?

Ik denk dat het boek een raamwerk is. Het is geen standaard voor alle gemeenten.

Ik heb een voorbeeld meegemaakt met een lokale leider. Wij als kerkplantteam hadden allemaal agenda's, maar hij niet. Hij was gewend dat alles meteen gebeurde. Hij plande niet vooruit. Hij kwam vaak te laat of vergat afspraken. Na een jaar als leider, kocht hij een agenda. Dat maakte het makkelijker voor ons, maar we vroegen ons af of het wel zo slim was en dat het niet beter was om zijn manier over te nemen.

Je moet ook nadenken over je waarden. Als jij bijvoorbeeld in je waarden hebt staan dat je mensen niet iets oplegt, maar raad geeft en er komt een lokale leider die een meer autoritaire stijl heeft. Wat doe je dan? Dan staan je waarden tegenover de context. Je hoopt dat je waarden worden overgenomen, maar je moet ook vrijheid geven. Het is moeilijk om de balans te vinden. Je moet kijken naar wat de gemeenschap nodig heeft voor leiderschap en dat meer laten meewegen dan wat je zelf voor ogen hebt.

10. Denkt u dat er waarden zijn rond leiderschap die je absoluut niet los kunt laten?

Leiderschap door voorbeeld. In elke context moet een leider een bepaalde mate van consistentie zijn in wat hij zegt en doet. Balans tussen leiderschap uitoefenen en geduld hebben....

11. Deze vraag heeft u eigenlijk al eerder beantwoord: “Hoe begeleid of coach je een leider?”, maar eerder had u het over apprenticeship. Misschien kunt u uitleggen wat u daarmee bedoeld?

Daarmee bedoel ik een Informele manier van met elkaar optrekken. Één op één. Er zit een stuk instructie bij, maar ook een stuk reflectie. Het betekent een stuk kwetsbaarheid voor de begeleider. Je werkt als collega's. Samen. Er is een leraar en er is een leerling, maar dat gat wordt kleiner. Het is een stuk vriendschap. Samen optrekken, samen reizen, samen mensen ontmoeten. Etc.

Één op één werkt beter dan in groepen. Je geeft de ander mogelijkheden. Je moedigt aan, maar geeft ook uitdagingen. Als je begint met iemand die niet veel zelfvertrouwen heeft – wat je in aandachtswijken veel tegenkomt - dan ligt de balans tussen aanmoediging en uitdaging meer naar de kant van aanmoediging. Naarmate de leerling meer zelfvertrouwen heeft gekregen, kun je meer uitdaging geven.

12. En als je het hebt over mensen die geen middelbare schooldiploma hebben?

Ik denk dat als mensen gemotiveerd zijn, ze meer willen leren dan je in eerste instantie verwacht. In de christelijke missionaire geschiedenis zie je dat mensen gemotiveerd zijn en zijn gaan leren lezen en gaan studeren. Ik heb meegemaakt dat mensen een theologische opleiding gehaald hebben, waarvan ik het nooit had gedacht.

Er was een jong meisje van zestien in een kerkplantproject, dat ik kende, dat al jaren niet meer naar school was geweest. Ze werd leider in de kerk en heeft onlangs haar theologiediploma gehaald. Het heeft jaren geduurd, maar soms kan motivatie zorgen dat mensen meer doen dan je verwacht had. Aan de andere kant moet je mensen ook niet forceren om bijvoorbeeld een academische opleiding te doen.

13. Hoe ga je om met verantwoordelijkheid? Laten we hierbij uitgaan van het model van apprenticeship. Neem jij altijd de hoofdverantwoordelijkheid? Controleer je alles wat de leerling doet?

In het begin neem je vrijwel alle verantwoordelijkheid op je. Geleidelijk draag je meer over. In de ideale situatie, gaat dat heel geleidelijk, maar in de praktijk gaat het met ups and downs. Soms kun je denken dat je iets helemaal aan een lokale leider over kunt laten en faalt hij/zij. Geduld is hierbij belangrijk.

14. Ik denk dat hier niet echt een antwoord op is: Hoe lang denkt u dat het duurt om leiderschap over te dragen aan lokale leiders?

Dat hangt van heel veel factoren af. Je praat in ieder geval over jaren en niet over maanden. Bij mensen in de context van een aandachtswijk duurt het lang, omdat ze vaak niet zoveel zelfvertrouwen hebben en een moeilijk leven met weinig stabiliteit.

15. In uw laatste boek had u het erover dat het niet altijd verstandig is om naar volledig onafhankelijkheid toe te werken; soms gaat het kerkplantteam nooit weg. Van welke factoren hangt dit af?

Ik denkt dat het zelf moet aanvoelen. Je moet kijken of het nog gezond is om te blijven. Dit kan moeilijk zijn en daarom kan het goed zijn als anderen je erop wijzen. Ik ben ook op een gegeven moment vertrokken uit mijn gemeente, maar misschien had dat vroeger

gemoeten. Ik heb er baat bij gehad dat anderen mij erop wezen dat het tijd was. Het hangt er ook van af of er lokale leiders zijn en hoe capabel ze zijn om de kerk te leiden?

16. Deze vraag is expres heel scherp gesteld en waarschijnlijk niet te beantwoorden, maar misschien kunt u er toch iets zinnigs over zeggen: Als je je een schaal van 1 tot 10 voorstelt, waar 1 een helemaal afhankelijke kerk is en 10 een volledig onafhankelijke kerk, wat is dan realistisch om te verwachten?

Paulus plantte ook een kerk en ging dan weer weg. Hij bleef wel beschikbaar. De pastorale brieven zijn geschreven aan iemand van het team die nog achterbleef in de gemeente. Soms zou het volledig onafhankelijk kunnen worden, maar er zit een bepaalde ontwikkeling in, waarbij je van 1 richting 10 gaat. Het kan heel lang duren voordat je bij 10 bent, en soms kom je er nooit.

17 Zou je dit als verschillende modellen kunnen zien...

Antwoord:

In new foundland is er een kerk geplant door een team van 7. Daar zijn er nog 4 van over. Daar kun je flexibel mee omgaan als je een team hebt. Dat is een mogelijkheid

Vraag: zijn er nog andere modellen, zoals bijvoorbeeld dat je met lokale kerken verbonden bent of bij een denominatie aangesloten bent.

Ja het is ook een mogelijkheid dat je je op die manier met andere kerken verbind. Het gaat Urban Expression in ieder geval erom dat je onafhankelijk wordt van Urban Expression. Wij zijn een missionaire organisatie, geen kerk of denominatie. We moedigen gemeenten aan om lid te worden van een denominatie of netwerk. Dat betekent niet dat een Urban Expression team geen lid meer van de gemeente zou kunnen zijn, maar die zie je dan niet langer als een teamleden. Ze kunnen wel in contact blijven met Urban Expression.

Vroeger ging dat anders. Mensen plantten kerken en die vormden samen denominaties. Dat is een ander model.

18. U had het er gister in uw lezing over dat het goed is om te leren van je fouten. Misschien kunt u daar iets over vertellen uit ervaring. De hoofdvraag is: wat zijn de valkuilen?

Ik heb het hier al eerder over gehad

Het is een valkuil om leiders te snel te veel verantwoordelijkheden te geven. Je moet uitkijken dat je niet een te hoge verwachting hebt. Te weinig bemoedigen is ook een valkuil. Je moet erkennen dat mensen veel bemoediging nodig hebben. Te weinig feedback geven is net zo gevaarlijk. Mensen moeten weten wat ze goed en fout doen. Verder heb ik het er zelf al over gehad dat ik te lang gebleven ben. Dat hinderde lokale leiders.

Een andere valkuil is dat je soms geneigd bent persoonlijkheid belangrijker te vinden dan levensstijl. Het kan verleidelijk zijn om voor iemand te kiezen die een bepaalde charismatische uitstraling heeft, terwijl die het misschien door zijn levensstijl niet volhoudt.

19. U had het over een meisje dat een theologische opleiding had voltooid. Dat brengt me bij de vraag: is er een minimum wat mensen moeten weten van de bijbel/het christendom om leider te kunnen worden?

Ja, ik denk dat er een minimum is, ik weet niet wat dat minimum is.

20. Misschien kunt u wat belangrijke punten vertellen?

Ik denk dat het belangrijker is dat mensen het grote verhaal doorhebben. De details van de bijbel zijn minder belangrijk. Ze moeten wel een basaal idee hebben van christelijke doctrine, maar dat hoeft niet heel theologisch te zijn. In het begin van het Nieuwe Testament was het minimum: "Jezus is Heer". Ze moeten wel weten wie God is en wie Jezus is en wat Hij gedaan heeft. Van die dingen die in een geloofsbelijdenis staan.

7. Interview met Henk Bouma.

1. Kun je iets vertellen over het project dat je in Engeland gedaan hebt?

Ik heb ongeveer 17 jaar in Engeland gewoond. Een van de dingen die we gedaan hebben, is dat we een klein kerkje hebben gesticht. Het was dus gemeentestichtend werk. En omdat ik niet meer ben is het dus inderdaad overgedragen aan iemand anders. dat werkt nu ook, dus ik weet er wel een heel klein beetje van af.

2. Kun je iets vertellen over de gemeente?

Ik heb eerste een soort buurtcentrum opgericht voor een interdenominational missie-organisatie. Dat buurtcentrum groeide. Het werkte. het was een soort buurt waar het "donutmodel" van de stad aan het breken was. Dat gebeurt in veel meer buurten nu als strategie van de overheid. Toentertijd was het meer een soort sociologisch ongeluk.

In de 19e eeuw heeft iemand uitgevonden dat steden er zo uit zien: Ze hebben binnenstad, "innercity" en "suburbs" (getekend als drie concentrische cirkels). De wijk waar we nu zitten zou je "innercity" kunnen noemen, en de binnenstad is waar de kantoren zitten, waar mensen werken en waar uitgaansgelegenheden zijn, maar waar traditioneel mensen eigenlijk niet wonen. Misschien een paar.

