

'Gods liefde ontvangen, beantwoorden, doorgeven' De Stadskerk in Groningen.

- door Arjan Zantingh -

Het verhaal van De Stadskerk in Groningen (een Vrije Baptistengemeente) is het verhaal van een handjevol mensen dat rond 1990 samen begon en dat uitgroeide tot een grote regiokerk. In dit artikel wordt gekeken waaruit de visie en missie van de gemeente bestaan en hoe die concreet doorwerkt in het reilen en zeilen van het gemeenteleven.

Daarnaast is er specifieke aandacht voor belangrijke momentums en keuzes onderweg, de plek van leiderschap, de geleerde lessen uit de corona tijd en het kerkelijk grensverkeer.

Visie en missie, wat werkt dat uit in de Stadskerk?

Zoals de meeste kerken, heeft ook de Stadskerk een missie en een visie. Maar de vraag die dat altijd oproept, is of dat in de praktijk ook meer is dan alleen een mooi document. Wordt er in de praktijk daadwerkelijk handen en voeten aan gegeven?

De visie van de Stadskerk bestaat uit de volgende drie elementen.

1. Missie – waarom bestaan wij?
2. Kernwaarden – waarvoor staan wij?
3. Geestelijke pijlers – waarop bouwen wij?

Je zou kunnen stellen dat de missie van een gemeente redelijk tijdloos is, dat de kernwaarden en geestelijke pijlers voor een periode langer dan tien jaar vast kunnen staan en dat elk gemeente seizoen daarnaast zijn eigen focus kan hebben.

Missie: waarom bestaan wij?

Met een missie statement geef je als kerk aan wat je bestaansgrond is. Waarom bestaan wij? Wat is de essentie van onze gemeente? Wat willen wij in wezen zijn?

Dat zijn de vragen die leiden tot een helder, inspirerend en puntig statement over de idealen van een kerk. Het geeft in essentie weer wat de unieke bijdrage aan alle relevante belanghebbenden is. Het is veel meer dan een ludieke slogan of een stevig statement. Het is een diepgaande, doordachte reflectie van wat de essentie of kern van onze kerk is.

In de Stadskerk heeft dat geresulteerd in het volgende missie statement.

'Wij bestaan om Gods liefde te ontvangen, te beantwoorden en door te geven.'

Wij zijn geschapen door God om zijn liefde te ontvangen. Het was Gods plan dat wij ons voluit mens zouden weten vanuit het beantwoorden van die liefde. En het is Gods bedoeling dat wij Hem weerspiegelen in het doorgeven van zijn liefde. Vanuit deze missie willen wij uitdrukking geven aan onze bestemming als mens en ons gemeente-zijn vormgeven en inrichten. 'Wij hebben lief omdat God ons het eerst heeft liefgehad.' (1 Joh. 4:19)

Dit missie statement is op allerlei manieren visueel zichtbaar gemaakt, het meest in het oog springend op een spandoek aan de voorgevel van het kerkgebouw.

De drieslag ontvangen / beantwoorden / doorgeven komt met regelmaat terug in het nadenken over beleid en concrete plannen. Momenteel bijvoorbeeld in het vormgeven van drie avonden rondom doop en toetreden, waarbij de drieslag de verdeling van de avonden vormt.

Kernwaarden: waarvoor staan wij?

Bij kernwaarden draait het om de vraag waarvoor we staan. Waaraan kunnen we door de buitenstaander als het goed is herkend worden? Wat kenmerkt ons gedrag onderweg in het volgen van de Here Jezus? We hebben er vier geformuleerd, vier kernwaarden die echt iets zeggen over wie wij (willen) zijn als gemeente.

De Stadskerk wil **vreugdevol** zijn (Joh. 15: 11). Het evangelie is een verhaal van redding en verlossing. Jezus volgen is soms zwaar, soms dwars tegen de verdrukking in. Maar we zijn vrijmoedig om onze roeping in iedere omstandigheid als vreugdevol te ervaren, omdat het kennen van Jezus een onuitputtelijke bron van vreugde is.

Als het in gesprekken met niet-gelovigen komt op (mijn werk in) de Stadskerk, dan is al een aantal keren de reactie geweest: 'daar is het allemaal wel wat vrolijker toch?' of 'dat is toch een beetje een blijke kerk?' Dat zijn reacties die iets weerspiegelen van deze kernwaarde.

Daarnaast hebben we als Stadskerk **bewogenheid** voor al het leed dat er is (Mat. 9:36). De wereld is vol gebrokenheid en zonde. We ervaren als Stadskerk een roeping om in een gebroken wereld Jezus te weerspiegelen en Hem hoog te verheffen als baken van hoop en vertroosting voor een wereld in nood.

Door de jaren heen is er veel aandacht voor gerechtigheid dichtbij en ver weg. Inzamelingen voor de voedselbank en recentelijk Oekraïne, honderden sponsorkinderen via Compassion, partnerships met Open Doors en IJM zijn hier voorbeelden van.

In het uitleven van Jezus' missie wil de Stadskerk een **gedreven** gemeenschap zijn: vol van vuur en inspiratie, vol energie en missionaire drang. Wat we ondernemen willen we doen vol enthousiasme en geestdrift: onze kerkelijke activiteiten overstijgen menselijke ondernemingslust, maar worden gestuurd door de Geest en de gaven die Hij ons geeft (2 Kor. 5:14).

Dit is in zichzelf een spannende kernwaarde, omdat het zo snel kan leiden tot een 'ren je rot voor God'-syndroom. En dat is in het verleden ook zeker wel gebeurd, waarin we meerdere malen in een te activistische houding zijn beland. Waar mensen ook echt vast in zijn gelopen. Daarom is het ook zo belangrijk om de kernwaarden niet afzonderlijk, maar als samenhangend te beschouwen.

Gedrevenheid is prachtig, als het is ingebed in afhankelijkheid. En tegelijkertijd leidt bewogenheid zonder gedrevenheid over het algemeen tot warme harten en weinig actie.

Wanneer we deze kernwaarden omarmen doen we dat allereerst in **afhankelijkheid** van God (Joh. 15:5). Niet als iets wat we alleen met de mond belijden, maar als een grondhouding waaraan we uiting geven door een biddende gemeente te zijn. Een gemeente ook die zich klein weet tegenover de Almachtige. Een gemeente die wil leven uit dankbaarheid.

Er worden in beleidscycli en rondom andere grotere keuzes bewust tijden van gebed ingepland om ook echt afgestemd proberen te zijn op Zijn leiding.

Geestelijke pijlers: waarop bouwen wij?

De vier geestelijke pijlers die wij als Stadskerk hanteren zijn geen 'nieuwe gedachten'. Het gaat om fundamentele, eeuwenoude waarheden over de essentie van gemeente zijn. Ze vinden hun grond in die twee grote richtinggevende opdrachten in de Bijbel: het grote gebod en de grote opdracht.

Ons perspectief op de pijlers is dat het daadwerkelijk pijlers zijn. Het zijn in de eerste plaats niet vier doelen die we najagen, vier stippen aan de horizon die we ooit eens hopen te bereiken, vier wortels aan een hengel die telkens verder opschuiven in de tijd zonder dat je er ooit een hapje van hebt geproefd. Nee, we beschouwen de vier pijlers in de eerste plaats als vertrekpunt, als bodem waarop we staan, als grond voor onze identiteit. En tegelijkertijd suggereert een vertrekpunt dat er verder gereisd kan worden. Juist omdat we de pijlers blijvend belangrijk vinden om ons in te verdiepen,

vertaalt zich dit wel in concrete evaluaties (binnen de leiding of de gemeente als geheel) hoe we er voor staan per pijler en wat er concreet nodig is om meer handen en voeten te geven aan het steviger worden van deze fundamentele basis bouwstenen. Evalueren kan kwantitatief en kwalitatief van aard zijn, waarbij we in het verleden vaak genoeg in de valkuil zijn getrapt om teveel focus te hebben op aantallen. Hoeveel mensen meedoen aan de aangeboden toerusting, zegt niet perse iets over de groei in persoonlijke vorming. Als veel mensen op een kring zitten, betekent dat niet automatisch dat er meer wordt omgezien naar elkaar.

Kwalitatieve evaluaties hebben ons geholpen om eerlijker onder ogen te zien welke onderdelen van gemeente-zijn echt helpend zijn in de ontwikkeling van de pijlers en welke niet, juist ook in de persoonlijke levens van onze leden en gasten. Concreet betekent dit dat vormen van toerusting echt zijn veranderd en er bijvoorbeeld meer focus is komen te liggen op het aanleren van vaardigheden ('hoe lees je de bijbel?') dan op het overdragen van alleen kennis.

En wat ook maar specifiek voor een gemeente-seizoen een focus kan zijn, aan de geestelijke pijlers willen we altijd en structureel blijven bouwen. Ik bespreek ze hieronder kort.

Intimiteit met God: God zelf komt naar ons toe in Jezus Christus en doet ons zichzelf ervaren door de Geest: Hij neemt het initiatief in de vertrouwelijke omgang. Hij wil zich laten kennen. Door de jaren heen heeft dit geleid tot een groeiende beweging van aanbidding en gebed. Daarnaast vinden we het belangrijk dat mensen in staat zijn om hun eigen relatie met de Heer te kunnen voeden. Natuurlijk ontwikkel je daarin als gemeente door je jaren heen je eigen 'taal' en 'DNA', wat mensen kan helpen en aantrekken, maar wat mensen soms ook afstoot en een terugtrekkende beweging doet maken. We willen beter worden in het onderlinge gesprek, gevoed door nieuwsgierigheid en niet door vaste standpunten.

