

't **YES!**
is
weer
maan-
dag

E-book
behorend bij
de boekuit-
gave

christen zijn
op je werkplek



M A R K G R E E N E

TELOS

Onder de naam Telos publiceert een groep christelijke uitgevers
boeken die doelgericht en bijbels georiënteerd zijn.

In de Telos-groep werken samen:

Uitgeverij Buijten & Schipperheijn

Uitgeverij Medema

Uitgeverij De Vuurbaak

Internet: www.telosboeken.nl

Mark Greene

E-bookbijlage behorend bij boekuitgave:

YES! 't is weer maandag

Vertaling uit het Engels: Leontien Elbers-Savert

Oorspronkelijke titel: Thank God it's Monday

This book was first published in England, UK

by: Scripture Union

© Mark Greene 1994, 1997, 2001

Boekuitgave: ISBN 90-6353-468-x

© 2006 Uitgeverij Medema, Postbus 113, 8170 AC Vaassen

Omslag: Patrick Staal, Ede

All rights reserved. No part of this book may be reproduced in any form
without permission in writing from the publisher.

Internet: www.medema.nl

Inhoud

| | |
|--|----|
| Een opdracht | 4 |
| 1. Waarom het werk een belangrijke plek is | 6 |
| 2. Hoe het werk het onderspit delfde. | 19 |
| 3. Waarmee werkers tegenwoordig geconfronteerd worden | 27 |
| 4. Vier essentiële punten voor het ondersteunen van werkers | 38 |
| 5. Vijftig manieren om de werkers te ondersteunen . . . | 54 |
| 6. Een geweldige kans | 71 |
| 7. Hulpmiddelen | 74 |
| Over de schrijver | 78 |

Een opdracht

Deze gids is – met veel respect en een niet geringe mate van verwondering – opgedragen aan de mensen die mij door de jaren heen geestelijk begeleid hebben: Charles Stevens, Peter Hicks, Ewen Huffinan, Andy Cowley, Peter Pearmain en Peter Baron.

Een raadsel

Wanneer is een christen geen christen?

Wanneer is een dienaar geen dienaar?

Wanneer is de kerk niet de kerk?

Wanneer is de Geest niet de Geest?

Bekentenis van een hamsteraar

Dit boek bevat heel veel ideeën – vele ervan zijn ideeën van anderen, voornamelijk van voorgangers. Ik ontdekte ze bij toeval, kreeg ze via de e-mail, hoorde ze, las ze, enzovoort... en ik weet dat ik me van een aantal niet herinner van wie ze afkomstig zijn, dus als er een van u was, hoop ik dat u niet boos bent. Wat ik zeker weet is dat ik ideeën en hulp gehad heb van Graham Anderson, Greg Anderson, Bob Archer, Graham Ash-

worth, Kamal Bengougam, Peter Clark, Ian Coffey, Ken Costa, Steve Davie, Graham Dow, John Ellis, Steve Gaukroger, Dave Gooderidge, Lynn Green, Peter Heslam, Ewen Huffman, Ken Ladd, Mark McConnell, Dave Morris, Rob Norman, Gordon Preece, David Prior, Eddie Purse, Bob Smart, Tim Vickers, Trevor Woodget... Jullie allemaal bedankt.

Aan Rob Norman van Administry, die het mogelijk gemaakt heeft en het liet gebeuren.

Aan de Hildenborough Hall Trust, de Laing Trust en het God@Work Project aan het Londen Bible College die het schrijven en de verspreiding van dit hulpmiddel mogelijk gemaakt hebben.

En ten slotte aan Brian Ladd, een dienaar op het werk, wiens visie, voorbeeld, bemoediging en gulheid van geest, wijsheid en tijd heel belangrijk waren.

Mark Greene
Directeur

Het London Institute for Contemporary Christianity
Augustus 2001

1

Waarom het werk een belangrijke plek is

‘Wij zijn ervan overtuigd dat Engeland niet tot bekering zal komen tenzij de gewone christenen zich de dagelijks verschaftte gelegenheden van hun uiteenlopende beroepen, ambachten en betrekkingen ten nutte maken.’

(Towards the conversion of England, 1945)

Ik ben daarvan overtuigd.

Het werk is de plek waar velen van onze mensen zich bevinden.

Het is de plek waar zich mensen bevinden die Jezus niet kennen.

Het is de plek waar christenen kunnen werken aan het veranderen van de maatschappij.

Het is duidelijk niet de enige plek waar christenen vandaag de dag iets kunnen betekenen. Christenen kunnen iets betekenen op scholen, in ouderenorganisaties, in winkelcentra, op voetbalclubs, in wijken... christenen kunnen overal waar God hen geplaatst heeft, iets betekenen. Het gaat er niet om, het werk een belangrijker positie toe te kennen dan die andere plekken, maar simpelweg dezelfde logica toe te passen op het

werk als op andere plekken – God heeft zijn kinderen daar geplaatst. En Hij wil ze daar gebruiken. En ze hebben daar onze hulp nodig.

Werk is geen bijzaak voor een hobbyistenclub; het is een zaak voor de hele kerk. De grootste meerderheid van de christenen werkt tenslotte – sommigen betaald, sommigen niet – thuis, op een ‘wereldse’ werkplek, op school of op de universiteit. De kerk zou zich bezig moeten houden met het werk, omdat onze mensen zich daar bevinden. En degenen in onze kerk die geen traditionele vormen van werk verrichten, zouden zich ermee bezig moeten houden omdat velen van hun broeders en zusters in Christus dat wel doen. En hun steun nodig hebben. Net zoals de ‘werkers’ de gepensioneerden moeten ondersteunen, de gehuwden de ongehuwden, en de ongehuwden de gehuwden.

Deze gids is bedoeld om u te helpen bij het helpen van uw gemeenteleden om hun tijd op het werk zo goed mogelijk te benutten – voor zichzelf, voor hun collega’s, voor de gezondheid en vitaliteit van de plaatselijke kerk, voor de groei van Gods koninkrijk, voor de eer van God.

De meeste voorgangers kunnen nauwelijks harder werken dan ze al doen. Maar misschien kunnen we bereiken dat onze gemeenteleden effectiever worden op de plek waar zij zich het grootste deel van de tijd bevinden...

Zoals managementgoeroe Richard Farson zei: ‘... de ware kracht van een leider is zijn vermogen om de kracht van de groep naar boven te krijgen.’

Deze gids is erop gericht u te voorzien van de middelen waarmee u de werkers kunt helpen. Hoewel het onvermijdelijk is dat bepaalde concepten van *Yés, 't is weer maandag*, mijn eerdere boek, gericht aan de werkers, erin terugkeren, is hij bedoeld als aanvulling op het reeds verschenen materiaal.

Het goede nieuws

U hebt iets waarnaar de werkende mensen in uw kerk op zoek zijn. Ze weten niet dat u het hebt. Maar ze zullen het herkennen zodra u het hun geeft.

Ze zoeken ondersteuning in hun leven dat steeds meer getekend wordt door werkstress. Ze willen zin en betekenis zien in hun werk. En ze zouden graag het gevoel hebben dat God hen dag aan dag gebruikt.

De meeste voorgangers en leiders kunnen dit bieden.

We hebben geleerd de Bijbel te bestuderen – we zijn in staat om uit te zoeken wat de Bijbel over bepaalde zaken leert. We hebben geleerd om te communiceren – we zijn in staat om de boodschap over te brengen. Maar we hebben waarschijnlijk niet, tenzij we nog maar kort in het ambt staan, leren inzien wat het geestelijke belang van werk is voor mensen, of leren erkennen hoe belangrijk het werk is als zendingsveld, of leren beseffen hoe we onze gemeenteleden kunnen helpen er voor anderen te zijn op hun werk.

Het slechte nieuws – niet op de agenda

Wat de werkers nu zeggen:

'Ik besteed één uur per week aan lesgeven op de zondagsschool en ze halen me naar voren in de kerk om voor me te bidden. De rest van de week ben ik fulltime leraar en de kerk heeft nog nooit voor me gebeden. Dat zegt alles.'

Soms gaat het niet om wat we doen, maar om wat we níét doen.

Onderzoek over de hele breedte van de Britse kerken biedt inderdaad verontrustend leesvoer: de werkers zeggen dat ze door de christelijke gemeente nauwelijks ondersteund worden in hun werk. Niet in de prediking, niet in het onderwijs, niet in de aanbiddingsdiensten en niet in de pastorale zorg.

Ze gaan zelfs nog verder. 47% zegt dat onderwijs en prediking niet relevant zijn voor hun dagelijks leven. En ze zijn het minst relevant op de plek waar de mensen het grootste deel van hun tijd doorbrengen – op het werk en thuis. Op de vraag naar het nut van prediking en onderwijs op verschillende levensterreinen, antwoordden de respondenten dat deze zaken behoorlijk nuttig waren op het 'persoonlijke geestelijke vlak', maar minder nuttig op het gebied van het kerkelijke leven, nog minder nuttig op het gebied van het huiselijke leven, en nauwelijks nuttig op het gebied van het werkende leven.

Nuttigheidscijfers per levensterrein

(op een schaal van 0 - 4)

Persoonlijk: 2,57

Kerk: 2,12

Thuis: 1,83

Werk: 1,68

50% van de door mijzelf ondervraagde christenen had zelfs nog nooit een preek over werken gehoord. Nooit. Niet één. 75% heeft nooit een bijbelse kijk op werk of roeping onderwezen gekregen. Dit zijn schokkende cijfers. Hedendaagse christenen worden eenvoudigweg niet toegerust voor het leven dat ze tweederde van de tijd die ze niet slapen, leiden.

Als wij werkelijk geloven dat het woord van God de mens Gods volkomen toerust tot alle goed werk, waarom geloven zoveel christenen dan dat hun baan minder geestelijk is dan die van hun predikant, dat de kwaliteit van hun werk voor God van ondergeschikt belang is, dat hun werk geen plek is voor zending of evangelisatie, en dat in huis werken absoluut derderangs is?

Het gevaar bestaat dat we kerkleden alleen maar zien als potentiële medewerkers aan het kerkenwerk in de omgeving en ons niet realiseren dat ze ook een bijdrage kunnen leveren aan de groei van het koninkrijk van Christus op de plek waar Hij hen geplaatst heeft. Lopen we misschien het risico dat we ons, door ons verlangen een sterke plaatselijke gemeente te bouwen, laten afleiden van de vraag hoe God onze mensen buiten

onze plaatselijke context zou willen gebruiken? En zou een plaatselijke gemeente niet juist sterker worden wanneer onze mensen zich buiten de kerkomgeving laten gebruiken?

Het probleem is duidelijk, maar het kan wel eens serieuzer zijn dan we denken. Niemand van ons gelooft tenslotte dat zijn onderwijs niet relevant is. Zoals de bekende Engelse spreker Steve Chalke zei: 'Irrelevantie is onbewust; ze bekruipt ons ongemerkt.' Daarbij komt dat de meeste voorgangers tegenwoordig ervaring op de arbeidsmarkt hebben, dus we zullen toch wel alert zijn op de uitdagingen en kansen van het werk? Theoretisch gezien klopt dat, maar de meeste voorgangers die voorheen een seculiere baan hadden, zagen die baan niet noodzakelijkerwijs als een bedieningssterrein. En de kerk waar ze deel van uitmaakten, deed dat ook niet. Niemand van ons heeft het ondersteunen van werkenden meegekregen als onderdeel van zijn bedieningsmodel. Daarbij komt, zoals we zullen zien, dat de werkomstandigheden zo snel veranderen, dat het heel goed mogelijk is dat mensen die drie à vier jaar geleden de arbeidsmarkt verlieten om een predikantenopleiding te volgen, hun voeling met deze steeds veeleisender wereld volkomen kwijt zijn.

In de werkomgeving bevinden zich zoveel mensen met zoveel problemen – ziekte, angst voor ontslag, overspel, rouw, verwarring, doelloosheid, promiscuïteit, ethische raadsels, verwaarlozing, racisme, vals spel, enzovoorts. O, dat we onze mensen toch aanspoorden om naar hun collega's te kijken op de manier waarop wij naar onze mensen kijken – met medeleven,

begrip en een diepgevoeld verlangen hen vrij en vervuld in Christus te zien! En wat zou het leven van veel van onze mensen daar anders van worden, wanneer ze de vrijheid kregen om hun bediening te vervullen op de plek waar ze zich bevonden.

Waarom het werk belangrijk is voor de plaatselijke kerk

‘Als we werkelijk grip kregen op dit materiaal zou onze gemeente radicaal veranderen.’

Ds. Gary Rowlandson verheldert:

‘Nu komen er namelijk ’s zondags mensen bij me die zeggen: “Voed me, vul me, verbind me – rust me toe voor de komende week, als ik de wereld weer in ga.” En in zekere zin is het een voortdurende uitputtingslag. Maar als ze hun werk en hun werkplek werkelijk zagen als bedieningsterrein, zouden ze naar de kerk terugkomen en ons voeden en vullen met al hun verhalen over wat God in die wereld gedaan heeft... Dan zou de hele gemeente opgeladen worden in plaats van uitgeput.’

