

Hoe kan een stagnerende gemeente weer groeien?

Het lijkt een overbodige uitspraak, maar gemeenten moeten willen groeien! Als visie ontbreekt of de missionaire instelling, dan is dat een garantie voor de status quo. Alles zal dan blijven zoals het was, jaar in jaar uit!

*Maar wat moet er gebeuren als een gemeente wèl wil groeien? Veel gemeenten ervaren een onzichtbaar plafond, waar ze steeds tegen botsen. Groeibarrières! Hoe kunnen die worden doorbroken? In het volgende overzicht worden de bevindingen van enkele onderzoekers, Carl F. George en Linus J. Morris (aangeduid met *) samengebracht. Wat is nodig om het 'plateau' te verlaten en weer te klimmen?*

De grootte is een factor die gemeenten meer met elkaar gemeen hebben dan denominatie, traditie, locatie, leeftijd of welke andere aanwijsbare factor dan ook, meent Carl F. George in 'How to Break Growth Barriers'.

Er kunnen andere groeibarrières zijn die niet in dit overzicht voorkomen.

- \$ Conflicten die zijn weggemoffeld kunnen een hindernis zijn voor de groei.
- \$ Een te klein gebouw.
- \$ De 'harde kern' van een gemeente, de mensen die vanaf de oprichting lid zijn. Soms beschouwen zulke leden zich als de 'eigenaar' van de gemeente. Zij schermen de gemeente af van nieuwkomers. Of ze weigeren de verantwoording te delen met nieuwkomers. Sommige gemeenten willen de sociale intimiteit niet prijsgeven.
- \$ Ook een voorganger kan, met alle goede bedoelingen, een 'rem' op de groei zijn. Een goede herder kan een gemeente doen groeien. Maar tot een zeker punt! Voorbij de grens van 200 zal de voorganger pastorale taken moeten overdragen. Het dilemma is dan: delegeren of op een burnout afsteveneren!
- \$ Belangrijk: elke groeibarrière kan worden overwonnen, mits er een goed werkend systeem van pastorale zorg in de gemeente bestaat.

Kleine groepen kunnen een belangrijke rol spelen bij het doorbreken van de 200-grens. Dat heeft te maken met de theorie van de groepsdynamiek.

Peter Wagner zegt hierover: *'Veertig mensen is de ideale grootte voor iedereen om één-op-één relaties met elk ander gemeentelid te hebben. In de setting van een gemeente kan die groep uitgroeien tot tachtig, waarin voor iedereen de interpersoonlijke relaties kunnen worden gewaarborgd. Maar boven de tachtig en op naar de tweehonderd, komen de betrekkingen meer onder spanning te staan. Tegen de tijd dat de groep honderdvijftig personen groot is, kunnen de meeste groepen zo onder druk staan dat ze niet langer met de gedachte kunnen omgaan dat nieuwkomers zich aanmelden en de stress in de groep nog groter wordt. Zonder dat ze zich dat bewust zijn of dat ook maar willen, is hun verhouding met nieuwkomers geworden als de twee polen van een magneet'.*

Nog een opmerking: het begrip 'kleine gemeente' betekent in Engelssprekende landen iets anders dan in ons land. Het gros van de gemeenten in Amerika en Groot-Brittannië is kleiner dan zestig bezoekers. In de V.S. heeft 85 procent van alle gemeenten de 200-barrière nog niet kunnen doorbreken.

De helft van de 400.000 kerken in Amerika heeft op zondag 75 mensen binnen de muren. Evangelische gemeenten in ons land hebben een gemiddelde grootte van 140.

Uiteraard is dit overzicht onvolledig. Wie het hele plaatje wil zien zal aan de studie moeten!

Jan Radder

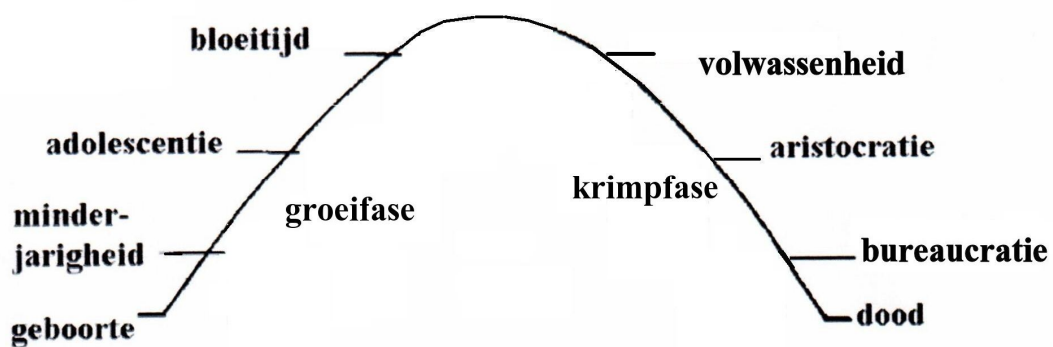
Kenmerken van groeiende gemeenten

Wat hebben groeiende gemeenten gemeen? En onderzoek (*) onder vijf gemeenten in Groot-Brittannië, die tegen de heersende trend in groeiden, toonde de volgende overeenkomsten aan.

1. Sterk leiderschap met een hoge kwaliteit
2. Een duidelijk missiologisch gericht karakter van hun bediening
3. Een grote betrokkenheid van bekwame lekenwerkers
4. Effectieve aanknopingspunten met de omringende samenleving
5. Evangelisatie die is gericht op mensen en hun behoeften
6. Een bereidheid om vernieuwing te aanvaarden en die kundig in te passen
7. Goed-geplande erediensten die aantrekkelijk en toegankelijk zijn voor mensen
8. Goede toepassing van kleine groepen in het gemeenteleven
9. Kinder- en jeugdwerk van hoge kwaliteit
10. Het ontbreken van een zelfvoldane instelling bij het merendeel van de leden
11. De leden vinden het bijwonen van de diensten een vreugdevolle zaak
12. De overtuiging dat hun groei een direct gevolg is van Gods werk

*) Dit onderzoek werd in 1999 verricht door Ian Coffey en had als titel '*Against the Tide*'. Het wordt aangehaald in *Church Next* van Eddie Gibbs en Ian Coffey.

