

## **Mark Stibbe gaat in op de vragen uit de zaal.**

*Hoe reageert de Anglicaanse kerk en hoe reageren andere kerken?*

Voor de kerk is het vaak *survival, not revival*. De huidige Anglicaanse aartsbisschop is heel erg voor mission. Wees creatief op het gebied van mission. Parish boundaries. Culture change. Doorlaatbare membranen. Geen vaste muren, maar fluïde.

Sommige predikanten waren blij en hartelijk, sommigen waren op hun hoede, anderen wat vijandig. Je moet diplomatiek zijn. Ik kom niet als een bedreiging, maar als een medestander. Dat is het idee, maar we hebben het niet altijd zo diplomatiek gedaan in praktijk. Alleen sommige anglicanen hadden moeite met de missionaire aanpak, andere vrije groepen niet.

*Wat is de plaats van kinderen en tieners als hun ouders voor andere vormen kiezen?*

Geen grotere fragmentatie dan daarvoor. Levendige tienercultuur was er al. Zij wilden bij hun leeftijdsgenoten zijn. Tieners waren al hier naar op weg, nog voordat de ouders het ontdekten. De jongeren doen het al. MSC rond specifieke gebieden. Voetballiefhebbers, tieners helpen die uit gebroken gezinnen kwamen en op straat leefden. Het gaf de jongeren meer focus, het heeft hen niet geschaad maar geholpen.

Wij dachten dat kinderen het moeilijk zouden vinden en dat ze het grote, centrale programma zouden missen, maar het tegendeel bleek waar. De MSC groepen werden *extended families*. Er was meer aandacht. Nieuwe opa's en oma's, ooms en tantes. De kinderen voelden zich meer thuis en ervoeren meer zorg. De beroepskrachten moeten iedereen bezoeken. Dat lukt net met een groep van 50, maar bij 500 is het een recept voor een jonge dood. Een onmogelijke werkdruk. Je weet ook dat je dan mensen over het hoofd ziet als pastor. Er waren mensen in het ziekenhuis zonder dat iemand het wist. Je kan zes maanden wegblijven en niemand heeft het gemerkt. Dat kon niet meer toen er een MSC was. Daar werd je gemist. Er zitten maar 30-40 mensen in die groepen. Mensen in het ziekenhuis kregen elke dag bezoek. En er werd ook voor de kat gezorgd. Dat zijn dingen die je als beroepskracht nooit kunt doen. Het model van jongeren draait op MSC en *celebrations*.

*Kunnen de modellen naast elkaar bestaan: attractief en infiltratie?*

Ik weet het niet. Ik ben geen revolutionaire beeldenstormer, dat zou lui denken zijn. Het is complex – hoe deze dingen samengaan. Hoe past de traditionele evangelist in dit model. Hij houdt van het grote publiek en wil daar de boodschap aan doorgeven. Die rol wordt op een spannende manier opnieuw geformuleerd. We hebben het gebouw niet weggedaan. *Moving from gathering to going*. Dit zou deconstructie zijn. Accountability, relationship to centre. Je hebt een sterk centrum en accountability nodig.

Als je uitbreekt ontmoet je niet-christenen. Dat is geweldig voor de evangelist. Als je jaarlijkse evangelisatiediensten hebt, bijvoorbeeld elk kwartaal, dan kunnen ze preken voor onkerkelijke mensen, in plaats van voor allemaal christenen uit andere kerken. Voor de typische evangelist is dit een onzeker overgang, hij voelt zich fijn bij een grote groep. Maar als hij zijn onzekerheid kan overwinnen, ontdekt hij twee dingen. Aan de andere kant van de muur van pijn hebben zij ontmoetingen waar ze kunnen spreken voor mensen die op zoek zijn. Bovendien: hun evangelisatiegave kunnen ze gebruiken om MSC's meer missionair bewust te maken. Zij brengen dan de onkerkelijken binnen.

## **The age of celebrities is over and the time of the heroes has come.**

Gewone mensen die uitzonderlijke dingen gaan doen – zij zullen niet de aandacht als ‘sterren’ krijgen, maar de hemel ziet ze wel en ze doen buitengewoon werk. De leider moet weten dat hij niet langer het middelpunt van de belangstelling is. Hij wordt een beetje onzichtbaar. Dat is wel goed nieuws, in zeker zin. Het is moeilijk om op een onzichtbaar doel te schieten.

Als we iemand op een sokkel zetten, maken we hem of haar tot doelwit. Je zet ze onder druk en als je pech hebt gaan ze in hun eigen status geloven. Als je Break Out meemaakt en je ziet die missionaire gemeenschappen ontstaan, dan zie je leiders naar voren komen die je nog nooit gezien, predikers die je nog nooit gehoord hebt. Dit betekent dat die mensen begrip krijgen voor de voorganger. Een hele goede reden om dit te doen. Het roept ook bij hen op: alsjeblieft train mij!

Zondag is niet langer mijn belangrijkste taak, maar woensdagavond. Ik begon met een LATTE cursus: Leadership and Theology Training Evening. Ik ben namelijk gek op koffie. Mensen vroegen zelf om kennis. Dat werd mijn job. Ik maakte die cursussen en gaf ze. Ik haalde ook experts binnen, zoals Alister McGrath.

Het model van leiderschap veranderde echt. Het gaat veel minder over zichtbaar zijn, het gaat om dienend leiderschap. Je wordt een dienende leider, je zoekt materiaal voor je leiders om hen te kunnen helpen. Dat is dankbaar werk. Je gaat naar een apostolische ‘mode’. Je creëert een apostolische cultuur waarbij je steeds meer mensen uitzendt. Van leiderschap naar vaderschap. We hebben apostolaat bedorven door te denken aan macht en controle. Het is geestelijk ouderschap. Geestelijke kinderen trainen en loslaten. Als een vader die zijn zoon aanvuurt als hij op het veld een doelpunt maakt. Je krijgt als leiders gevoelens van trots ten aanzien van je medewerkers. Je denkt dan: jouw verhaal is zoveel beter dan mijn verhaal.