Gary's punt lijkt op wat Jezus tegen de discipelen zegt nadat Hij gesproken heeft met de vrouw bij de put. Jezus is moe, hongerig en dorstig en Hij stuurt de discipelen weg om eten te kopen. Dan komt de Samaritaanse vrouw eraan, bezig met haar dagelijks werk, en Jezus heeft de kans om haar te dienen. Haar leven verandert volkomen. Als de discipelen terugkeren,

vinden ze Hem verfrist en uitgerust. Hij heeft niets gegeten, en zover we weten, niets gedronken, maar Hij heeft nieuwe energie geput doordat Hij dienstbaar heeft kunnen zijn:

'Mijn voedsel is: de wil doen van Hem die Mij gezonden heeft en zijn werk voltooien' (Johannes 4:34).

Dat kan er gebeuren wanneer uw mensen terugkomen naar de kerk met hun verhalen over wat God gedaan heeft – ze zijn enthousiast, ze hebben nieuwe energie en het geloofsniveau van de hele kerk gaat omhoog.

Dit is een belangrijk gezichtspunt. Wanneer is de kerk werkelijk kerk? Waar wordt het werk van de kerk gedaan? Hoe worden Gods kinderen bemoedigd? De realiteit is: wanneer het werk van de kerk het werk is dat gedaan wordt door Gods kinderen, kan het overal gedaan worden waar Gods kinderen zich bevinden. En wanneer Gods kinderen de gelegenheid hebben om anderen te vertellen wat God gedaan heeft, bemoedigt dat zowel de vertellers als de toehoorders.

Het grote zendingsveld

De kerk gebruikt tegenwoordig talloze evangelisatiemethoden – huis-aan-huisacties, zingen in het winkelcentrum, werken met het schetsbord, vrienden uitnodigen voor zoekersdiensten, bouwen aan relaties met onze burens, de Alphacursus, enzovoort. Allemaal goede initiatieven. Deze buurtgeoriënteerde strategieën kunnen echter veel doeltreffender zijn wanneer ze worden ingezet in harmonieuze samenwerking

met een effectieve bediening op het werk, op school of op de universiteit.

Maar de realiteit is dat de enige plek waar veel mensen niet actief worden aangespoord en toegerust om iets te betekenen, juist de plek is waar ze vijftig, zestig, zeventig procent van de tijd dat ze niet slapen, doorbrengen. Juist de plek waar christen en niet-christen elkaar wel moeten tegenkomen. Juist de plek waar de omstandigheden voor iedereen gelijk zijn, waar christen en niet-christen onderworpen zijn aan dezelfde bedrijfscultuur, dezelfde druk, waar ze misschien dezelfde baas hebben... Juist de plek waar de niet-christen duidelijk kan zien wat het betekent als Christus in een mensenleven is – en dat niet voor een paar uur tijdens een etentje, maar twintig, dertig, veertig, vijftig uur per week, jaren lang. Het werk.

Bij ons in Groot-Brittannië heeft de Kerk haar huiswerk gedaan en is tot de conclusie gekomen dat het aantal mensen dat de grondbeginselen van Jezus' leer kent steeds kleiner wordt – zo klein zelfs, dat de Britse krant *The Sun* het afgelopen jaar met Pasen een artikel van drie dubbele pagina's nodig had om zijn lezers de betekenis van het feest uit te leggen. De Kerk is tot de conclusie gekomen dat we bruggen moeten slaan naar buitenkerkelijken, dat we naar de buitenrand van de kerk moeten en nog verder, dat we hun taal moeten leren spreken. Maar de reactie is geweest dat we de straten en de stegen in gestuurd zijn, naar burens die dikwijls maar nauwelijks belangstelling hebben, om op deuren te kloppen, om te praten met mensen die we over het algemeen niet echt goed kennen.

Evangelisatie vanuit de kerk levert ons dikwijls niet veel meer op dan koude contacten.

Ondertussen heeft de gemiddelde christen op zijn werk al lang bruggen geslagen naar de buitenrand van de kerk en nog verder, heeft hij al lang relaties opgebouwd en spreekt hij al lang de taal van zijn collega's. Warme contacten. En gemiddeld meer dan honderd. Jazeker, het kerkbezoek in Groot-Britannië is de afgelopen tien jaar gedaald tot rond de 7,5% per zondag. Maar dat is nog steeds één op dertien van alle volwassena. In Nederland is het nog 10%. Zeker genoeg om ons land te veranderen.

Maar sporen wij de mensen aan om te gaan vissen in plas-sen en poelen, terwijl ze zelf boven op een meer vol vis zitten? De mensen die christenen goed kennen zijn vaak niet hun burens, maar degenen die aan het bureau naast hen zitten. Maar hoeveel kerken rusten hun mensen toe voor een bediening op hun werk? Een groeiend aantal, maar nog steeds erg weinig.

Hoe aandacht voor werk meer mannen in de kerk kan brengen

Een bredere erkenning van het belang van werk kan een doorslaggevende invloed hebben op de aantrekkingskracht van de kerk voor mannen. Veel voorgangers hebben mogelijkheden om contact te leggen met vrouwen in de wijk. Zelfs nu werken er minder vrouwen buitenshuis dan mannen, en vrouwen werken over het algemeen korter. De kerk kan dus dikwijls een heel belangrijke sociale rol vervullen door moeders met kleine kinderen een oase te bieden in de vorm van

‘moeder-en-peuter’-groepen. Mannen werken echter meestal op aanzienlijke afstand van de kerk, zodat er tegenwoordig maar weinig gelegenheid is voor het leggen van contact en het opbouwen van relaties met mannen. Daar kan aandacht voor het werk zijn nut hebben. Mannen moeten weten dat het evangelie relevant is voor hun werkende leven en dat God om hun werk geeft. Vandaar dat het opzoeken van mannen op hun werk ook zo’n positieve invloed kan hebben op de relatie tussen voorganger en mannen.

Hoe aandacht voor werk meer vrouwen in de kerk kan brengen

De strijd tussen de zorgende, aardse moeder/huisvrouw en de carrièrevrouw is nog steeds niet beslist. Het is interessant om te merken dat hedendaagse feministen zich nu tegenover elkaar gesteld zien aan beide kanten van het debat. Welke weg er ook gekozen wordt, om welke redenen ook, vrouwen die werken – thuis of buitenshuis – hebben de steun van de kerk nodig in hun zoektocht naar Gods wil voor henzelf en hun gezin. Die steun is essentieel in een cultuur waarin schuld en minderwaardigheidsgevoelens algemeen voorkomende bij-producten lijken te zijn van welke keuze mensen ook maken.

Waarom een bediening op het werk essentieel is voor jeugdwerk

Bij mij in de kerk werd nogal eens een lied gezongen met de tekst: ‘Wees sterk en moedig want de Here uw God is met u. Ik ben niet bang... nee, nee, nee...’ We zongen het altijd tijdens de eerste twintig minuten, voordat de kinderen naar de

nevendienst gingen, waarschijnlijk omdat de volwassenen lang niet zo enthousiast konden gebaren en ‘nee, nee, nee’ schreeuwen als zij. Ik vond het een mooi lied, maar het zingen begon me steeds moeilijker af te gaan omdat ik me steeds schijnheiliger begon te voelen. Daar zaten we onze jeugd aan te sporen om ‘moedig’ voor Jezus te zijn, terwijl, in hun sociale omgeving, alleen al zeggen dat je naar de kerk ging ongeveer net zo populair was als voor de gein wiskundepuzzeltjes oplossen op je vrije zaterdagavond. Daar stond *ik* ze aan te moedigen om voor Christus uit te komen, maar kwam ik zelf voor Hem uit? Had *ik* het gewaagd mijn buurman aan te spreken? Waagden anderen het met hun collega’s?

Onze jonge mensen moeten zien hoe volwassenen die om hen geven, van 9 tot 5 voor Jezus opkomen. En net zoals wij zullen zij moeten leren zien dat hun studie, en niet alleen hun vrije tijd, voor God van belang is. Net zo goed als volwassenen een bijbelse kijk nodig hebben op het werk dat ze doen, hebben onze jongelui een bijbelse kijk nodig op het werk dat ze doen. Ze hebben een bijbelse kijk nodig op wiskunde en biologie en literatuur en aardrijkskunde en geschiedenis. Anders groeien ze op met een denkwijze die hun 9 tot 5 onderscheidt van hun 5 tot 9. Anders wordt het christendom een hobby voor de vrije tijd. Anders wordt hun christelijk denken beperkt tot het nadenken over hun eigen gedrag en hun vrijetijdsactiviteiten. Dan bespreken we Harry Potter met ze, maar bijvoorbeeld niet de dikwijls antichristelijke teksten waarin ze zich verdiepen voor hun eindexamen. Ze verdienen meer dan dat. Als volwassenen hun werk niet zien als iets wat onder

Gods rechtsbevoegdheid valt, is de kans dat hun kinderen dat wel doen, niet groot.

‘Wat u ook doet, doe het van harte, alsof het voor de Heer is en niet voor de mensen, want u weet dat u van de Heer een erfenis als beloning zult ontvangen – uw meester is Christus!’ (Colossenzen 3:23–24).

Citaat:

‘Ik wou dat mijn predikant zich realiseerde dat mijn werk ook onder zijn gemeente valt! Realiseert hij zich wel dat zijn bediening een positieve invloed kan hebben op meer dan veertig kilometer van zijn voordeur?’

Hoe het werk het onderspit delfde

'Ik werk al zeventien jaar en pas dit laatste jaar ben ik mijn werkplek gaan zien als bedieningsterrein. Hoeveel christenen overlijden er niet zonder zich ooit gerealiseerd te hebben wat de bediening was die God voor hen had?'

Historische, sociologische en theologische overwegingen

Over het algemeen richtten traditionele verklaringen voor het feit dat christenen het werk niet langer zien als een omgeving waar ze actief invloed kunnen uitoefenen, zich op de krachten van het modernisme – secularisatie, pluralisme, verstedelijking, praktisch atheïsme, de opkomst van individualisme, hedonisme en narcisme, enzovoort. Het samenspannen van al deze krachten leidde tot het oprichten en instandhouden van de scheidsmuur tussen de publieke arena en de persoonlijke wereld van het geloof. Dat is waar, maar het is niet de hele waarheid.

In werkelijkheid is dit beeld van onverbiddelijke globale krachten die ons terugdringen in onze piëtistische getto's alleen maar geloofwaardig wanneer we de kerk zien als een

soort van kwakkelende dinosauriër, zonder enig intellectueel of geestelijk vermogen om weerstand te bieden aan de krachten die tegen haar worden ingezet. Nu, dan mogen we ons wel afvragen wat er met de Reformatie gebeurd is. Wat er gebeurd is met ons idee over roeping, met het doel van het werk, van zakendoen, met de rol van kapitaalvorming voor het algemeen nut.

In werkelijkheid wordt onze verkeerde houding ten opzichte van het werk onder andere veroorzaakt door een gebrekkige theologie van het priesterschap, van de bediening, van de kerk en van de schepping, die op haar beurt heeft geleid tot de eenzijdige evangelisatiestrategieën die wel onze vrije tijd omvatten, maar geen rekening houden met onze werktijd. Tenzij we hiermee aan de slag gaan, zullen we nauwelijks vordering maken.

1. Gebrekkige theologie van de status van de predikant

Veel christenen leven vanuit de overtuiging dat het werk van de dominee belangrijker is dan hun eigen werk. De dominee en de zendeling doen heilig werk. Kerkenwerk is heilig werk. Wat daarbuiten gedaan wordt is niet heilig, is geen bediening. Dit ondermijnt het gevoel van eigenwaarde van de werkende mens en zijn inzicht in de waarde van het werk dat hij doet.

2. Gebrekkige theologie van de rol van de predikant

De rol van de predikant is steeds meer verschoven in de richting van het betrekken van gemeenteleden bij de bediening van de plaatselijke kerk, in plaats van hen toe te rusten voor hun eigen bediening, ongeacht op welk terrein. De vraag die

we moeten stellen is niet alleen: ‘Wat kan deze persoon doen in de kerk?’ maar ook: ‘Hoe kan God deze persoon gebruiken in het koninkrijk?’

Veel christenen op de werkvloer hebben het gevoel dat de lakmoesproef voor hun christelijke toewijding eruit bestaat hoeveel samenkomsten ze bijwonen. Hoe meer samenkomsten ze bijwonen, hoe welgevalliger ze zijn voor God. En natuurlijk is het bijwonen van samenkomsten – en dienstverlening binnen de plaatselijke kerk – de belangrijkste manier waarop mensen worden bevestigd door medechristenen en door de kerkelijke leiders. Maar hoe zit het met het werk dat daarbuiten gedaan wordt? Telt dat niet mee?

De rol van de predikant is niet mensen inschakelen als vrijwilliger voor zijn eigen bediening, maar hen toerusten en in staat stellen de bediening te vervullen die God *hun* gegeven heeft, waar en hoe dan ook.

In Efeze 4:11-12 staat het zo:

‘En Hij is het die apostelen heeft aangesteld, en profeten, evangelieverkondigers, herders en leraren, om de heiligen toe te rusten voor het werk in zijn dienst. Zo wordt het lichaam van Christus opgebouwd...’

De vraag is: waar zou dit goede werk gedaan worden? Het omvat zeker het werk in zijn dienst op het werk.

De taak van de predikant is dus coachen – toerusten, fungeren als hulp voor Gods kinderen.

