

BALANCEREN IN DE KLEINE GROEP

INHOUD

Inleiding: Sommige problemen zijn niet op te lossen

Omgaan met polariteiten: hoe doen we dat? 7

1. De verandering zal je goed doen

Uitgedaagd door het leerproces: de balans tussen waarheid en leven 23

2. Behandelen we gewonden of leiden we soldaten op?

Uitgedaagd door de geestelijke groei: de balans tussen zorgzaamheid en discipelschap 46

3. Ik wil je graag leren kennen... denk ik

Uitgedaagd door relaties: de balans tussen vriendschap en verantwoording 66

4. Een goed gevecht

Uitgedaagd door de verzoening: de balans tussen vriendelijkheid en confrontatie 90

5. De straat op

Uitgedaagd door de vraag naar invloed: de balans tussen mensen en missie 111

6. Welkom in de groep

Uitgedaagd door de vraag naar aansluiting: de balans tussen openheid en intimiteit 129

Afsluiting: Bevrijd van onoplosbare problemen

Leren balanceren 151

Gids voor leiders

en oefeningen voor interactie binnen de groep 163

Bijlage

Als het mis gaat 192

Noten 195

Inleiding

SOMMIGE PROBLEMEN ZIJN NIET OP TE LOSSEN

Omggaan met polariteiten: hoe doen we dat?

Wij hebben samen meer dan vijftig jaar ervaring met kleine groepen, als leiders en als deelnemers. Tjonge! Daardoor voelen we ons wel een beetje oud, vooral omdat voor ons allebei een ‘magische verjaardag’ aan de horizon opdoemt. Met alle ervaring die wij hebben opgedaan bij het leiden van kleine groepen, zou je denken dat wij nu wel weten hoe het moet.

Niet dus.

Begrijp me goed: we hebben wel degelijk hoogtepunten beleefd in kleine groepen – zelfs toen wijzelf de leiding hadden! Maar onze geschiedenis met kleine groepen kent ook heel wat dieptepunten.

Verstoorde programma's

Ik (Bill) kan me herinneren dat we een groep echtparen hadden meegenomen voor een huwelijksretraite van enkele dagen. Het was een ideale locatie – een prachtig meer, een woonhuis dat was voorzien van alles waarmee we ons in en op het water konden vermaken; er waren zelfs enkele rubberboten. Kortom: we hadden twee hele dagen in het vooruitzicht om aan relaties te bouwen, midden in Gods heerlijke natuur.

Maar we hadden één probleempje: een klein, jengelend, hui-lend, schreeuwend en boertjes latend probleem. Een probleem met een ingebouwde wekker die afgaat om 2 uur 's nachts... en om 3 uur... en om 4 uur. Van het soort dat ieders heiligmaking op de proef stelt.

Tegen beter weten in had ik ermee ingestemd dat een echt-paar hun zoontje Johnny zou meenemen. Na de eerste nacht voelde ik me gedrongen om een boek over kinderen te schrij-ven. Ik had al een titel: *Hoe kunnen we Johnny de hele nacht laten doorslapen (en 99 andere manieren om afplakband te ge-bruiken)*.

Toen wij 's morgens als groep bijeenkwamen, was het over-duidelijk dat Johnny's ouders nauwelijks hadden geslapen. Ie-dereen was prikkelbaar en de sfeer werd een beetje rumoerig. Maar dat weerhield mij er niet van om het programma gewoon door te zetten. *Wat is er nu eigenlijk belangrijker: mensen of je agenda?*

Gebruikmakend van mijn buitengewone waarnemings-vermogen, vroeg ik opgewekt: 'En... hoe is het met iedereen? Hebben jullie je wat kunnen ontspannen? Hebben jullie de gelegenheid gehad om over jullie relatie te praten?' Acht paar vuurspuwende ogen richtten zich op mij – zoals een stel raket-ten die ieder moment konden worden afgevuurd. (Het negen-de paar kon ik niet zien, want mijn vrouw zat naast me.) Een beetje zenuwachtig vanwege deze reactie, was ik zo dom nog een vraag te stellen. 'Scott en Janet, jullie zouden samen naden-ken over de communicatie in jullie huwelijk. Vertel eens, ben je daarmee een beetje opgeschoten?' Nu ik eraan terugdenk, weet ik dat ik beter had kunnen voorstellen om met elkaar naar een video te kijken.

Janet begon te huilen, terwijl Scott roerloos en strak voor zich uit keek. Het was pijnlijk, en niemand voelde zich op z'n gemak.