De levenscyclus van een gemeente



Bewerking van 'The Life Cycle of a Congregation'
Martin F. Saarinen

An Alban Institute Publication

Vertaling en bewerking: Jan Radder

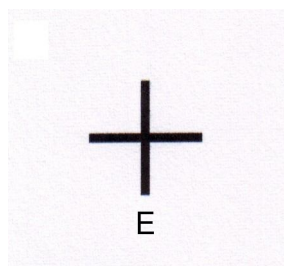
Martin F. Saarinen beschrijft vier basisfactoren die hun invloed laten gelden in elke fase van de ontwikkeling van de gemeente:

- De fasen op zich
- Het karakteristieke gedrag van de gemeenten in elke fase
- Enkele veel voorkomende gevaren in elke fase
- Voorstellen om in te grijpen in die fases

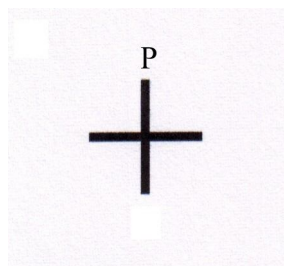
Saarinen: 'De levenscyclus van een gemeente heeft weinig of geen verband met de chronologische tijd. Een kalender heeft geen nut om de wording van een bepaalde fase in de levenscyclus te voorspellen. Het heeft alles te maken met de relatie en de balans van bepaalde 'genestructuren' die verbonden zijn met het leven van de gemeente.'

De genestructuren van de gemeente

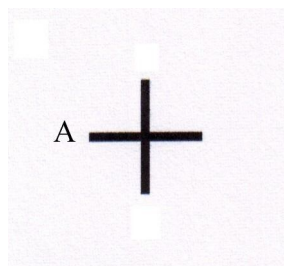
De 'E-factor' dankt zijn naam aan zijn energetische functie, en hij is dominant vanaf het begin van de



gemeente. Hij bestrijkt zaken als visie en hoop, vervoering en enthousiasme en een gevoel van potentieel. Hij is ook verbonden met een sterk charisma van een leider of met een charismatische beweging.

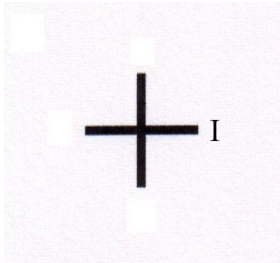


De 'P' staat voor die specifieke programma's en diensten die door de gemeente worden opgezet als antwoord op de behoeften van de eigen leden, of van de omgeving. Ook heeft het betrekking op de mandaten van de gemeente. De programma's dienen bepaalde onderscheiden functies, zoals aanbidding en muziek, onderwijs, dienen, besturen en getuigen. Er zijn ook specifieke programma's, bijvoorbeeld de vakantiebijbelschool, het uitreiken naar gevangenen, een bouwprogramma. De gemeente met een hoge P-factor legt de nadruk op concrete zaken die een gemeente doet en heeft. De neiging bestaat zich te richten op actie: het voedsel uitdelen aan de armen, mensen van kleren voorzien, de 'beker koud water aanreiken' aan de dorstigen. In tegenstelling tot de E-factor, is de P-factor meer te vinden in zaken buiten de gemeente en brengt hij maar af en toe de gemeente in beroering.



De A-factor heeft te maken met de rationele kant van de gemeente, in de vorm van missionstatements, doelen, doelstellingen, budgetten en planning. Dus met administratie. Hij geeft aan hoe de menselijke en materiële bronnen van de gemeente op de meest efficiënte en effectieve manier kunnen worden gebruikt bij het aanbieden van programma's en diensten die de

gemeente nodig vindt voor het uitvoeren van haar missie. De A-factor staat voor functies als coördinatie (de harmonisering van de relaties tussen de activiteiten) en integratie (het verband leggen tussen activiteiten met de doelen van de gemeente). Het afbakenen van grenzen, een belangrijk aspect van deze factor, wordt vaak uitgedrukt in vragen over wat bereikbaar is, rekening houdend met beperkingen op het gebied van financiën, personeel, tijd, faciliteiten en uitrusting.

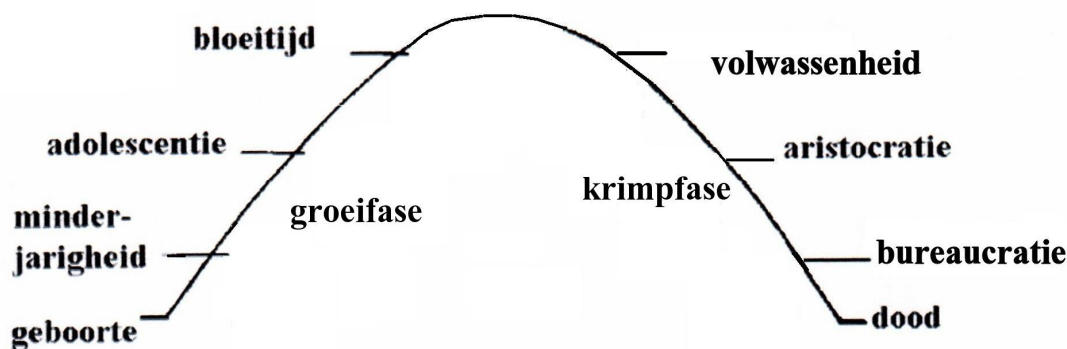


'I' staat voor 'inclusie', 'insluiting' en heeft zowel betrekking op individuele personen als op groepen binnen en buiten de gemeente. Hoe worden de mensen bij de gemeente betrokken en ingevoegd? Weerspiegelen de doelen en de programma's van de gemeente de behoeften van de leden? Worden de leden gestimuleerd om in de gemeente te dienen? Worden hun bedieningen in de samenleving erkend als een onlosmakelijk onderdeel van de bediening van de gemeente? Hoe worden macht en autoriteit verdeeld en aangewend? Hoe wordt met conflicten omgegaan? Hoe stelt de gemeente zich op tegenover de grotere gemeente en andere christelijke organisaties? Het geestelijke leven van een I- gemeente heeft warmte en emotionaliteit als kenmerk.