Persoonlijke vorming: God zelf wil niets liever dan dat zijn Zoon in ons gestalte krijgt. Daartoe is Hij dagelijks in ons aan het werk door zijn Geest. We proberen mensen steeds opnieuw voor te houden dat ze zelf verantwoordelijk zijn voor hun eigen geestelijke groei. Daarin willen we als gemeente helpen, voeden en ondersteunen. De focus voor seizoen '2022-2023' ligt op meer toerusting voor het leven van alledag. Concreet: toerusting op het gebied van relaties en seksualiteit, (geloofs)opvoeding, omgaan met verlies en rouw en het zelfstandig voeden van je geloof. En dus is een vraag in het sjabloon beleidsplan: '*Welke vormen van toerusting voor het leven van alledag kunnen er vanuit jouw deelgebied worden georganiseerd?*' Zo vertaalt een algemene pijler zich vanzelf in concrete plannen en acties, in dit geval in vormen van toerusting.

Omzien naar elkaar: God hééft zijn liefde in ons hart uitgestort door zijn Heilige Geest. Hij wóónt in ons midden als gemeente door zijn Heilige Geest. Dat is realiteit. Vertrekpunt. Omzien naar elkaar mag van hieruit gestalte krijgen. Realiteit is dat in een grote gemeente als de Stadskerk deze geestelijke pijler gemakkelijk onder druk kan komen te staan. De laatste jaren is vanuit gemeentebrede enquêtes en gespreksgroepjes op gemeentevergaderingen dit ook als grootste aandachtsgebied gedefinieerd. Dit was een van de redenen om aan het begin van de corona crisis de gemeente op te delen in community's, waar we nu na corona nog steeds mee doorgaan. Zie hiervoor ook het hierna volgende artikel dat hier specifiek aan is gewijd. Omdat het omzien naar elkaar een blijvende pijler is, en er tegelijkertijd de eerlijke constatering werd gedaan dat deze pijler teveel onder druk stond, maakte het dat gemakkelijker om door te pakken in grotere keuzes zoals het starten met community's. Juist de coronacrisis liet al heel snel zien hoe fundamenteel de ontmoeting is. Zo wordt de gemeente daar ook in meegenomen, vanuit wat ze zelf eerder via enquêtes e.d. heeft aangegeven.

Gericht op de wereld: Gods Woord vertelt ons – je bént licht, je bént zout, je bént die stad op een berg. Laat maar schijnen je licht, doe maar smaken je zout.

De Stadskerk heeft altijd een missionaire kerk willen zijn. Gedurende een aantal jaren was er een missiepastor in dienst. Toen dit dienstverband eindigde, is er bewust voor gekozen om niet opnieuw

die functie in te vullen, maar te proberen om in alle deelgebieden van de gemeente zelf meer missionair te zijn. En het meest missionair ben je als je al je leden en gasten inspireert en toerust om het verschil te maken in hun eigen dagelijkse leven.

Waar in het verdere verleden nog laagdrempelige zoekersdiensten werden georganiseerd, is daar later de omslag in gemaakt dat elke dienst toegankelijk zou moeten zijn, ook als die zondag iemand zonder enige achtergrond binnenwandelt. Dit heeft wel gevraagd om een investering in inclusief preken: kan én de nieuwkomer zonder achtergrond begrijpen waar het over gaat én de ouwe getrouwe opnieuw geïnspireerd / gevoed worden binnen een en dezelfde preek?

Richting geven helpt. Doelen stellen is nodig. Mensen willen weten waar zij hun energie aan besteden. Niet voor niets luidt een van de door Stephen Covey (2004)¹ geformuleerde zeven eigenschappen voor effectief leiderschap: 'Begin met het einde voor ogen'. Maar dan moet je wel weten wat er aan het einde zou moeten verschijnen.

Voor ieder seizoen worden 'Richtinggevende geloofsplannen' gemaakt voor ieder deelgebied in de gemeente. Naast de specifieke focus die er voor een nieuw seizoen kan zijn, staan in het sjabloon dat vanuit ieder deelgebied dient te worden ingevuld de vier geestelijke pijlers standaard vermeld, met de vraag hoe in ieder deelgebied het komend seizoen concreet aan alle vier de pijlers wordt gebouwd. Dit bepaalt alle deelgebieden van de gemeente consequent bij de noodzaak om structureel (en SMART) te blijven bouwen aan alle pijlers. Daar worden de verantwoordelijken voor de deelgebieden ook daadwerkelijk op bevraagd.

In het verleden is een specifiek geloofsdoel ook wel eens als extra speerpunt benoemd, omdat we zagen dat de ontwikkeling van dat geloofsdoel achterbleef.

Belangrijke momenten en keuzes die de geschiedenis en de identiteit van de gemeente kleuren

In de geschiedenis van de gemeente zijn er diverse belangrijke basiskeuzes en momenten geweest die hebben gezorgd voor groei en bloei en soms zelf enorme versnellingen daarin.

De belangrijkste keuze qua gemeenteopbouw is wellicht de keuze geweest om te **gelooven dat het echt kan, een gezonde, groeiende, relevante kerk te zijn** voor alle generaties in het hier en nu. Al vanaf eind jaren '90, toen de gemeente rond de 200 leden had, werd het verlangen uitgesproken om een grote stadsgemeente te worden met 1.000 leden. Waarbij de grootte niet een doel in zichzelf was, maar waarbij (vanuit bijvoorbeeld ervaringen in de Bethelgemeente in Drachten) wel de kracht en de voordelen van een grotere gemeente werden gezien. Daarnaast is een belangrijke basiskeuze geweest om **veel te willen leren van anderen**. Zowel kerken als individuen. Stafleden van de gemeente zijn altijd gestimuleerd om naar inspiratieve plekken te gaan in binnen- en buitenland.

'Wij investeren in mensen en niet in gebouwen' is jarenlang een belangrijk adagium geweest. In ons vorige gebouw en met een groeiende gemeente werd de focus gelegd op het aanstellen van extra betaalde krachten en niet om zo snel mogelijk naar een volgend gebouw te kunnen. Als je mensen parttime of fulltime kunt vrijstellen voor een deelgebied van je gemeente, dan zal dat deelgebied van de gemeente veel gemakkelijker tot verdere bloei komen, waardoor de gemeente aantrekkelijker wordt voor de eigen leden, maar ook voor mensen die op zoek zijn naar een (andere) gemeente. Vaak zijn zorg/pastoraat en secretariaat de eerste betaalde functies in een gemeente (naast de evt. voorganger).

Bij ons was dat ook een zorgpastor, omdat de voorganger daar niet zijn gaven had liggen.

De eerlijke constatering is dat deze gebieden over het algemeen niet zorgen voor groei van de gemeente. Het kan zorgen voor minder irritatie, maar zolang dit door (een combinatie van) vrijwilligers kan worden gedaan, kunnen de beschikbare middelen beter worden ingezet op kinderen en jongerenwerk, toerusting en aanbidding en diensten. Als op deze laatste gebieden de kwaliteit en

¹ Covey, S. (2004), *De zeven eigenschappen van effectief leiderschap*. Uitgeverij Business Contact.

diepgang groter wordt, heeft dat sneller en breder impact.
En uiteindelijk was bij ons een groter gebouw volgend vanuit de groei die is ontstaan.

Door de jaren heen hebben we ontdekt dat we het als kerk heel belangrijk vinden om **een kerk te zijn 'in het midden'**. Niet alleen een focus op het Woord, maar ook meer ruimte voor het werk van de Heilige Geest, genade en waarheid echt meer in balans laten zijn (wat een zoektocht is dat) en tegelijkertijd bouwen aan binnen in combinatie met een focus naar buiten. We merken vanuit de instroom van nieuwe mensen dat dit ook echt zo wordt ervaren. Zonder daarin te gemakkelijke andere stromingen te willen etiketteren als eenzijdig, is het wel de ervaring dat in de praktijk mensen vanuit bijvoorbeeld een 'pinksterachtergrond' ervaren dat er nog steeds ruimte is voor de Heilige Geest, maar meer aandacht voor het Woord. Vanuit de reformatorische achtergrond is de beleving juist andersom. Mensen zonder (of met weinig) geloofsachtergrond ervaren dat ze gemakkelijk kunnen aansluiten (toegankelijkheid) en er tegelijkertijd veel nieuws te ontdekken is.²

Het wordt spannend, daar waar we enerzijds blij zijn met instroom vanuit 'de wereld', maar anderzijds soms schrikken van de bagage (of beter ballast) die mensen meebrengen of bijvoorbeeld hele andere opvattingen hebben dan wat we gewend zijn als het gaat om relaties en seksualiteit. In een recent proces rondom LHBTI+ is maar weer gebleken hoe ingewikkeld het is om op een constructieve manier te praten over die én én tussen genade en waarheid, hoe leer en leven zich soms zo moeilijk tot elkaar verhouden en wat daarin onze houding mag zijn. Realiteit is dat ons dat niet altijd goed lukt en dat verschil van inzicht (in de kern draait het veelal om Schriftvisie) een reden is waarom mensen ook onze gemeente verlaten.

Wij geloven in de Stadskerk erg in **de kracht van momentums**. Momentums zijn in de Stadskerk heel bewust gekozen en geplande extra intensieve impulsen aan het gemeentewerk. Deze momentums worden soms gevoed vanuit kansen die gezien worden, soms vanuit gevoelde noodzaak om extra te investeren in een specifiek gemeentegebied, maar altijd vanuit de overtuiging dat het creëren van momentums geloof, energie en middelen vrij zet die op een geleidelijke schaal moeizamer worden aangesproken. Dit kunnen eenmalige momentums zijn, maar ook jaarlijks terugkerende momentums zoals de kerstnachtdiensten.

