

De spotlight op het leiderschap van Jeugd met een Opdracht

1. Introductie leiderschapontwikkeling JmeO

Een YWAM-er is iemand die een Jeugd met een Opdracht (JmeO) Discipelschap Trainings School (DTS) heeft voltooid en met vreugde deze verklaring omarmt, evenals de zogenaamde Woorden van Erfenis en Verbondsverklaringen.¹

Iedereen die op de één of andere manier deel uitmaakt van het leiderschap van JmeO, of dit nu staflid tijdens een outreach is, onderdeel van het nationaal leiderschap team of op internationaal niveau, de basis is de DTS. Dit is het moment waar de belangrijkste geloofsovertuigingen en de waarden van JmeO in drie maanden worden onderwezen aan de deelnemers waarna ze vervolgens op outreach gaan om deze als discipelen uit te leven. Kenmerkend is daarin dat er gewerkt wordt in teams, niet alleen tijdens een outreach maar ook in de leiderschapsstructuur. De teams zijn intercultureel en hierin is (officieel) geen onderscheid tussen man/vrouw/afkomst.

Wat wordt er omarmd door een YWAM-er? Dat is een combinatie van doelen, overtuigingen, waarden en praktijken. Uitgewerkt in 18 fundamentele kernwaarden, welke variëren van persoonlijke geloofsovertuigingen en uitingen tot sociale bewogenheid, integriteit en normen rondom samenleven.² Daarnaast is het van belang om de oorspronkelijke doelstellingen van JmeO, *YWAM Statement of Purpose* te onderschrijven en een zestel verbonden die in de loop der jaren zijn opgesteld. Bovenal zijn de ‘Vier woorden van erfenis’, overgedragen aan de organisatie via de oprichter Loren Cunningham, van grote waarde en worden onderschreven door de leiders.

Hoewel we spreken over een organisatie, is het lastig om JmeO te plaatsen. Een aantal waarden, zoals gebed, aanbidding en God doen kennen, doen denken aan een kerk. De mensen binnen JmeO spreken over ‘de familie’ en de start en snelle verspreiding duiden op een beweging. Echter lijken de standpunten en duidelijke grenzen meer op dat van een instituut.

Er is geen hiërarchisch model van leiderschap, Hoewel er rondom de oprichters, Loren en Darlene Cunningham een kleine kring van ‘wijze mensen’ geformeerd zijn, merkt JmeO Nederland hier niet veel van.³ Tot 2014 was er een Global Leadership Team, maar leiderschap is in dat jaar gedecentraliseerd naar een model van oudsten, zoals is uitgelegd in het document “Catch the Wave 2. A Call to Eldership.” (Thailand 2018). Er is geen internationale strategie maar wel regionaal en nationaal leiderschap dat werkt in teams en waarin *peers* een belangrijke rol spelen rondom het afleggen van verantwoordelijkheid. Invloed ligt op relationeel vlak en wordt binnen de diverse culturen waarin YWAM werkt, verschillend ervaren. Zo zijn er regio’s waarin de leider of oprichter met ‘papa’ wordt aangesproken, in deze regio’s kan het woord van de leider als meer gezaghebbend worden ervaren dan in het polderklimaat van Nederland.⁴

¹ Zie: <https://ywam.nl/wie/geloof-waarden> (bezoekt op 26-2-2024).

² Zie <https://ywam.nl/wie/geloof-waarden> (bezoekt op 27 - 2- 2024), evenals het onderliggend document: “The Statement of Purpose, Core Beliefs and Foundation Values of Youth With A Mission” (May 2020).

³ N.a.v. gesprek met Dick Brouwer, tot 2018 directeur van stichting JmeO Nederland. (gesprek vond plaats op 26 februari 2024).

⁴ Ibid.

Ik heb mij afgevraagd met welk organisatiemodel we JmeO het beste kunnen vergelijken om zo enig zicht te krijgen op de structuren en de kenmerken van JmeO en daarvan de voordelen en de valkuilen in beeld te kunnen brengen. Hieronder volgen een aantal observaties en kritische noten.