In de "innercity" wonen de armere mensen. Vaak werkeloos, vaak de eersten van de boot. En in de "suburbs" wonen de wat rijkere mensen die in de binnenstad werken. Voor zulke mensen wordt de "innercity" alleen gebruikt als een plek waar je doorheen reist. Net als in een stad als Utrecht, maar ook met goed afgeschermd autowegen, dus je komt er eigenlijk niet door. Ik woonde en werkte in Oost-Londen in wat je "Inner-city" kon noemen. Ik weet niet wat het Nederlandse woord is, maar dus de middelste ring. Daar werd een tweede centrum gesticht, dus daar kwamen opeens allemaal wolkenkrabbers enzo. En de vijf hoogste kantoren van Europa. de buurt waar ik in woonde had ongeveer 15000 inwoners toen ik begon en toen ik verhuisde ongeveer 36000 inwoners. dus het aantal mensen in de buurt nam toe. Die wolkenkrabbers zijn kantoren alleen en de meeste mensen reizen nog steeds heel ver om daar te komen, maar natuurlijk zijn er ook mensen die dan bij die kantoren gaan wonen. En dat verklaart een gedeelte van de toename.

De buurt had eigenlijk vier groepen:

je had traditioneel arm blank. En dat is ook zwart. Blank en zwart (Afrikaans, maar met name West-Indisch) zijn niet van elkaar te onderscheiden.

En dan had je Bengalen, dan zijn de moslims, wat hier de Marokanen en de Turken zijn.

En dan had je professionals, de juppen zeg maar, de mensen die op de kantoren werken.

En dan had je de reizende mensen uit Nieuw-zeeland, Australië, Colombia, etc. De mensen die het harde werk doen in de stad. Waar eigenlijk de Bengalen voor gekomen zijn, maar die doen het niet meer.

Ik weet niet hoe het in Nederland werkt, maar als je bijvoorbeeld een broodje koopt in Engeland, dan word het door een Colombiaan gesmeerd. Een Zuid-Afrikaan is je sociaal werker of je leraar. en de Australiër is de man die in het café staat. Zo doen mensen uit bepaalde landen bepaalde beroepen. Dat zijn niet arme mensen door hun klasse, maar ze zijn arm doordat ze een paar jaar aan het reizen zijn. Het zijn dus jongere mensen.

Die vier groepen zaten in de buurt en wij hebben dus een buurtcentrum opgericht en dat buurtcentrum probeerde al die vier groepen in feite te benaderen. We deden dat door een internetcafe, restaurant, Het was open van 's ochtends 11 tot 's avonds 7 of zelfs 's avonds 9 als je alle dingen erbij telt. En mensen kwamen tot geloof, want het was een christelijk initiatief. En die mensen moesten ergens naar de kerk. En daar groeide dus een kerk uit.

3. Waren het mensen uit al die groepen die tot geloof kwamen. of voornamelijk uit een groep?

Niet zoveel uit de moslimgemeenschap, hoewel die er wel altijd bij waren. Het café was halal. Een kerk heeft natuurlijk veel verschillende activiteiten. Sommige zijn heel sterk liturgisch met een heel sterk Christelijk karakter. Bij andere dingen, zoals feesten, komt dat karakter niet zo sterk naar voren. en bij feesten en andere laagdrempelige activiteiten waren er wel veel moslims. En bij de meest "hoogdrempelige" activiteiten waren er minder moslims. Nog steeds wel wat, maar wel minder. Voor de rest waren alle groepen vertegenwoordigd.

4. Wat zou je zelf over de doelgroep kunnen vertellen?

De wijk waar ik in werkte was heel divers, maar ik denk dat alle wijken heel divers zijn. Wat betreft de doelgroep: Ik geloof niet in het homogene eenheidsprincipe van kerkplanting. De doelgroep is de wijk in mijn visie. Dan heb je dus de rijkste mensen uit het land en de armste mensen uit het land. Mensen die net uit een derdewereldland komen. 20 jaar geleden was de wijk vrij homogeen arm blank. Dus die diversiteit is een relatief nieuw begrip. En deze wijk werd ook altijd apart gehouden van de immigratie, omdat het bekend stond als een soort Ghetto van arm blank. Uiteindelijk is de wijk toch opengesteld voor immigratie. Dus de diversiteit nam toe. Thatcher probeerde iets te doen aan de armoede in de wijk door er kantoren neer te zetten. ze wilde iets doen aan de stakingen in de wijk. En uiteindelijk moeten mensen het werk in de stad gaan doen en dat zijn dan vaak die rondreizende groep mensen.

5. Wij hebben voorbeelden gezien dat er uiteindelijk bij projecten waar ook veel diversiteit was, maar waar uiteindelijk een doelgroep die aangetrokken wordt. Maar jij maakt geen onderscheid tussen groepen, maar richt je op de hele wijk?

Ja, het buurtcentrum, zeg maar onze missiepost, als je het zo wil noemen, probeerde ook heel nadrukkelijk die groepen samen te houden. Het internetcafé (koffiehuis) hadden we bijvoorbeeld ook tot 18:00 uur open kunnen houden, maar dan zouden die professionals er nooit kunnen komen. En daarom was het 's avonds vaak ook open, zodat ook de mensen die in de wijk werkten konden komen. We deden bijvoorbeeld ook een paar jaar lang elke avond een Bijbelstudie. en dat deden we dan om zeven uur, want dan snijden die twee buurten elkaar; de professionele buurt en de mensen die niet werken. Sommige mensen lopen van het station naar huis. andere mensen zijn op weg naar hun maaltijd of net klaar met hun maaltijd of op weg naar de supermarkt. Dan komen die groepen elkaar tegen.

6. In het Nederlands heb je een onderscheid tussen de begrippen "evangelisatie" en "zending". Er zijn heel veel verschillende definities van. Wij zijn benieuwd naar hoe jij daar naar kijkt, daarom stellen we een heel "open" vraag: "vindt je dat het een zendingssituatie was, waar je in werkte?"

Ik begrijp zelf het onderscheid niet. Ik heb wel eens gehoord dat het een in het buitenland is en het andere niet, maar ik begrijp niet helemaal, waar dat onderscheid vandaan komt. Het is gebaseerd op een "christendomgedachte", maar die gedachte is al honderd jaar oud en al veertig jaar dood, dus dat onderscheid kun je niet meer maken. Het is gebaseerd op de gedachte dat je eigen land christelijk is en dat het buitenland niet christelijk is en als je daar bij de heidenen werkt, dan is het zending en als je in het binnenland werkt dan is het evangelisatie. Dat is dacht ik de distinctie.

7. Een andere manier hoe je het onderscheid zou kunnen maken is dat het zending heet als je een culturele brug over moet. Misschien is dat onderscheid nuttiger, omdat je dan weet dat je moet nadenken over dat je de dingen niet vertelt zoals dat in je eigen cultuur doet, maar dat je ook rekening moet houden met die andere cultuur.

De kerk waar ik uit kom uit Nederland, zingt liedjes uit de zeventiende eeuw, dus dan moet je altijd een culturele brug over, waar je ook naar toe gaat, zodra je de deur opendoet. Ik las pas een stukje tekst dat bij ons in de kerk wordt gebruikt en daar stond het woordje "gij" in en ik dacht: "is dat om Belgen welkom te heten ofzo?"

De wijk in Engeland waar ik werkte, daar waren helemaal geen christenen. er was geen kerk. Tien jaar daarvoor kwam de eerste kerk. Daarvoor was er lange tijd geen kerk geweest, alleen maar missieposten van verschillende kerken. De katholieken probeerden het eens een keer. de methodisten probeerden het eens een keer en de evangelischen probeerden het eens een keer. Maar het lukte nooit echt. Het was altijd missie. Ik denk dat er niet veel onderscheid was tussen zending en evangelisatie.

8. Wat is je visie op kerk-zijn? wat is een kerk

de kerk is de familie van God. De kerk is een groep van mensen die Jezus als Heer hebben en de groep van mensen die daar in geïnteresseerd zijn, een beginnende interesse hebben.

9. Zijn er bepaalde bijbelgedeelten die je geïnspireerd hebben om dat beeld van kerk-zijn te hebben?

Nee, gewoon de bijbel in zijn totaal. Misschien een bijbelgedeelte dat me altijd inspireerd is dat van Abraham zijn omgang met de stad, maar dan zou je de definitie van kerk-zijn moeten uitbreiden tot: "mensen die Jezus als Heer hebben en tegen de cultuur ingaan.", dus bijvoorbeeld in een tent wonen, terwijl andere mensen in een huis wonen. De kerk moet altijd "counter-cultural" zijn.

10. Dat vind je echt iets dat bij een kerk hoort?

Ja

11. Heb je in je werk verschillende fase herkent? Je begint een keer. Er beginnen zich mensen te bekeren. Op een gegeven moment krijg je iets dat op een gemeente lijkt.

We zijn begonnen met een cafe. De eerste fase was gewoon het zijn in de buurt, het leven in de buurt. De tweede fase is dat mensen tot geloof komen en een familie van God begint zich te vormen. Door huisgodsdienst in ons geval, dus door samen de bijbel te lezen en te bidden enzo. Dan groeit de noodzaak van meer openbare vergaderingen, omdat bij huisgodsdienst de mensen op een gegeven moment niet weten waar het is. Je kunt dan minder openbaar bezig zijn. Je kunt moeilijk een groot spandoek op je huis hangen. En dan formaliseer je jezelf als kerk, dat was voor ons de volgende fase, dat je je institutionaliseert, door ???
28:33

12. bij Urban Epression hebben ze in de waarden staan dat ze proberen te streven naar zelfstandige kerken waar het gemeentestichtende team uiteindelijk weggaat, zodat het een kerk voor en door de buurt wordt. Vind jij dat ook?