Eén van de grootste groeispurts van de gemeente vond plaats tijdens en na Project Doelgericht Leven in 2004. Het was nieuw, vanuit onze gedrevenheid waren we een van de eerste gemeenten in Nederland die dit deden (nee, we wilden niet een jaar wachten tot alles was vertaald, dan vertaalden we zelf wel mee). We gingen structureel in 40 dagen tijd van 18 naar 68 huiskringen (tijdens het project een piek van 110 kringen).

Meerdere andere 40-dagen projecten volgden in de jaren erna, steeds in zichzelf waardevolle momentums, maar logischerwijs met minder gemeentebrede impact.

Vier parkfeesten in het Groningse Stadspark in 2009, 1.000 uren van 24/7 gebed in 2014, de jaarlijkse kerst(nacht)diensten, het Open Huis als slotstuk van de jaarlijkse missionaire meiweek (in de wijken om ons heen) en diverse gebedsconferenties en gebedsweken zijn voorbeelden van andere momentums. Met als meest recente momentum 'It's Your Church', 50 uur van aanbidding en gebed aan het begin van het seizoen 2021-2022.

Momentums zijn ideale momenten om mensen (opnieuw) uit te nodigen voor een kring (of de kringen eens flink door elkaar te husselen, waar niet iedereen onverdeeld enthousiast over is), een bediening of andersoortig commitment. Naar unieke, grote eenmalige momentums zoals de 1.000 uren van gebed is toegewerkt middels veel communicatievormen (filmpjes, mails, mededelingen in de dienst), maar vaak ook via een preken serie (Vijf preken over 'Onderweg naar 1.000 uren van gebed'). Een krachtig momentum vraagt om een sterke aanloop.

² Dit pleidooi voor 'het midden' werkte ik uit in mijn boek *Tweecomponentenkerk. Bouwen aan een kerk van én én* (Ark Media 2020).

De kracht en de valkuilen van leiderschap: hoe werkt dat in de Stadskerk?

Er ligt door de jaren heen best een stevige focus op het thema leiderschap. Er zijn vele leiderschapstrainingen geweest en er wordt met regelmaat nagedacht over wat er goed gaat, wat er mis gaat, wat er ontbreekt en hoe we naar voren toe het beste kunnen bewegen. We willen daarin ook adaptief en lerend zijn, aangezien kerk zijn in 2022 in onze beleving vraagt om andere dingen dan kerk zijn in 2012 of 2032.

Door de jaren heen (en door de generaties heen) is een steeds sterkere overtuiging gegroeid van het belang van meervoudig leiderschap. In het geval van de Stadskerk is er momenteel ook sprake van meervoudig voorgangerschap, maar los daarvan geloven we erg in de kracht van teamleiderschap. Dit geldt voor de opzienersraad, het dagelijks bestuur en vele kernteams die actief zijn.

Bij het aanstellen van betaalde staf speelt het aspect leiderschap(s kwaliteit) een belangrijke rol. Heeft iemand het in zich om een deelgebied tot verdere groei te brengen? In een vrijwilligersorganisatie met zo'n (voor corona) 1.500 vrijwilligers vraagt dat om serieuze leiderschapskwaliteiten. En je moet passen binnen de cultuur van het leiderschap en de gemeente, waarin we werken met veel vertrouwen en ruimte.

Leiderschap kan al heel jong tot ontwikkeling komen. Tieners kunnen Grote Broer of Zus worden van kinderen uit groep 6-8, oudere tieners en twintigers kunnen tienerleider worden (waarbij actieve coaching plaatsvindt) en ook op andere leiderschapsplekken is een jonge leeftijd niet per definitie een belemmering. Ook in de betaalde staf van de gemeente zitten vier twintigers (van de in totaal twaalf stafleden).

We proberen beter te worden in het beantwoorden van de vraag welk type leiderschap in welke fase van een bepaald proces nodig is. In een pioniersfase is vaak een ander type leiderschap nodig dan in de fase van bestendig uitbouwen. Dit lukt overigens vaker niet dan wel, aangezien mensen gehecht kunnen raken aan hun plek en je ook als leiding mensen niet zomaar van hun plek wilt halen waarin ze het tot nu toe prima hebben gedaan.

Een gezonde leiderschapscultuur staat of valt met relationele vitaliteit. Hoe gezond zijn de onderlinge relaties? Waar daar druk op zit, zal een inhoudelijk verschil van inzicht (wat in zichzelf best wenselijk is om tot het beste te kunnen komen) zomaar kunnen leiden tot strijd en conflict. Mede daarom hebben we de focus verlegd van taakgroepen naar teams. Niet de focus op de klus die geklaard moet worden, maar op het samen team zijn. Zo is bijvoorbeeld de opzienersraad tegelijkertijd ook een kring, om op die manier te bouwen aan relaties.

De toestroom vanuit andere gemeenten

Naast vele tientallen mensen die 'vanuit de wereld' tot geloof zijn gekomen, zijn er ook veel mensen in onze gemeente binnengekomen die daarvoor in een andere gemeente actief waren. Omdat er door de jaren heen ook vaak genoeg mensen uit onze gemeente zijn vertrokken kennen we de pijn en het gevoel van verlies wat dat met zich meebrengt. Maar in aantallen zitten we door de jaren heen ogenschijnlijk nogal 'aan de goede kant van de medaille'. Hoe gaan we daar mee om? Een paar principes vinden we heel belangrijk:

- Iedereen is welkom, ook als je lid bent van een andere kerk.
Een deel van onze leden is heel vrijmoedig in het uitnodigen van andere mensen om eens mee te gaan. In zichzelf heel mooi, maar daar waar wij merken dat er in die uitnodiging een impliciete of expliciete afwijzing van een andere gemeente is opgesloten, zullen we daarover in gesprek willen.
- We willen per definitie positief spreken over andere kerken. Vanaf het podium en in onderlinge gesprekken mag het besef doorklinken dat het op al die plekken waar het evangelie wordt verkondigd gaat om het Lichaam van Christus.
- Als mensen willen toetreden tot onze gemeente en daarbij het lidmaatschap van een andere gemeente opzeggen, wordt altijd bevraagd of het op een goede manier is afgerond bij de vorige gemeente. Zo niet, dan ligt daar wat ons betreft nog huiswerk. Ook in getuigenissen bij

doop/toetreding willen we geen negatieve geluiden over andere gemeenten, daar voeden we de mensen in op en screenen we de getuigenissen van tevoren ook op.

- Groningen is gebaat bij vele gezonde, bloeiende en groeiende kerkelijke gemeenschappen. Dát is het geluid dat we intern willen laten horen en dat is de insteek in het samen optrekken met andere voorgangers en predikanten in stad en ommeland. Hoe kunnen we elkaar versterken en zegenen?
- En ja, tegelijkertijd is er zeker in het verleden, pijn geweest bij andere kerken in de stad vanwege de uitstroom naar de Stadskerk. En dit werd versterkt doordat het gecombineerd werd met onprettige en ongezonde communicatie vanuit ons leiderschap. Daar zijn andere kerken in latere jaren wel op bevraagd en waar nodig is vergeving gevraagd. Dit heeft openheid en ruimte voor samen optrekken naar voren toe zeker versterkt.

Het verhaal van de Stadskerk is nog lang niet af. In alles is en blijft de overtuiging: 'De Stadskerk is van Jezus. Het is Zijn gemeente, en we vertrouwen erop dat als wij onze focus houden op Hem en de principes en werking van Zijn Woord en Geest, dat Hij daar doorheen Zijn gemeente zal blijven bouwen.'

Arjan Zantingh is voorganger van de Stadskerk in Groningen. Opgegroeid zonder kerk en geloof, en na een carrière als bedrijfseconoom, is hij sinds 2006 in dienst van deze kerk.

E: arjan.zantingh@destadskerk.nl

Communities in de Stadskerk Groningen

- door Hans Riphagen, Elisa Lingeman en Martijn van Geilswijk -

In maart 2020 werd kerk zijn zoals we dat gewend waren, stilgezet door de eerste lockdown als gevolg van Corona. We hadden toen nog geen idee hoelang het zou gaan duren maar voelden een sterke drive om te kijken wat er wél zou kunnen. Veel van ons 'kerk zijn' verplaatste zich naar online. Toch waren we ons er sterk van bewust dat kerk zijn zich grotendeels uit in ontmoeting [...] Er lag al een plan om de gemeente geografisch in te delen. Dat plan hebben we, versneld en in iets andere vorm, uitgerold. Dat resulteerde, in eerste instantie, in 35 community's. [...] Wat een mooie ontmoetingen heeft dit opgeleverd. In allerlei opzicht. Mensen ontdekten wie er bij hen in de buurt wonen. Er werd voor elkaar gezorgd met maaltijden of met hulp bij een verhuizing. Er werden nieuwe contacten gelegd. Er werden mensen toegevoegd die nog niet eerder bij de Stadskerk waren geweest. Mensen die geen christen waren maar meekwamen met hun partner of zelfs helemaal alleen de keuze maakten om zich aan te sluiten en te ontdekken. Echt God aan het werk.³

Introductie

Wat doe je als je elkaar op zondagochtend als gemeente niet meer kunt ontmoeten? Voor veel kerken was die vraag het hoofdpijndossier van de coronacrisis. In de Vrije Baptistengemeente (VBG) de Stadskerk Groningen – een grote Baptistengemeente met ruim 2000 bezoekers – werd de crisis aangegrepen om iets nieuws te proberen en stapte men over op veelal geografisch georiënteerde 'communities' van 50 tot 100 mensen. De bovenstaande tekst prijkt op de website en vertelt het verhaal. Er leefden al langer plannen om met 'mid-size' groepen te werken als aanvulling op het kringenwerk. De coronapandemie vormde de concrete en urgente aanleiding om die plannen naar voren te trekken en versneld te implementeren. Naast een inzet op 'triades' (groepjes van ongeveer drie personen), koos men voor 'communities' als nieuwe vorm van gemeenschap: middelgrote groepen die elkaar om de week ontmoeten op de zondagochtend in plaats van de normale (online) erediensten. Het doel van deze communities werd vierledig gedefinieerd, aan de hand van de vier geestelijke pijlers van de gemeente: (1) intimiteit met God, (2) persoonlijke vorming, (3) omzien naar elkaar en (4) gericht op de wereld.⁴ De boodschap vanuit het leiderschap: Organiseer geen tweede kerkdienst maar laat het een plek van geloofsgesprek en ontmoeting zijn. Met veel enthousiasme werd een nieuwe leiderschapslaag van community leiders gevormd en werd de nieuwe structuur geïmplementeerd (medio 2020). Hoewel geplaagd door lockdowns, lukte het de gemeente om in korte tijd breed met een nieuw model van gemeente-zijn te experimenteren, een 'coronaproof' model dat tegelijkertijd een belangrijk uitgangspunt zou moeten worden voor de gemeente naar de toekomst toe.