Deze vier factoren - energie, programma's, administratie en inclusie kunnen we beschouwen als de genestructuren van de gemeente en ze komen in verschillende combinaties voor en elke fase van de levenscyclus.

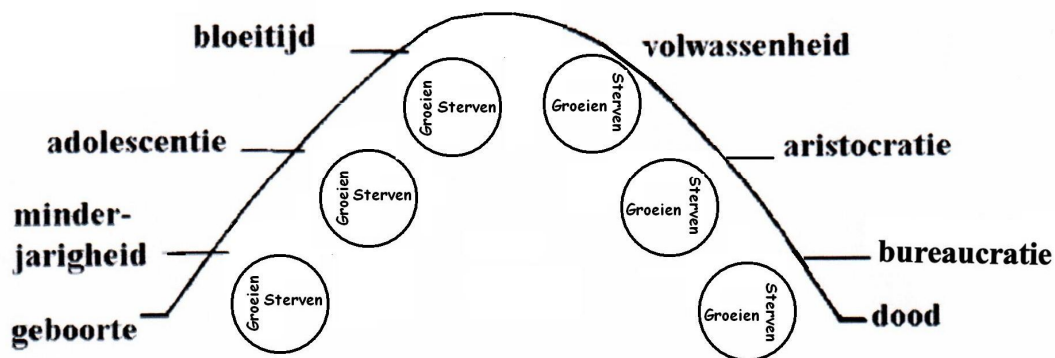
Genen en fasen

Groei en krimp, dat zijn de fasen die elke gemeente in haar levenscyclus doormaakt. De groeifase kent vier stadia en dat geldt ook voor de krimpfase.



Figuur 1

Het lijkt wel een natuurwet dat groei en krimp in elke stadium van het gemeentelven voorkomen. De praktijk leert dat een gemeente in de groeifase van de fase van de onvolwassenheid zich ontwikkelt naar de 'bloeifase' via de adolescentiefase. Op dezelfde manier passeert een gemeente de krimpfase en komt vervolgens via de aristocratie in de bureaucratiefase terecht. De ontwikkeling en de krimp van een gemeente gaan niet zonder onderbrekingen van stadium tot stadium. De beweging van de ene naar het andere stadium wordt gekenmerkt door een cyclisch proces van sterven en weer opstaan, waarin de E-krachten overheersen in de groeifase en de A-krachten in de krimpfase.



Figuur 2

Ook kan de groei in elk stadium van hun respectievelijke cybernetica tot stilstand worden gebracht en de krimp worden gestuit. Groei kan worden verhinderd door zich te laten verleiden door veronderstellingen ('dat kan ons niet overkomen') of wanhoop en burnout (fig.3).

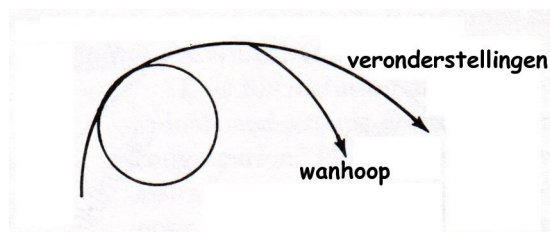


Fig. 3

Daling kan een halt worden toegeroepen door de sfeer van vertrouwen tijdens geboorte van de gemeenten weer ruim baan te geven. Ook kan de gemeenten weer tot nieuw leven komen dankzij een nieuwe missionaire impuls. Een bedreigende situatie kan de gemeente juist weer stimuleren om de sfeer van verwachting van het begin weer op te pakken. De gemeente kan zichzelf weer 'ontdekken', weer opnieuw worden geboren.

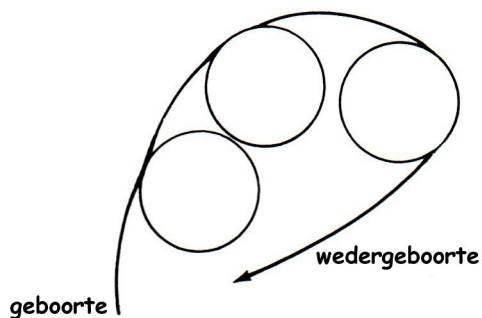


Fig. 4

Het cyclische proces dat hoort bij de beweging van de ene naar de andere fase kan het niet stellen zonder implementeren, evalueren, visie opwekken en planning. Hoe de gemeente er in slaagt deze taken te volbrengen in het groei- of krimpmomentum bepaalt het gaan van de ene naar de andere fase.

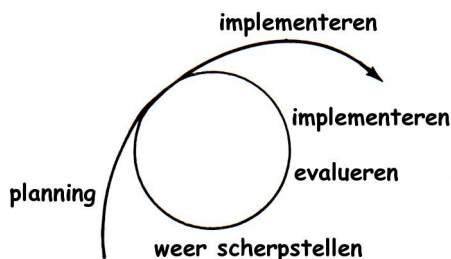
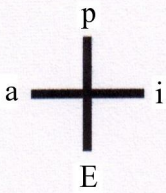


Fig. 5

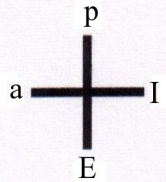
Geboorte



Het begin van de gemeente leeft in de herinnering voort als een element van 'kairos', samen met de gedachte aan visie, hoop en enthousiasme (E). Het leven van de gemeenten wordt gekenmerkt door ongedifferentieerde activiteit. Er wordt van alles aangepakt. De programma's moeten nog vorm krijgen en de administratie staat in de kinderschoenen.