Dat berust op een misverstand denk ik. Misschien op een soort cultureel antropologische gedachte, waarin de "native" goed is en de "outsider" slecht is. en waar de native het liefst naakt moet rondlopen en als je hem een broekje aantrekt dan heb je zijn mooie ideale leventje verpest. Het is deze gedachte, maar dan natuurlijk aangepast aan de westerse situatie. Ik zie daar niks van terug in het Nieuwe Testament. ik zie een kerk in Macedonië hard bijspijkeren voor de kerk in Jeruzalem, die het alleen niet kon trekken, omdat ze gewoon geen geld hadden. en ik zie ik ook helemaal niet waarom dat niet altijd zou kunnen blijven doorgaan.

Waarom kon de kerk in Macedonië niet tot in eeuwigheid voor de kerk in Jeruzalem kan blijven betalen? Ik zie daar geen probleem in. Als er meer geld is in Macedonië, dan doe je het in een vrachtwagen en dan verscheep je het naar Jeruzalem. De zelfstandigheid is helemaal geen doel op zich, denk ik. Ik denk juist dat afhankelijkheid een doel is. Afhankelijkheid van Christus en daar kan afhankelijkheid van een andere gemeente een deel

van zijn. Maar natuurlijk moet je wel zorgen dat je kerk de buurt afspiegelt en als de mensen die in de kerk zitten de buurt niet afspiegelen, dan ontstaat er een probleem, dus ik vind wel dat je leiderschap in de kerk dat die affiniteit moet hebben met de buurt of zelfs uit de buurt moeten komen, wat dat ook maar betekent. maar of ze nou perse weg moeten. Waarom? ik had mijn hele leven in die buurt kunnen blijven wonen, daar was niks mis mee geweest. Zo werkt dat in steden niet. Misschien kun je dat in dorpen doen, hoewel je dan nog steeds de mythe van de "gezegende kannibaal". Maar in een stad kun je dat nooit zeggen, want buurten zijn altijd heterogeen, daarom ben je nooit een vreemde eend in de bijt in de stad. Dus ik weet niet waarom je dan ook weer weg zou moeten.

Maar natuurlijk moet je aan de voorkant van de kerk representatief zijn. Het is goed als daar mensen zijn die de buurt afspiegelen. Als 80% van de buurt een hoofddoek om heeft, dan is het logisch als uiteindelijk iemand met een hoofddoek om een bepaalde leiderschapsrol krijgt in de kerk. Als het niet weggelegd is voor een vrouw om te leiden, dan kookt ze misschien het eten of krijg je na de dienst koekjes van en vrouw met een hoofddoek, maar de vrouw met de hoofddoek moet wel zichtbaar zijn in de kerk.

13. Je had al gezegd dat het mooi zou zijn als mensen zichtbaar zijn in de kerk. En we willen nu een aantal vragen stellen over leiderschap, maar voor we dat doen, willen we graag weten wat jou definitie daarvan is. Wat is volgens jou Leiderschap?

Er is een Bijbelse definitie van leiderschap, dat staat in de pastorale brieven. En dat is de definitie binnen de kerken in smalle zin. Sociologisch gezien is het anders. Je hebt verschillende vormen van leiderschap. Je hebt achter-de-schermen-leiderschap. Je hebt voor-de-schermen-leiderschap. De persoon die aan het woord is. De persoon die in zijn handen klapt en zegt: "stil allemaal het is Marietjes verjaardag, laten we een liedje zingen. Die persoon die in zijn handen klapt wordt in feite gezien als de leider. Dat is sociologisch gezien de persoon die het hardste schreeuw... En dat is vaak de persoon in wiens oor wordt gefluisterd: "kun je in je handen klappen en schreeuwen...". Er is natuurlijk ook een persoon die dat in het oor fluistert van degene die in zijn handen klapt. Die persoon is natuurlijk ook een leider, maar dat is een ander soort leider.

14. En als je naar leiderschap in de kerk/gemeente kijkt, spelen dan geestelijke gaven een speciale rol? of iets anders zoals discipelschap of het priesterschap van alle gelovigen. Zijn er nog voorwaarden aan te stellen?

Ik denk dat je voorzichtig moet zijn om mensen een leiderschapspositie geven die niet zijn geboren in de Geest. Mensen kunnen sociologisch gezien heel veel leiderschapskwaliteiten hebben, maar als ze niet wedergeboren zijn, dan denk ik dat je uit moet kijken met leiderschapstaken toekennen, zoals het organiseren van feesten, barbecues, bijbelstudies en kerkdiensten. Die dingen moet je eigenlijk laten doen door mensen die zijn wedergeboren, want die hebben grote invloed. Ik maak geen onderscheid tussen spirituele en niet spirituele kwaliteiten. Alle kwaliteiten zijn geestelijk en praktisch.

15. We hebben geprobeerd een beetje kunstmatig een trapje te maken van drie verschillende niveaus van leiderschap, namelijk taken, verantwoordelijkheid en visie. Zie jij dat onderscheid ook?

Ik vind dat wel een beetje platonisch is, een beetje een dualistische kijk op de wereld. Alsof de materiële dingen op de laagste treden van de trap staan, dan de geestelijke dingen. Als de Bijbel spreekt over een gebrek aan visie, dan gaat dat over de visie op God. Vaak is een profetische visie in de bijbel niet om een weg uit te stippelen, maar om je te gericht te houden op God. En ik denk dat je dat van elke gelovige moet vragen. er zijn verschillende vormen van taken. Er is een onderscheid tussen ouderlingen en diakenen en het lijkt erop dat diakenen degenen zijn die de tafels bedienen en dat ouderlingen degenen zijn die zich overgeven aan het brengen van het woord. Ik zou een onderscheid willen maken, maar ik

zou ze niet 1 en 2 willen noemen, maar ik zou ze naast elkaar willen zetten. Er is onderscheid. Het is iets anders om te kunnen koken, dan om te kunnen preken.

16. Dit doet me denken aan een stukje in Handelingen, waar de apostelen merken dat de zorg voor de weduwen en wezen ze veel tijd kost, zodat ze niet veel tijd meer hebben om te preken. Dus dan stellen ze anderen aan om voor de weduwen en wezen te zorgen. Onder andere Stefanus leggen ze dan de handen op en hij wordt vervuld met de Heilige Geest en het eerste wat hij doet is preken, dat waar hij juist niet voor aangesteld is.

Ja, ik heb ook wel eens mensen aangesteld als diaken, die dan vervolgens alleen maar met mensen gingen koffiedrinken en hen over Jezus vertellen en ik was dan degene die de koffie maakt. dan denk ik wat werkt dat werkt.

17. Je had het erover dat de mensen in de kerk een afspiegeling moeten zijn van de wijk. Hebben jullie dat ook geprobeerd met de leiders?

Ik hou niet van karaoke. En dat was een culturele kloof in de buurt. Armere mensen houden van karaoke en de wat rijkere niet. Het was belangrijk dat er mensen de leiding nemen in het organiseren van karaoke en dat kon ik dus niet doen. dus we hadden mensen in het leiderschap van de karaokeavond op de achtergrond en in het publiek, van de middenklasse, die waren etnisch op de achtergrond. Al de andere groepen waren ook wel vertegenwoordigd in het leiderschap. met de bengaalse groep, dus de moslims, was dat het moeilijkst, omdat die groep in feite niet tot geloof kwam, maar dan zijn er andere vormen van leiderschap. Hoewel ik net heb gezegd dat je moet uitkijken met leiderschap door mensen die niet geloven moet je ook wel eens uitstappen in geloof, dus zeggen: "we vragen deze persoon om iets te organiseren", hoewel die persoon nog niet tot geloof is gekomen, in de hoop dat het een soort belofte is dat die persoon tot geloof zal komen. In de kerk is er bijvoorbeeld een international language club, gestart door een bengaalse jongen, die daar gevoel voor heeft. Dat is ook de enige reden dat het gestart is. Hij heeft er tijd voor en zin in op natuurlijke wijze. Die jongen wil dat graag en dat is een bepaalde leiderschapskwaliteit die die jongen laat zien, dus laten we het daarom maar doen.

18. Bij andere projecten komen we tegen dat er mensen zijn die laag opgeleid zijn en/of minder sociale vaardigheden hebben meegekregen. het is dan lastig om ze de leiding te geven, omdat ze dat niet geleerd hebben. Komen jullie dat ook tegen? of andere valkuilen of dingen waar jullie tegenaanlopen?

Jazeker, bijvoorbeeld plannen is iets wat veel mensen niet kunnen. Veel mensen hebben ook geen agenda. Ik wel. Als ik een afspraak maak, dan zet ik dat in mijn agenda. Soms valt het uit, maar meestal kom ik die afspraak ook na. Mensen in een andere sociale klasse kunnen dat niet. Die kunnen niet een afspraak maken en dat dan volgende week nakomen. Dan zijn ze er gewoon niet of zijn ze er maar 20% van de tijd. Daar moet je dus iets voor bedenken om dat goed te laten lopen om die twee verschillende culturen, een van plannen een van niet plannen met elkaar om te laten gaan. Dus heel veel dingen moeten een beetje spontaner gebeuren, dus je organiseert niet iets voor over een week om acht uur, maar iets voor vanavond. dan werkt het, dan vergeten mensen het niet. Dat is een culturele tegemoetkoming in de manier van denken. Of bijvoorbeeld je zorgt de dienst niet te lang duurt, zodat mensen een sigaretje kunnen roken. Dat soort dingen. Ik leg altijd alles uit, ik gebruik geen moeilijke woorden of als ik een moeilijk woord gebruik, dan leg ik het uit. Je kunt bijvoorbeeld iemand vragen: "kun jij volgende week iets zeggen in de dienst over dit of dat?" dan kun je er op rekenen dat die persoon die dag ziek is. Je kunt ook daar staan en vragen: "wie wil er iets zeggen?". De kans dat die persoon dan iets zegt is groter. Dan is ie niet ziek. Waarom zou je hem door al die pijn en moeite moeten laten gaan van wakker liggen omdat-ie iets moet zeggen, als je ze ook gewoon de microfoon kunt geven, wat een beetje meer flexibiliteit van mij vraagt. Zulke dingen. Dus ja, veel valkuilen.