In het najaar van 2021 deden tien studenten en twee docenten van het Baptisten Seminarium in Amsterdam een onderzoek naar de 'communities' in de Stadskerk. Dit gebeurde in het kader van het vak 'Doing Theology' waarin studenten een stoomcursus in de kerkelijke praktijk krijgen, om die praktijk te onderzoeken en daarop theologisch te reflecteren. In een tijdspanne van ongeveer zes weken verzamelden zij data door middel van een vragenlijst onder 17 community leiders, interviews, gesprekken met het leiderschapsteam, een literatuursurvey, een analyse van beleidsdocumenten en enkele veldbezoeken. Hierop werd in de lessen gereflecteerd, met als resultaat dat in korte tijd allerlei indrukken en observaties intensief met elkaar werden gedeeld, besproken en geïnterpreteerd. Dit artikel baseert zich op die gesprekken, de verzamelde data en de onderzoeksverslagen, en beschrijft de bevindingen van het onderzoek dat als doel had om voor de Stadskerk een tussenevaluatie te

³ Website van de Stadskerk over 'Communities' <https://www.destadskerk.nl/communitys/>, geraadpleegd op 11-4-2022.

⁴ Zie beleidsdocument 'Een kerk van communities: Kerk zijn in Corona-tijd', Stadskerk, 14 mei 2020.

verzorgen.⁵ Tegelijkertijd was de interesse naar communities breder, omdat het organiseren van onderlinge verbondenheid in diverse kerken een vraagstuk is. In die lijn is in de afgelopen tien jaar vaker met ‘mid-size’ groepen geëxperimenteerd, zowel in bestaande kerken als in nieuwe missionaire initiatieven.

(Missional) Communities

De idee van ‘communities’ is met name onder invloed van het pionierende werk van Mike Breen (St. Thomas Church in Sheffield) populair geworden.⁶ Het zingt nu ongeveer tien jaar in de Nederlandse kerkelijke context rond, vooral door het werk van Nederland Zoekt en het LEF programma van Navigators.⁷ De (missional) community (20-50 mensen) biedt een tussenvorm, groter dan de ‘kring’ (10-15 mensen) of de ‘triade’ (3 mensen), maar kleiner dan de hele gemeente. Er worden verschillende namen voor gebruikt – vaak met een iets andere nuance en beoogde groeps grootte – zoals de leergemeenschap, missiegroep of missional community, cluster, mid-size of medium-size community, familie op missie, community of netkerk.⁸ In al deze vormen staat een intentionele en intensieve gemeenschap centraal, gericht op discipelschap, met een groeps grootte die klein genoeg is om elkaar te kennen, maar groot genoeg om leiderschapsontwikkeling en missie vorm te geven. Eddie Gibbs beschrijft het als volgt: ‘The cluster provides mutual support, encourages accountability, develops ministry and mission potential, and facilitates a climate for leadership development.’⁹

Er bestaat een belangrijk verschil in hoe de doelstelling van ‘communities’ wordt gedefinieerd. In het werk van Mike Breen en Nederland Zoekt ligt de nadruk op *missionaire* gemeenschapsvorming: de communities worden vanaf het begin aangemoedigd een missionaire praktijk te ontwikkelen.¹⁰ Hoewel de missionaire doelstelling ook bij de VBG wordt genoemd, ligt de nadruk – zeker in het eerste jaar - vooral bij ontmoeting en geloofsopbouw, en is de missionaire focus geen organisatieprincipe.

Er is tot op heden beperkt evaluatief onderzoek gedaan naar het functioneren van communities in de Nederlandse context.¹¹ Martin Edens deed een onderzoek naar de missionaire gemeenschap ‘De Ontmoeting’ in Wageningen, een gemeenschap die ruim tien jaar heeft bestaan (van 2009-2021) en sterk geïnspireerd was door het werk van Mike Breen.¹² Vanaf het begin zijn *missie- of ontmoetingsgroepen* een bepalend gegeven van de gemeenschap: ze wil een ‘familie op missie met Jezus’ zijn. Het onderzoek schetst een beeld van een dynamische gemeenschap met veel jonge gezinnen die met elkaar een experiment aan gaan. De theologische taal van De Ontmoeting - over intensief familie zijn met een sterk missionaire focus - heeft een idealistisch karakter. Toch laat de praktijk een gemengd beeld zien, waarin de doelstelling maar ten dele behaald wordt en er allerlei

⁵ De schrijvers van dit artikel namen deel aan dit onderzoek als docent (Hans) en als studenten (Martijn en Elisa). Een woord van dank is op zijn plaats voor alle andere studenten die zich hebben ingezet: Erin Wubs, Geertje Plug, Marije Biesma, Sam van de Beek, Benjamin van Slooten, Rosanne Langebeek, Susan Zevenbergen en Boaz van der Velden, en tot slot mede-docent Jan Martijn Abrahamse.

⁶ Mike Breen, *Multiplying Missional Leaders: From Half-Hearted Volunteers to a Mobilized Kingdom Force* (Pawleys Island: 3Dm International, 2012), 117–19; Zie ook Mike Breen, ‘What is a Missional Community?’, <https://vergenetwork.org/wp-content/uploads/2010/12/What-is-a-Missional-Community-by-Mike-Breen.pdf> (geraadpleegd op 10-5-2022).

⁷ Zie <https://www.nederlandzoekt.nl/> en <https://www.navigators.nl/lef/> (beide geraadpleegd op 10-5-2022).

⁸ Zie o.a. Hans Ottens, ‘Binnen spelen of buiten spelen? Toepasbaarheid van missiegroepen in de Nederlandse context’ (afstudeerscriptie CHE, 2019), 9–10.

⁹ Eddie Gibbs, *Churchmorph: How Megatrends Are Reshaping Christian Communities* (Grand Rapids: Baker Academic, 2009), 49.

¹⁰ Zie Mike Breen and Steve Cockram, *Building a Disciplining Culture: How to Release a Missional Movement by Discipling People Like Jesus Did*, 2nd ed. (Pawleys Island: 3Dm International, 2011), 79vv.

¹¹ Twee andere scripties verdienen vermelding: Hans Ottens, ‘Binnen spelen of buiten spelen?’ en Atze Buursema en Jan Peter Kruiger, ‘Eropuit in clusters’ (Afstudeeronderzoek TU Kampen, 2012).

¹² Martin Edens, ‘Op Een Gezonde Missie Met Jezus: Wat Is de Betekenis van de Visie van De Ontmoeting Voor Het Geleefde Geloof van de Deelnemers?’ (Afstudeerscriptie, CHE, 2020).

drempels blijken waar men tegen aan loopt, bijvoorbeeld op het gebied van de groepssamenstelling en verwachtingen. De deelnemers erkennen dat de gevraagde intensiteit in een gemeente met veel 'mensen met kinderen, twee fulltimebanen' spanning geeft.¹³ Daarnaast speelt ook mee dat de aanwezigheid van verschillende communities binnen één gemeente voortdurende onderlinge afstemming vraagt: In hoeverre kan er dan onderlinge verbondenheid met elkaar zijn? Tot slot valt op dat leden van De Ontmoeting het 'naar buiten treden', in Edens' onderzoek een lage score geven, ondanks de nadrukkelijke focus op missie vanaf het begin. Een ander boeiend onderzoek, dat van Anko Oussoren, richt zich op het LEF traject van Navigators, waarin jeugdwerkers en jeugdleiders met elkaar gedurende ongeveer twee jaar een 'learning community' vormen en intensief worden getraind in het creëren van een cultuur van missie en discipelschap.¹⁴ Uit het onderzoek blijkt inderdaad dat deelnemers aangeven door het traject gegroeid te zijn. Het biedt mooie groeikansen voor een kleine groep jongeren en jeugdleiders die bovendien geïnspireerd aan de slag kunnen in de eigen kerkelijke context. Oussoren concludeert echter ook dat het vaak niet lukt 'om een beweging op gang te brengen richting de gemeente (en hetzelfde geldt voor naar buiten toe)'.¹⁵

Hoewel de context en de insteek van communities in de genoemde onderzoeken sterk verschilt met ons onderzoek in Groningen, laten ze wel iets zien van de weerbarstigheid van de praktijk van zulke intensieve trajecten van discipelschap en gemeenschapsvorming. Die weerbarstigheid, een gemengd beeld, kwam ook uit het onderzoek in Groningen naar voren: Er zijn communities die bijzonder goed lopen waar de gehoopte dynamiek gerealiseerd wordt: mensen groeien, nieuwe leiders krijgen kansen, inspirerende vormen worden ontdekt en nieuwe relaties ontstaan. Tegelijkertijd functioneert een aantal communities beduidend minder goed: Het enthousiasme is beperkt, de opkomst laag en men loopt tegen verschillende problemen aan die vragen oproepen over de duurzame organiseerbaarheid. In de rest van het artikel bespreken we drie aspecten uit de praktijk van de VBG die spanning geven: (1) Het indelingsprincipe en opkomst, (2) het leiderschap en hun belasting en tot slot (3) de participatie van gemeenteleden binnen het geheel van het gemeentelieven.