3. Gebrekkige kerkleer: verzameld maar niet uitgestrooid

Tot voor kort bestond er een tendens in de hedendaagse kerkleer dat christenen slechts kerk zijn wanneer ze zich samen in een kerkgebouw bevinden. Of wanneer ze vanuit een kerkgebouw werkzaam zijn in hun omgeving. Natuurlijk zijn we kerk wanneer we samenkomen – het ‘licht op de berg’. Maar functioneren we nog steeds als kerk, als lichaam van Christus, wanneer we zijn uitgestrooid als ‘zout in de wereld’? Dan staan we er alleen voor. Onze mensen leiden Alphagroepen met de steun en het gebed van de hele gemeente, maar naar hun werk gaan ze alleen, en daar aangekomen zien ze zich over het algemeen niet als individuele vertegenwoordigers van de kerk, het lichaam van Christus. En ze worden niet ondersteund en er wordt niet voor hen gebeden.

4. Gebrekkige theologie van de schepping en van geld

Veel mensen die zich bezighouden met het genereren van kapitaal, hebben het gevoel dat de kerk dit een hoogst verdachte activiteit vindt en degenen die het doen, veroordeelt.

Jezuïet en bedrijfsethicus Jack Mahoney wijst op het volgende:

‘Meer theologisch verwoerd, ik vraag me wel eens af of christenen werkelijk geloven dat het materiële geschapene goed is, of dat zich in velen van ons een eeuwige Manicheus bevindt die de wereld en wat zij bevat, beschouwt als eeuwig slecht; een eeuwig dualisme dat materiële zaken en de productie daarvan, handel en consumptie, niet slechts als inferieur, maar als christenen absoluut vreemd ziet.’

Dit manifesteert zich nergens helderder dan in de instelling tegenover geld. Geld is onbelangrijk, het fysieke leven is onbelangrijk, en dus is hoeveel mensen verdienen ook onbelangrijk. Ergo de relatief lage bezoldiging van predikanten. De os is niet werkelijk zijn graan waard – en zeker geen uitspatting zoals een Magnum. Ook de toerusting van predikanten ligt dikwijls op een lager plan dan die van de meeste werkers op de arbeidsmarkt – ernstig genoeg vooral wat betreft opleiding en hulpmiddelen.

Het andere gevolg van dit onbijbelse antimaterialisme is dat gewone christenen zich gemakkelijk een schuldgevoel laten aanpraten over het bezit van geld en het uitgeven daarvan aan dingen waarvan ze kunnen genieten. Laten we genieten van de geschapen orde en van de vaardigheden en de creativiteit, niet alleen van mensen die goed cake kunnen bakken en prachtige bloemstukken maken, maar ook van degenen die linnen jasjes en Steinwayvleugels produceren. God heeft tenslotte waarde toegekend aan dingen die op het eerste gezicht niet nuttig zijn: Hij heeft voor ons genoeg een uitgebreid kleurenpalet geschapen, Hij heeft ons om geen enkele duidelijke reden een geweldige variatie aan voedingsmiddelen gegeven, Hij heeft seks voor de mens tot iets prettigs gemaakt op een manier die voor geen enkele andere levensvorm geldt, enzovoort, enzovoort. Samengevat, God heeft ruimte gegeven voor plezier en genot in de ‘materiële’ wereld, puur vanwege het genoeg. Natuurlijk zijn wij in het Westen enorm rijk en worden we ertoe geroepen te voorzien in de behoeften van de armen door middel van gul en offerend geven.

Dit afzichtelijke antimaterialisme komt voort uit Augustinus' Griekse nadruk op de superioriteit van de zaken van de geest boven de materiële wereld. In zijn wereldbeeld was werken, bezig zijn, een last, en meditatie een hogere activiteit:

'Wanneer niemand ons deze last (rechtvaardig werk doen) oplegt, dienen we ons over te geven aan de beschouwing en de contemplatie van de waarheid.'

Augustinus negeerde het Hebreeuwse oudtestamentische denken met zijn nadruk op het lichamelijke leven, om maar niet te spreken van de nieuwtestamentische implicaties van de vleeswording: de realiteit dat Jezus een lichaam heeft dat nu in de hemel is en dat wij in de toekomst ook een nieuw lichaam zullen hebben.

Grof gezegd is het christendom bezig een onderdeel van de ontspanningsindustrie te worden. Ons doel wordt, net als dat van de wereld, het afleggen van onze werklust, om naar de bidstond te gaan, om de vrijdagavond te halen. *YES! 't is weer vrijdag.* We werken voor de vrijheid om *sjalom* te kunnen beleven. Dit staat lijnrecht tegenover de bijbelse openbaring. We hebben onze *sjalom* in Christus, en in zijn kracht trekken we de werkende wereld in, waar we die *sjalom* kunnen blijven beleven in de kracht van de Geest.

5. Gebrekkige zendingsstrategieën

De meeste naoorlogse zendingsstrategieën legden een zeer zware nadruk op buurtengelisatie. De meeste grote nieuwe

initiatieven – Willow Creek, de gemeentegroeibeweging en zelfs de Alphacursus – zijn in de eerste plaats manieren om niet-christenen ‘uit de buurt’ ertoe te brengen te luisteren naar het verhaal van een deskundige, al is het maar een deskundige op video. Er is echter nauwelijks creatief nagedacht over hoe mensen toegerust kunnen worden om vruchtbare relaties op hun werk te ontwikkelen.

Deze beperkte kijk op evangelisatie gaat samen met een beperkte kijk op de zendingsopdracht van de gewone christenen. Gaat het alleen maar om persoonlijke evangelisatie? Strekt hun bediening zich niet uit tot het veranderen van structuren? We zijn blij met christenpolitici die proberen veranderingen te bewerkstelligen door middel van politieke structuren, maar over het algemeen voorzien we onze mensen niet van de visie om zichzelf te zien als bringers van structurele verandering op hun werkplek.

De grote scheiding

Deze gebrekkige theologie in al haar vormen is een uitdrukking van de scheiding tussen profaan en sacraal, tussen het wereldse en het gewijde – de onterechte maar hardnekkige overtuiging dat sommige onderdelen van ons leven niet echt belangrijk zijn voor God – werk, school, vrije tijd – maar dat alles wat te maken heeft met gebed, kerkdiensten, kerkelijke activiteiten, dat wel is. Veel kerkelijke leiders zien deze scheiding tussen gewijd en werelds als de grootste uitdaging voor de westerse kerk. De symptomen ervan zijn echter gemakkelijker aan te wijzen dan te genezen. Veel christenen bidden op verzoek van een zending met naam en toenaam voor de

bekering van mensen aan de andere kant van de wereld. Maar ik denk dat het u niet makkelijk zou vallen iemand te vinden in een huiskring die de naam van de chef van een van de anderen kent – behalve misschien die van zijn of haar partner. Als we de naam van de baas van onze beste christelijke vriend niet kennen, kunnen we onmogelijk pretenderen dat we hem werkelijk steunen in zijn echte leven. Dat is de scheiding tussen werlds en gewijd – we bidden voor de contacten van een zendeling aan de andere kant van de wereld maar niet voor de contacten van onze vrienden op hun werk. Dat is de scheiding tussen werlds en gewijd – het ene stuk van het leven is belangrijk voor God, het andere niet.

3

Waarmee werkers tegenwoordig geconfronteerd worden

Vraag: *Wat lijdt de grootste schade door een druk leven?*

Antwoord: *Intimiteit met God.*

*‘Als je zondigt kun je je bekeren en het goedmaken met God,
maar intimiteit kun je niet aanzetten als een radio.’*

(Ken Costa, vice-voorzitter Warburgs)

11-uurstheologie

We zouden onszelf de volgende vragen kunnen stellen: Waar houden onze mensen zich 's maandagsochtends om 11 uur mee bezig en hebben we ze toegerust om om te gaan met de zaken en de mensen die ze tegenkomen?

Geval:

Je bent 41 en $\frac{3}{4}$. Je heet Daniël.

Het is 11 uur 's ochtends. Je bent accountant bij een klein bedrijf. Voor zover je weet de enige christen. Je zit met de volgende vraag: Kun je dit kleine bedragje wettelijk gezien als onkosten boeken? Je bent verwickeld in een worsteling met je chef. Jij probeert de zaken netjes en eerlijk te houden. Netjes

is gemakkelijker dan eerlijk. Je chef zou dolgraag zien dat dit een aftrekpost was en de belasting uitsparen.

Geval:

Je bent – goed dan, een dame die nooit haar leeftijd onthult.

Je heet Rowena.

Je haalt de tweede was van vandaag uit de wasmachine. Het is 11 uur 's ochtends. Over een halfuur kun je één kind in bed leggen, na een kleine aanpassing van haar geurniveau. En er ligt genoeg werk om op volle toeren bezig te blijven tot je het andere kind uit school moet halen. Je hebt sinds 8 uur geen enkele volwassene gesproken. Dat was drie uur geleden. Zo kan het doorgaan tot 8 uur vanavond. Of misschien maar tot theetijd. Als Christien van hiernaast langskomt. Ze houdt zich bezig met spiritisme en praat met haar vader die is overgegaan. Ze houdt zich bezig met belastingontduiking en betaalt contant voor bouwklussen. Dit is het leven. In elk geval jouw leven. Je werkplek is thuis.

Is dit voor God van enig belang?

Op het moment dat we ons beginnen af te vragen waar onze mensen eigenlijk hun tijd doorbrengen en waarmee ze geconfronteerd worden, veranderen onmiddellijk ons onderwijs en onze pastorale zorg. Maar we moeten ons niet alleen bezighouden met specifieke kwesties; het is ook belangrijk om een beeld te krijgen van de wereld van de werkers in het algemeen, en van de algemene ideeën die mogelijk hun denken beïnvloeden.

Stenen zonder stro

Bij ons in Groot-Brittannië maken werkers meer uren dan in alle andere landen van de EU. Ze hebben in toenemende mate last van stress, onrust en depressie, ervaren minder bevrediging in relaties, minder zin en betekenis in het leven, en als gevolg daarvan grotere druk op alle terreinen van het leven. Onderzoek heeft aangetoond dat 'bezorgdheid over het gebrek aan balans in het leven van de ondervraagden en over de negatieve effecten van lange werkdagen, zowel op het persoonlijke vlak als in termen van productiviteit, drastisch is toegenomen'. Op vijf belangrijke punten van het leven werd minder gescoord dan slechts twee jaar daarvoor:

Invloed van lange werkdagen

| | 1997 | 1999 |
|-----------------------------------|------|------|
| | % | % |
| Geen tijd voor andere interesses: | 77 | 87 |
| Aantasting van de gezondheid: | 59 | 71 |
| Negatieve invloed op relatie | | |
| – met kinderen: | 73 | 86 |
| – met partner: | 72 | 79 |
| Productiviteitsafname op termijn: | 55 | 68 |

(Bron: *The Quality of Working Life, 1999, Survey of Managers' Changing Experiences*, Les Worral en Cary Cooper, Institute of Management)

Ook Tony Morgan, aftredend voorzitter van de Industrial Society, die mentor is voor een aantal directeuren, zegt over de huidige omstandigheden:

'Het is een hel.'

Interessant genoeg werken veel mensen niet langer en harder omdat ze ambitieus of materialistisch zijn, maar omdat ze bang zijn dat hun werkgever, als *zij* niet harder werken, wel een ander vindt die dat wel doet.

Dit probleem betreft niet alleen de middenklasse, het kantoorpersoneel. Op elk niveau lijden de werkers. We zullen onze mensen moeten helpen om zich te redden, en we zullen, als kerkgemeenschap, moeten beginnen onze vraagtekens te zetten bij de vanzelfsprekendheid van het kapitalisme zoals dat in ons werelddeel tot uiting komt. Dat wil zeggen: we zullen de mensen moeten helpen, niet alleen om zich te redden, maar ook om te overwinnen, niet alleen om niet te collaboreren met een steeds tirannieker systeem, maar om, samen met God, te werken aan een totale verandering van dat systeem.

Er bestaat duidelijk een toenemende belangstelling voor het ondersteunen van mensen op hun werk. Maar die toenemende belangstelling voor het werk wordt vermoedelijk niet veroorzaakt doordat de kerk als geheel zich bewust geworden is dat het werk de meest logische plek is voor een doeltreffende bediening of voor evangelisatie. Het is waarschijnlijker dat we ons bewust geworden zijn van het werk omdat onze mensen pijn lijden.

Vijf waarden van het hedendaagse werk

Geen enkele werkplek is ideologisch neutraal. De waarden van de leidende personen in een organisatie werken door in de manier van omgang van die organisatie met personeel, toeleveranciers en cliënten. De gedragscodes van veel bedrijven bieden in dat opzicht bemoedigend leesvoer. Hier volgt die van Barclays:

- Wij benaderen ieder aspect van ons werk met de hoogste integriteitsnormen.
- Wij beschouwen onze cliënten als waardevol.
- Wij benaderen ons werk als een professioneel team.
- Wij behandelen elkaar zoals we zelf behandeld willen worden.

In sommige organisaties hebben deze gedragscodes invloed op de dagelijkse gang van zaken. Maar in andere organisaties mogen waarden zoals ‘integer’ en ‘eerlijk’ dan wel gegraveerd staan op een plaquette in de ontvangstruimte, maar vormen ze geen onderdeel van de manier waarop er gewerkt wordt.