19. Heb je zelf een bepaalde manier of stijl van leiderschap?

Consulterend zou ik zeggen. Ik ben een soort persoon, waar natuurlijk mensen achteraan lopen. Als je een tijdje in een groep staat en het kristalliseert zich uit, dan draait dat normaal naar voren. De persoon die het hardste schreeuwt, zeg maar. Maar voor mijn gevoel moet ik daarvoor heel erg openstaan om te luisteren naar mensen en te horen wat ze zeggen, hoe het moet gaan. Ik ben presbyteriaan. Ik geloof niet dat er een dominee is die de baas is, ik geloof dat alle ouderlingen het zelfde gewicht dragen binnen een groep van leiderschap. Ik geloof ook niet in democratie. Dus, denk ik dat ik als de ouderling die de hardste stem heeft, wel moet luisteren naar andere ouderlingen die dat niet hebben en ook naar andere mensen in de gemeente.

Ik denk dat leiderschap... hoe je dat doet is ontzettend belangrijk.

20. heb je je daarbij ook aangepast aan je omgeving?

Ik denk dat je je allereerst moet aanpassen aan jezelf. We zijn in zonde ontvangen en geboren en ik denk dat we het liefste alleen naar onszelf luisteren. We zijn allemaal egoïstisch. Dus ik denk dat het niet een kwestie van aanpassen aan je omgeving, maar aanpassen aan het woord van God. dus luisteren naar God en vertrouwen dat Hij door andere mensen spreekt en niet alleen door jezelf. Aanpassen aan je omgeving in een psychologisch concept, wat natuurlijk goed is, maar een theologisch concept is dat ik me allereerst moet aanpassen aan God. En dan heb je natuurlijk alle vragen over besnijdenis. Zoals Paulus Timoteüs laat besnijden en Titus niet. Dat zijn beslissingen die je moet maken om je aan te passen aan de omgeving

De kinderen hebben Arabische namen, dat is een aanpassing aan de omgeving. Zelf heb ik niet laten besnijden, dat is een ding dat ik niet heb gedaan. Terwijl de omgeving dat wel is. Moslims zijn natuurlijk besneden. Maar ik eet wel hallel, meestal, maar niet altijd, want het is natuurlijk niet mijn regel, maar het eten in de kerk en het cafe was wel hallel. En de muziek... als ik drie liedjes draaide, zou ik een bengals liedje draaien, een arm blank liedje draaien, een professioneel liedje draaien en het vierde liedje zou dan een Afrikaans liedje zijn bijvoorbeeld. Bij ons in de kerk is 20% Zuid Afrikaan, dus zou ik ook 20% Zuid-Afrikaanse muziek draaien. Zulk soort dingen

21. Hoe kies jij leiders uit?

Ik lees de passages in de bijbel. in Timoteüs, maar ook in Exodus...26 ofzo, waar Jetro en Mozes spraken. Je leest wat de kwalificaties in de Bijbel zijn voor een leider. dan kijk ik om mij heen in de kerk en dan stel ik mensen voor en dan kan de kerk daarover stemmen. Het is dus in feite een combinatie van benoemen en kiezen. Want als je de kerk alleen laat kiezen...wie zijn de kerk? Zijn dat de mensen die al belijdenis van hun geloof hebben gedaan of zijn dat ook de mensen die bij de kerk komen. Het is heel moeilijk om dat onderscheid te maken. Als het goed is, is de helft nog niet gelovig. Bij ons was dat ook duidelijk het geval dat de kerk heel groot was, maar niet iedereen was gelovig. En dan kom je als je een paar grote families hebt... arm blank werkt in hele grote familiestructuren, dan kun je makkelijk hebben dat de helft van je kerk uit twee families bestaat. Als een iemand van die familie in de kerk zit, dan kiest de familie voor die persoon. Maar is die persoon de meest geschikte volgens de passage van Timoteüs, daar moet je eerst naar kijken en dat moet je die persoon eerst voorleggen en de familie ook. Je doet dat niet achter de schermen. je zegt dan: "natuurlijk willen jullie graag voor Richard stemmen, maar Richard is nog een beetje...het feit dat hij nog met verschillende vrouwen slaapt, betekent eigenlijk dat hij gediskwalificeert zou zijn volgens de Timoteüspassage, dus ik wil heel graag dat Richard ouderling wordt, maar ik wil eerst dat hij minder kinderen krijgt bij verschillende vrouwen en dat hij zich op een vrouw gaat concentreren. Dat staat in de Bijbel en als mensen al tot geloof zijn gekomen dan nemen ze dat we lals autoriteit.

22. Kijk je ook nog naar bepaalde eigenschappen of kwaliteiten? buiten dat...

Niet buiten die geestelijke dingen. Bijvoorbeeld er was een jongen in het leiderschap van de kerk die zelf niet kon kiezen voor een vrouw. Hij kwam niet tot een vrouw. Als je hem zou vragen: "wil je deze brief voor mij posten?", dan zou dat maanden duren, zeg maar. Zo'n jongen. Maar hij was ontzettend wijs. Als je hem zou vragen: "wat denk jij nu van deze situatie?", dan zou hij daar een antwoord op hebben als je met hem in een kamertje zat, maar als je zou vragen: "kan je het me e-mailen?", dan zou hij het je nooit e-mailen. Hij kon dus advies kunnen geven, dat is een bepaalde leiderschapskwaliteit, maar dat werkt alleen in het lichaam. Als je hem zou vragen: "kun jij die persoon bezoeken en hem of haar dat profetisch advies geven?", dan zou hij er niet aan toekomen. Ik zou daar wel aan toekomen, maar ik heb dat advies niet, want ik heb het aan hem gevraagd. zo moet je samenwerken.

23. In een wijk hebben mensen te maken met allerlei soorten leiders op allerlei verschillende manieren, bijvoorbeeld ambtenaren of wijkagenten. Dat heeft te maken met het beeld dat mensen van leiders hebben. Wat voor leiders kenden de mensen in deze wijk?

Gangsters, dus goede drugdealers, dat zijn de bekendste leiders in de buurt en ook niet-gangsters, maar "wheelerdealers". Dat zijn ook gangsters, maar dan op een lager niveau. Het zijn "delboys"... mensen die het wel even regelen. Als je een nieuwe band moet voor je auto, dan ga je niet naar de garage, maar dat regelt hij dat wel even voor je. Dan zijn het niet gangsters, maar die band is wel gestolen, het komt van een gestolen plaats. Dat zijn wel de leiders in de buurt, de man die het wel even regelt. Ik weet niet wat het Nederlands woord is, maar je weet wel wat ik bedoel, regelaars. Die staan ook altijd bij de bar en andere mensen kopen een biertje voor ze. Het zijn altijd de mensen die heel hard lachen in een café. En ze komen bijvoorbeeld net terug van Ibiza. Die mensen hebben een heel goed leven. Alles gaat altijd goed met ze. Ze hebben gouden kettingen enzo. om ze nou gangsters te noemen, dat is wel een groot woord, maar ze zijn natuurlijk wel betrokken bij allemaal zwarte praktijken. Dat zijn vaak de jongens waar iedereen verliefd op was op school. Bij de professionals heb je de mensen die heel hard werken. Voor de bengalen zijn het de mensen die in het moskeebestuur zitten. En voor de rondreizende groep, zijn die mensen meer op het internet te vinden. die mensen zijn niet in de buurt. Ze zijn niet zo op de buurt gericht. Het zijn de mensen die nu iets te zeggen hebben op het internet. De Rick Warrens van deze wereld, die een boekje schrijven, dat dan een paar maanden heel populair is. Die leiders komen niet uit de buurt.

24. Je hebt dus verschillende ervaringen met leiders. Heb je daar nog iets mee gedaan in de kerk? Dat ze bijvoorbeeld eerst een ander beeld moesten krijgen ofzo?

Ja, bijvoorbeeld best wel pusherig zijn in het benoemen van een leider die niet heel charismatisch was in zijn voordracht. Want het klassieke beeld van een leider is een man met een zeker charisma. De persoon die het hardste schreeuwt, die het dichtst bij de bar staat en die altijd het eerste biertje krijgt. Terwijl dat in de kerk niet de belangrijkste kwalificatie is voor een leider, maar is het luisteren naar God, dicht leven bij God. Dan zijn het mensen die heel stilletjes zijn en niet zo hard kunnen schreeuwen. En mensen die altijd het kleinste koekje of helemaal geen koekjes krijgen van de schaal en toch leider kunnen zijn.

25. Kies je dan ook speciaal counter-cultural?

Ja, ik denk het wel en soms dan als een soort tegemoetkoming, dan moet je die sprekers even vertalen. dus als ze dan preken dan is het soms nodig om het drie minuten op te sommen in wat hard geschreeuwde woorden. Dan vang je toch ook weer de mensen die niet kunnen luisteren naar mensen die niet heel charismatisch zijn, maar dat moeten we ook leren. Ik denk dat we te veel vragen van onze sprekers om charismatisch te zijn.

26. Heb je ook leiders opgeleid? kan je daar iets over vertellen?

Ja, heel veel. Ook mensen in het cafe. Ik ben ook twee andere cafés begonnen. Dus ik denk wel honderden. Ook omdat ik daar dertien jaar zat, natuurlijk.

27. Ook binnen de kerk?

De kerk is natuurlijk heel groot. De andere leiders zijn op twee na door mij getraind.

28. En hoe heb je dat gedaan? heb je daar speciale tactieken voor?

Helemaal geen tactiek.

29. Maar je hebt natuurlijk wel het verschil tussen iemand instructies geven of iemand meteen in het diepe gooien.

Ja in het diepe gooien, dat is het meer. Ik geef mensen ook heel veel tijd.

30. Stuart Murray liet het woord "Apprenticeship" vallen. Wat vind je daar van?

Ja, je kunt niet iemand in een lokaal stoppen. Iemand moet zien hoe het gaat en daar zijn eigen visie op ontwikkelen. De jongen die nu de kerk leidt die heeft een tijd meer gepresteerd dan ik. Hij heeft een tijd voor leiderschap naar mij gekeken. Twee jaar hebben we langs elkaar gewerkt, waarbij hij steeds meer van die rol overnam. En nu leidt hij de kerk als de leider-ouderling, zeg maar. De ouderling die het meest zichtbaar is in de kerk. De dominee, noemen sommige mensen dat.