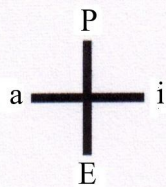
Op welke wijze de gemeenten de samenleving kan dienen is ondergeschikt aan de behoefte om voldoende leden aan te trekken om de bedieningen te kunnen bekostigen.

Minderjarigheid



De minderjarige gemeente loopt over van enthousiasme maar voert tegelijkertijd een strijd om te overleven. De gemeenten staat open voor iedereen, mits de nieuwe mensen ook de schouders onder het werk willen zetten. Die sterke overlevingsdrang van de minderjarige gemeente dwingt haar om de lat iets lager te leggen dan gemeenten in andere fases plegen te doen. Het charisma van de stichter(s) blijft de lijm die de gemeenten bij elkaar houdt en de gemeenten heeft de neiging een verlengstuk te zijn van zijn of haar persoonlijkheid. De stichter(s) is/zijn enthousiast maar missen nog managementkwaliteiten.

Adolescentie

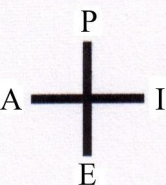


Het invoeren van specifieke programma's en diensten voor de leden en voor de mensen in de omgeving kenmerken de gemeenten in de adolescentiefase. Verderop in deze fase pakt de gemeente

programma's en diensten op omdat de gemeenten daartoe wordt uitgedaagd, hoewel de gemeente in dit stadium daarvoor niet de mensen en de mogelijkheden heeft. De gemeenten heeft de neiging zich meer te richten op de het opzetten van programma's en diensten ten koste van de behoeften van de leden. Dat gaat ten koste van de inclusie. Het verzwakken van de inclusiefactor

wordt bijna niet opgemerkt door de leiders van de gemeente als gevolg van het dwingende effect van de EP-combinatie.

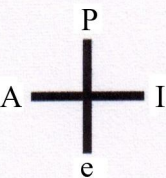
Prime



De gemeente in de primefase loopt over van de energie, openheid naar anderen, ontvankelijkheid naar de leden en naar de samenleving. Aan de andere kant is deze gemeente er in geslaagd de activiteiten te integreren en te coördineren rond een duidelijk omschreven missie binnen de beperkte middelen, terwijl er voortdurend wordt gezocht naar vergroting van de middelen. Het is een gemeente die heeft geleerd een creatief gebruik te maken van de inherente conflicten tussen het visionaire en het pragmatische, het emotionele en het pragmatische. Er is een verlossende en creatieve slingerbeweging tussen de behoeften van mensen en de vraag naar programma's en een

sterk besef van de missie die dient als rechtvaardiging.

Volwassenheid

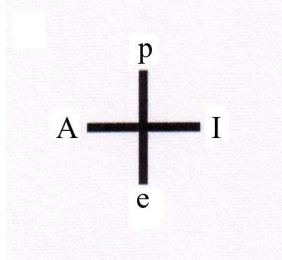


De volwassen gemeente weet precies welke koers zij moet aanhouden. De programma's en de procedures liggen vast. Maar nieuwe ideeën worden maar lauw ontvangen of zelfs met kritiek (E is verdwenen). De gemeente heeft haar draai gevonden. Ze vertrouwt op het momentum in het verleden. Maar of dat voldoende is voor de toekomst? De gemeente in deze fase speelt op zeker. De gemeente gaat prat op haar stabiliteit en dat ze ongevoelig is voor stokpaardjes of modegrillen (de A-factor overheerst).

Op missie van de gemeente zijn de uitdagingen van de toekomst van minder invloed. De gemeenten durft de daaraan verbonden veranderingen niet aan, maar houdt zich liever aan de vertrouwde patronen en de door iedereen aanvaarde waarden.

Er wordt veel tijd en energie gestoken in het stroomlijnen van de programma's en de diensten die hun waarde in het verleden hebben bewezen (P-factor). De leden hebben onderling een hechte band, maar het moeilijk vrijwilligers te werven voor het werk in de gemeente de I-factor speelt een belangrijke rol). De leden worden gekoesterd ten koste van het aantrekken van buitenstaanders.

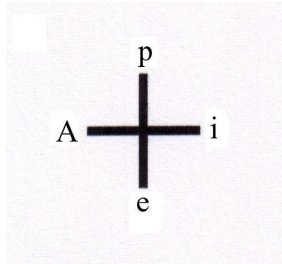
Aristocratie



Tussen de fase van volwassenheid en de aristocratiefase ligt maar een kleine stap. Het weinig energieke maar drukke klimaat van de volwassen gemeente is dof geworden. Het momentum van programma's uit het verleden zakt weg en de effecten daarvan worden zichtbaar in minder programma's en diensten. Het wordt steeds moeilijker vrijwilligers te vinden voor de taken (de P verliest kracht). De relaties in de gemeente die tot dan betrekkelijk open waren, worden besloten en exclusief. Er wordt veel gepraat over wie 'in' is wie 'uit'. De participatie daalt zienderogen

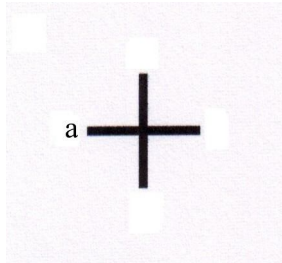
(hoge I). De gemeente wordt een gezelligheidsvereniging. De macht en de autoriteit worden angstvallig bewaakt door de degenen met de grootste invloed en alleen degenen die voor de status quo kiezen mogen meedelen in de macht. De leiders vinden dat ze de gemeente efficiënt en op een zakelijke manier leiden (hoge A). Er wordt met heimwee gesproken over de 'goeie oude tijd' en er wordt met spijt geconstateerd dat de gemeente leden verliest.

Bureaucratie



Hoofddoel in de bureaucratische gemeente is het 'eigen tuintje verzorgen' en de eigen voorrechten veilig te stellen. De grenzen zijn scherp afgebakend en elke poging dat te doorbreken stuit op vijandigheid en een verdedigende houding. Er worden zondebokken gezocht voor de kwalen van de gemeente (dalende I). Wat overblijft zijn de heilige structuren, regels en het beleid (hoge A). Ieder doet wat hem of haar goeddunkt. Als iemand iets wil weten dat moet hij er maar naar vragen...