Je moet leiderschapstaken verdelen. Meer Mozes dan farao. Het farao-model is: ik sla jullie allemaal zodat jullie mijn piramide bouwen. Maar Mozes volgt het Jethro model. Doe het niet allemaal zelf, maar decentraliseer. Waren er maar meer schoonvaders als Jethro. De eerste *Organisational Consultant in History*. Leiders, 10, 50, 100 en 1000. Zoek betrouwbare mannen. Zeven karakteristieken in een vers.

Als je de kerk weggeeft, moet je er zeker van zijn dat je haar aan betrouwbare mensen geeft. Daar staat of valt alles mee. Exodus 18. Het is in een enkel geval (van de 32) misgegaan. Onafhankelijk en buiten het systeem werken. Negatief praten over het centrum en de voorganger. *Strong on charisma, but weak on character. Loyalty is more important than anointing. But if you can get both... it is a dream ticket.*

Beste leiders komen uit dat proces vanuit het vaderhart. Signs and symptoms of the orphans heart. Independence. De leider die ontspoorde wilde aan dat programma niet meedoen. Dat signaal heb ik niet opgemerkt. Zorg dat je een cursus hebt over genezing van het hart en dat iedereen die cursus gevolgd heeft. CD Healing of the Orphan's Heart.

We zijn vaak gericht op het hoofd, maar niet op het hart. We bieden veel informatie aan, maar zorgen niet voor transformatie van het hart. Nu willen we allebei doen. 31 leiders waren uiterst betrouwbaar, 1 niet. *The nursery is far more exciting than the cemetery. But if you spend your whole life worrying what might happen, you'll never see what could happen.*

Hoe ontdek je leiders? Mensen die al een visie hebben zijn uitgenodigd. Mensen met een bepaalde visie voor een buurt of een specifieke nood. We hebben een *invitational culture* gecreëerd. We interviewden leiders en we hebben ze geen enkele toezegging gegeven. We hebben een eerste gesprek gehad. Tijdens die gesprekken ga je onderscheiden of ze wel of niet geschikt zijn als leiders. Een leider is iemand met een visie. Is die visie echt van God? Een leider heeft invloed op mensen. Is iemand anders geïnteresseerd, willen ze je dan volgen? Dat zijn logische vragen.

In de nieuw break-out fase kwam een vrouw vragen of ze een MSC kon oprichten voor doven en slechthorenden. Gebarentaal is één ding, maar men heeft ook een eigen gemeenschap nodig. Ik wist dat ze een betrouwbare vrouw was. Misschien waren er 6, 7 mensen geïnteresseerd. Dat zijn dan je leiders. Begin maar een MSC. Toen ik wegging waren er 60-70 – heleboel niet-christenen. *It was so cool.* Geen enkel woord werd gesproken. De liefde voor hun gemeenschap was sterker dan het verlangen om genezen te zijn. Mensen zijn solidair met hun lotgenoten. Gemeenschap!

De preekstoel verliest z'n kracht niet, het verandert. Ik preekte elke zondag over de visie. Dat deed ik aan de hand van de Bijbel. Mensen die door een overgangssituatie gaan, moeten weten dat er meer is dan de subjectieve droom van een leider. Ze moeten weten dat het objectief gesproken uit de Schrift komt. Het leek op ene kraaiennest op een boot. Je onderwijst bijbelse principes. Dat doe je ook als je het gebouw uitkomt. Eens in de maand kom je samen en onderwijs je die visie opnieuw. Verzeker je ervan dat missie het belangrijkste blijft.

De MSC moeten niet gaan lijken op de oude kerk. Passagiers en toeschouwers hebben we niet nodig. Het vuur van de missionaire visie moet brandend blijven, dat doe je als leider – dienend, niet als de gevierde ster. Je werkt als geestelijk ouder in relatie met leiders. Ja, we hebben mensen verloren, maar veel minder dan ik had gevreesd. We maakten van het cruisschip reddingsboten. Van consumentengedrag naar evangelisatie. Houd er rekening mee dat je mensen zult verliezen, wat je motieven ook zijn. Ik was verbaasd over de mensen die uitstapten en blij met de mensen die naar voren stapten. Soms zijn de vertrekkers degenen die altijd hebben geroepen dat er meer geëvangéliseerd moet worden. Die mensen moet je laten gaan. Zorg ervoor dat het op een goede manier gebeurt. Maar vraag je me: was het de pijn en het afscheid waard? Afscheid van een kleine groep die de overgang niet kunnen meemaken... Dan zeg ik ja: voor de verloren mensen die nu gevonden zijn. *For the sake of the lost I say yes everytime.*

Boven de 50-norm moet je vermenigvuldigen, om te vermijden dat het te groot en te duur wordt (je hebt dan betaalde krachten nodig).

Men kwam bij me met een verzoek: We willen een *Christian Outreach Coffeeshop* starten. Ik zei nee om twee redenen: Dat is enorm duur en christenen kunnen geen koffiezetten. Gewoon naar de bestaande koffiehuisen gaan. Aansluiten bij wat er al is. Iets in mijn hart had altijd gezegd: zeg hier geen ja tegen. Na de break-out zag ik waarom. We hadden veel geld verspild met slecht koffiemaken en de burens vervelen. Nu hebben we nieuwe mensen tot geloof zien komen in Starbucks.