31. En heb je er bewust voor gekozen om twee jaar samen te werken en het dan af te bouwen?

Ja, tenminste, ik zou niet weg gaan als er niet iemand was die die leiderschapsrol zou kunnen overnemen. Na een tijdje dacht ik "dit gaat wel werken". Je kunt niet weggaan op het moment dat de ander aankomt. Natuurlijk, vanuit God gezien, ben je niet onmisbaar. Maar je wil het voorzichtig doen, dus dan blijf je tot je denkt: "ze kunnen het alleen".

32. Heb je dat speciaal vorm gegeven? Bij dominees heb je bijvoorbeeld een dienst dat ze ingezegend worden...

Ik denk dat dat na twee jaar niet zo hoeft. Je stelt aan de gemeente voor om die persoon aan te trekken en te betalen. Die persoon gaat eerste met jouw op huisbezoeken en dan alleen op huisbezoeken. De laatste twee jaar wat het vaak zodat ik preekte en hij de dienst leidde of dat hij preekte en ik de dienst leidde. Dan zien mensen gewoon dat je samen voorstaat en dat jij hem vertrouwt. En hopelijk vertrouwen andere mensen die alleen jou vertrouwen die persoon dan ook. Dus vertrouwen laten zien in die persoon. Het voordoen. Zo'n dienst was niet echt ons ding. We deden niet aan speciale diensten.

33. Je zei net dat je niet geloofde in democratie, maar je had het bijvoorbeeld wel over bepaalde dingen waarvoor gestemd werd. Wat vind jij dat een goede manier van beslissingen nemen en machtverdeling.

Nou het model dat ik in gedachte heb is het model waarbij een groep mensen zijn aangesteld als leiding van de kerk. Die groep maakt de meeste besluiten. Dan bidden ze, denken ze na, consulteren ze met de kerk en dan nemen ze een beslissing.

34. Zijn die mensen dan ook gekozen door de kerk?

Soms wel, soms niet. Bevestigd meer dan gekozen. Democratie is niet een bijbels systeem, maar je kunt het wel gebruiken. Er is niets mis mee in een politeke setting, maar in de kerkelijke setting denk ik dat je gedeeltelijk profetisch te werk moet gaan, waarbij je luistert naar wat Gods zegt en naar wat de mensen zeggen, maar niet alleen naar wat de mensen zeggen.

35. Hoe hebben jullie in verhouding gestaan met andere kerken? Met denominaties, maar misschien ook met plaatselijke kerken?

Ik probeer altijd initiatief te nemen en samen te werken met plaatselijke kerken. Dat kost tijd, daar moet je tijd in investeren. Ik zeg altijd: probeer 20% van je tijd te in te vullen met netwerken.

36. Vind je dat het erbij hoor als een missionair project op een gegeven moment toenadering zoekt tot een denominatie en je daarbij aansluit?

Natuurlijk is de tijd van denominatie een beetje over, maar dat betekent niet dat de tijd van de kerkverbanden voorbij is. Een kerk kan nooit alleen staan, volgens Johannes 17, volgens het hele handelingenplaatje. Er moet samenwerking zijn, hoe je dat ook regelt. Alleen samenwerkt met Christelijk Gereformeerde kerken in de stad of in het hele land of met de kerken met jou in de buurt.

37. Ik kan me voorstellen dat je begint met een bepaald idee of een droom en je kunt dingen tegenkomen waardoor dat verandert. Ben jij er naar toe gegaan met een bepaald idee van "dit wil ik bereiken"?

Nee. Ik hou wel van goede koffie, dus ik wou wel een café hebben waar goede koffie werd geschonken, dus zulk soort idealen had ik wel natuurlijk. Nog steeds wel, maar niet echt veel groter dan dat. Ik hou van drukte en plaatsen waar veel mensen zijn. Ik vind dat Christenen zichtbaar bezig moeten zijn in de stad, dat is mijn ideaal. Zichtbaar iets goeds doen in de stad. Hieronder is een lege videotheek, dat je dan praat met mensen: "moeten wij iets doen met die videotheek?". "Kunnen we daar de stad mee helpen?".

38. We hebben het erover gehad dat je het beeld naar buiten toe heel belangrijk vond. Dat mensen uit de wijk in een leiderschapspositie zitten, maar ik kan me voorstellen dat er ook situaties zouden zijn, bijvoorbeeld in andere gebieden, waar het heel kunstmatig zou kunnen zijn om te streven naar leiders uit een bepaalde doelgroep of wijk...

Ik geloof niet dat het een doel op zich is. De leiders moeten bij God horen, dat is het belangrijkste.

8. Groepsgesprek met verscheidene mensen van Urban Expression UK.

Inleiding:

In mei 2009 waren een aantal mensen uit projecten die aangesloten zijn bij Urban Expression UK in Nederland. Vanwege de beperkte tijd was een interview met elk van hen niet mogelijk. Een goed alternatief was om ze als groep een aantal vragen voor te leggen en hen te vragen hier zelf de belangrijkste punten uit te halen. De verschillende mensen konden elkaar zo aanvullen en bevragen. Ook Matthijs en Lindsey Vlaardingebroek waren bij het gesprek aanwezig.

De volgende vragen zijn aan de geïnterviewden voorgelegd

1. Wat voor ervaring heb je met lokaal leiderschap? Mensen binnen de kerk maar ook mensen uit de gemeenschap?
2. Welke stappen moeten worden gemaakt om het leiderschap in een innercity van de kerkstichtersteam over te dragen aan de "oorspronkelijke bewoners"?
3. Welke aspecten verdienen aandacht tijdens dit proces?
4. Hoe train je mensen in de innercity?

1. Ik weet niet of er nieuwe vragen komen en het dus nodig is maar misschien in de toekomst. Het zijn heel wat vragen die we niet allemaal kunnen behandelen. Ik ben vooral geïnteresseerd in aspecten die extra aandacht verdienen, ervaringen en hoe leid je deze mensen op. Misschien kunnen we het vooral over deze vragen hebben.

Jim: Dat zijn goede vragen. Vragen waar we waarschijnlijk allemaal nog antwoorden op aan het zoeken zijn.

2. Ja, het is mogelijk dat jullie nog niet allemaal in een fase aanbeland zijn dat jullie hier ervaring mee hebben, maar het is ook nuttig voor mij nog niet zo ver zijn dat jullie

Jim: Het is interessant om dat te horen ja. De mensen hier komen uit projecten die zich in verschillende fasen bevinden en het is interessant om elkaars ervaringen te horen over het ontstaan van inheems / lokaal leiderschap en het begeleiden van lokale leiders.

Ik zal een globaal overzicht geven en dan kunnen daarna de teams daarna hun ervaringen delen.

Ik denk dat het eerlijk moeten toegeven dat we moeten toegeven dat dit een van de zwakke punten is van Urban Expression. We hebben hier nog niet grote successen gezien op dit terrein. Maar ik denk niet dat Urban Expression hier de enigste in is. Dat is mijn eerste reactie.

Ik denk dat het probleem voor Urban mission en vooral voor kerkplanting altijd het volgende is geweest. Waar vinden we lokale leiders en als we ze vinden, hoe trainen we hen en op welke manier kunnen we hen op een goede manier de verantwoordelijkheden overdragen. Onze ervaringen uit de afgelopen 12 jaar. Toen we begonnen in Shedwell was het ook ons streven om vanuit de gemeenschap te zoeken naar inheemse leiders. Bijna vanaf het begin probeerde we hen te identificeren. Dit deden we door in de gemeenschap te kijken naar wie er leiderschap kwaliteiten hadden. We kwamen hen tegen op verschillende plekken. Sommige waren jeugdwerkers, andere waren mensen die net christen geworden waren en bij wie je de gaven voor leiderschap zag. Al heel snel kwam dat bij deze mensen naar boven. We probeerde om deze mensen zo vroeg mogelijk te ontdekken en baden heel veel voor hen. Dit deden we vaak al voordat we hier ooit met hen over gepraat hadden. Dit was het eerste wat we deden.

Er waren 2 of 3 mensen die we al snel identificeerde als mogelijke leiders. Niet heel snel, maar binnen de eerste paar jaar nadat we naar de gemeenschap geluisterd hadden enzovoort. Een van hen was geen christen en is nog steeds geen christen, dus daar wachten we nog steeds op. We zijn daar natuurlijk niet meer en het leven gaat door, maar het is nog steeds een gebed. De 2 anderen waren mensen die christen werden en bij nader inzien hebben we wat fouten gemaakt door hen te snel en te veel leiderschapsverantwoordelijkheden te geven. De uitwerking hiervan was dat het ze bijna wegjaagde. Maar er was een soort balans gaande. Aan de ene kant waren hun bijna aan het vragen om het leiderschap, maar als ze die kans gegeven werd dan krompen ze ineen en worstelde ze met het feit dat er aan hun gevraagd was om verantwoordelijkheid te dragen. Dat stelde ons voor een moeilijke situatie. Wat moeten we hiermee. Aan de ene kant lijkt het ons goed om hun verantwoordelijkheden te geven, maar ze konden daar niet mee omgaan. Er waren zelf een paar situaties waar dit niet goed ging. Dan vroegen we iemand om de leider te zijn, maar uiteindelijk liep het uit op niks. Er waren dus wat slechte ervaringen. Het derde punt zeg ik vanuit een les die wij getrokken hebben. Een van de problemen was het niet kunnen overtuigen van de rijpe christenen om risico te nemen en de jongere christenen in het leiderschap te vragen. Gedeeltelijk denk ik dat het te verklaren is vanuit de slechte ervaringen die we al hadden. Daardoor hebben we in een later stadium scherpe discussies gehad over of iemand wel of niet volwassen genoeg was om bij het leiderschap te betrekken. Sommige dachten dat het wel zou kunnen en andere dachten dat ze daar nog niet klaar voor waren en uiteindelijk zijn ze niet gevraagd. Dat waren een beetje de hoofdlijnen. Niet allemaal positief, maar misschien kunnen andere er van leren.