De dood



Wat overblijft van de gemeente, de administratieve structuren en de procedures ontkomen het laatste aan het verval dan elke ander deel van de anatomie van het organisme. De gemeente lijdt aan geheugenverlies ten aanzien van de energie van het begin maar blijft tot het laatst vertrouwen op de administratie die haar eens tot zegen was.

Valkuilen en kansen

In elke fase van de levenscyclus komt elke gemeente dezelfde overeenkomsten tegen die gevaren en kansen opleveren. Elke gemeente krijgt in elke groeifase met de hoge E-factor te maken. Men buitelt over elkaar heen in een soort wedijver, met als gevolg dat mensen of zaken, waarin de gemeente heeft geïnvesteerd en waaruit zij enthousiasme, hoop en visie put, op een voetstuk worden geplaatst.

In feite bevatten de factoren waaraan de gemeente haar groei dankt, ook het zaad die de gemeente in elk stadium van de groeifase kan vernietigen.

Omgekeerd zijn de voorkomende aspecten van de stadia van de gemeente in de krimpfase van de levenscyclus de 'verminderde E en de hoge A.

- o Vernieuwing in de beginfasen van de daling
- o Een gemeente in de vroege stadia van de groeifase kan de verantwoordelijkheid voor haar eigen groei nemen en tegelijkertijd ook ingesteld zijn op het vormende werk van de heilige Geest door niet uit te gaan van vooronderstellingen en zich bewust te zijn van de valkuilen die bij deze fase van ontwikkeling horen. Een gemeente in de krimpfase kan weer gevoelig worden voor de levenssappen van het begin en die hoorden bij

haar geschiedenis, erfenis en plaats. Door het wanhoopsgevoel te vervangen door herstel van het geheugen en de hoop, kan de gemeente een geboorte ervaren met het daarbij behorende gevoel van missie en doel. Vernieuwing in de aanvankelijke fases van daling heeft als kenmerk periodieke veranderingen en door revolutionaire veranderingen in de latere fases.

<p>Stadium van de levenscyclus</p>	<p>Beschrijving van de stadia:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Cultuurtype 2. Belangrijkste kenmerken 3. Grootste sterkten 4. Grootste zwakten 5. Gevaren 6. Welke ingreep?
<p>Geboorte (Epai)</p>	<p>1. Cultuur van podiumhelden. 2. Alles richt zich op de visie en het charisma van de stichter. 3. Hoge niveaus van energie en enthousiasme. 4. Te weinig leden om alle bedieningen te kunnen uitoefenen. 5. Onecht enthousiasme, onontvankelijkheid. 6. Verbreed en koester de persoonlijke contacten.</p>
<p>Minderjarigheid (EpaI)</p>	<p>1. Procescultuur. 2. De kwaliteit van de relaties hebben een correlatie met de niveaus van energie en enthousiasme. 3. Open en onbeperkte toegankelijkheid, besmettelijk enthousiasme. 4. Niet-ontwikkelde programma's, voorwaardelijke inclusie. 5. Desillusie, erosie van lidmaatschap en potentieel. 6. Wek gemeenschapsgevoel op en aandacht voor de missie, ontwikkel specifieke bedieningen.</p>
<p>Adolescentie (EPai)</p>	<p>1. Bezige-bij-cultuur. 2. Veel energie wordt gestopt in ontwikkeling van programma's en diensten. 3. Ontwikkeling van programma's, aanpassingsvermogen, besluitvaardigheid. 4. Onrealistisch idealisme, burnout van leiders, toename aantal programma's. 5. Conflicten over doelen en missie, dilemma van de stichters. 6. Meer leden dienen leiderschapsposities in te nemen, ontwikkel geïntegreerde benadering tot een variëteit van bedieningen.</p>

Bloeitijd (EPAI)	1. Cultuur van 'volgroeide wijsheid'. 2. Interactie tussen naar binnen en naar buiten gerichtheid, intentie en inclusie, programmatisch/visionair. 3. Creatieve conflicten, pastorale en gezamenlijke verantwoordelijkheid. 4. Besluiteloosheid. 5. Dominantie van de ene of de andere pool, minder doelgericht. 6. Leer leden conflictbeheersing, zorg voor overgang tussen afhankelijkheid van interne en externe factoren.
Volwassenheid (ePAI)	1. Cultuur van status quo. 2. Gevestigde gemeenschapsstructuur, administratieve procedures, staf, programma's en ondersteuning. 3. Stabiliteit, gevoel van zelfwaarde, continuïteit. 4. Energiek maar weinig enthousiasme. 5. Onverschilligheid tegenover nieuwe kansen en veranderde omstandigheden. 6. Analyseer de geschiedenis van de gemeente en de huidige context. Stel opnieuw de missie vast.
Aristocratie (epAI)	1. Plantage-cultuur. 2. Jongens-onder-elkaar-club. Druk maar ondoeltreffend. 3. Efficiëntie. Sterke band tussen de insiders. 4. Onbeschermde, exclusiviteit. 5. Afnemende steun van de leden, minder aandacht voor de missie. 6. Vestig weer de aandacht op Gods aanwezigheid in de geschiedenis van de gemeente en vernieuw het besef van de roeping van de gemeente.
Bureaucratie (epAi)	1. Gedesillusioneerde machocultuur. 2. Blinde vlekken bij de leden. 3. Sterk besef van de grenzen. 4. Starheid, sprakeloosheid, verdedigende houding, vijandigheid, achterdocht. 5. weerstand tegen vernieuwing. Tot het uiterste doorgevoerde institutionele structuren. 6. Tijd voor een nieuwe identiteit. Geef de krachtelozen weer kracht.
Dood	1. Cultuur van het kunstmatige. 2. Volledige desintegratie. 3. Opgaan in een andere ecclesiologische entiteit. 4. Wanhoop, volledig verlies van herinnering van hoe het ooit was, identiteit en hoop. 5. Geen uitzicht op nieuw leven. De dood krijgt de regie. 6. Oplossing: sticht een volledig nieuwe ecclesiologische gemeenschap.