In grote lijnen zien we echter dat de mate van vertrouwen afneemt, wat een bijzonder negatieve invloed heeft op het menselijke aspect van het werk. Werkrelaties worden niet langer als bevredigend ervaren. Dit wordt verergerd door de groeiende interne en externe concurrentie, door vervroegde pensionering en kortlopende contracten, door de herinnering aan de grote depressie van de jaren negentig, en door de algemeen gevoelde onzekerheid van het werk.

Drie sleutelbegrippen rond het hedendaagse werk zijn dus bezorgdheid, wantrouwen en uitputting. Het gevolg is dat werk en relaties steeds minder bevrediging geven.

En er zijn aanwijzingen dat er onder jongere intreders op de arbeidsmarkt minder bereidheid is om de uren te maken die hun ouders maakten. Waarom zouden ze? Ze hebben gezien hoe hun ouders of vrienden van hun ouders twintig jaar aan een bedrijf gaven, en vervolgens uit een teamvergadering geroepen werden, hun ontslag kregen en uit het pand geëscorteerd werden zonder zelfs maar afscheid te kunnen nemen of hun bureau te kunnen leegruimen. Waarom zouden ze daar loyaal aan zijn? Deze achterdocht tegenover bedrijven zorgt voor spanning tussen de waarden die de werkomgeving lijkt te vereisen – kortdurende, oppervlakkige jovialiteit en bereidheid tot samenwerking – en de waarden die individuele personen willen doorgeven aan hun kinderen of in praktijk brengen tegenover hun vrienden en hun omgeving – dienstvaardigheid, loyaliteit, toewijding. Hoe moeilijk wordt het om deze waarden te praktiseren wanneer het lijkt alsof ze én niet gewaardeerd worden, én niet geschikt zijn voor wie wil overleven op zijn werk tot hij achter in de veertig of ouder is! (Het boek van Richard Sennett: *The Corrosion of Character*, behandelt dit onderwerp uitstekend.)

Behalve de grote vraag hoe we het werk gezond kunnen integreren met de rest van het leven, zullen we ons ook het bestaan van vijf andere waarden moeten realiseren die het denken op het werk bepalen.

1. Praktisch atheïsme

In de meeste werkomgevingen wordt tegenwoordig aangenomen dat God niet bestaat, dat men op geen enkele wijze verantwoording aan Hem schuldig is en dat Hij niet tussenbeide komt in zakelijke kwesties. Het modernistische denken dat het zakenleven beheerst, is voornamelijk gebaseerd op oorzaak en gevolg – als je X doet, gebeurt er Y. Zo is het niet altijd geweest. Organisaties als de BBC in Groot-Brittannië zijn opgezet met een duidelijk missionair bewustzijn tegenover God, dat verder ging dan puur vermaak. En een aantal grote bedrijven werd opgericht op basis van christelijke principes – in Groot-Brittannië Barclays, Cadbury's Huntley & Palmers, Lloyds, Rank, Reckitt & Coleman, Rowntree's – en soms met doelstellingen die voornamelijk met sociale rechtvaardigheid te maken hadden – mensen aan een baan helpen, in plaats van alleen maar geld maken. Tegenwoordig zijn er verschillende 'fair trade' bedrijven die soortgelijke sociale rechtvaardigheid op het oog hebben.

Dit praktische atheïsme kan er gemakkelijk toe leiden dat christenen op eenzelfde manier gaan denken – en God uit het economisch proces bannen. De God die de sprinkhanen stuurde om de oogst te verslinden, die Israël drie jaar regen onthield, die de koning van Assyrië gebruikte om zijn volk een geestelijke les te leren, mag dan in staat geweest zijn om de wind en de regen en het hart van een heidense vorst te sturen, maar geloven wij dat Hij invloed kan uitoefenen op de krachten die inwerken op de hedendaagse economie? We moeten vasthouden aan de levensbelangrijke overtuiging dat God tussenbeide kan komen en sturing kan geven, zowel in

de directiekamer als in de decowinkel. Was het tenslotte niet timmerman Jezus die visser Petrus vertelde waar hij zijn netten moest uitgooien?

2. Mens = functie

Westerlingen ontmoeten per week meer mensen dan de meeste voorgaande generaties in hun hele leven. Maar het merendeel van deze ontmoetingen is oppervlakkig en vluchtig. Mensen werken ook korter bij één bedrijf dan twintig jaar geleden. En het feit dat ze minder vaak in een en dezelfde stad werken en wonen, holt de kwaliteit van de relaties op het werk nog verder uit. Het gevolg is dat collega's gereduceerd worden tot functies – machines die dingen doen, in plaats van afgeronde, complete menselijke wezens. Dit kan leiden tot een gevoel van onverschilligheid ten opzichte van collega's. Niet noodzakelijkerwijs bewust, maar toch aanwezig. Eraan denken om met Gods ogen naar collega's te kijken, is ontzettend belangrijk.

3. Individualisme

Net als de maatschappij wordt de hedendaagse werkomgeving, ondanks de pretentieuze 'team'-terminologie, steeds individualistischer. Daarmee kan de ideologie van de eenling, van een ongezonde onafhankelijkheid van anderen, ongemerkt ook doordringen in de levenswijze van christenen, en hen afscheiden van het lichaam van Christus – in zijn wijsheid, bemoeiding en gebed. Zo wordt een bediening op het werk net zo gemakkelijk het zoveelste individuele project.

4. Materialisme/consumentisme & het probleem van het genoeg

Materialisme is duidelijk een probleem waar we allemaal mee te maken hebben. De belangrijkste drijfveer in de meeste werkomgevingen is geld, en de meeste statusverschillen komen op materiële wijze tot uiting – de grootte van de auto, de grootte van het kantoor, de grootte van de bonus. Bovendien wordt van mensen verwacht dat ze deze tekenen van succes tentoonspreiden – in de vorm van mooiere kleren, het kiezen voor de duurste auto, enzovoort. De christendirecteur heeft die Mercedes voor zijn gevoel misschien niet nodig, maar zijn raad van bestuur wil de klanten laten zien hoe succesvol het bedrijf is, en een van de manieren waarop ze dat kunnen bereiken is door hun topmensen dat succes zichtbaar te laten maken. Misschien voelen sommigen zich gedwongen om mee te doen aan dat uiterlijk vertoon, maar we moeten goed oppassen dat we ons hierdoor niet laten sturen in de manier waarop we tegen anderen aankijken.

Individueen worden dikwijls tot materialisme gedreven door het kapitalistische groeistreven van veel bedrijven. De meeste bedrijven willen een jaarlijkse groei zien die boven de inflatie uitstijgt. Ze willen het beter doen dan vorig jaar. Dit kan leiden tot een soortgelijke houding bij de werknemers – alleen meer is genoeg. Werkdeskundige Geoff Shattock zei eens tegen een grote groep luisteraars: ‘Ik kan u precies vertellen hoeveel geld iedereen in deze zaal wil.’ Hij pauzeerde even voor het rekenwerk en zei toen: ‘Meer.’ Tegenwoordig vinden we dit heel normaal, maar toen het stukwerk in zwang kwam, deden de werknemers gewoon de hoeveelheid werk die ze

nodig hadden om te verdienen wat ze tot dusverre verdiend hadden – het was genoeg.

Tegenwoordig offeren mensen tijd op voor geld. Hoewel dat niet altijd zo hoeft te gaan.

Derek deed het goed bij een Londens onroerend goedbedrijf. Hij kreeg een partnerschap aangeboden. Maar hij wees het af omdat hij volgens het contract dat hij daarvoor moest tekenen regelmatig na halfzes zou moeten doorwerken, en dat zou een zware inbreuk betekenen op zijn tijd met zijn gezin. Hij kreeg dat partnerschap zelfs elf jaar achter elkaar aangeboden. Elke keer wees hij het af. Financieel gezien was dit waarschijnlijk het verschil tussen een Ferrari en een Fiesta, maar een Fiesta brengt je net zo goed op je werk, en is waarschijnlijk nog betrouwbaarder ook.

In het twaalfde jaar bood zijn bedrijf hem het partnerschap aan zonder van hem te eisen dat hij regelmatig overwerkte.

Veel mensen hebben echter het gevoel dat het niet gaat om een keuze tussen lange dagen en tijd met hun gezin, maar tussen lange dagen en werkeloosheid. We moeten daarom ook oppassen dat we niet aan iedereen die te lange dagen maakt materialistische of zelfzuchtige motieven toedichten.

5. Werk = waarde

Hoe meer tijd mensen doorbrengen op hun werk, hoe meer ze hun werk lijken te zien als een maatstaf voor hun identiteit en hun waarde. Ook christenen zijn niet immuun voor het leggen van een directe relatie tussen wat ze doen en wat ze

waard zijn, vooral wanneer de arbeidspraktijk het idee lijkt te versterken dat alleen je laatste memo bepaalt hoe goed je bent. Dat kan vervolgens weer voedsel geven aan de tendens om te geloven dat we *God* behagen door wat we voor Hem doen – werkheiligheid. In een omgeving waar werkende christenen het gevoel kunnen hebben dat ze niet zoveel voor Hem kunnen ‘doen’, zelfs al is dat gebaseerd op een verkeerde opvatting van het begrip bediening, is het des te belangrijker om de leer van de verlossing uit genade, alleen door het geloof, te benadrukken.

‘Een leven zonder werk zou een saaie bedoening zijn.

Een leven zonder rust zou marteling zijn.

Een leven zonder spel zou een sleur zijn.

Een leven zonder bespiegeling zou leeg zijn.

Een leven zonder God zou zinloos zijn.’

Citaten:

‘Maandag is een vevelende manier om een zevende deel van je leven door te brengen.’

(Thomas Wyne Brazell, Amerikaanse leger, eenheid materieel)

‘Kantoorpersoneel, en zeker het middenkader, lijdt eerder aan angst dan aan veveling; en de gevaren van het werken met zware machines of toxische chemicaliën zijn ruimschoots verdrongen door ziektes als gevolg van stress.’

(Earl Shorris, *The Oppressed Middle*)

Vier essentiële punten voor het ondersteunen van de werkers

‘Een jaar geleden heb ik vier preken over werken gehouden. Ik heb nog nooit zoveel positieve reacties gehad als daarop. Het was geweldig om te zien hoe enthousiast de mensen waren over de toepasselijkheid van de Bijbel op hun dagelijks leven.’

(Ds. Dave Morris)

Werkers willen uw steun

Het ondersteunen van de werkers hoeft u niet noodzakelijkerwijs heel veel extra tijd te kosten, het gaat erom dat u hun erkenning geeft als werkers, en vervolgens bereid bent te luisteren naar de kwesties die ze aankaarten. Gill Dandy was pr-medewerkster. Zij ervoer dat haar voorganger haar steunde. Hoe deed hij dat?

‘Nou, het is niet dat hij veel over werken preekt of leert. Het is eerder dat er altijd wel iets in de diensten lijkt te zijn dat mij bevestigt – hoe minimaal ook – in mijn rol als werker. Het kan een zinnetje in een gebed zijn of een voorbeeld dat hij gebruikt, maar er is altijd wel iets.’

Dus wat zouden onze doelen als voorgangers kunnen zijn?

1. Onze mensen helpen geloof en werk te integreren.

- Hen helpen het evangelie in praktijk te brengen en door te geven in hun dagelijkse werk.
- Geloofsbewustzijn en het besef van Gods tegenwoordigheid op de werkplek stimuleren.
- Hen uitrusten en aanmoedigen om weerstand te bieden zodat ze niet gelijkvormig aan de wereld worden.
- Hen uitrusten en aanmoedigen om initiatieven – in de vorm van gebed en daden – te ontplooien om hun werkplek te veranderen.

2. Onze mensen helpen geloof, werk en leven te integreren.

- Hen helpen ontdekken hoe ze hun leven kunnen leiden in relatie tot God, hun gezin, hun werk en hun behoefte aan rust en ontspanning.
- Hen aanmoedigen verantwoording af te leggen tegenover collega's of mentoren over hun werk en de verhouding tussen hun werk en hun leven in het algemeen.

Om deze doelen te bereiken moeten we aandacht schenken aan vier essentiële punten:

Punt een: Schep een bijbels kader

Om werk en geloof te integreren, zullen onze mensen van zes zaken overtuigd moeten zijn:

1. Hun werk is van belang voor God.

Als manier om te voorzien in wat nodig is voor henzelf, voor anderen, voor de armen en voor het werk voor het Koninkrijk van God. En als een manier om hun Schepper te aanbidden.

2. Werk maakt deel uit van Gods oorspronkelijke plan met de mens.

3. Hun eerste roeping is kind van God te zijn.

Wie ze zijn wordt niet bepaald door hun werk maar door hun relatie met God en andere mensen. Hun baan of hun dagelijks werk is in Gods ogen absoluut niet minder dan het werk van een geestelijke.

4. Het werk van broeders en zusters in Christus verdient ondersteuning, waar ze zich ook bevinden en wat ze ook doen.

Zowel wanneer ze verspreid in de wereld zijn als wanneer ze bij elkaar zijn in kerken en kleine groepen.

5. Het werk is een omgeving waarin plaats is voor geestelijke groei, bedieningen en evangelisatie.

6. Werk mag geen afgod worden.

Het moet een plaats hebben in de bredere context van Gods gebod om ermee te stoppen en te rusten, en van hun verplichtingen aan gezin, vrienden en het lichaam van Christus.