Matthijs: Je hebt mij ook weleens verteld dat sommige geschikte kandidaten verhuisde. Omdat ze christen werden en hun leven beter op de rit stond kregen ze een baan, verhuisde en werden lid van een andere kerk.

Jim: Ja dat klopt, we verloren hier wat mensen door. In een geval hadden we al onze hoop op een persoon gezet en we regelde wat training en wij dachten dat het een goede leerschool zou zijn, maar ze kwam daarna niet meer naar onze kerk en vond een plekje binnen een andere christelijke organisatie.

Lindsey: Ik ben geïnteresseerd in wat je net zei. Je vertelde dat je mensen wat verantwoordelijkheden gaf en dat het fout ging. Wat voor dingen gaf je hun om te doen.

Jim: Eigenlijk waren het kleine dingen. We komen op een zondag bij elkaar. Je weet wat we altijd doen. Volgende week zijn wij er niet zou jij de avond willen leiden? Eigenlijk vrij kleine dingen, maar voor hun veel en veel te grote verantwoordelijkheden en voor de handliggend werd het niks. Ze gaven zelf aan dat ze verantwoordelijkheid wilde dragen, dus gaven wij ze die kans. Maar als het zo ver was dan konden ze daar niet mee omgaan, het verlamde hen. Het was een brug te ver en daarna moesten wij scherven rappen omdat ze dingen dachten zoals we hebben jullie in de steek gelaten. Het koste veel tijd en moeite om deze mensen weer bij de groep te trekken.

Lindsey: Ik was geïnteresseerd in de niveau van de verantwoordelijkheid.

Jim: vooral dingen op zondag.

Matthijs: Hebben ze ook dingen geprobeerd toen jullie erbij waren. Zodat ze eerst 2 of 3 keer mochten oefenen als jullie er waren voordat ze dingen zelfstandig gingen uitvoeren?

Jim: Dat is een goede vraag. Nee dat hebben we nooit gedaan. Waarschijnlijk zou dat een beter leerproces voor hen zijn. Dan kunnen ze een aantal keer samen kunnen werken voordat je hun al de verantwoordelijkheid geeft. Wij waren vrij naïef en onervaren.

Pam New heathen Manchester: In onze pogingen om kerk te zijn, gaf God ons een aantal alcoholisten om mee te werken. Een daarvan is Brain. Hij kreeg een relatie met God tijdens een afkickprogramma en contacten met mensen. Vanaf dat moment zijn we bezig met discipelschap.

Onze kerk bestaat op dit moment uit het team en 2 lokale mensen. Het leek ons goed dat er is niet echt een team meer is, dus zijn we met elkaar kerk. Mijn vader, die deel uitmaakt van het team, is degene die het sterkst een leiderschapspositie weggelegd ziet voor Brain in de toekomst.

Dat wil niet zeggen dat hij een leider zal worden in onze kerk omdat hij ook niet in de buurt woont, maar Brain in nu 6 of 7 jaar een herstelde alcoholist en hij houdt ervan om andere alcoholisten die aan het stoppen zijn te bemoedigen en hij is ook heel enthousiast over het AA-programma. Mijn vader is bewust bezig met het leggen van relaties met organisaties in de stad waar hij zou kunnen helpen. Heel bewust kiezen we ervoor om hem samen te laten werken met organisaties en niet iets nieuws op te starten of hem zelfstandig iets te laten doen, maar te kijken waar hij mensen kan helpen die met vragen en zaken rondlopen waar hij hen verder zou kunnen helpen, zodat hij ervaring krijgt met het helpen van mensen. Daarnaast leeft hij in een Court Shelter Accommodation. Dat is een plek waar je wat ondersteuning krijgt. Meestal wonen daar oudere mensen en mijn schoonmoeder woont daar ook. Zowel Brain als mijn schoonmoeder werden tenders representatiefs (soort begeleid wonen) en mijn schoonmoeder is gestart met iets wat zij kerk noemt voor de mensen die daar wonen. Ze komen nog maar twee weken bij elkaar. Het is nog heel basis. Ze komen bij elkaar en een of twee mensen zijn tot nu toe gekomen. Maar wij zien het als een mogelijkheid waar Brain kan leren en zich natuurlijk kan ontwikkelen. We hebben niet tegen hem gezegd dat we hem een aantal vaardigheden gaan aanleren en dat hij daarna de leider is, maar spontaan raakte hij daarbij betrokken. Voor ons gaat het om de kansen zien in de levens van mensen en de leermomenten en het leerrendement optimaliseren en vervolgens vanaf de zijlijn hem ondersteunen bij alles waar hij al mee bezig is in zijn leven. Het is interessant om te kijken hoe zich dit gaat ontwikkelen. Misschien wordt het ooit een gemeentestichtend project, misschien ook niet, maar dit is de enigste ervaring die wij nu hebben.

Maar in termen van training, special voor mensen die niet vertrouwd zijn met een boek en voor wie het schoolsysteem niet werkte, gepast was en teleurgesteld zijn hierin werkt het niet om ze naar school te sturen. Het zal ook meer tijd, energie en inzet kosten om deze mensen iets te leren. Je moet continu alert zijn en kijken welke mogelijkheden zich voordoen om deze mensen verder te helpen. Bij Brain is dat makkelijk. God heeft ons een makkelijke persoon gegeven om mee te werken, maar er zijn andere personen die heel chaotisch zijn en met wie het veel moeilijker is om te werken. En ik weet niet of deze mensen het in zich hebben om een leider te worden.

Afgelopen zondag hebben we als team een toeristenwandeling gemaakt door Manchester. Gary en zijn vrouw waren hier ook bij. We deden dit om te ontdekken en na te denken over hoe God werkt en gewerkt heeft in Manchester. Brain en zijn vrouw waren hier ook bij en toen we het hadden over een gedeelte waar vroeger krotten en fabrieken stonden vroeg hij om een boek dat daarover ging. Hij vroeg om een geschiedenisboek. Wat ik net zei over mensen bij wie een boek niet werkt klopt ook niet altijd. Ze willen wel graag leren. Als het een onderwerp is waar ze graag iets over willen weten dan gaan ze er wel op zoek naar informatie.

3. Is hij deel van het team en op welke manier hebben jullie hem gevraagd?

Pam: Hij is geen deel van het team. Hij hoort bij de kerk. We geven hem dus geen verantwoordelijkheden zoals het leiden van de kerk. Meestal is de kerk heel informeel en he

ik niks voorbereid. Wat ik vaak doe is dat ik hem de vraag stel: Brain, heb je deze week iets in de Bijbel gelezen wat je niet snapt of waar je een vraag over hebt? Meestal heeft hij wel een vraag over iets wat hij gelezen heeft. Bijvoorbeeld dat hij iets uit Openbaringen niet snapt. Dan raad ik hem aan om iets anders te gaan lezen en dat we nog wel een keer over Openbaringen gaan praten als hij verder is en nu een van de evangeliën moet lezen. Omdat hij een alcoholist is geweest is zijn geheugen niet zo goed. We hadden een keer een hele avond een bijeenkomst waar we nadachten over een naam voor de kerk. We dachten aan de Living Stones. We hebben een hele avond hierover gepraat en ik had allerlei creatieve dingen gedaan met stenen om het visueel te maken. Brain was helemaal enthousiast en vond de naam en de gedachten erachter heel goed. Zes maanden later kregen we de mogelijkheid om een oude winkel te gebruiken en ik zetten net boord met de naam neer en hij vroeg: Wat is dat? Dus ik legde uit dat het de naam van de kerk was en Brain antwoorde en zei. Ik wist niet hoe de kerk heette. Ik dacht dat het Newthen head club church heette. Hij kon zich die hele avond niet meer herinneren waar we het over de naam gehad hebben. Soms lijken ze heel enthousiast, maar net zo snel als ze enthousiast te maken zijn voor ideeën vergeten ze deze soms ook weer.

Matthijs: Vinden jullie dat Urban Expression na zou moeten denken over de vraag hoe leiderschap in de kerk eruit zou moeten zien? Ziet het in de binnenstad er anders uit dan in een middelklas gemeente en wat zouden de minimale vereisten zijn waaraan iemand moet voldoen voordat je hem vraagt om leider te worden? Moet hij kunnen lezen, schrijven, organiseren, aan welke voorwaarden moet hij voldoen kun je deze aan iemand aanleren? Dat zou interessant zijn om te weten denk ik.

Op de achtergrond stemmen verschillende mensen in door te hummen.

Gary teamleader of Urban Expression Victoria park in Manchester: Het is een beetje raar om te zeggen, want de kerk start op zijn vroegst in 2010. Voordat ik naar Manchester kwam in september 2008 was ik zeven jaar lang de voorganger van een kerk in Londen. Daarvoor was ik een leider in business en ik trainende business leiders, leiderschapvaardigheden. Ik heb altijd twee opvattingen in mijn achterhoofd die volgens mij belangrijk zijn om te realiseren. De eerste is de leiderschapsvereisten in een nieuwe of fresh Expression church anders zijn dan in een gevestigde, traditionele kerk. Een voorbeeld; Je hoeft niet te kunnen preken, spreken, te onderwijzen of een theoloog te zijn om een leider van een kerk te zijn, andere mensen kunnen dat doen. Ook denk ik niet dat er zoiets als een geboren leider. Het is belangrijk dat een leider bepaalde kwaliteiten wel heeft zoals integriteit en bereidheid om te leiden en de rest kan worden aangeleerd. Het hoeft niet perse aangeleerd te worden op een academische manier. Het kan geleerd worden door DVD's of een op een. Ik denk dat de vraag welke vaardigheden mensen moeten hebben voor leiders, voor deze kerk op dit moment gaat over de juiste mensen op de juiste plek op de juiste tijd.