Doorbreken van groeibarrières en stagnatie				
<i>Grootte van de gemeente</i>	<i>Wat is nodig?</i>	<i>De rol van de voorganger/leiders</i>	<i>De rol van de leden</i>	<i>Let op:</i>
10-25 (de huisgemeente) *	- Wil om te groeien - Strategie om de buitenkerkelijken te bereiken	- Leider is katalysator voor de groei	- Voortbouwen op het groepsgevoel	- Train de kerkleden in het maken van contacten - Elk lid een evangelist
25-85 (de één-celgemeente)*	- Doorbreken van status quo en overlevings-drang	- Visie overbrengen en mensen mobiliseren	- Groeien en de intimiteit van de kleine groep bewaren	- Een 'haalbare' doelgroep bepalen - Het verlaten van het een-cel-plateau kan een crisis veroorzaken
85-150 (de kleine gemeente)*	- Karakter kennen van een primaire groep, mensen die een lang en gezamenlijk gedeeld verleden hebben	- Leden idee geven van een gezamenlijke identiteit - Visie regelmatig herhalen	- Leden gaan meer taken uitvoeren - Nieuwe groepen vormen - Begin bedieningen waaraan behoefte is in de samenleving	- Kwaliteit verhogen - Maak plannen voor eigen gebouw en kantoor - Stop lamenteren over zwakten, tekortkomingen en beperkingen

Doorbreken van groeibarrières en stagnatie				
<i>Grootte van de gemeente</i>	<i>Wat is nodig?</i>	<i>De rol van de voorganger/leiders</i>	<i>De rol van de leden</i>	<i>Let op:</i>
150-250 (de middelgrote gemeente) *	- De dynamiek van de organisatie van de gemeente moet veranderen	- De voorganger kan niet langer al het werk alleen op zich nemen	- Leden nemen taken van de voorganger over	- Let op de formidabele 200-grens - Netwerk van pastorale zorg uitbreiden om onpersoonlijke gemeente te voorkomen - Voortdurend nieuwe celgroepen vormen - Uitbreiding van de staf - Groeidoelen gekoppeld aan speciale samenkomsten - Stop met niet-productieve activiteiten
75-200 (Carl George)	- Aanstekelijke wil om te groeien - Analyse van groei in het verleden	- Voorganger wordt van 'herder' een 'rancher', een 'bedrijfsleider'	- Staan de 'leden-van-het-eerste-uur' open voor nieuwkomers?	- Waak voor een 'kleine-kerk-mentaliteit' - Schakel leden in voor leiden van kleine groepen

Doorbreken van groeibarrières en stagnatie				
<i>Grootte van de gemeente</i>	<i>Wat is nodig?</i>	<i>De rol van de voorganger/leiders</i>	<i>De rol van de leden</i>	<i>Let op:</i>
200-400 (Carl George)	- Bezinning nodig op rol van de raad van de gemeente, de staf en de noodzaak om te delegeren	- Visie overdragen - Delegeren - Voorganger richt zich op dingen die alleen hij kan doen!	-Leden moedigen elkaar aan hun geestelijke gaven te gebruiken	- Systeem van kleine groepen is van vitaal belang
250-750 (de grote gemeente)	- Sleutel tot groei: toerusting en mensen inschakelen voor taken	- Preken in een relevante stijl	- Voor een effectieve taakuitvoering is nodig: individuele sterkten, belangstelling, passies en gaven	- Fulltimers aan de staf toevoegen - De taak van de staf verschuift van taken doen naar zorgen dat taken worden gedaan - Van een enkele doelgroep naar meerdere doelgroepen -Gedetailleerde taakomschrijvingen
> 800 (Carl George)	- Grotere veranderingen in de organisatie nodig	- Let op het gevaar van uitputting - De voorganger moet 'vervangbaar' zijn alvorens een gemeente van deze omvang te kunnen leiden	- De 'echte' gemeente is de kleine groep of celgroep	- Elke leeftijdsgroep moet zijn vertegenwoordigd - Meersoortige diensten - Let op structurele zwakte

Doorbreken van groeibarrières en stagnatie

<i>Grootte van de gemeente</i>	<i>Wat is nodig?</i>	<i>De rol van de voorganger/leiders</i>	<i>De rol van de leden</i>	<i>Let op:</i>
750-2000 (de zeer grote gemeente)	<ul style="list-style-type: none"> - Strategie nodig voor het aantrekken van mensen - Celgroepen vermenigvuldigen - Organisatorisch zal het nodig zijn afdelingen te vormen, leiders en taken in sub-afdelingen onder te verdelen 	<ul style="list-style-type: none"> - De senior-voorganger is meer een 'manager' die delegeert naar collega-voorgangers 	<ul style="list-style-type: none"> - In plaats dat de leden voor zich laten zorgen, pakken ze zelf taken op 	<ul style="list-style-type: none"> - De staf zorgt voor training, planning en coördinatie van de leden

Effectief reageren op nieuwe bezoekers

Elke gemeente die wil groeien en invloed wil houden op de omringende wereld is blij met nieuwe bezoekers. Nogal wieses! Maar hoe wordt er met nieuwe mensen omgesprongen? Is er een 'follow up'? Wat wordt er gedaan om ze blijvend bij de gemeente te betrekken?

Of staan we met de handen in het haar? Blijft het bij een handdruk en een folder? En treedt er vervolgens een 'radiostilte' in?

Charles Arn, een Amerikaanse gemeentegroedideskundige noemt vijf eenvoudige, maar o zo belangrijke principes die kunnen helpen het aantal bezoekers dat tot een vervolfbezoek besluit te verhogen.

Tijdprincipe: Neem binnen 48 uur na het eerste bezoek contact op.