Punt twee: Creëer en onderhoud geloofsbewustzijn op het werk

‘Een jaar geleden heb ik vier preken gehouden over werk. De reactie in de gemeente was ongelofelijk. Ik heb nog nooit zoveel positieve reacties gehad als daarop. De mensen hadden het er weken later nog over, met mij, en belangrijker, met elkaar. Het was geweldig om te zien dat de mensen zo opgewonden waren over het feit dat de Bijbel van toepassing was op hun dagelijks leven. Wat er later gebeurde was minder spectaculair maar veel belangrijker.

Kortgeleden vertelde een van mijn gemeenteleden me het volgende verhaal. De zondag daarvoor had ik over zalving gepreekt. De dag daarop reed ze naar haar werk. Ze remde bij de verkeerslichten uit ontzag voor de kleur rood. Toen kwam er een gedachte in haar op: “Ik kan voor vandaag de zalving van de Heer over mijn werk vragen.” En dat deed ze. Ze vertelde me dat het haar echt had geholpen. Nu had ik haar niet verteld dat ze de leer van Gods bekrachtigende Geest kon toepassen op haar werk – dat deed ze uit zichzelf, maar ze deed het omdat we een jaar geleden het fundament gelegd, en dat sindsdien op allerlei bescheiden manieren versterkt hadden.’

(Ds. Dave Morris)

Daves gemeentelid is zich op haar werk bewust van het geloof. Ze weet dat God haar werk en haar werkplek belangrijk vindt en ze weet hoe ze zelf de link kan leggen.

Wat niet verkeerd is, aangezien ze daar 65% van de tijd dat ze niet slaapt, doorbrengt.

Mensen ondersteunen in hun werksituatie is heel eenvoudig. U doet het niet door de rest van het jaar over werken te preken. Daarmee schotelt u uw mensen onevenwichtige voeding voor. Het geheim is dat u uw mensen een kader geeft en dat kader vervolgens op een bescheiden maar effectieve manier verbreedt.

Het doel is: Zaken waar mensen op hun werk onder niet-christenen mee geconfronteerd worden, tot een natuurlijk onderdeel van het dagelijkse leven van de hele gemeente maken – niet genegeerd, maar ook niet verheven tot een obsessie.

Holistische missie

De bijdrage van de kerk aan het werk moet breder zijn dan dat we onze mensen helpen omgaan met stress en ze aanmoedigen om eerlijk te zijn. Onze bijdrage moet zich ertoe uitstrekken dat we christenen in staat stellen de waarden, de structuren, het hele karakter van hun bedrijven en instituten uit te dagen en compleet te veranderen. En de kerk zal moeten inzien dat wanneer Gods kinderen het land voor Christus willen winnen, de strijd grotendeels gevoerd zal moeten worden door christenen op het werk.

Daartoe zullen onze mensen de kwesties op hun werk uiteindelijk op drie niveaus moeten kunnen aanpakken, zelfs wanneer de antwoorden in sommige gevallen door specialisten van buiten onze plaatselijke gemeentes geleverd zullen moeten worden:

1. Het micro-economische niveau: de individuele morele keuzes waarvoor mensen komen te staan.

Onze mensen worden geconfronteerd met een stortvloed aan dagelijkse ethische keuzes, en missen dikwijls de tijd om er, van tevoren of achteraf, over na te denken. Ze hebben een kader nodig van waaruit ze dergelijke keuzes kunnen maken, en pastorale steun om met de gevolgen van hun successen en fouten om te gaan.

2. Het meso-economische niveau: de ethische/morele kwesties die samenhangen met het leiden van organisaties en instellingen, en de relatie tussen het zakenleven en de staat, en het zakenleven en de maatschappij.

Winst is even noodzakelijk voor het zakenleven als zuurstof voor het menselijke lichaam, maar noch winst, noch zuurstof vormt een doel op zich. Dus wat zijn bijvoorbeeld de verantwoordelijkheden van een bedrijf ten opzichte van de gemeenschap die het bedient?

3. Het macro-economische niveau: de morele implicaties van het kapitalisme als een economisch systeem.

Vanuit macro-economisch gezichtspunt is de toekomst, in elk geval wat het werk betreft, weinig hoopgevend. Het is duidelijk dat het niet de taak van individuele voorgangers hoeft te zijn om creatieve alternatieven uit te werken voor de ongunstige effecten van het kapitalisme, maar het is zeker wel onze rol om profetisch te spreken tegen het kwaad en ten gunste van de armen.

Ook zullen we onze mensen moeten helpen het kapitalisme vanuit een christelijk perspectief te zien – het is tenslotte de overheersende ideologie in onze wereld, een ideologie die meer invloed heeft op de essentie van het dagelijkse leven dan welke godsdienst ook.

Punt drie: Luister naar de behoeften van de werkers

De meeste gemeenteleden weten dat voorgangers het te druk hebben.

Het maakt waarschijnlijk geen enkel verschil voor uw werksomschrijving, maar het betekent wel dat de kans uiterst klein is dat ze u zullen lastigvallen met verhalen over de zorgen en de vreugden van hun werk – tenzij ze in een crisis belanden. Voorgangers zijn tegenwoordig de vijfde noodhulpdienst – wie bel je na de brandweer, de politie, de ambulance – en de AA? De dominee. We kennen de mensen die in een crisis zitten. Maar in een versnipperde, overwerkte, hoogst flexibele samenleving kennen mensen elkaar minder goed dan vroeger – het merendeel van de mensen kent hun burens niet eens bij naam. Deze afname van persoonlijke contacten treft ook voorgangers. Het is veel moeilijker mensen goed te leren kennen en in het bijzonder om een gevoel te krijgen van de essentie van hun dagelijks leven.

Luisteren naar individuen

Luisteren is het instrument waar alles om draait.

Zodra u ervan overtuigd geraakt bent dat werk belangrijk is, zullen uw gesprekken van aard veranderen. Mensen hebben altijd al over werken gepraat, maar niet vanuit een geestelijk

gezichtspunt – uitgezonderd over de mate waarin werk het moeilijk maakt om dienstbaar te zijn in de kerk, of een betere vader/moeder, man/vrouw, gemeentelid, vriend, enz. te zijn.

In gesprek met uw mensen kunt u enkele verrassende dingen ontdekken. Ik dacht altijd dat vliegtuigpersoneel gelegenheden had om tijdens tussenstops relaties met de rest van de bemanning te ontwikkelen. Maar de realiteit bij de grotere luchtvaartmaatschappijen is dat men maar zelden vaker dan tweemaal per jaar met dezelfde mensen werkt. Een uur voor de vlucht komt het team bij elkaar en dat is het. Kortom, een baan die naar mijn idee alle mogelijkheden bood voor evangelisatiemogelijkheden door middel van relaties, doet dat feitelijk allerminst.

Zo moeten we ook voorzichtig zijn en niet te snel conclusies trekken over het gehalte van iemands relaties, puur op basis van het aantal uren dat hij op zijn werk doorbrengt. Sommige bijzonder hardwerkende mensen hebben een intensief, intiem en bevredigend huwelijk en gezinsleven. Het kan zijn dat hun manier van communiceren hen in staat stelt binnen vijf minuten van ‘hallo’ tot intimiteit te komen, terwijl een ander echtpaar een paar uur nodig heeft om dieper te steken in hun gesprekken. Desondanks staan tijd en goede relaties voor de meeste mensen rechtstreeks met elkaar in verband, en wordt er op dit gebied heel wat geleden.

Wanneer voorgangers gelegenheid scheppen om te luisteren, wordt in elk geval heel snel duidelijk wat voor soort steun mensen nodig hebben. Eén voorganger organiseerde een zaterdagochtenddiscussie over werk. Hij begon met een video

van 20 minuten, en vroeg vervolgens aan de mensen aan wat voor steun ze behoefte hadden.

Een meer individuele aanpak was die van ds. Andrew Waugh. Hij sprak met een van zijn mensen en ontdekte dat de man in geen acht jaar een bemoedigend woord van zijn baas te horen had gekregen. Als reactie hierop kocht hij een noppenfolie-envelop, stopte er een witte kiezel in en stuurde die naar hem toe op zijn werk, met een herinnering aan Openbaring 2:17:

‘Wie overwint zal Ik van het verborgen manna geven, en ook een wit steentje waarop een nieuwe naam staat die niemand kent, behalve degene die het ontvangt.’

Bezoekwerk

Sommige mensen zullen een bezoekje op hun werk, al is het maar tijdens de lunchpauze, bijzonder op prijs stellen. Het kan een enorm verschil betekenen – voor hen en voor u. U krijgt een idee van de sfeer, u krijgt een idee van de geest die heerst in de fabriek of het bedrijf als u tien minuten bij de receptie zit te wachten. Belangrijk is dat u ziet waar de mensen werken en misschien, al is het in het voorbijgaan, een paar van hun collega’s ontmoet. U hebt een stap in hun wereld gedaan, en dat maakt dat u veel gemakkelijker praat over de zaken waarmee ze geconfronteerd worden.

Eén predikant vertelt hoe hij een man die al jaren kerkvoogd was, opzocht in zijn fabriek. Terwijl ze samen rondliepen, begon deze eigenaar/directeur plotseling te huilen. ‘Waarom huilt je?’ vroeg de predikant. ‘Omdat,’ antwoordde

de eigenaar, ‘dit de eerste keer in dertig jaar is dat iemand van de kerk enige belangstelling toont voor wat ik buiten de kerk doe.’

Dagje anders

Ds. Peter Clark is voorganger van wat met een mooie term de ‘United Benefice of Chiddingly with East Hoathly’ heet. Al jaren besteedt hij één dag per maand aan het doen van het werk dat mensen in de omgeving doen. Dit zijn niet altijd mensen van zijn gemeenten. Door de jaren heen is hij schapenboer geweest, helper op een psychiatrische afdeling, treinconducteur, effectenmakelaar, nep-VIP voor een bewakingseenheid van de politie, enz. Hij heeft overalls en pakken gedragen en allerlei mensen ontmoet. Voor hem is dit een voortzetting van wat hij deed als docent lichamelijke oefening bij de marine – de mensen die hij trainde, bezoeken op hun diverse afdelingen. De voordelen spreken voor zich – hij leert mensen kennen en dikwijls krijgt hij een gelegenheid om over Christus te spreken. Hij schrijft ook elke maand over zijn ‘dagje anders’ in de kerkbladen. Het gevolg is dat mensen hem nu opbellen en vragen of hij een dag met hen wil meelopen. Peter heeft niet alleen een interessant dagje uit, hij leert niet alleen zijn mensen en hun uitdagingen kennen, het biedt hem ook een schat aan levensechte voorbeelden als materiaal voor zijn preken.

Een op een

Sommige mensen waarderen een kort telefoontje op hun werk. Sommige mensen absoluut niet. Het is de moeite waard ernaar te vragen.

Minivragenlijstjes

Stel uw gemeente eenvoudige vragen zoals:

- Wat zijn de belangrijkste kwesties waarmee u/je op dit moment geconfronteerd wordt:
 - thuis?
 - op uw/je werk/op school?
 - in uw/je geestelijke ontwikkeling?
- Hoe zou de kerk u/jou beter kunnen steunen op deze gebieden?
- Welke twee kwesties zou u/je graag besproken zien in het preek/onderwijsprogramma van de komende zes maanden?

Aanvankelijk is het goed mogelijk dat u vragen krijgt over eschatologie, of over het een of andere diepzinnige theologische onderwerp. Dat komt doordat uw gemeenteleden prediking en onderwijs wellicht zien als iets dat alleen ‘geestelijke’ zaken betreft. In de loop van de tijd zou dit echter moeten veranderen en worden de vragen waarschijnlijk praktischer.

En komt u waarschijnlijk voor verrassingen te staan. Ds. Ian Coffey vroeg zijn jongerengroep een aantal onderwerpen uit te kiezen die hij acht zondagavonden lang zou behandelen. Vervolgens probeerden Ian en zijn ouderlingen te raden welke het zouden zijn. Ze hadden er maar twee van de acht goed.

In hoofdstuk 7 vindt u een voorbeeld van een vragenlijst, gebaseerd op een lijst die ontwikkeld is door ds. David Goode-

ridge. U zult zien dat hij de gemeente niet toezegde te zullen reageren op de antwoorden. Hij wilde graag de antwoorden weten, maar hij wilde zichzelf geen extra baan op de hals halen.

Preekmaaltijd

Twee of drie keer per zomer gaf ds. Simon Steer het Schriftgedeelte waarover hij een week of zes later zou spreken aan een gezin of een groep vrienden. Zij moesten vervolgens het gedeelte doorlezen, nagaan wat het hun te zeggen had en bekijken welke vragen het bij hen opwierp. Een paar weken voordat de preek gehouden zou worden, bespraken ze dit met hem tijdens een maaltijd bij hen thuis. Dit had verschillende voordelen: hij zag hoe de mensen met de Bijbel omgingen, ontdekte wat hen bezighield, en leerde hen beter kennen, en zij hadden het terechte gevoel dat ze een aandeel hadden in de bediening van de kerk.

Meelezen

Het is goed om zo af en toe de economiepagina van de krant door te lezen, of een exemplaar van *Management Today* of een soortgelijk tijdschrift. Of iets anders dat iets laat zien van wat de werkende mensen in de gemeente bezighoudt.