Pam: een voorbeeld uit de kerk in oost Londen. Dit gebeurden nadat ik daar weg was gegaan. Een persoon die al christen was, maar betrokken raakte bij de kerk ging groeien in haar geloof. Dit gebeurden door curcussen, liefde en betrokkenheid van de kerkmensen bij haar leven. Langzaam begon ze te groeien. Heel natuurlijk nam ze iemand onder haar hoedde die ook betrokken raakte bij de kerkelijke gemeenschap en ze ging hetzelfde doen met haar als wat er met andere haar gedaan was. Een van de kerkleiders vertelde mij dat zij dit niet gepland hadden en dat het geen onderdeel van hun visie was, maar het was heel bemoedigend voor hen. Dat de basis die hun uitgeleefd hadden ook door andere uitgeleefd werd. Ze hadden er niet over nagedacht, maar wat ze er voeren en ontvingen was het resultaat van een gezond stukje groei en op een natuurlijke manier werd uitgefilterd wat hun deden en dat sijpelde door in hun levens en zij doen hetzelfde bij andere mensen. Je kunt een intention (opzet, voornemen) maken om uit te leven wat jij wilt dat potentiële leiders uitleven zodat hun weer uitleven in de levens van andere mensen.

Lindsey: Ik vind dat je een hele interessante vraag hebt. Wat heb je nodig om een leider te zijn. Wij bevinden ons nu in een proces waarin we nadenken over: Hoe draag je een gevoel van verantwoordelijkheid en degelijke dingen over op een groep. Op dit moment hebben we regelmatig kerkvergaderingen. We hebben geen teambijeenkomsten meer. Iedereen is op

deze avonden welkom. Langzaam ontstaat er een vaste groep die komt en betrokken wil zijn in deze dingen. De laatste tijd ben ik aan het nadenken over het volgende. Drie dames die deel uitmaken van onze kerk zijn betrokken bij Maximin. In feiten runnen zijn Maximin, zij zijn het bestuur. Een deel van mij denkt. Waarom doen we zo moeilijk en wat zijn onze verwachtingen en wat is er zo anders aan wat hun binnen Maximin doen en wat wij in de kerk doen. Ze organiseren bij Maximin dagen voor de gemeenschap. Wie zijn wij om te zeggen dat ze nog niet klaar zijn, maar aan de andere kant zie ik dat in een familie, de kerk voor hun een plek is waar ze zichzelf kunnen zijn met al hun hebbeligheden en onhebbeligheden. Ze hebben nog een aantal hobbels voor zich in hun eigen ogen zijn ze er nog niet klaar voor om zulke verantwoordelijkheden op zich te nemen. Maar leiderschapsvaardigheden en management skills hebben deze vrouwen. Deze vaardigheden hebben ze dus wel, maar in de kerk mogen ze zwak zijn. Dat is wat de kerk ook voor hen betekend. Deze drie vrouwen horen zeker bij de kerngroep en kunnen heel goed taken uitvoeren die je ze geeft. Dus nu hebben we op zondag een roulatiesysteem en iedereen die wil kan een keer de liederen kiezen en leiden of een verhaal vertellen en als ze willen krijgen ze daar hulp bij. Dus we geven zo veel mogelijk taken uit de handen zoals organisatie, maar er is een andere niveau van leiderschap waarin je nadenkt over strategie en de pastorale zorg voor iedereen. Ik sprak een keer met Stefan Paas en hij heeft 6 jaar gewerkt met deze groep mensen hoe je ze ook wilt noemen. Mensen die niet goed kunnen leren aan de onderkant van de samenleving zitten, mensen met problemen en hij stelde de vraag of het ooit mogelijk was voor deze mensen om te functioneren zonder iemand die van buitenaf toekijkt en de vinger aan de pols houdt. Aan de ene kant is dat schelden in de wereld van kerkplanting. Aan de andere kant geeft het me wat ruimte om breder te kijken dan de tunnelvisie.

Vorig jaar had Stuart Murray het erover dat er verschillende soorten van kerkplanters zijn. Mensen die zo snel mogelijk weer verder gaan en mensen die 1 kerk planten en blijven. Ik ben zo'n laatste. Ik kan maar 1 kerk planten. Er zijn verschillende niveaus van leiderschap en verantwoordelijkheid en de grote vraag blijft. Ik weet niet waar die vandaan komt. Misschien is het een gebrek aan vertrouwen in hen.

Pam: Ik geloof dat bij kerkleiderschap nooit iemand in zijn eentje moet leiden. Het is niet goed als ik dat doe, en ook niet als Brain dat zou doen. Ik zie dus niet in wat er mis is met iemand die vanaf de zijlijn alles in de gaten houdt.

Lindsey; Zo in het verhaal wat ik schetste bedoel ik ook teamleiderschap.
Nick van stefford, cluwton???: Een van de vragen die ik heb als ik aan onze gemeenschap denk is: Wie bedoelen we wanneer we zeggen indigenous (oorspronkelijke bevolkingsgroep)? Mensen komen en gaan. Het is moeilijk om iemand te vinden die voor twee generaties in dit gebed woont. Hoe langer ik blijf hoe meer ik tot die groep ga behoren. Zeker als je incarnationeel (een van hun probeert te worden en hun vervolgens op hun manier probeert te benaderen) te werk gaat. Een lokale leider zou zeker niet de gemeenschap reflecteren. De gemeenschap is heel gefragmenteerd. De wereld wordt ook steeds meer gefragmenteerd. Voor ons is het moeilijk om inheemse leider aan te stellen. Ik denk dat het een doel is, maar dat we er ons niet aan moeten ophangen. De toekomst van de kerk hangt er niet vanaf en misschien lukt het niet en moeten we dat accepteren.

Pam: Dat ligt ook aan de gemeenschap. Wij werken in een stabiele monochrome gemeenschap. Voor ons is het misschien een belangrijker doel om naar te streven dan de in het Ebeid waar jullie werken en waar de samenstelling zo snel verandert.

Matthijs: maar Nick ga jij daar de rest van je leven blijven?

Nick: Ik weet het niet. Ik heb op dit moment geen plannen om ergens naartoe te gaan, maar ik weet het niet.

Matthijs: Wat gebeurt er als jij over een paar jaar wegens omstandigheden overlijdt en andere teamleden zich terugtrekken? Zijn er dan genoeg mensen die niet uit de middelklasse komen en niet gewend zijn om verantwoordelijkheden te dragen voor hun eigen leven die verantwoordelijkheden dragen voor zichzelf en de hele groep. Ben je bewust daaraan het werken?

Nick: Natuurlijk, maar ik weet niet of dit de enigste oplossing is. Natuurlijk moeten ze altijd onderdeel zijn van het leiderschap maar het wil niet zeggen dat als ik weg val er niet iemand anders mijn plek over kan nemen.

Paul Glasgow: Hier komt een andere vraag de hoek om kijken. Hier gaat het erom wat definieert succes. Dit hoeft niet een geval van falen te zijn. Dit was een vijfjarige poging om een kerk te stichten en om mensen kennis te laten maken met Jezus.

Matthijs: De vraag gaat is kunnen wij de mensen met wie we werken laten proberen tot hun volledige potentie te laten komen en misschien ook verantwoordelijkheid in de kerk te laten dragen.

Pam: De vraag is of er potentieel is. Zijn er mogelijkheden om deze mensen hun volledige potentieel te laten bereiken?

Ester Glasgow: Ik denk dat we continu een antenne moeten hebben voor mogelijke leiders en het is iets waar we continu voor moeten bidden, maar niet iets waar continu aan gewerkt hoeft te worden. God werkt zijn eigen plannen ook uit.

Naast ons werk gaan we soms naar Colplison???? Community Church. De man die dat leidt heeft geen formele opleidingen in kerkleiderschapstraining gehad. Hij heeft geen universiteit gedaan, of een zakenopleiding maar was verdiende zijn geld in de bouw. Hij is een van de beste sprekers die ik ken. Hij preekt ongeveer 20 tot 30 minuten erg interactief en heeft geweldige inzicht in de Bijbel. Hij heeft per ongeluk een kerk geplant. Hij is met een groep vrienden bij elkaar gekomen en daaruit is de kerk ontstaan. Niemand heeft ooit zijn potentieel gezien, maar de kerk is spontaan ontstaan.

Hij heeft nog weleens problemen met andere voorgangers die wel de universiteit gedaan hebben omdat hij niet in hun straatje past. Niemand heeft hem ooit getraind, maar God heeft het gezien en is zijn weg met hem gegaan.

Gary Manchester: De vraag was net wat is indigenus? Ik vind dat een spannende vraag. De omgeving waarin ik werkzaam ben lijkt een beetje op die van Nick. Bij Hanna??? In Newton heathen is het makkelijk om aan te wijzen wie dat is, maar in de wijk waar Nick werk zou dat ook een Pakistaan kunnen zijn. In de buurt waar ik werk zou dat een docent van de universiteit kunnen zijn uit Briston want hij woont al 20 jaar in de buurt. Dat is dus een goede vraag om over na te denken.

Lindsey vertelde over de drie dames. Iemand zei ooit. Als mensen je volgen ben je een leider. Wat Jim vertelde over mensen die moeite hebben met verantwoordelijkheid deed me denken aan het volgende. In Rick Warrens programma: 40 doelgerichte dagen en doelgerichte gemeente ligt een grote nadruk op het starten van kleine groepen bij mensen thuis. Hij zoekt geen kleingroep leiders, maar gastheren en vrouwen voor de kleine groepen. Zonder een verschil uit te leggen tussen leiders en gastheren willen mensen wel graag gastheren zijn, maar geen leiders.

4. U zei dat leiderschap er anders uit zou zien in deze kerken dan in middelklas kerken, kunt u een beeld schetsen hiervan?

Gary Manchester: Dat zou kunnen, maar ik zei dat leiderschap anders zou zijn in een fresh Expression church dan in een gevestigde kerk. Matthijs had het over verschil tussen

middelklas en innercity. Ik ben het met hem eens, maar ik denk dat Matthijs deze vraag ook beter kan beantwoorden.