De eerste twee dagen, als de indrukken nog vers zijn, bieden de meeste kans op succes voor een nadere kennismaking met de nieuwe bezoeker. Hoe langer er wordt gewacht na die eerste twee dagen, des te minder de kans dat de bezoeker de volgende zondag weer verschijnt. De diagram laat de mate zien waarin nieuwe bezoekers terugkomen vanaf het moment dat weer contact met hen werd opgenomen.

Voor die nadere kennismaking mag er niet onaangekondigd worden aangebeld bij de nieuwe bezoeker. De meeste mensen vinden het niet leuk als er iemand onaangekondigd voor hun neus staat. Het risico dat je de gast rauw op zijn dak valt is veel groter dan de winst van een persoonlijk bezoek. Het beste is de telefoon gebruiken. Dat is bijna net zo persoonlijk, minder intimiderend (zowel voor degene die belt als voor de persoon die wordt gebeld) en het is veel efficiënter.

De persoon die belt stelt zichzelf voor en dient uit te leggen dat het gesprek alleen maar dient om te bedanken voor het bezoek aan de gemeente en om eventuele vragen over de gemeente te beantwoorden. Als er geen vragen zijn kan de persoon die belt volstaan met het thema van de dienst van de volgende zondag te noemen en de bezoeker daarvoor uit te nodigen. In uitzonderlijke gevallen kan de beller met de bezoeker afspreken hem of haar de volgende zondag persoonlijk te begroeten en voorstellen naast hem of haar te komen zitten. De beller zou ook kunnen wijzen op de sterke diensten die de gemeente kan aanbieden en die aansluiten op de specifieke behoeften van de bezoeker.

Doelprincipe: Het doel van het contactgesprek is dat de bezoekers voor een tweede maal zullen terugkomen.

Onderzoek maakt dit principe helder. In de gemiddelde (niet groeiende) gemeente raakt 10 tot 12 procent van



nieuwe bezoekers actief betrokken in het gemeentelven. In groeiende gemeenten is dat percentage 20 procent.

Maar er komt nog iets bij dat misschien nog belangrijker is voor de wens dat bezoekers na de eerste keer terugkomen: hoe vaker iemand de gemeente bezoekt, des te groter de kans dat hij of zij blijft komen. De tabel laat zien dat de kans dat een bezoeker een regelmatige bezoeker wordt zal

verdubbelen na elk nieuw bezoek. De kans dat iemand die de dienst in een periode van enkele maanden opnieuw bezoekt, een regelmatige bezoeker wordt is twee maal zo groot als iemand die maar één keer komt. En iemand die in korte tijd drie maal de gemeente bezoekt zal sneller actief worden dan de bezoeker die twee maal komt.

Helaas maken veel gemeenten de fout dat ze proberen 'evangelistische bezoeken' af te leggen, in plaats van 'follow-up-bezoeken'. Deze gemeenten gaan uit van de verkeerde veronderstelling dat ze op grond van het

feit dat iemand de gemeente bezoekt, het recht hebben zich in iemands leven te mengen met een onaangekondigd bezoek en op vragen antwoord te geven die niet worden gesteld. Zo'n benadering is al vaak contra-productief gebleken in het vormen van discipelen. Het doel van het leggen van contacten met bezoekers is niets meer en niets minder dan dat de bezoekers terugkomen voor een nieuw bezoek.

	Niet-groeiende gemeenten (minder dan 5 % p.jr.)	Groeiende gemeenten (meer dan 5 % p. jr)
Bezoeker voor de eerste keer	10 – 12 %	18-20 %
Bezoeker voor de tweede keer	20 – 25 %	35 - 40 %
Bezoeker voor de derde keer	40 – 45 %	55 - 60 %
Wat blijft in het geheugen? De mate waarin het beeld dat de bezoeker van de gemeente heeft werkzaam blijft, is het percentage personen dat een gemeente bezoekt en dat nog regelmatig doet in dezelfde gemeente een jaar na dat eerste bezoek		

Het persoonsprincipe: De gemeenteleden zijn de aangewezen mensen om contacten te leggen.

De mate waarin bezoekers terug komen zal verdubbelen wanneer de leden van de gemeente (dus niet de leiders) contact opnemen met nieuwe bezoekers. Een ontvullende waarheid (die sommige leiders wat nederiger zou moeten stemmen) is dat wanneer de voorganger contact opneemt met nieuwe bezoekers, de kans dat die zullen terugkomen wordt gehalveerd.

Waarom komen er meer gasten terug als ze door gemeenteleden worden uitgenodigd en niet door een staf lid? Een voorganger gaf in een van mijn seminars daar een reden voor: 'Voorgangers worden betaald om 'goed' te zijn; 'leken' zijn nergens goed voor!'

Wanneer met nieuwkomers door de voorganger contact wordt opgenomen, weten die dat de voorganger daarvoor wordt betaald en dat het bij zijn baan hoort nieuwe bezoekers op te zoeken.'

Maar wanneer met een gast door een gemeentelid contact wordt opgenomen, wordt dat door de nieuwkomer veel geloofwaardiger opgevat. In feite is het zo dat wanneer een gemeentelid tegenover een nieuwe bezoeker hoog opgeeft over de voorganger, dat diens status in de ogen van de nieuwkomer alleen maar zal verhogen. Natuurlijk is het omgekeerde ook waar: negatieve uitspraken over de voorganger hebben een negatief effect op het beeld van de voorganger bij de nieuwkomer. Daarom de raad aan voorgangers: kies zorgvuldig uit wie de nieuwkomers zullen bezoeken!

Maar waar halen we de grote aantallen gemeenteleden vandaan die dit werk willen doen? Het geheim is de mensen niet te vragen dit werk permanent te doen. Veel gemeenten vragen de leden voor een langdurige periode als beller of in een welkomsteam te functioneren. Het is beter elk lid van de gemeente persoonlijk te vragen dit werk een beperkt aantal keren per jaar te doen. De gemeenteleden kunnen dan zelf de data bepalen wanneer ze achter de telefoon plaats willen nemen. Ze kunnen ook ruilen met anderen als dat beter uitkomt.