Een opmerkelijk leider zou dit natuurlijk hebben zien aan-komen, niet alleen de spanning tussen deze echtgenoten, maar ook het algemene gevoel van onbehagen in de groep. Had ik

nou maar op een vriendschappelijke manier begrip getoond, nee, ik moest zo nodig de mensen bij de les houden. Door Gods genade en met de vriendelijke inbreng van enkele groepsleden, werd het weekend gelukkig toch nog gered. We maakten samen ook nog enkele gedenkwaardige momenten mee. Toch had ik die dag, door mijn gebrek aan inlevingsvermogen, de onderlinge relaties in gevaar gebracht.

Een paar jaar geleden heb ik (Russ) me vergaloppeerd in een echtparengroep die door Lynn en mij geleid werd. Het tijdstip was ironisch. Ik had net daarvoor het verzoek gekregen om de leiding over de celgroepen in Willow Creek op me te nemen. In deze functie was ik verantwoordelijk voor het aansturen van meer dan 3.500 celgroepsleiders en stafleden. Het was ondenkbaar dat ik in dit stadium een eenvoudig gesprek over relaties zou verprutsen, maar het gebeurde wel.

Een echtpaar uit onze groep worstelde met ‘echtelijke spanningen’ – een aanduiding waarmee je een op handen zijnde huwelijks crisis verbloemt en net kunt doen alsof er niets aan de hand is. We hadden wel in de gaten dat er iets loos was, maar we probeerden het vooralsnog te negeren. Al gauw liet het echtpaar de frustratie over hun huwelijk doorsijpelen in de discussie; het was duidelijk dat ze hulp nodig hadden. In het verleden hadden Lynn en ik hen meer dan eens begeleid, en ook nu deden we weer een poging de symptomen te bestrijden, maar eigenlijk hadden we het te druk om ons echt in hun problemen te verdiepen.

Tijdens onze groepsbijeenkomsten bleven ze over en weer zure opmerkingen maken. We vroegen ons af of we de andere groepsleden iets moesten vertellen, maar we wilden het vertrouwen van dit echtpaar niet beschamen.

Maar ons stilzwijgen werkte averechts. Als er een olifant in de kamer zit, moet je er geen deken over gooien en denken dat niemand iets in de gaten heeft. Helaas groeide deze olifant als kool! Wat moesten we doen? We besloten het echtpaar erop te wijzen dat hun conflict een verwoestende invloed had op de sfeer in de groep.

U begrijpt natuurlijk wel dat de trein vervolgens uit de rails liep. Ze waren verbijsterd en reageerden heftig; ze voelden zich verraden. Volgens hen waren we veel te laconiek met hun problemen omgegaan. Ze vonden dat we veel eerder aan de bel hadden moeten trekken. Nu voelden ze zich te kijk gezet, gekwetst en gekleineerd.

Zoals het geestelijk volwassenen betaamt, sprongen we direct in de verdediging. We voerden fijntjes aan dat zij geen professionele hulp hadden gewild. We vonden dat ze hun huwelijksproblemen voor zich hadden moeten houden, als ze niet bereid waren er open over te praten in de groep. (Ik schrijf dit met het schaamrood op de kaken. Waar zat ons verstand?!)

In de maanden erna werd de sfeer in de groep er niet beter op, en het aantal deelnemers liep terug. Wat begonnen was als een prachtig plan om aan diepgaande relaties te bouwen, draaide voor onze groep uit op een regelrechte nachtmerrie. Toen het programma van de groep was afgerond, waren wij uitgeput, maar ook opgelucht. Maanden later konden we onze miskleunen pas rechtzetten. Gelukkig werden kostbare vriendschappen hersteld, omdat de echtparen uit de groep zo liefdevol waren om vooral te letten op de goede dingen die ze van ons hadden geleerd.

Deze ervaring gaf het zelfvertrouwen van Lynn en mij een flinke knauw. We dachten dat we alles hadden gedaan om een kleine groep goed te kunnen leiden. We hadden het juiste voortraject afgelegd. We waren grondig getraind, waardoor we in deze groep veel goeds hadden kunnen doen. En toch was het allemaal gierend uit de hand gelopen. Misschien hadden we iets over het hoofd gezien.

Van je fouten leer je het meest

Hoewel we best veel ervaring hadden in het leiden van kleine groepen, hoewel er vele hechte relaties ontstonden en er diepe geestelijke veranderingen plaatsvonden, kon een misser ons zo nu en dan helemaal onderuit halen. Van tijd tot tijd

wisselden we ervaringen uit met andere groepleiders, die op dezelfde dingen waren gestuit. We vroegen ons af of er soms overeenkomsten waren. Misschien maakten we fouten die we in de toekomst konden vermijden, zodat de groepen er beter van zouden worden.