Matthijs: hij kan mij nog het hele jaar vragen, dus misschien kunt u de vraag beantwoorden?

Gary Manchester: Ik denk dat het een goede vraag is om te stellen omdat we snappen dat een middelklas niet werkt in een innercity setting.

Paul Glasgow: Wat ik op dit punt interessant vind is wat Paulus schrijft in de gedeeltes in de Bijbel die gaan over leider zoals Timoteüs. Midden in de discussie over wat vereisten zijn voor middelklas leiders en lagereklasse leiders is wat de bijbel hierover zegt. Wat is volgens de Bijbel vereist voor alle leiders en hoe vertalen we dat naar onze kerk. Als Paulus zegt dat het een nee is dan zou je kunnen zeggen dat het contextueel is, maar hoe vertalen we dat. We zouden kunnen zeggen dat het alleen geldt voor die tijd en dat het Paulus eisen zijn.

Nick: ik denk dat het probleem ligt in het onderscheid dat we maken tussen lagere klasse en middelklasse. De kerk is breder dan een klasse en het evangelie werkt door klasse heen en omvat ze allemaal.

Pam: daar heb je gelijk in, maar wij werken in een bepaalde omgeving, doelgroep.

Nick: We kijken naar een model van kerk-zijn ipv. Leiderschap. We praten over sub-urban church en kijken dan naar onze context. Maar niemand van ons start een sub-urban church. Dus de vragen over middelklas zijn niet relevant. We hebben het over de kerk.

Pam: De manier waarop ik er tegen aankijk is dat er geen mensen zijn die de leiding geven aan de kerk, maar mensen zijn die leiderschapsverantwoordelijkheden in een kerk dragen. Dat kan dus brain zijn die visie heeft voor ex alcoholverslaafde of iemand die zorgt voor alleenstaande moeders. Deze mensen leiden wel dingen, maar er wordt naar hun misschien niet gekeken als de leider van de bediening omdat het hun passie is en daarom doen ze het.

Matthijs: Maar is dit wat je wilt. Je zou kunnen zeggen ik blijf voor 10 jaar daarna gaan we weg en dan is er een groep mannen of vrouwen en zij doen het werk. Als er een crisis is lossen zij deze op en weten de richting waarheen ze moeten gaan. Wat voor leiderschap hebben we hiervoor nodig? Wat voor leiderschap hebben we hiervoor nodig. Hebben we hiervoor een charismatische leider nodig of moet iedereen lid worden zodat in een gemeentevergadering doormiddel van stemming beslissingen en de leiders alleen de bijeenkomsten organiseren, maar geen speciale rechten hebben. Moeten we een kleine groep alle bevoegdheden geven?

Gary: Ik denk dat de gedachten waarmee je begint inderdaad een van de belangrijkste sleutelvragen is. Ik heb geprobeerd deze vraag aan zoveel mogelijk aan Urban mission goeroes te vragen. Om eerlijk te zijn hebben tot nu toe de beste reactie gehad van Kenneth Leaths?? Hij zei: Soms gebeurd dat, soms gebeurd dat niet. Soms krijg je lokale leiders om mee te werken, maar soms ook niet. Ik heb het ook aan Shane Claiborne gevraagd. Hij had nog geen leiders gesingaleerd. Maar in hun context denk ik ook dat dit komt omdat ze hier niet op gelet hebben. Hun intentie is om een intensional communitie te zijn en zij denken er ook niet aan om lokale leiders te trainen.

Jim: Een goed voorbeeld om dat te illustreren is denk ik Tom Wall. Hij begon een aantal jaar later dan wij voor Urban Expression in Oost Londen. Hij had een hele sterke focus op het bereiken van moslims en zijn intentie vanaf het begin was het trainen van lokale leiders. Hij wilde in 10 jaar tijd dat het leiderschap van de kerk bestond uit bekeerde moslims. Van tevoren had hij niet helemaal uitgewerkt hoe hij dat doel wilde bereiken. Langzaam werden er mensen christen, niet zo veel als hij gehoopt had, maar mensen kwamen tot geloof. Hij had helemaal geen kerk. Hij werkte met individuele mensen en bracht deze bij elkaar en had een bijzondere aanpak van zijn discipelschapstraining wat tegelijkertijd ook direct een leiderschapstraining bij de eerste 6 a 7 mensen. In zijn ogen zouden de eerste 7 bekeerlingen in de toekomst de kerkleiders worden. Dat was zoals hij geloofde dat God het ging doen en zijn taak was om deze eerste mensen te herkennen en te onderwijzen, maar er was geen kerk. Alleen deze mensen en een paar teamleden. Hij nam 2 a 3 jaar de tijd om hen te trainen in een intensief discipelschap training zoals: het begrijpen van de Bijbel, bijbels leiderschap totdat hij op een punt kwam waarop hij dacht dat ze klaar waren om kerkleiders te worden en dat zij de kerk verder konden begeleiden in de groei. Toen nam hij een grote stap en zei tegen hen, we kunnen nu een kerk beginnen en ik wil dat jullie bepalen wie de leiders zullen worden van de kerk. Jullie moeten erover nadenken of ik hier klaar ben of dat ik hier nog nodig ben. Uiteindelijk zeiden ze dat ze hem graag nog even in de buurt wilde hebben. Ik denk dat het geweldig is wat hij gedaan heeft. Hij gaf hun de ruimte en verantwoordelijkheid om te bepalen of zijn rol erop zat en dan zou hij ergens anders weer iets anders kunnen opstarten.

Matthijs: Hoe is het verder gegaan? Waar zijn ze nu?

Jim: Waar zijn ze nu? Dat is een goede vraag. Het is ongeveer 10 jaar geleden en hij is nog steeds bij hen, en hij heeft een groep waarin 5 of 6 mensen in het leiderschapsteam zitten. Ik vermoed dat als je aan hem vraagt hoe succesvol zijn aanpak was dat hij zou vragen hoe succes eruit ziet in een gebied waar alles constant verandert en mensen komen en gaan. Het is dus niet een grote succesvolle kerk. Het is nog steeds een kleine kwetsbare gemeenschap. Maar als je het hem zou vragen dan zou hij zeggen dat het een kerk is waar de eerste mensen die tot geloof zijn gekomen, getraind zijn en in het leiderschap zitten. Ik vind dat fantastisch en ik zou willen dat ik dat gezien had voordat ik startte, want dan had ik het waarschijnlijk op dezelfde manier aangepakt. Wat het benadrukt is wat Gary al zei. Er is geen juiste manier van aanpakken, maar de laat zien dat de intentie waarmee je start en de visie die je van God gekregen hebt wel degelijk uitmaakt. De visie hangt ook weer af van de persoon die God stuurt.

Pam: Ik denk ook dat we niet te klein moeten kijken. Het zou best kunnen dat God iemand anders stuurt misschien niet uit het gebied waar jij je op richt en misschien doet hij ook wel dingen anders dan je zou willen, maar het gaat op Gods Koninkrijk. Soms kunnen de verwachtingen van een kerkplanter ook wel eens in de weg zitten of anders zijn dan die van God.

Jim: Kerk groei gaat niet over wat wij bereikt hebben, maar alleen over uitzenden. Daar gaat het voor mij om. Mensen Koninklijke dingen zien doen en daarbij betrokken zijn.

Pam: Ik heb een poos een andere kerkleider ondersteund door te preken en haar te helpen met het jeugdwerk. Dat hielp niet om een kerk te planten. Het was een mogelijkheid om bij te dragen op een plek waar dat nodig was. Dat deed ik dat toen wel.

Matthijs: Weten jullie goede programma's waarin mensen vanuit de lager klasse worden gediscipelt en getraind en groeien naar discipelschap dat niet van Rick Warren is? Daar kan Rick Warren niks aan doen, maar in mijn mening is hij te schools.

Jim: je zou nog weleens verbaasd kunnen zijn waarvan wij denken dat het niet werkt, maar dat toch geschikt is. Wij hadden eens een jongen die ging naar de Spurgeon college en

helaas kon hij het niet afmaken vanwege ziekte. Maar wij dachten dit wordt helemaal niks. Hij zal het niks vinden en de docenten van slag maken, maar toen hij na de eerste dag thuis kwam was hij ontzettend enthousiast van een dag leren wat zijn horizon enorm verbreden. Een deel van ons vroeg zich af of het wel bij zijn leerstijl pasten. Het was echt jammer dat hij het niet kon afmaken, maar het verbaasde ons enorm.

Pam: het is belangrijk dat we ze positief blijven aanmoedigen om te blijven leren.

Gary; Ik denk dat we niet moeten bedenken welk programma geschikt is, maar met wie ze in contact kunnen brengen die hun verder kan helpen. Als ik iemand leiderschap zou willen leren dan zou ik hem in contact brengen met Bill van die ander kerk. Want Bill is opgegroeid in heeft het allemaal meegemaakt en is een hele effectieve leider geworden. Bill zou ook nooit een klassikale training ontwerpen. Vrienden met zo iemand zijn zou super zijn en enorm helpen.

Pam: Ik denk dat het heel moeilijk is om dat te doen omdat er maar zo weinig van die personen zijn.

Gary: aan het begin vroeg je om nuttig boeken. Ik heb laatst het boek An framework for understanding Poverty van Rudy Payne. Ze werkt in het onderwijs in Amerika. Het boek gaat dus over de Amerikaanse setting, maar het is heel makkelijk geschreven. Het komt erop neer dat ze opsomt en aanwijst waar kinderen die in armoede leven botsen met de middelklasse en hun verwachtingen over school. Bijvoorbeeld over discipline legt ze uit hoe daar tegen aangekeken wordt en wat het inhoud voor mensen die opgegroeid zijn in armoede. Ze beschrijft eigenlijk het wereldbeeld van iemand met een achtergrond in de armoede en iemand uit de middelklasse. Ik denk dat het echt heel behulpvol zal zijn.

Jim: Ik denk dat we hier moeten afsluiten en ik hoop dat het je verder helpt. En natuurlijk mag contact met ons opnemen via e-mail