Indelingsprincipe en opkomst

Een eerste vraag die opkomt als je een gemeente opdeelt in groepen is de vraag naar de indeling. In de Stadskerk is er gekozen voor een 'top-down' indeling, veelal op geografische basis: alle geregistreerde gemeenteleden en vaste gasten werden automatisch in een community in hun omgeving ingedeeld. Een consequentie van deze beleidskeuze is dat er relatief veel 'papierenen' leden in een community zitten: gemeenteleden die wel zijn ingedeeld maar die om allerlei redenen niet actief betrokken kunnen of willen zijn. We vroegen de community leiders in de online vragenlijst naar bezoekersaantallen. Uit hun reacties blijkt dat de communities gemiddeld 100 leden 'op papier' hebben, waarvan ongeveer de helft niets van zich liet horen. Gemiddeld bezochten zo'n 30 mensen de community-bijeenkomsten, waarbij in de toelichting valt op te merken dat aantal bezoekers in de loop van het jaar daalde. Deels kan dit worden toegeschreven aan corona - de lockdowns die groepsvorming lastig maakten en de angst of voorzichtigheid bij mensen om in groepen besmet te raken - maar toch lijkt het aantal bezoekers in het voorjaar niet meer te herstellen. In de praktijk lijkt er vaak een vaste groep ('een harde kern') van ongeveer 20 personen gevormd te zijn, met daaromheen een groep incidentele betrokkenen.

Los van de vraag hoe deze opkomstcijfers gewogen moeten worden valt op dat de reactie van de community leiders er vooral één van *teleurstelling* is. Eén van de community leiders verwoordt het als volgt:

Als je 175 mensen op papier hebt staan en er maar 40 gemiddeld in een samenkomst zitten dan valt dat tegen. Als community leiders hebben we sterk ingezet op regelmatig

¹³ Edens, "Gezonde Missie", 39.

¹⁴ Anko Oussoren, "Een onderzoek naar de Learning Community van LEF" (Afstudeeronderzoek TU Kampen, 2021).

¹⁵ Oussoren, 4.

communiceren en connecten met mensen. Dat is best een tijdrovende taak in het licht dat het gewoon een taak is voor 'erbij' naast normale dagelijkse werkzaamheden.

Of de groepssamenstelling in de praktijk goed uitpakt lijkt van meerdere factoren afhankelijk te zijn. Zo speelt bijvoorbeeld de vraag naar hoe de geografische lijnen getrokken worden: soms gaat dit logisch, en bevindt een community zich in een bepaalde stad of stadswijk. In andere gevallen bestrijkt een community een grote geografische regio, waardoor er nauwelijks beleving van nabijheid en verbondenheid is ('je komt elkaar helemaal niet in de supermarkt tegen'). Zo was er één community die zich uitstreckte van vlak naast de stad Groningen tot midden Friesland. Een andere factor die vaker genoemd werd, is de aanwezigheid van reeds bestaande groepen als basis voor een nieuwe community. Een community leider vertelde dat de groep zo goed liep omdat er al een basis van enkele actieve kringen lag. Een ander licht toe: 'Een mooie en betrokken groep van mensen met een vaste kern die elkaar al lang kent en al langer met elkaar optrekken op diverse manieren.'

De eerlijkheid gebied te zeggen dat bovenstaand beeld zich afspeelt in een tijd van crisis. Onze indruk is dat gezien de situatie en de tijdsdruk er een zorgvuldig proces is geweest om tot de indeling te komen. Ook is er vanuit het leiderschap steeds benadrukt dat participatie in communities geen verplichting is, maar wel *de* manier waarop de VBG het kerk-zijn organiseert in de coronaperiode. De vraag is echter wel of een geografische, gemeentebrede 'one-size-fits-all' benadering niet te rigoureus is geweest voor een groot deel van de gemeente. In elk geval deed een grote groep niet mee. In de toekomst zou wellicht meer gezocht kunnen worden naar diversiteit in vorm, waarin naast het community model en de kring ook andere initiatieven kunnen bestaan, zoals interesse- of studiegroepen, of missiegroepen gericht op een missionaire praktijk.

Leiderschap en belasting

De enorme overstap die de VBG maakte - het in één keer overschakelen op communities - kon alleen plaatsvinden door een proactief leiderschap. De VBG heeft een grote betaalde staf (10,1 fte met 13 stafleden). Het leiderschap heeft een duidelijke visie en koers, maar werkt tegelijkertijd pragmatisch en staat open voor verandering: met uitgebreide beleidsdocumenten en gemeentevergaderingen heeft men beduidend minder. De betaalde staf treedt als team op, straalt eenheid uit, is 'top-down' georiënteerd is maar wil daarin wel aanspreekbaar zijn en werken vanuit relaties.

Vanuit deze leiderschapsstijl werd dan ook de overstap naar communities ingezet: het proces werd stevig, urgent en intensief begeleid door drie betaalde pastores. Community leiders kwamen onder hun leiding bij elkaar in groepen om allerlei zaken voor te bereiden en te bespreken. Die (tijds)investering van het leidersteam lijkt ons een cruciale factor in het neerzetten van de 'communities'. Dat is meteen een belangrijke les voor gemeenten die ook op zoek zijn naar soortgelijke vormen: Ze vragen een duurzame begeleiding en investering van tijd en inspiratie (wellicht komt dit enigszins overeen met wat Mike Breen het bouwen aan een discipelschapscultuur noemt).¹⁶ Voor de transitie naar 'communities' werden voldoende leiders gevonden, die aan het experiment wilden deelnemen. Per community waren dat er tenminste twee, en idealiter zelfs vier (dus minimaal 70 leiders). Ze werden gevraagd voor een verantwoordelijke rol, hoewel deze rol in de ogen van de Stadskerk niet te zwaar zou moeten zijn, omdat je een community samen vormgeeft.

Hier ligt in de reflectie een aandachtspunt. Niet altijd waren de precieze rolopvattingen en rolverwachtingen helder, ondanks het feit dat hier veel over gecommuniceerd was. Uit de vragenlijst blijkt dat community leiders hun taak als stevig taak ervaren, die gemiddeld zo'n 6 uur per week vraagt. Genoemd wordt dat daarin onder andere intervisie met andere community leiders en visievorming plaatsvindt, de voorbereiding van bijeenkomsten, gebed, het betrekken van mensen bij taken, pastoraat en communicatie. In veel gevallen moest er ook een externe locatie gezocht worden met voldoende ruimte om de bijeenkomsten 'coronaproof' te laten plaatsvinden. De gevoelde

¹⁶ Breen and Cockram, *Building*.

verantwoordelijkheid werd dan ook regelmatig echt als zwaar ervaren (iemand beschrijft het als '24/7'). Zo schrijft een student in een terugblik op een interview:

De community leiders [vertelden] dat ze zich erg verantwoordelijk voelden voor hun community. Ze voelden zich verantwoordelijk voor *alle* leden van de community, dus ook de leden die niet kwamen opdagen. Ze hadden dus ook elke persoon uit de community persoonlijk gebeld [...]. Hun community bestond uit veel mensen, dus het was geen gemakkelijke taak. Dit maakte dat ze zich erg gestrest voelden en dat ze dit ook niet zo makkelijk van zich af konden zetten. Het leiden van de community kwam bovenop hun normale bezigheden, dus hun baan en gezinsleven moesten ze ook gaande houden.

Dat de rol toch best als lastig wordt ervaren, is ook de algemene indruk die uit de online vragenlijst naar voren komt. Opvallend was dat een ruime meerderheid na een jaar experimenteren met een frequentie van 'om de week' aangaf niet vaker dan één keer per maand als community bij elkaar wilde komen. En op de stelling of ze na een jaar leiding geven enthousiaster over het idee van de community waren dan aan het begin, gaven slechts drie van de zeventien aan het daarmee eens te zijn. We hadden vooraf eigenlijk een positiever beeld verwacht.

Dit signaal was trouwens al door de Stadskerk opgepakt: In september 2021 werd de frequentie van de communities teruggeschoefd van tweewekelijks naar één keer per maand. Tegelijkertijd verbaasde dat ons ook weer met het oog op de lange termijn, om met de woorden van een gemeentelid te spreken: 'Als je echt een cultuur van discipelschap wil creëren, dan vraagt dat commitment en een investering; met maar één bijeenkomst in de maand is dat gedoemd te mislukken.'