Niemand van ons wilde de waarheid onder ogen zien. *Het kon niet en het mocht niet! Waarom zagen we in sommige groepen het levendmakend werk van God en sleepten andere groepen zich moeizaam voort, of vielen ze soms uit elkaar?*

Het zat ons danig dwars, temeer omdat we zoveel hadden gelezen over kleine groepen en er zoveel onderwijs over hadden gehad. Als groepleiders hadden we veel geleerd over het bouwen aan relaties, over persoonlijke ontwikkeling en groepsdynamiek. We waren er zelf door gegroeid en veranderd. Toch beseften we dat er nog een paar puzzelstukjes ontbraken.

Onze missers baanden de weg voor nieuwe inzichten en het werd ons duidelijk hoeveel kerken en kleine groepen kunnen bijdragen aan de gemeenschapsbeleving van hun leden. En dat leidt vaak tot diepgaande verandering. Door een onverwachte wending in de gebeurtenissen zagen we ineens dat onze fouten kansen zijn om iets te leren.

Ons leidersteam volgde een seminar over creatieve onderwijsstrategieën, en tijdens de inleiding stelde de spreker een simpele vraag: 'Hoe leren wij?' Hier en daar werd een poging gedaan om de vraag te beantwoorden, maar uiteindelijk kwam de spreker met een eenvoudige, maar heel duidelijke stelling: 'Door fouten te maken! We leren het meest van onze fouten.'

Als onze ervaring niet aan de verwachtingen voldoet, geeft dat ons de motivatie en de energie om te leren, te ontdekken en te veranderen.

Deze woorden werden als een mantra voor ons. Ze stimuleerden ons om niet langer te dubben over de fouten die we hadden gemaakt, maar te onderzoeken wat we van onze fouten konden leren. Dit werkte bevrijdend en we ontdekten dat we belangrijke elementen van de groepsdynamiek over het hoofd hadden gezien. Het was duidelijk dat we onze visie

op gemeenschapsvorming en leiderschap moesten herzien.

We hadden een goed basisprogramma voor het trainen van leiders. Het was nog steeds belangrijk duidelijkheid te scheppen over het hoe en wat van leidinggeven aan kleine groepen. We handhaafden dan ook het onderwijs- en trainingsmateriaal dat we hadden ontwikkeld en dat terug te vinden is in *Gemeente in Kringen*.¹ Maar we wilden nog meer leren. En dat gebeurde gelukkig ook. Maar het kwam uit een onverwachte hoek.

Een Aha-ervaring

Op een dag ging ik (Russ) lunchen met Wayne Alguire, voormalig directielid van Levi Strauss en nu werkzaam in de staf van de Willow Creek Association. (Wayne is inmiddels eerste voorganger van een nieuw regionaal conferentiecentrum van Willow Creek.) Omdat ik advocaat was, en Wayne bestuurslid van Willow Creek, ontmoeten we elkaar nogal eens om juridische of bestuurlijke zaken van de Willow Creek Association te bespreken.

Wayne leest veel en graag; dus ik vroeg hem wat hij op dat moment aan het lezen was.

‘Ik ben nu voor de tweede maal bezig met één van mijn favoriete boeken uit mijn tijd bij Levi Strauss. Het is geschreven door Barry Johnson en het heet *Polarity Management*,² antwoordde hij. Hij legde me uit waarom dit boek zo nuttig voor hem was geweest bij het oplossen van zakelijke problemen. Bijvoorbeeld de vraag hoe een bedrijf winst kan maken en er toch voor kan zorgen dat klanten tevreden zijn. Of sluiten die twee elkaar uit? Moeten bedrijfsleiders kiezen tussen geldverdiene en het tevredenstellen van kopers; tussen aandeelhouders en klanten?

Zoals de meeste mensen wel weten, is er geen sprake van het een óf het ander. Je moet het allebei doen, anders heb je geen schijn van kans op de zakelijke markt. Sterker nog, je dient de verwachtingen van je klanten *te overtreffen* en te proberen hen zover te krijgen dat ze razend enthousiast worden over jouw

product. Tegelijkertijd moet je voldoende winst maken om aantrekkelijke bonussen te kunnen geven, je geldschieters tevreden te stellen en je aandeelhouders tijdens de jaarlijkse aandeelhoudersvergadering enthousiast te houden, want voordat je het weet, lig je eruit en kun je helemaal opnieuw beginnen.