Uitwisseling

Een aantal mensen in mijn gemeente geven mij regelmatig artikelen door, en het is geen slecht idee om een paar van uw mensen te vragen u zo af en toe een nummer van hun eigen vakblad te geven. Een tijdschrift als *Metallerie* biedt misschien

geen meeslepend leesvoer, maar het zou u enigszins een idee kunnen geven met wat voor zaken mensen in de metaalverwerkende industrie geconfronteerd worden.

Punt vier: bevorder ondersteuning

Ondersteuning en gelegenheid om verantwoording af te leggen zijn essentieel voor een vruchtbare bediening op het werk. Waar mensen hun steun vandaan halen is minder belangrijk dan dat ze die steun krijgen. Partners kunnen een geweldige bron van steun zijn, maar om doeltreffend te zijn, moeten vragen zoals: 'Hoe was het op je werk, schat?' wel geestelijk doorgraven. Ook bestaande ondersteuningsmechanismen, zoals huiskringen, kunnen nuttig zijn wanneer werkgerelateerde zaken daar een vaste plek op de agenda krijgen. Dat is meer dan het organiseren van een serie van zo'n vier tot zes bijeenkomsten over werken; waar het om gaat is dat door die serie van vier à zes bijeenkomsten het praten over, en het bidden voor wat mensen bezighoudt op hun werk, een vast onderdeel van de kring wordt. Mensen aanmoedigen om een bedieningsplan te ontwikkelen kan een grote stap in de goede richting zijn – zie het hoofdstuk met hulpmiddelen.

Echter, veel drukke werkers, en vooral mannen, zullen op de gemiddelde huiskring niet snel geneigd zijn diep in te gaan op zaken waarmee ze op hun werk geconfronteerd worden. Bovendien is de traditionele aanvangstijd, acht uur 's avonds, vaak niet ideaal. U zou dus kunnen overwegen om kringen te faciliteren op tijden en locaties die beter geschikt zijn voor werkenden. Eén voorganger hielp met het opstarten van een

bedrijfsbijbelstudie in de vroege ochtend. Of overweeg het instellen van een maandelijkse ‘pizzabidstond’ om half 9 of 9 uur ’s avonds.

Korte keuzebijbelstudies

Adrian Walter is hoofdcommissaris van politie en ongelooflijk enthousiast over het werk als bedieningsterrein. Vorig jaar hadden de mensen in zijn kerk de kans om in plaats van deel te nemen aan hun normale kring, zes weken lang met Adrian na te denken over het hebben van een bediening op je werk. Hij gaf deze serie van zes lessen verschillende keren gedurende het jaar. Dat was een efficiënt gebruik van zijn voorbereidingstijd en het betekende dat een groot aantal mensen in de gemeente blootgesteld werden aan iemand voor wie de bediening op het werk niet alleen een passie maar ook een persoonlijke realiteit was.

Belangengroep

Er is wellicht ook ruimte voor beroepsgerichte groepen, waar mensen in vergelijkbare beroepen, of op vergelijkbare niveaus in hun organisatie, of met specifieke uitdagingen, kunnen praten met mensen die weten waar ze het over hebben.

Ds. Ian Coffey organiseerde een reeks bijeenkomsten waarin mensen met vergelijkbare banen de kans kregen om te horen met welke uitdagingen anderen in hun werkveld geconfronteerd werden. De eerste drie betroffen het onderwijs, de gezondheidszorg en het zakenleven. Daarna vroeg hij de gemeenteleden of er nog andere groepen waren die behoefte hadden om bij elkaar te komen. Er kwamen nog drie groepen

bovendrijven – voor het plaatselijke bestuur, ambtenaren en de sociale dienst. Ian fungeerde alleen als katalysator en hij luisterde.

Een vergelijkbaar idee werd toegepast tijdens een gemeenteweekend waar mensen de gelegenheid kregen om, afhankelijk van hun beroep, in groepen bij elkaar te komen. Er waren elf leraren bij. Tijdens hun discussie ontdekten ze dat ze stuk voor stuk slachtoffer geweest waren van lichamelijk geweld in de klas. Ze hadden het nooit van elkaar geweten. En er nooit aan gedacht elkaar hierin te ondersteunen.

Hierin is het van belang om niet de mensen te vergeten die met hun handen werken. Zij hebben dikwijls het gevoel dat er op hen wordt neergekeken door een kerk met voornamelijk leden uit de middenklasse.

Greg Anderson leidt een ongewone gemeente waarvan de kern bestaat uit buitenlanders, voornamelijk directeuren en managers die hun halve leven in het vliegtuig doorbrengen. Omdat hij hen in de gelegenheid wil stellen om bij elkaar te komen en hun situaties door te praten, organiseert hij eens in de zes weken een diner in een plaatselijk restaurant. Soms nodigt hij iemand uit om de discussie op gang te krijgen, soms doet hij het zelf, maar meestal luistert hij alleen maar.

In bijna alle gevallen werpt het creëren van een veilige plek waar mensen geregeld bij elkaar kunnen komen om verantwoording aan elkaar af te leggen en elkaar te ondersteunen enorm veel vrucht af. Weten dat er ongemakkelijke vragen over je werk gesteld gaan worden is op zich al nuttig, en creëert bovendien een voortdurend geloofsbewustzijn, dat op zijn beurt weer een stimulans is voor gebed en gedrag.

Citaten:

‘...als het vlees bederft, heeft het geen zin de schuld te geven aan het vlees en de bacteriën die het vlees laten verrotten; het is de schuld van het zout dat er niet is om het bederf tegen te houden.’

(John Stott)

‘Gehoord worden ligt zo dicht bij geliefd worden dat die twee begrippen voor de gemiddelde mens nauwelijks te onderscheiden zijn.’

(David Augsburger, *Caring Enough to Hear*)

‘Werk is geen zaak voor een paar specialisten, het is een zaak voor bijna iedereen.’

Vijftig manieren om de werkers te ondersteunen

54% van Jezus' opgetekende onderwijs kwam voort uit zaken die anderen naar voren brachten. Hij beantwoordde de vragen van de mensen – uitgesproken en onuitgesproken.

Preken met de ogen van de werkers

Een paar jaar geleden werd ik uitgenodigd om te spreken op de jaarlijkse nationale conferentie van Barclays Group Christian Fellowship. Groot-Brittannië bevond zich al verscheidene jaren in een recessie en de banksector had tienduizenden banen afgestoten. Het onderwerp dat ze uitgekozen hadden was bezorgdheid. Bezorgdheid was, en is, de overheersende emotie in het kantoorwezen, dus ik was niet verbaasd over hun keuze.

Maar het trof me wel, op een andere manier. Duizenden van de kerkelijke middenklasse waren werkeloos geraakt, nog eens duizenden leefden in angst, dus je zou verwachten dat de kerken wel iets gedaan hadden met die bezorgdheid. Maar de mensen hadden het gevoel dat dat niet gebeurd was.

Waarom niet?

Zeker niet uit herderlijke onverschilligheid.

Leert de Bijbel hier niets over? Hebben we eroverheen gelezen? Het is duidelijk dat we ons onderwijsprogramma niet uitsluitend willen laten bepalen door de zaken die de mensen bezighouden. Aan de andere kant moeten we wel iets doen met de zaken die mensen bezighouden en ons afvragen waarom ons onderwijs als irrelevant gezien wordt terwijl de Bijbel dat niet is.

Naar mijn mening heeft dat twee belangrijke oorzaken:

1. *Voorgangers zijn zich bij het benaderen van de tekst niet scherp bewust van het werk en de zaken die werkenden bezighouden.* Het gevolg is dat wij niet zien wat er voor handen is.

2. *Methodologisch gezien hebben sommige voorgangers een gebrekkig systeem geërfd, dat het beantwoorden van de echte vragen van de mensen tegengaat.* Dit heeft allerlei oorzaken, waarvan we er een aantal al bekeken hebben, maar een van de belangrijkste is het ontbreken van mogelijkheden tot respons voor gemeentelieden. In een uitgebreid Brits onderzoek over de prediking gaf minder dan 1% van de respondenten aan te beschikken over officiële wegen voor het geven van feedback. En bijna al degenen die feedback gegeven hadden, hadden het gevoel dat hun reactie genegeerd was. Ds. Phil Thomas bracht het als volgt onder woorden:

'In elke andere baan krijg je tegenwoordig feedback...en je hebt het nodig.'

We kunnen geen antwoorden geven als we niet weten welke vragen mensen stellen. En we weten niet of we mensen geholpen hebben tenzij we navraag doen.

Ook de manier waarop we over het algemeen onze preekkeuze bepalen, kan ervoor zorgen dat de echte vragen van de mensen onbeantwoord blijven. Zo is veel bijbelse prediking in Groot-Brittannië gebaseerd op de verklaring van bijbelboeken of op de lezingen volgens het liturgisch rooster. Dit blijft nuttig. Maar het is niet het enige bijbelse model voor het onderwijzen van bijbelse waarheden. En het heeft ertoe geleid dat 50% van de christenen nog nooit een preek over werken gehoord heeft.

Wanneer we kijken naar Jezus' onderwijsbediening zien we, volgens Lewis en Lewis, dat 54% van Jezus' opgetekende onderwijs voortkwam uit zaken die anderen naar voren brachten. Hij beantwoordde de vragen van de mensen – uitgesproken en onuitgesproken:

‘Maar Jezus begreep wat ze dachten en zei tegen hen: “Vanwaar toch al die bedenkingen?”’ (Lukas 5:22).

Soms maakt de tekst ook duidelijk dat de gestelde vragen niet de juiste waren. Zo wilde de wetgeleerde in Lukas 10:29 *‘zich rechtvaardigen en vroeg aan Jezus: “Wie is mijn naaste?”’*

Wat volgt is de gelijkenis van de barmhartige Samaritaan – een lang antwoord op een slecht gemotiveerde vraag. Waar het om gaat is dat Jezus dikwijls begint met de zaken die zijn toehoorders bezighouden, al laat Hij niet toe dat ze zijn hele onderwijsschema bepalen. Het feit dat wij vaak nalatig zijn om onze preekmethode te laten inspireren door de hele breedte van de bijbelse onderwijsmethoden. komt duidelijk in beeld

bij de behandeling van Petrus' pinkstertoespraak in het bijzonder aanbevelenswaardige boek *Speaking Gods Word* van Peter Adam (Inter-Varsity Press, 1996).

Adam stelt: één van Lukas' doelstellingen bij de weergave van Petrus' pinkstertoespraak is, ons een model te geven voor de woordbediening – op zich een aanvechtbare bewering. Vervolgens analyseert hij dit model haast uitsluitend in termen van structuur en inhoud, maar negeert hij zaken als toehoorders en aanleiding. Petrus' prediking is een reactie op een aantal specifieke vragen. Adam neemt hier nota van, maar werkt dit niet verder uit. Petrus zit niet vast aan een liturgisch rooster en voelt zich ook niet verplicht tot een systematische behandeling van de Bijbel. Hij laat zich leiden door de vragen van de menigte over de dingen die ze zien en horen. Hij predikt niet over Joël omdat dat de *haftora*-lezing van deze maand in de synagoge is. Hij onderwijst eruit omdat de mensen denken dat hij en de discipelen te vroeg op de dag te veel gedronken hebben. Met Joëls profetie geeft hij de mensen de bijbelse voorzegging en de verklaring van dit buitengewone tafereel. Op een vergelijkbare manier preekt Amos niet Deuteronomium, maar past hij Deuteronomische waarheden toe op de sociale en economische situatie van zijn tijd. De keuze van de bijbelse onderwerpen wordt aangestuurd door de situatie en de behoeften en vragen van de mensen.

Dit brengt ons weer bij het luisteren. Als Bill Hybels wil weten wat er speelt in het leven van zijn mensen, vraagt hij acht of negen van zijn gemeenteleden elk om vijftig preekideeën. Dan neemt hij ze een weekeind mee 'de hei op' en bespreken

ze waarom ze deze onderwerpen gekozen hebben. Pas daarna overlegt hij met de rest van zijn staf. Nu hebben de meesten van ons natuurlijk geen tijd voor een dergelijk onderzoek, maar we kunnen er wel iets van leren. Het belangrijkste is misschien wel, aan wie hij het vraagt. Een leidinggevend team dat bestaat uit diakenen en ouderlingen kan tenslotte maar al te gemakkelijk zo in beslag genomen worden door zaken die spelen rond het kerkgebouw, dat kwesties die wat verder van huis liggen niet doordringen. Zij komen gewoon terug met de traditionele aangelegenheden van de plaatselijke kerk, en niet met de zaken waarmee de gemeenteleden te maken hebben.

Zien wat er voorhanden is

Neem Genesis 1...

Er is al veel gepreekt over Genesis 1. Maar daarbij lag de nadruk waarschijnlijk op God als Schepper, of op het omgaan met vragen die worden opgeworpen door wetenschappelijke ontdekkingen over de plausibiliteit van de tekst. Dat zijn allebei belangrijke zaken; het eerste omdat God de Schepper *is*, en het tweede omdat de meeste mensen gegarandeerd in aanraking komen met wetenschappelijke argumenten tegen de geloofwaardigheid van Genesis 1. Maar er zit meer in. God wordt er vijf keer beschreven als ‘doener’/maker, en het beeld dat we van Hem krijgen is dat van een God die werkt. Dit wordt nog belangrijker als we zien dat de mensheid, naar zijn beeld geschapen, lichamelijk werk als haar voornaamste bezigheid krijgt in de tuin. Zowel God als de mens zijn werkers.