Participatie deelnemers en verhouding tot het geheel

Een student die op een zondag, begin oktober 2021 een community bezocht, werd enorm positief verrast door wat hij daar aantrof. Hij schreef daar het volgende over:

Ik arriveerde op zondagmorgen, iets voor tien uur bij een mooie, grote boerderij, ergens in een dorp in de provincie Groningen. Het erf stond vol met auto's en ik kwam binnen in een gezellige sfeer. Ik trof een levendig gebeuren aan. Er werd begonnen met een spel om elkaar beter te leren kennen. Er stonden grote tafels waar mensen aan konden gaan zitten met een kop koffie en een koek. Er werden gesprekken gevoerd van hart tot hart. Er werd gehuild en gelachen en er werd samen gebeden. Ook was er een gemeentelid dat het op zijn hart kreeg om een lied te zingen. Het klonk mooi, en mensen waren zichtbaar geroerd. Als klap op de vuurpijl kwam de maaltijd. Die was gemaakt door de kinderen en tieners uit de community. Eerder bleek dat zij moeite hadden om aan te haken bij het hele gebeuren, dus was hen gevraagd wat ze wilden doen: Ze wilden wel koken voor de hele groep. Wat volgde was een maaltijd met soep, een hoofdgerecht en ijs toe. Ik vond het een erg mooie en bijzondere bijeenkomst. De Geest van God was duidelijk aanwezig. Dit was een hele mooie manier van gemeente-zijn, die mij deed denken aan de eerste gemeente uit Handelingen. Misschien was deze community wel meer 'gemeente' dan op een reguliere zondag. Het was in ieder geval anders. Een hele mooie ervaring, die ik iedereen zou gunnen.

Deze sfeerimpressie laat iets zien van de beoogde dynamiek van een goed lopende community, waarin ruimte is voor de ontmoeting met God en met elkaar. Het programma biedt de mogelijkheid aan verschillende mensen om te participeren, hun gaven en talenten in te zetten. De drempel is daarbij beduidend lager dan in de grote kerk. In het taalgebruik van de Stadskerk is hier een plek waar je kunt groeien als mens en als volgeling van Jezus, in plaats van op zondag in de kerkbanken te gaan zitten en uitsluitend te consumeren. De open, experimentele ruimte die gecreëerd wordt, biedt nieuwe kansen voor participatie van gemeenteleden.

Tegelijkertijd moet er ook een kanttekening bij geplaatst worden. Maar liefst tien van de zeventien community leiders gaven in de online vragenlijst aan dat ze teleurgesteld waren over de weinige schouders die beschikbaar waren en over het feit dat een groot deel van de mensen het liet afweten of afspraken niet na kwam. Het roept de vraag op of en in hoeverre zo'n intensieve vorm van gemeenschap duurzaam kan worden ingebed in de organisatie van een bestaande gemeente. Die vraag wordt urgenter als ook het gewone gemeentewerk weer op gang komt. Immers, de communities functioneerden in een jaar waarin dat grotendeels stil lag: Ze kwamen niet *bovenop* het gemeenteleven, maar kwamen *in plaats van*. Als het 'gewone gemeenteleven' weer start en er allerlei vacatures vervuld moeten worden (zoals kinderwerk, koffieschenken en welkomsteam), komen ook de grenzen van de beschikbare menskracht in beeld. Een community leider reflecteert vanuit zijn eigen ervaring:

Aan de ene kant waren de communities belangrijk en was de visie dat dit niet alleen een tijdelijke oplossing was maar ook een visie voor de lange termijn. Aan de andere kant werden alle vrijwilligers teruggetrokken om in de 'normale' Stadskerk te dienen. Een taak in de community mocht dus niet ten koste gaan van een taak in de grote diensten van de Stadskerk. Sommige taken binnen de communities zijn daardoor weer onvervuld, dus dat zorgt bij sommige leiders voor wat zorgen.¹⁷

In hoeverre de structuur van de communities nou precies past binnen de bredere structuren van de gemeente zal zich verder moeten uitwijzen. Kan het blijven bestaan als maandelijkse vervanging van de zondagse dienst, of gaat dat met elkaar concurreren? Is er binnen een grote gemeente als de Stadskerk ruimte voor een derde 'gemeenschapsvorm' aanvullend op de kring en de samenkomst? In het licht van een schaarste aan dragende schouders (ondanks het ideaal van participatie van zoveel mogelijk mensen) lijkt de organiseerbaarheid van deze structuur in het geding te komen.

Conclusie

In dit artikel deden we verslag van een onderzoek in de Stadskerk Groningen naar een jaar experimenteren met 'communities'. Ingegeven door de concrete aanleiding van een crisis, wilde de gemeente de crisis aangrijpen om als kerk te vernieuwen en nieuwe wegen te vinden van onderlinge verbondenheid en discipelschap. De proactieve en visionaire inzet van het leiderschapsteam om in korte tijd over te stappen naar communities vinden we daarin lovenswaardig en spreekt van veel lef. Uit het onderzoek komen hoopvolle tekenen naar boven, van communities waar de visie gestalte krijgt: plekken waar creativiteit, verbinding, participatie, omzien naar elkaar en gemeente-zijn gebeurt. Toch blijkt dat er in veel communities flink geworsteld is. We bespraken in dit artikel een aantal spanningsvelden: het relatief lage opkomstcijfer en de daarbij gepaard gaande teleurstelling, de belasting op de community leiders en de soms onduidelijke rolverwachting en tot slot de plek van de communities binnen de bredere organisatie van de Stadskerk. Dat laatste punt is dan ook wel de vraag die bij ons blijft knagen: in hoeverre is dit een structuur die duurzaam organiseerbaar is, zeker in het licht van de aantrekkingskracht die de kwalitatief hoogstaande en aantrekkelijke 'normale' zondagochtenddienst op veel gemeenteleden heeft?

Een andere vraag die blijft hangen is in hoeverre de 'communities' nou echt een vernieuwende vorm zijn. De gemeenteopbouwwerker die tien of twintig jaar geleden bezig was met het organiseren van 'kringen', herkent waarschijnlijk veel van de dynamieken die in dit artikel beschreven zijn. Hoewel de taal en het jasje misschien nieuw zijn, speelde ook in het kringenwerk de zoektocht naar indeling (geografisch of anders), opkomst, leiderschap en participatie, en stonden ook daar geloofsgesprek en ontmoeting centraal. Tenzij wordt gekozen voor een nadrukkelijke missionaire doelstelling als het leidend organisatieprincipe vanaf het begin (zoals in Breen's inzet op *missional* communities),

¹⁷ We kwamen ook een tegengeluid op het spoor: 'Sinds de grote diensten weer goed zijn georganiseerd, komt de kracht van de community echt naar boven. Elke samenkomst ziet er nu anders uit. Het varieert van bowlen, barbecueën, midgetgolven tot samen missionair zijn met stichting Present. Het is heel omgevingsgericht en gericht om elkaar te ontmoeten en leren kennen.'

vermoeden wij dat de 'community' en de 'kring' onvoldoende substantieel van elkaar verschillen om als aparte organisatievormen naast elkaar te kunnen bestaan in een gemeente.

Hans Riphagen is docent/onderzoeker Praktische theologie aan het Baptisten Seminarium.

Email: Hans.riphagen@unie-abc.nl

Elisa Lingeman is student theologie aan de Vrije Universiteit, Amsterdam

Email: e.a.lingeman@student.vu.nl

Martijn van Geilswijk is voorganger in de Baptistengemeente Leiden en studeert theologie aan het Evangelisch College in Zwijndrecht en het Baptisten Seminarium in Amsterdam

Email: martijn@livinchrist.nl

De Stadskerk Groningen Groeï die uitnodigt tot delen?!

- door Nadine van Hierden en Sake Stoppels -

Het contrast kan bijna niet groter zijn. In de vorige aflevering van deze rubriek (*Inspirare* 2022-1) waren we in Den Haag bij een gemeente die dreigde te worden opgeheven, maar zich niet gewonnen gaf. Ze rechte de rug en ging in al haar kwetsbaarheid door als kleine buurtkerk. In deze aflevering zijn we aangekomen bij een florerende en sterk gegroeide megakerk. Wat beide plekken echter verbindt is hun zoeken naar vernieuwing vanuit het geloof dat het Evangelie onverminderd krachtig, bevrijdend en transformerend is.

In onze reflectie op de artikelen van Zantingh en Riphagen cs besteden we in de eerste plaats aandacht aan de manier waarop er binnen de Stadskerk aandacht is voor leiderschapsvraagstukken. De positieve waardering van leiderschap en focus op groei heeft de gemeente tot bloei doen komen, maar stelt de Stadskerk ook voor uitdagingen. Daarover reflecteren we in de volgende paragrafen, waarbij we zoeken naar de verhouding tussen groei in omvang en groei in diepgang. Wat mogen we bijvoorbeeld verwachten rond kerkelijke participatie in een tijd van 'druk, druk, druk'?

In het vervolg van onze bijdrage besteden we aandacht aan de Stadskerk in haar fysieke context en haar verbindingen met naburige kerken en gemeenschappen. Er zijn veel toetreders uit andere gemeenten. Hoe beoordelen we dat? Hoe kan de Stadskerk delen van wat ze heeft ontvangen, maar ook ontvangen van wat andere gemeenten te delen hebben? We sluiten af met de vraag naar een mogelijke erkenning van de zuigelingendoop in de Stadskerk.