Vaak besteden zakenlieden bovenmatig veel tijd aan het zoeken naar ‘de’ oplossing om alle partijen tevreden te stellen. Johnson beweert dat er niet altijd een magische oplossing is. Het antwoord ligt in het voortdurend zoeken naar balans. Daar moet de eigenaar van een bedrijf mee leren omgaan.

Dit gesprek met Wayne was voor mij een ‘Aha-ervaring’. Ik begreep direct dat dit gold voor heel veel zaken waar ik zelf mee bezig was: van het opvoeden van kinderen tot het gemeentelieven en de kleine groepen. Neem bijvoorbeeld ouders: zij hebben twee belangrijke taken. (Overigens zijn therapeuten het erover eens dat ouders 5.493.671 taken hebben; maar ik houd het op twee om duidelijk te maken wat ik bedoel.)

Eén van de verantwoordelijkheden van ouders is een veilige omgeving te creëren waarin kinderen kunnen opgroeien – een gezond en hecht gezin, dat elkaar trouw is door dik en dun.

Maar ouders moeten hun kinderen ook zo opvoeden dat zij straks het nest kunnen verlaten en op eigen benen kunnen staan. Op een bepaalde leeftijd moeten ze zo ver zijn. (Ouders denken dan aan de leeftijd van 16 jaar; kinderen willen daar pas aan geloven als ze 27 zijn.)

Deze twee doelen lijken met elkaar in tegenspraak: enerzijds het bieden van een warm en veilig nest waar kinderen gedijen, anderzijds het opvoeden tot competente en zelfstandige jonge volwassenen. Als je kinderen hebt, herken je deze spanning in je eigen leven, vooral als je kinderen de leeftijd krijgen waarop je hen moet vasthouden en hun tegelijkertijd moet leren met steeds meer vrijheid om te gaan. Twee goede zaken die met elkaar op gespannen voet staan.

En dan de kerk. We willen verloren mensen bereiken – zending en evangelisatie bedrijven – maar we hebben ook de noden van de gelovigen op het oog: pastoraat en discipelschap.

Het klinkt allemaal zo eenvoudig als Jezus zegt: ‘Gaaf dan henen, maakt al de volken tot mijn discipelen en doopt hen in de naam des Vaders en des Zoons en des Heiligen Geestes en leert hen onderhouden al wat Ik u bevolen heb’ (Mat. 28:19-20). Kerken hebben er tweeduizend jaar over gedaan om beide doelen na te streven, hoewel het lijkt alsof ze met elkaar in tegenspraak zijn.

Kerken zoals Willow Creek hebben zich met hart en ziel toegewijd aan de Grote Opdracht. We hebben ons ten doel gesteld om buitenkerkelijke mensen zo ver te brengen dat ze toegewijde volgelingen van Christus worden. Maar we hebben gezien dat het bereiken van dit doel spanningen met zich meebrengt – of het nu gaat om het aannemen van nieuwe stafleden, de toewijzing van geldmiddelen of de inzet van vrijwilligers. Kerken moeten beslissen of de opbrengst van de collecte bestemd is voor evangelisatie of voor discipelschapstraining, of dat het geld strategisch geïnvesteerd zal worden in de zending of dat het zal worden besteed aan het onderwijs in de kerk. Gaan we meer geld besteden aan het bereiken van sceptische ongelovigen of meer aan het toerusten van heiligen? Ook hier bestaat er een spanningsveld tussen twee goede zaken.

Als je de theorie van de polariteit-hantering onderschrijft, kun je zonder probleem zeggen: ‘Er is geen antwoord op die vraag.’

De principes van de polariteit-hantering wijzen erop dat we op alle levensterreinen de spanning tussen twee goede dingen moeten leren hanteren, in plaats van het ene boven het andere te verkiezen. Zakenlieden streven ernaar winst te maken én hun klanten tevreden te stellen. Goede ouders spannen zich ervoor in om een hechte band te smeden met hun kinderen én hen erop voor te bereiden om op eigen benen te staan als ze eenmaal volwassen zijn. Kerken moeten evangeliseren én discipelen maken. In deze kwesties gaat het niet om de voorkeur voor het ene of het andere; we moeten ze allebei doen.

Hoe beter je dit principe begrijpt en de wereld om je heen bekijkt, hoe vaker je er voorbeelden van ziet. Natuurlijk vallen