Op deze manier

worden veel leden ingeschakeld en wordt een minimale inspanning verlangd van hen die toch bij het werk in de gemeente berokken willen zijn.

Invoegprincipe: Schep mogelijkheden voor nieuwkomers om betrokken te raken.

Twee gelijkkluidende, maar verschillende termen die door de gemeentegroebeweging bekendheid hebben gekregen zijn: 'inloop-evenement' en 'inlooproute'. Een 'inloop-evenement' is een aandachttrekkende activiteit van de gemeente met als doel nieuwkomers aan te trekken en uit te nodigen. Tot een goede strategie

om buitenstaanders te bereiken horen een variëteit van activiteiten (evangelisatie-acties, seminars voor ouders, de Kerst- en de Paasdienst, vakantie-activiteiten voor kinderen, seminars voor mensen die een scheiding achter de rug hebben enz.).

Maar 'inloop-evenementen' zorgen op zich niet dat een gemeente groeit. Kijk maar eens op de lijst van gemeenteleden wie er als gevolg van dit soort activiteiten bij de gemeente zijn gekomen. 'Inloop-evenementen' geven de gemeente bekendheid bij nieuwe mensen, maar als dat alles is dat de gemeente aan nieuwkomers kan aanbieden, dan zullen die toch over het algemeen aan de kant blijven staan.

Er is ook een 'inlooproute' nodig - een weg waardoor de mensen berokken kunnen raken in de lopende activiteiten en door middel waarvan ze zich thuis gaan voelen in door de gemeente gesponsorde activiteiten en ze kunnen beginnen met het aanknopen van relaties met de anderen in de gemeente. Deze 'inloop-routes' kunnen worden gevormd door een kleine groep, een speciale klas, een activiteit waarin mensen het gevoel hebben dat ze deelnemers zijn en niet alleen maar observanten. 'De meeste mensen die actieve christenen worden en gemeenteleden die hun verantwoordelijkheid beseffen' zegt Win Arn 'hebben het evangelie meer dan eens, uit meer dan één bron gehoord voordat ze tot geloof kwamen.'

Des te vaker nieuwkomers het evangelie hebben gehoord en hoe vaker ze in contact met gelovigen zijn geweest, des te groter is de kans dat ze zich thuis voelen in de gemeente en daar tenslotte ingeburgerd raken. Een inlooproute in de gemeente zal gefundeerd moeten zijn op de behoeften en de interesses van degenen die de inloop-evenementen bijwonen en door hen de mogelijkheden te laten zien waarin ze deel kunnen nemen aan het gemeentelven op gebieden die belangrijk voor hen zijn.

Een belangrijk gevolg van de deelname van nieuwkomers in inloop-routes zijn de vriendschappen die ze sluiten met anderen in de gemeente. Onderzoek laat zien dat 75 tot 90 procent van alle mensen zich bij een gemeente aansluiten omdat ze al een vriend of kennis in de gemeente hadden. Des te meer vrienden buitenkerkelijken maken met leden van de gemeente, des te sneller zullen ze zich thuis voelen en zal de kans groter worden dat ze blijven komen. Inloop-evenementen zijn de 'deuren' naar de gemeente; inloop-routes zijn de 'ruimtes' waarin mensen elkaar ontmoeten.

Het infrastructuur-principe: Des te groter het aantal kleine groepen dat de gemeente heeft, des te groter het aantal nieuwkomers dat betrokken raakt.

Kleine groepen zijn de beste 'inloop-route' voor nieuwkomers om actieve leden van de gemeente te worden. Als daar nog geestelijke groei en relaties aan worden toegevoegd dan heb je de sleutel voor assimilatie in de hand. Maar de meeste gemeenten hebben te weinig kleine groepen om op een effectieve manier nieuwkomers te assimileren. Zijn er in jouw gemeente genoeg? In de volgende tabel worden drie vuistregels genoemd om er achter te komen of de gemeente genoeg kleine groepen heeft.

Goed omgaan met de nieuw mannen, vrouwen en kinderen die God in de gemeente heeft gebracht, vraagt dezelfde zorg en aandacht die Jezus Zelf aan die mensen gaf die op Zijn weg kwamen. Op die manier zul je op een actieve manier gehoorzaam zijn aan de opdracht van Christus om de wereld in te gaan en discipelen te maken.

Nuttige vuistregels

Hoeveel kleine groepen?: 7:100

Op elke honderd actieve leden zou de gemeente zeven kleine groepen moeten hebben. Deze verhouding biedt genoeg mogelijkheden in kleine groepen bijeen te komen om iedereen die dat wil de kans te bieden berokken te raken.

Hoeveel groepen voor nieuwkomers?: 8:10

Tachtig procent van alle nieuwkomers zou binnen zes maanden moeten deelnemen aan een kleine groep. Nieuwkomers hebben een grotere bereidheid deel te nemen aan een kleine groep dan de mensen die al langer lid zijn. En het is belangrijk dat ze dat ook doen, om te groeien in hun geloof en om betrekkingen aan te gaan met de leden van de gemeente.

Wanneer nieuwe groepen starten?: 1:5

Twintig procent van de groepen in de gemeente zou minder dan twee jaar geleden gestart moeten zijn. Negen op elke tien groepen zijn na twee jaar niet langer in staat om nieuwe deelnemers in te voegen. Vanwege dit 'verzadigingspunt' is het heel belangrijk regelmatig nieuwe groepen te beginnen zodat nieuwkomers daar naar toe kunnen.

Conflict

'Satan kan inspelen op onze zwakheden zodat we vredesliefhebbers (peace-lovers) worden in plaats van vrede-stichters (peace-makers). We mijden het conflict; we slagen er niet in spanningen tussen mensen op te lossen; we laten zonde toe om voort te woekeren binnen de gemeenschap, zonder dat we daar een halt aan toeroepen; we sluiten ons aan bij elk standpunt in een troebel soort oecumene in plaats van een duidelijke eenheid in Christus.' (David Watson).