Vermenigvuldigend leiderschap

Arjan Zantingh schrijft dat binnen de Stadskerk leiderschap echt de aandacht heeft. Er wordt bewust over nagedacht en er wordt ook gericht gewerkt aan de ontwikkeling van (nieuw) leiderschap. Deze bewuste aandacht voor (team)leiderschap zien we bepaald niet in elke kerkelijke gemeente. 'Ik ben meer een herder dan een leider', kunnen we horen uit de mond van pastores. Het woord 'leider' is niet populair binnen de kerk. Dat heeft iets sympathieks ('leiding geven doen we samen'), maar het kan ook de werkelijkheid verhullen. Voorgangers zijn hoe dan ook leiders, ook als ze dat zelf helemaal niet nastreven en zelfs als ze allergisch zijn voor het woord. Goed leiderschap begint met de erkenning van dat eigen leiderschap. Pas dan ontstaat er ook ruimte voor leiderschapsontwikkeling, zowel voor het eigen functioneren als voor gemeenteleden. Immers, iets dat je ontkent, zul je ook niet snel tot ontwikkeling willen brengen. Van een dergelijke ontkenning is geen enkele sprake in de Stadskerk. We zien juist nadrukkelijke aandacht voor het ontwikkelen van leiderschap, ook bij jonge mensen. Blijkens het Amerikaanse onderzoek *Growing Young* - nu ook in het Nederlands beschikbaar¹⁸ - is dat ook een belangrijke factor om toekomstbestendig te zijn of te worden. Het onderzoek ziet het geven van verantwoordelijkheid aan jonge mensen binnen de gemeente als een van de zes factoren voor vitaal jongerenwerk en daarmee voor de toekomst van de gemeente.¹⁹ Vruchtbaar leiderschap in de gemeente is vermenigvuldigend leiderschap, niet vermeerderend leiderschap. Bij dit laatste krijgen de leiders steeds meer op hun bordje totdat er niets meer bij kan. Vermenigvuldigend leiderschap zet daarentegen in op het ontdekken en ontwikkelen van nieuwe leiders. Inspiratie daarvoor wordt vaak gevonden in 2 Timoteüs 2,2. Paulus schrijft daar: "Geef wat je in aanwezigheid van velen van mij hebt gehoord, door aan betrouwbare mensen die geschikt zijn om anderen te onderwijzen." Zo ontstaat er een keten van leidinggevend. Mike Breen maakt het principe van vermenigvuldiging heel concreet met zijn vier fasen. Deze zijn

¹⁸ Sabine van der Heijden, Vincenza La Porta, Jan Wolsheimer, *Samen jong. Kernwaarden van een kerk met de volgende generaties*, Utrecht 2022

¹⁹ idem, met name hoofdstuk 5: *Kernwaarde 4: Verantwoordelijkheid geven. Jongeren zijn leiders van vandaag*.

voor heel veel vormen van ervaringsleren te gebruiken (ook bijvoorbeeld voor het plakken van een lekke band):

- Ik doe, jij kijkt
- Ik doe, jij helpt
- Jij doet, ik help
- Jij doet, ik kijk²⁰

Voorgangers en andere leidinggevers binnen de kerk (en ook daarbuiten trouwens!) zouden vanuit dit simpele schema eens naar hun eigen leiderschap kunnen kijken. Daarbij kunnen ze ook de vraag stellen in hoeverre ze zichzelf in dit proces op termijn overbodig zouden willen maken.

Zorg voor de zorg

De aandacht voor ontwikkeling van leiderschap en de focus op groei heeft de Stadskerk veel gebracht. Toch willen we hier ook de vraag stellen naar hoe de zorgkant ofwel, de herderlijke kant van leiderschap gewaardeerd wordt in deze gemeenschap. Onder die zorgkant verstaan we pastoraat, maar ook diaconaat: naar elkaar omzien met woord en daad. Zantingh beschrijft over de inzet van de gemeente voor gerechtigheid ver weg en dichtbij, en haar streven om in een wereld van gebrokenheid en pijn de hoop op Jezus te richten. Die wereld bevindt zich vermoedelijk niet alleen buiten de gemeenschap van de Stadskerk - ook onder leden van de Stadskerk is zorg, verdriet of armoede aanwezig. Op de website is hier niet makkelijk iets over te vinden (mogelijk wel op het besloten intranetgedeelte, waar we geen toegang toe hebben). Wel lezen we in het artikel dat de pastorale taak belegd is bij specifieke leiders die hier gaven voor hebben. Dit verstaan we als een signaal dat onderlinge zorg serieus genomen wordt. Uit het artikel van Riphagen cs blijkt dat het besluit tot het instellen van de communities mede gebaseerd is op overwegingen om te voorzien in pastorale zorg. Juist vanwege de grootte van de gemeente is het een logische en sympathieke gedachte dat de kleine groep eerder in staat is tot het verlenen van onderlinge zorg. Het valt ons daarbij wel op dat in deze communities *vrijwillige* leiders een belangrijke rol vervullen. Dat dit een pittige verantwoordelijkheid is, die bovendien vraagt om langdurige toewijding en zorgvuldige begeleiding van deze vrijwilligers zelf, wordt ook duidelijk. De communities lopen soms soepel, maar in veel gevallen is er niet automatisch sprake van relationele en inhoudelijke groei. Het is te waarderen dat de communities ook post-corona de kans krijgen verder tot ontwikkeling te komen. Maar de keuze om veel van de pastorale (en diaconale) zorg via de communities te doen verlopen zal vragen om een investering om de kwaliteit te borgen. We noemen dit, omdat Zantingh in zijn artikel expliciet beschrijft dat de Stadskerk ervoor kiest te investeren op andere terreinen, die in zijn woorden “meer groei” opleveren, want dit heeft “sneller en breder impact”. Is de nood van de enkeling daarmee uiteindelijk minder van belang dan de aandacht voor de massa? Hoe vertaalt zich zorg voor de zorg in keuzes rond inzet van staf, ontwikkeling van structuren, en toerusting van vrijwilligers, in het dichtbij brengen van de kernwaarde bewogenheid?

Hoe intensief mag het gemeenteleven zijn?

Het artikel van Hans Riphagen cs biedt goed inzicht in de zoektocht binnen de Stadskerk naar gemeenschap in corona tijd. Het getuigt van moed om in crisistijd echt de zaak om te gooien en te gaan zoeken naar nieuwe vormen van verbinding. Er zijn vruchtbare communities ontstaan, maar er is ook teleurstelling en vermoeidheid. Dat brengt ons bij een vergelijkbare ervaring in Engeland. Mark Stibbe en Andrew Williams schreven in hun inspirerende boek *Breakout* over de transformatie van de Anglicaanse parochie St. Andrews in de buurt van Londen.²¹ Het kerkgebouw ging voor maanden dicht vanwege renovatie en mede daardoor koos de gemeente ervoor zich op te splitsen in zogenaamde *mid-sized communities*. Deze kwamen op zondag op hun missionaire locatie - een sporthal, een Starbucks café, een verzorgingshuis etc. - bij elkaar. Een keer per maand was er een centrale viering. Het boek is vol vuur over deze transformatie, maar als twee Nederlandse studenten

²⁰ Mike Breen, *Missionaire leiders vermenigvuldigen*, uitgave Nederland Zoekt 2014, p. 81

²¹ Mark Stibbe, Andrew Williams, *Breakout*, Milton Keynes 2008

theologie later gaan kijken is de formule teruggedraaid en ligt het accent weer meer op de gemeenschappelijke zondagochtend viering.²² Veel leiders van de missionaire groepen waren vermoeid geraakt of zelfs uitgeblust. Het leiding geven aan deze groepen was te intensief en een centrum van het gemeentelven in de vorm van een gemeenschappelijke viering ontbrak. De gemeente was onder leiding van een nieuwe voorganger inmiddels teruggegaan naar een centrale viering op de zondagochtend. In het groepswork kwam het accent te liggen op (gebeds)trio's. Vermoeidheid is een herkenbaar probleem binnen kerken. Dat zal in onze haastige en drukke tijd vermoedelijk ook niet snel afnemen. Het stelt de kerken ook voor belangrijke vragen: hoe kunnen we diepgaand discipelschap voeden zonder een te zwaar beroep te doen op de tijd van onze leden en betrokkenen? Toerustende activiteiten zullen geen extra taken op ieders bordje moeten willen leggen, maar zullen moeten helpen om in al bestaande relaties en praktijken - en dat zijn er vaak al heel veel! - te groeien op de weg van de navolging. Minder doen, meer zijn, zo zouden we dat kunnen samenvatten. Dat is gemakkelijker gezegd dan gedaan, maar consequent denken vanuit 'zijn' kan wel helpen om kritisch te kijken naar en te snoeien in het kerkelijke 'doen'.

Momentums

In dit verband willen we kort stilstaan bij wat Zantingh beschrijft als 'momentums': geplande en geregisseerde *events* die gericht zijn op het stimuleren van geloofsimpulsen. Hierbij lijkt een bepaald resultaat te worden nagestreefd, dat ook te kwantificeren valt. Recente momentums worden gevangen in cijfers: 1000 uren van 24/7 gebed, 50 uur van aanbidding en realisatie in 40 dagen van 68 huiskringen.

De Stadskerk speelt met de inzet van *momentums* goed in op hedendaagse zinzoekers, die gevoelig zijn voor beleving en ervaring, en voor wie afgebakende projecten aantrekkelijk zijn. Deze momentums zijn ook in het verleden van de gemeente belangrijk geweest voor haar groei. De momentums hebben onbetwist hun waarde: het kunnen ervaringen zijn waar mensen een leven lang op teren.

Tegelijkertijd voelen we een zekere spanning tussen de geloofskick die met de momentums wordt opgeroepen enerzijds en de beproefde inspanning die nodig is voor bijvoorbeeld de ontwikkeling van communities anderzijds. Zantingh geeft aan dat het steeds moeizamer wordt om mensen te enthousiasmeren voor langduriger inzet in de gemeente. Het verhaal van de ontwikkeling van communities laat zien dat het een zaak is die volharding en een lange adem vergt. Hoe verhouden hoogtepunten zich tot de 'kalme gang' van het 'gewone' gemeentelven? Dit is uiteraard geen vraag die alleen relevant is voor de Stadskerk, maar kerkbreed urgent is. Om het op korte noemer te brengen: zonder kloosterlingen geen kloosterweekenden.

Circulation of the Saints...