Neem Daniël...

Een hooggeplaatste regeringsambtenaar in een heidens rijk. Net als Jozef. En Nehemia. Van hen kunnen we niet alleen iets leren over het *leven* in een heidense wereld, ze kunnen ons ook iets leren over *werken* in een heidense wereld.

En in Daniël 1 en 6 kunnen we iets leren over omgaan met ethische vraagstukken op het werk. Over een tijd voor creatieve compromissen en een tijd voor het rigoureuus afwijzen van elk compromis.

Neem Sifra en Pua...

In Exodus 1. Meer dan heldinnen in een zondagsschoolverhaal; ook voorbeelden van een subversieve moraal in een gezondheidszorg die onder druk gezet werd tot het praktiseren van kindermoord.

Neem David...

In Psalm 144:1 roept hij uit: 'Geprezen zij de HEER, mijn rots, die mijn handen oefent voor de strijd, die mijn vingers schoolt voor het gevecht.' Strijden was onderdeel van zijn werk en hij herkende Gods hand erin.

Zou het waar kunnen zijn dat God ons stuk voor stuk oefent voor het werk dat ons te doen staat – op een manier die verder gaat dan de oefening die onze werkgever ons geeft?

Neem Davids relatie met Saul als een voorbeeld van een werknemer die het feit respecteert dat, zoals Paulus het in Romeinen 13 zegt, 'er geen gezag [is] dat niet van God komt.'

Neem Jefta...

In Rechters 10:1-12 lezen we dat Jefta een bijzonder talentvolle man is wiens pijn over het feit dat zijn halfbroers hem afwijzen, een wanhopige zucht naar succes veroorzaakt. Als hij de gelegenheid krijgt om de clan van zijn vader, de Gileadieten, te beschermen tegen de toenemende dreiging van de Ammonieten, sluit hij een overeenkomst. Als hij slaagt, zal hij aanvoerder worden over alle bewoners van Gilead. Maar dan doet Jefta iets buitengewoons. Hij sluit een overeenkomst met God. Als God hem de overwinning geeft, zal hij het eerste wat zijn huis uit komt aan de Heer offeren. Wat, kunnen we ons afvragen, verwachtte hij dat er door die deur zou komen? Een hond waaraan hij gehecht was? Een slavinnetje? Het was een ondoordachte eed. Een eed geboren uit een diepgewortelde behoefte om een geslaagd mens te zijn, een eed geboren uit eerzucht en onzekerheid. Een eed die God niet van hem gevraagd had. Uiteindelijk offert Jefta zijn gezin op het altaar van zijn carrière.

Zou iets hiervan toepasselijk kunnen zijn voor onze gemeenteleden?

Neem...

Prediker en zijn herkenning van de vreugden en de beperkingen van werken in een gevallen wereld. Of Spreuken – volgepropt met wijsheid voor de werker. Of Amos en zijn bezorgdheid over de uitbuiting van de zwakken door de economisch sterken.

Samengevat, de Bijbel bevat stof genoeg over werken.

Thematische prediking en onderwijs

Hoewel individuele Bijbelgedeelten veel materiaal over werk bieden, moet er ook ruimte zijn voor thematische prediking: het presenteren van de aanvaarde leer over een onderwerp.

Dit is essentieel. De meeste mensen hebben behoefte aan een stevige basis van fundamenteel onderwijs over werk en roeping, en het werk als bedieningsterrein. En die leggen we wellicht niet door te wachten tot het juiste tekstgedeelte langskomt, en misschien zelfs wel helemaal niet met een benadering gebaseerd op tekstverklaring.

Hier volgt een lijst van de belangrijkste onderwerpen die in de loop van de tijd behandeld zouden kunnen worden. De eerste vijf verdienen voorrang bij de behandeling.

- Theologie van het werk
- Roeping
- Het werk als bedieningsterrein
- Getuigen op het werk
- Omgaan met chefs
- Gezag dragen
- Schepping
- Succes
- Falen
- Ambitie
- Ontspanning
- Rust
- Sabbat
- Geld/schulden

- Druk
- Timemanagement
- Flirten
- Seksuele verleiding
- De waarheid spreken
- Milieuzaken
- Geestelijk zijn op het werk

Geen van deze onderwerpen is bijzonder ingewikkeld: mensen zitten niet te wachten op een theologie over prestatiebeloning in week 1 van de prekenserie. Ze hebben er ook geen behoefte aan dat u overspringt van Jetro's advies aan Mozes om een rechterlijke macht in te stellen, naar een theologische evaluatie van hedendaagse timemanagementmodellen. Een algemeen kader is echter wel van belang, zowel voor tieners als voor ouderen. Het biedt een prachtige gelegenheid om tieners en studenten iets te leren over werk, om hen met bijbels onderwijs te steunen in hun zoektocht naar Gods wil in hun carrièrekeuze. Bovendien hebben ze, zoals eerder vermeld, behoefte aan een bijbels kader van waaruit ze de onderwerpen kunnen benaderen die ze op school bestuderen.

Illustraties

Om de relevantie van het evangelie in de diverse levensgebieden over te brengen, zijn de illustraties die we gebruiken essentieel. Zo illustreert Paulus in 2 Timotheüs 2:4-6 zijn betoog met voorbeelden uit de werkende wereld – de soldaat die zich afsluit voor bijzaken, de boer die hard werkt, de atleet die zich aanpast aan de regels van de wedstrijd.

U komt vanzelf op dit soort illustraties wanneer u omgaat met de mensen op de plek waar ze zich bevinden en kennisneemt van wat zij zoal lezen, beluisteren, bekijken, enzovoort.

Erediensten – gebed, muziek

Er zijn talloze creatieve manieren om geloofsbewustzijn op het werk in te bouwen in de diensten. Hier volgen er een paar.

Algemeen gebed

De eenvoudigste manier om geloofsbewustzijn op te bouwen is door in de algemene gebeden te verwijzen naar de wereld van het werk en de school. Een voorbeeld:

‘Heer, we brengen onze relaties bij u – onze relaties in het gezin, onze relaties met onze burens, onze relaties op het werk of op school. Laat u ons zien waar we gefaald hebben in ons liefhebben.’

Met die paar woorden: ‘onze relaties op het werk of op school’, stimuleren we bij de hele gemeente het inzicht dat het leven niet in vakjes in te delen is, dat God belangstelling heeft voor wat er van 9 tot 5 gebeurt.

Een nieuwe baan

‘Wie weet ben je juist koningin geworden met het oog op een tijd als deze’ (Mordechai tegen Ester, Ester 4:14).

Wanneer iemand begint met een nieuwe baan is dat een goed moment om te bidden voor de bediening waartoe God die specifieke persoon geroepen heeft, en om de aandacht te ves-

tigen op de strategische aard van een baan en de nieuwe mogelijkheden die samengaan met een nieuw netwerk van relaties. Ester en het anonieme dienstmeisje van Naäman (2 Koningen 5) zijn twee duidelijke voorbeelden van mensen die een onverwachte, maar strategische rol vervulden.

Drukpunten in specifieke banen

De tijd van de belastingaangifte voor accountants, de uitverkoopperiode voor winkeliers, het lammerseizoen voor veeboeren, enz. Het is goed om aan de seizoenen in het werk van andere mensen te denken, tijdens de diensten of in de gebedskalender.

De zegen

Er is een voorganger die zijn gemeente met het gezicht naar de uitgang zet als hij de zegen uitsprekt – een eenvoudige maar sprekende symbolisering van het feit dat mensen gezegend worden voor hun dienst in de wereld.

Zendingsmomenten op het werk

Hiervoor zijn een aantal modellen:

MODT – Staat voor ‘morgen om deze tijd’ en kan een wekelijks of tweewekelijks moment in de zondagse dienst zijn waarop werkers worden geïnterviewd over wat ze morgen om deze tijd aan het doen zullen zijn. Omdat het een regelmatig gebeuren is vinden mensen het niet erg wanneer ze deze keer niet aan de beurt komen, hun kans komt nog.

Getuigenismoment – Ik weet van zeker twee gemeenten die elke zondag tijd inplannen waarin ieder die wil naar voren

kan komen om te vertellen wat God die week in zijn of haar leven gedaan heeft, op welk terrein ook. En omdat het iedere week terugkomt, werkt het opbouwend: de mensen gaan steeds meer verwachten en inzien dat God actief bezig is, en ze hebben gelegenheid om iets te delen met de gemeente als geheel. Iemand zei erover: ‘In onze gemeente weet iedereen dat de Bijbel van toepassing is op het dagelijks leven.’

Adopteer een werker – Er is een kerk die een plaatselijke politieagent geadopteerd heeft. U zou ook een plaatselijk bedrijf kunnen adopteren en ervoor bidden, net zoals sommige Engelse kerken bidden voor de plaatselijke voetbalclub die pastoraal begeleid wordt door hun voorganger.

De collecte

De collecte is een voor de hand liggend moment om regelmatig en op een natuurlijke manier te verwijzen naar het werk, gezien het logische verband tussen het geld dat mensen geven en het werk dat zij – of anderen – doen. Daarin kunnen allerlei thema's worden verweven:

- Dankbaar zijn voor werk.
- Dankbaar zijn dat mensen geschapen zijn met vaardigheden.
- De noodzaak van goed rentmeesterschap erkennen.
- Dankbaar zijn voor een gezonde economie.
- God erkennen als bron van het geld.
- Dankbaar zijn voor geld.
- Dankbaar zijn voor het voorrecht om te kunnen geven.

Zoutceremonie

Er is een kerk die het idee van ‘zout in de wereld zijn’ uit Mattheüs 5 gebruikt als basis voor een korte maar indrukwekkende ceremonie. Gemeenteleden gaan naar voren en krijgen een klein beetje zout in hun handen. Na een gebed van toewijding om als zout in de wereld te zijn, eten ze het op als teken van hun toewijding.

Muziek en liederen

Het standaardrepertoire bevat niet veel liederen die verwijzen naar werk. Het is soms mogelijk de tekst van een bestaand lied enigszins aan te passen, door bijvoorbeeld een extra couplet toe te voegen.

Het liturgisch jaar

Drie voor de hand liggende momenten om nadruk op het werk te leggen zijn bid- en dankdag voor gewas en arbeid, en de dag van de arbeid.

Op de tweede woensdag van respectievelijk maart en november vragen we als kerk Gods zegen over alles wat het land opbrengt, en danken Hem daarvoor.

Voor wie niet in een landelijk of voedselproducerend gebied woont, is het erg moeilijk om verband te leggen tussen een blik fruit of doperwtten en het werk dat papa en mama elke week doen. Er zijn kerken die op een creatieve manier het verband tussen de wereld van het werk en Gods voorziening duidelijk weten te maken.

Eén gemeente bouwde voor de preekstoel een soort decor waartegen allerlei gereedschappen werden tentoongesteld die

mensen op hun werk gebruiken – ladders, helmen, stethoscopen, zwabbers, computers...

Andere kerken vragen hun leden om iets uit hun dagelijks leven mee te brengen en dat voorin de kerk op een tafel te leggen – waarna er gebeden wordt voor wat daar symbolisch voor God is neergelegd. Er was een vrouw die een luier meebracht, en een man die zijn ontslagbrief neerlegde.

Rond 1 mei, de dag van de arbeid, kan ook een speciaal moment ingelast worden om ons te bezinnen op de betekenis en het doel van ons werken. Bovendien zijn dan de belastingformulieren de deur uit en beginnen we met een nieuw financieel jaar, een aansprekend moment om God te vragen ons door het werk van onze handen te voorzien van wat we nodig hebben.

Inrichting

De Grosvenor Church in het Zuid-Engelse Barnstaple komt bijeen in een prachtig gerenoveerd treinstation. Boven de uitgang hangt een bord met de woorden: 'U betreedt nu het zendingsveld.'

Natuurlijk kan niet iedereen een nieuwe kerk bouwen puur om een dergelijke bewering te doen. Maar al beschikt u over minder middelen, hebt u zich wel eens gerealiseerd wat u allemaal met uw mededelingenbord kunt doen? In heel veel kerken hangt er een kaart op van de omgeving met de namen en adressen van de huiskringleiders. Andere hebben er een wereldkaart met de namen en werkplekken van hun zendingen op geprikt. Wat zou u denken van een derde kaart met de namen en werkplekken van uw 'zendingen' op hun werk

en hun school? Dit bevordert niet alleen het werkbewustzijn, maar geeft mensen ook informatie over elkaar, en dat is op zijn beurt bevorderend voor hun relaties.

Een andere manier om dit te bereiken is door een gebedsbrief zoals zendelingen die rondsturen, te gebruiken voor de bediening van mensen op hun werk. U zou als basis het Zendingprofiel (zie hoofdstuk 7) kunnen gebruiken, een eenvoudig formulier waarop ‘zendelingen op het werk’ verslag kunnen doen van de stand van zaken met betrekking tot hun zendingswerk – vraag elke maand één huiskring om ze in te vullen en prik die op het mededelingenbord, liefst met foto's. Ook dit is opbouwend voor de relaties en het kan bovendien tegelijkertijd leuk en heel ontroerend zijn. Ik weet van een voorganger die zijn ‘werkende leden’ industriepastors noemt.