De Stadskerk trekt veel nieuwe leden uit bestaande kerken, zowel uit de stad Groningen als uit het 'Ommeland'. Onder de nieuwe leden zijn zeker bekeerlingen, maar in meerderheid gaat het om gelovigen die om de een of andere reden hun kerk verlaten en zich aansluiten bij de Stadskerk. Daarin staat ze niet alleen, we zien deze ontwikkeling ook bij andere grote kerken als bijvoorbeeld Mozaiek 0318 en De Doorbreekers. Het is daarom goed er in deze aflevering ook bij stil te staan, want het is een gevoelige kwestie, zowel voor de kerken die mensen kwijtraken als voor de Stadskerk zelf. Vaak is onvrede over de eigen geloofsgemeenschap een reden om over te stappen. We willen er een paar dingen over zeggen.

Het eerste is dat dit type grensverkeer onvermijdelijk is in onze tijd. We kunnen er van alles van vinden, maar tegenhouden is onmogelijk. We kunnen het negatief duiden als 'kerk shoppen' of als consumentisme, maar dan erkennen we niet of onvoldoende de verlangens van vaak zeer

²² Zie Willem van der Deijl en Sake Stoppels in aflevering 14 van deze rubriek die handelt over deze parochie, in: *Geestkracht*, 'Wegen tot vernieuwing', nr. 70 (2012), p. 75-85. Daarbij baseren we ons mede op de scriptie van Atze Buursema en Jan Peter Kruiger, getiteld 'Eropuit in clusters', die in het voorgaande artikel van Hans Riphagen cs wordt genoemd in noot 11

gemotiveerde gelovigen om een geloofsgemeenschap te zoeken waar ze zich echt thuis kunnen voelen en waar ze ook werkelijk worden opgebouwd. In onze tijd – voorbij aan elke vanzelfsprekendheid van geloof en kerk – is dat een ‘bittere’ noodzaak. Veel kerken gaan het menselijkerwijs niet redden, we zullen meer en meer kerkelijke herverkaveling gaan zien met een concentratie van gelovigen in vitale gemeenschappen. Tegelijk betekent het wel dat er steeds minder kerken op ‘rollator afstand’ zullen zijn en dat is een gevoelig verlies voor met name kwetsbare mensen. In hoeverre is de huidige kerkelijke herverkaveling gebaseerd op zelfredzame en mobiele mensen?

Een tweede kwestie is de vraag hoe groeiende gemeenten omgaan met gemeente die hun leden zien vertrekken. Afgaande op wat Zantingh schrijft, lijkt de Stadskerk wijs om te gaan met haar aanzuigende werking. Er is geen sprake van iets als triomfalisme of van gerichte werving onder naburige gemeenten. De Vrije Evangelisatie Zwolle (VEZ), een grote kerk die net als de Stadskerk aantrekkingskracht heeft op velen, is hier bij monde van een van de voorgangers duidelijk: “Ik stimuleer mensen altijd om trouw te blijven in hun eigen gemeente. Al zijn er wel grenzen. En dat heeft voor mij dan met name te maken met de kinderen. Als de kinderen het geloof vaarwel dreigen te zeggen, omdat ze het in de eigen kerk niet meer kunnen vinden, kan het belangrijk zijn om als ouders een gemeente te vinden waar de kinderen betere aansluiting vinden.”²³

Zantingh schrijft dat Groningen gebaat is bij vele gezonde, bloeiende en groeiende kerkelijke gemeenschappen. De Stadskerk wil ook samen met andere lokale gemeenten optrekken. Er zijn dus contacten, er is uitwisseling, maar daar zouden mogelijk nog wel meer stappen in kunnen worden gezet. We trekken dit punt wat breder door opnieuw naar de praktijk van de VEZ te kijken. Voorganger Henk Stoorvogel (inmiddels vertrokken) schreef onder meer dit: “vanuit de VEZ zou ik het geweldig vinden om andere kerken te vullen. Het is mijn overtuiging dat we elkaar als kerken dienen te vinden om elkaar te versterken. Zo ben ik bijvoorbeeld met een aantal kerken uit Zwartsluis, Genemuiden en Wilsum, dorpen in de omgeving van Zwolle, bezig om het jonge leiderschap in hun gemeenten te trainen. Hierin werk ik samen met de dominees van deze kerken. Wanneer het jonge kader in deze – hervormde en gereformeerde – kerken groeit in discipelschap en geestelijk leiderschap en leert om missionair ondernemend bezig te zijn, ondersteund door ópwekkende prediking, kunnen we zomaar getuige zijn van een geweldige ervaring van de kerk in onze regio.”²⁴ Deze dienstbaarheid richting andere kerken is zeker positief te waarderen, maar wel ontbreekt hier het tweerichtingsverkeer: andere kerken worden gevuld, er lijkt geen sprake te zijn van een omgekeerde bevruchting. Het gaat hier om de vraag op welke manier het Lichaam van Christus gestalte krijgt op het niveau van geloofsgemeenschappen. Welke uitwisseling en wederzijdse verrijking is mogelijk? Daar is nog veel winst te behalen in onze ogen. En daar ligt ook voor de vitale Stadskerk een uitdaging, om niet te zeggen, een roeping. Wat kan ze bijvoorbeeld leren van gemeenten in en om de stad Groningen? En kan er ook samen geleerd worden? Dat is wel het verlangen dat Zantingh in zijn artikel uitspreekt. Hoe breed is dat verlangen? Beperkt het zich tot het leren van en met andere bruisende plekken en initiatieven of kan er ook geleerd worden van en met kleine en kwetsbare geloofsgemeenschappen?

Tot slot: de doop

Aan het einde van deze reflectie gaan we nog kort naar een gevoelige thematiek, de doop. Bij toetreding van gelovigen die als kind gedoopt zijn, vraagt de Stadskerk de doop op belijdenis. Dat betekent dus ‘de overdoop’ van deze mensen. Pas na deze doop kun je volwaardig lid van de gemeente worden. Velen worden opnieuw gedoopt, maar deze voorwaarde kan ook spanningen geven. Dat het op dit gevoelige punt ook anders kan, laat Mozaiek 0318 zien. Zij kiest in principe voor de doop op belijdenis, maar vraagt niet om een tweede doop van nieuwe leden die als zuigeling al zijn gedoopt.²⁵ We vinden dat een mooie vorm van mildheid en respect. Zou zo iets ook in de

²³ Henk Stoorvogel, ‘Viva de kerk!’, in: *Ouderlingenblad*, jrg. 96 (2019), nr. 1100, p. 28

²⁴ idem

²⁵ Gerben Roest, ‘Netwerken als kerk in Nederland’, in: *Woord & Dienst*, jrg. 71 (2022), nr. 5, p. 24-26

Stadskerk mogelijk zijn? Als Zantingh pleit voor én-én - dat wil zeggen voor een vruchtbaar 'midden' - zou de wederzijdse dooperkenning daar dan ook bij kunnen horen? We denken daarbij ook aan de opening die Teun van der Leer - ook Baptist - op dit punt in zijn dissertatie geeft. We citeren een passage uit zijn Nederlandse samenvatting: "Kunnen wij als kerken loskomen van ons (doop) 'tribalisme' (Leithart) en mogelijk een 'interim-ecclesiologie' vinden die verenigt, zelfs als het water scheiding brengt?"²⁶ Hij lijkt binnen Baptistische kringen ruimte te willen maken die er binnen Mozaiek al is. Dat zou een mooie, verbindende stap zijn.

We sluiten af met een verwarrende en tegelijk heilzame doopervaring die al jaren met een van ons (SS) meegaat. Deze ervaring was alweer lang geleden te lezen in het blad *Reveil*, maar het exacte verhaal is niet meer te achterhalen. Het ging ongeveer als volgt. Een Baptist – lid dus van een kerk die nadrukkelijk kiest voor de doop op belijdenis – was betrokken bij een kerkelijk hulpverleningsproject ergens in Oost-Europa. Regelmatig reisde hij met allerlei goederen oostwaarts. Het waren steeds weer spannende tochten. De reizen werden daarom altijd omgeven door een wolk van gebeden. Op een van die reizen kreeg hij tijdens een gebed het gevoel dat hij extra benzine moest meenemen voor zijn gastheer, de predikant van de gemeente waarmee ze contact hadden. En dus vulde hij onderweg een jerrycan met benzine. Toen zijn gastheer deze jerrycan zag en begreep dat deze speciaal voor hem was meegenomen, dankte hij niet alleen zijn baptistenvriend, maar ook de Heer: 'Geweldig, want nu kan ik mijn pasgeboren kleindochter dopen. Ik had geen druppel benzine meer, maar nu kan ik gaan.' De Baptist moest zich op dat moment wel even achter de oren krabben. Voorstanders van de zuigelingendoop zouden het gebeuren kunnen uitleggen als een goddelijke onderstreping van de zuigelingendoop, maar zelf blijven we daar ver uit de buurt. We zouden het voorval willen zien als een teken van heilzame verwarring en humor van Godswege. Misschien helpt deze ervaring om ook in de doopraktijk tot een én-én beleid te komen en zo kerken dichter bij elkaar te brengen.

Nadine van Hierden is docent organisatiekunde bij het Centrum voor Beroepsvorming en Spiritualiteit, verbonden aan de Protestantse Theologische Universiteit.

E: b.van.hierden@pthu.nl

Sake Stoppels is lector Theologie aan de Christelijke Hogeschool te Ede (CHE). Hij is lid van de redactie van Inspirare.

E: sstoppels@che.nl

²⁶ Teunis van der Leer, *Looking in the Other direction. The Story of the Believers Church Conferences*, z.p. 2021, p. 444