Werkers helpen om zichzelf te helpen

Hoofdstuk 7 bevat een lijst met manieren waarop werkenden zichzelf kunnen helpen, elkaar kunnen ondersteunen, en u kunnen helpen om hen te helpen. Hiernaast geef ik een aantal manieren aan waarop u uw gemeenteleden kunt aanmoedigen om zich op hun werk bewust te blijven van hun geloof, rekening houdend met lange reistijden, verschillende vervoersvormen en de verschillende manieren waarop mensen stof tot zich nemen:

Moedig uw mensen aan om een welbewust ritme in hun dagen aan te brengen.

Er is een verkoper in de Londense City die zijn Financial Times niet koopt voordat hij bij Waterloo Station komt, omdat zijn treinreis het enige moment van de dag is waarop hij zijn bijbel kan lezen; er is een man die begint te bidden op het moment dat hij op weg naar zijn werk langs een bepaalde boom komt – de plek waar hij zich voor het eerst bewust werd wie zijn werkelijke baas is.

Moedig hen aan te zorgen voor een tastbare herinnering aan hun geloof.

Sommige mensen gebruiken objecten of technologieën die hen eraan herinneren wie ze zijn op hun werk – een screen-saver met een openlijke of bedekte boodschap, een draagbare telefoon met daarop een boodschap, bijvoorbeeld ‘sjalom’, ge-programmeerd, een bureauaccessoire dat een geestelijke betekenis voor hen heeft. Dat kan een bijbel zijn, of, voor één man, een grote schelp die hem herinnert aan de schelp die gebruikt werd bij zijn doop.

Begin een discotheek voor chauffeurs en forenzen –

met daarin niet alleen geluidsdragers met algemeen onderwijs, maar ook cd's of mp3's met Bijbelgedeelten. Zie www.voorleesbijbel.nl.

Wijs mensen op bijbelleesgidsen.

Daarvan zijn er verschillende. Sommige voeren de lezer in een of twee jaar de hele Bijbel door.

*Ontwikkel een webpagina op de website van uw kerk – met een gedachte voor de week, of stuur uw mensen door naar een bestaande werk-website (bijvoorbeeld het Engelse *Word for the Week* van LICC).*

Zet een gebedsmailinglist op.

Bied mogelijkheden voor e-mailgebedsketens tussen gemeenten.

6

Een geweldige kans

De meeste christenen die ik tegenkom, willen iets voor God betekenen.

De meeste voorgangers willen hen helpen.

Het werk is niet iets specialistisch waar alleen een minderheid zich mee bezig hoeft te houden, het is een centraal iets dat iedereen in onze maatschappij diepgaand beïnvloedt.

Veel christenen hebben hun leven in hokjes onderverdeeld – ze leven bewust als christen in hun vrije tijd maar niet tijdens hun werk.

Het wordt tijd hen wakker te schudden. De meesten zullen dankbaar zijn. Ze houden van God en zullen het prachtig vinden om te ontdekken dat ze Hem kunnen dienen in alles wat ze doen, dat Hij hen kan gebruiken in alles wat ze doen, en dat ze gelegenheden hebben om zijn liefde en genade en wijsheid door te geven aan anderen op de plek waar ze het grootste deel van de dag doorbrengen.

Maar het is natuurlijk ook waar dat veel christenen hun leven niet in hokjes onderverdeeld hebben. In *YES! 't is weer*

maandag heb ik de contouren geschetst van zes niveaus van getuigen op het werk – met getuigenissen over hoe God mensen op elk van die niveaus gebruikt – door middel van hun aanwezigheid, hun werk, hun vermogen om persoonlijke zaken, algemene culturele kwesties, en zaken die met het werk te maken hebben in bijbels perspectief te zetten, en hun bereidheid om mensen bekend te maken met het evangelie tijdens de gelegenheden die God daarvoor geeft.

Een paar maanden geleden sprak ik in een kerk in Manchester. Na afloop kwamen diverse mensen me vertellen hoe God hen gebruikt op de plek waar ze zich bevinden – in het dienen van mensen, in het standhouden onder morele druk, door hun bijzondere gelegenheden te geven om het Goede Nieuws met anderen te delen. Er was een zakenman die op zakenreis naar China zou gaan en van tevoren gebeden had of God hem een gelegenheid wilde geven om over het evangelie te praten. Na afloop van een vergadering met een Chinese zakenvrouw die hij die dag voor het eerst ontmoet had, draaide ze zich naar hem toe en vroeg: ‘En hoe kan ik christen worden?’

In die ene kerk bestonden waarschijnlijk talloze verhalen die elk van de zes niveaus van getuigen konden illustreren. De kerk had ze, voor zover ik weet, nooit gehoord, was er nooit door bemoedigd, en wist niet dat God zo bezig was onder zijn kinderen.

Zoals we gezien hebben, heeft de Anglicaanse Kerk meer dan vijftig jaar geleden een duidelijk brandpunt voor haar evangelisatiestrategie bepaald:

‘Wij zijn ervan overtuigd dat Engeland niet tot bekering zal komen tenzij de gewone christenen zich de gelegenheden ten nutte maken die hun uiteenlopende beroepen, ambachten en betrekkingen hen dagelijks verschaffen.’

Toch hebben – over het algemeen – kerkgenootschappen, kerkelijke commissies, voorgangers en mensen meer dan vijftig jaar lang niet ingezien dat een van de meest vruchtbare plekken waar Gods volk een totale verandering kan brengen en genade en waarheid kan verspreiden, de plek is waar het door Hem geplaatst is voor het grootste deel van de week. Ik hoop dat dit over vijftig jaar anders is.

Op welk punt uw gemeente zich vandaag de dag ook bevindt, ik bid dat de Heer u wijsheid, kracht en blijdschap zal geven als u overweegt hoe u datgene wat u in deze gids als nuttig hebt ervaren, kunt toepassen. En ik hoop dat u de nieuwe ideeën die u wellicht ontwikkelt, aan mij doorgeeft, zodat we ze, via het web en via toekomstige uitgaven, ter beschikking kunnen stellen aan anderen.

Moge het tot zijn eer zijn.

Mark Greene

Hulpmiddelen

1. Kerkelijke vragenlijst
2. Checklist voor werkers
3. Zendingsprofiel

1. Jij en je werkplek – een vragenlijst

Dit onderzoek is strikt vertrouwelijk. Beantwoord de vragen alsjeblieft zo eerlijk mogelijk. Daarmee help je ons om jou te helpen. Bedankt.

Naam (niet verplicht): _____

Leeftijd: _____

Geslacht: M/V _____

Beroep: _____

- 1a. Wat houdt je op dit moment het meest bezig met betrekking tot je werkende leven?

- 1b. In welke mate is de kerk je daarbij behulpzaam?

- 2a. Met welke ethische/morele dilemma's word je op je werk geconfronteerd?

2b. In welke mate ervaar je het onderwijs van de kerk daarbij als nuttig?

3. Hoe bewust is de kerk zich naar jouw idee van het leven op het werk? Hoe sympathiek staat ze ertegenover?

4. Wat ervaar jij als het prettigste van je werk?

5. Over welke drie onderwerpen zou je het liefst een preek horen?

6a. Specificeer wat de kerk zou kunnen doen om jou te ondersteunen in je bediening op het werk.

6b. Welk van de bovenstaande ideeën zou het meest nuttig voor jou zijn?

Bedankt dat je de tijd hebt genomen voor het invullen van deze vragenlijst.

2. De werkers ondersteunen

| 1. Dingen die ik voor mezelf zou kunnen doen | Kan ik doen | Ga ik doen |
|---|-------------|------------|
| Een gebedsplan opzetten voor mijn eigen werk | | |
| Gebedspunten delen met: – familie – vrienden – huiskring – christencollega | | |
| Mijn voorganger uitnodigen op mijn werk | | |
| Vaardigheden/kennis/behoefte bepalen & hulpmiddelen zoeken | | |
| Een e-mailgebedstrio opzetten | | |
| Mijn voorganger vertellen hoe de kerk ons beter zou kunnen steunen | | |
| Een bedieningsplan voor mijn werk opzetten (zie <i>YES! 't is weer maandag</i> voor een voorbeeld) | | |
| Het Zendingsprofiel invullen en dat op het mededelingenbord in de kerk hangen (zie <i>YES! 't is weer maandag</i> voor een voorbeeld) | | |
| De voorganger vragen om iemand die voorbode wil doen voor mijn werk | | |
| Uitzoeken of er christenen op mijn werk zijn en samen gaan bidden | | |
| Uitzoeken of er in de buurt een bedrijfsbidstond/kring gehouden wordt (zie www.bedrijfsgebed.nl) | | |
| 2. Dingen die ik voor een ander zou kunnen doen | | |
| Hen naar hun werk vragen | | |
| Bidden voor hun werk en feedback vragen | | |
| Hun wat hulpmiddelen geven, bijvoorbeeld de boeken – <i>YES! 't is weer maandag</i> ISBN: 90-6353-468-x – <i>Help! Het is weer maandag!</i> ISBN: 97 8905 8812209 | | |
| Hen vertellen over seminars, hulpmiddelen, Alpha op het werk of internetadressen (met name www.bedrijfsgebed.nl en www.gelovenopmaandag.nl) | | |
| Hen aanmoedigen een bedrijfsbidstond/kring te zoeken en zich aan te sluiten bij een christen-netwerkgroep. | | |
| 3. Dingen die ik kan doen om mijn voorganger te helpen om ons te helpen | | |
| Hem/haar uitnodigen op mijn werk | | |
| Hem/haar vertellen hoe hij ons kan steunen | | |

3. Zendingsprofiel

Naam: _____

Beroep: _____

Locatie van belangrijkste zendingsactiviteit:

Aantal werkuren per week: _____

Totale reistijd per week: _____

Totaal aantal mensen in belangrijkste werkgebied: _____

Aantal wekelijkse contacten: _____

Aantal christenen onder wekelijkse contacten: _____

Wat is er de laatste 3 maanden gebeurd binnen de zendingsactiviteit?

Wat zijn de belangrijkste uitdagingen waarmee je geconfronteerd wordt?

Waarvoor wil je graag gebed?

Over de schrijver

Mark Greene is afkomstig uit de reclamebranche en hij wil ervoor uitkomen – hij werkte tien jaar voor Ogilvy & Mather in Londen en New York. Vervolgens studeerde hij theologie aan de London School of Theology, trad toe tot de staf en was uiteindelijk werkzaam als onderdirecteur en docent Communicatie. Behalve in communicatie is Mark ook gespecialiseerd in zaken die met werk en de hedendaagse cultuur te maken hebben. In 1999 werd Mark directeur van het London Institute for Contemporary Christianity.

Mark heeft veel geschreven en gesproken over werken. Van zijn hand verschenen *YES! 't is weer maandag* en enkele video's over het onderwerp. Verder was hij de redacteur van een gebedenboekje: *Pocket Prayers for Work* en schreef hij een boek over de hedendaagse cultuur: *Of Love, Life and Caffè Latte*, een verzameling gedichten met de titel *Opening Night*, en een boek over het bereiken van Groot-Brittannië – *Imagine*. Hij heeft diverse graden behaald: Hebreeuws van Cambridge, Theologie van het London Bible College en Communicatie en Media van Edinburgh.

Mark is getrouwd met Katrina, een Finse, en samen hebben ze drie levendige kinderen: Matti, Tomas en Anna-Marie, en een nog levendige hond die Spark heet.

Bestel het complete boek van Mark Greene:

YES! 't is weer maandag

Genaaide paperback

Omvang: 240 pag.

ISBN: 90-6353-468-x

Prijs: 15,95

**Verkrijgbaar in de
boekhandel en via**

www.medema.nl

Christenen met een baan brengen meer tijd op hun werk door dan waar dan ook. Toch wordt er in de kerken weinig gepreekt over 'getuige zijn op het werk'. Het lijkt wel alsof we vergeten zijn dat God mensen ook kan roepen voor een seculiere baan of om thuis onbetaald werk te doen, en dat die twee taken een even strategische bediening in zijn plan kunnen zijn als het leidinggeven in een kerk.

In YES! 't Is weer maandag nodigt Mark Greene je uit na te denken over je werkplek als zendingsveld. Zijn motivatie? 'Een niet-christen kan bijna iedere vorm van evangelie "wegdraaien" – een televisieprogramma kun je uitzetten en een traktaat kun je weggooien – maar het schouwspel van een christen die leeft vanuit de kracht van de Geest, dag in, dag uit, uur in, uur uit, crisis in, crisis uit, kan hij niet ontlopen (...)'

Mark Greene wil je bemoedigen door je te laten zien dat God net zozeer aan het werk is op ons werk als daarbuiten. Hij wil je toerusten om op je werk een getuige te zijn van de liefde van Christus – door je woorden, en zeker door je daden. Daarnaast geeft hij aanzetten voor een bijbelse ethiek op arbeid, loon en werkdruk. In YES! 't Is weer maandag lezen we over prioriteiten op het gebied van werk, kerk en gezin, over omgaan met je chef, over gehoorzaamheid en gezag, en over leidinggeven. Daarmee is YES! 't Is weer maandag een uniek boek over een onderwerp dat de laatste jaren eigenlijk weinig aandacht heeft gekregen.