2. Type leiderschap

Jeugd met een Opdracht kan het best omschreven worden als een waarden gedreven organisatie, waarin de waarden als een kompas fungeren. Wanneer we waarden gedreven leiderschap intoetsen in een zoekmachine op het internet komen er allerlei trainingen, columns en boeken naar voren. Leiderschap vanuit organisatie waarden leeft ook binnen hedendaagse seculiere organisaties en bedrijven.⁵ En hoewel het wellicht regelmatig voorkwam in non-profit organisaties, was JmeO hiermee haar tijd vooruit. Het boek van Bouwmeester en Luyer noemt dit varen op het moreel kompas⁶ en ik denk dat dit eveneens bij JmeO de lading dekt. Een *Statement of Purpose* die vanuit het Christelijk wereldbeeld van de jaren 60 is opgesteld en de waarden die vandaaruit in de eerste 25 jaar van JmeO geformuleerd werden. Ze hebben te maken met het moreel bewustzijn, vaak onderbouwd vanuit (losse) Bijbelteksten en met het zoeken naar houvast en de koers zoals blijkt uit de geschiedenis van JmeO. Ten tijden van crisissen of onduidelijkheid wordt er teruggegrepen naar dat kompas. Waarden gedreven leiderschap is inspirerend leiderschap, het gaat niet (persé) om het behalen van doelen of quota, maar om de relatie en het 'omarmen' van dezelfde overtuigingen en van daaruit de neuzen dezelfde kant op.

In waarde gedreven leiderschap, hoe egalitair of teamgericht ook, zijn helden nodig. Helden die de waarden zo goed mogelijk benaderen, die een lichtend voorbeeld zijn voor de anderen in de organisatie. JmeO voorziet hierin door de oprichters Loren en Darlene Cunningham in het centrum van de organisatie te blijven eren. Daarnaast is er de 'helden' galerie waarin niet alleen YWAM-ers maar ook mensen als Corrie ten Boom en Anne van de Bijl worden geportretteerd.⁷ Benadrukt wordt dat het gewone mensen zijn zoals jij en ik wat maakt dat de stap om 'te doen wat zij doen' kleiner wordt.

In een waarden gedreven organisatie is er over het algemeen een verschil tussen organisatie waarden en persoonlijke waarden. Deze lijken echter bij JmeO op hetzelfde niveau te fungeren. Hetgeen gestimuleerd wordt doordat JmeO vertrekt vanuit het familiemodel, iets wat in het taalgebruik regelmatig terugkomt. Zo worden de oprichters aangeduid met 'papa' en 'mama', niet persé in Nederland maar op veel plaatsen wel en doen een aantal waarden denken aan een kerk zoals het verstaan van Gods stem (waarde 3) en de waarde van het aanbidden en voorbede doen (waarde 4). Daarbij doet het onderschrijven van de verbonden denken aan het toetreden tot een geheim genootschap, temeer omdat het allereerste 'verbond' of erfeniswoord is gebaseerd op een visioen van de oprichter.⁸ Dit geeft de organisatie iets exclusiefs, je hoort erbij of niet. Een uitspraak als 'ooit een YWAM-er, altijd een YWAM-er past daarbij.

Binnen waarden gedreven organisaties past het relationeel leiding geven goed, net als het werken in (multiculturele) teams. Tegenwoordig is dit gemeengoed geworden, vooral in jonge

⁵ Zie b.v., <https://debaak.nl/incompany/artikelen/moderne-organisaties-floreren-bij-waarde-gedreven-leiderschap>, <https://waardegedrevenleiderschap.nl/> en <https://hchealth.nl/vitaal-leiderschap/waardengedreven-organisatie/>

⁶ Zie, <https://waardegedrevenleiderschap.nl/>.

⁷ <https://www.ywampublishing.com/c-39-hero-biographies.aspx> (bezoekt 27 - 2- 2024)

⁸ Wat trouwens ook met het Why/how/what model van Simon Sinek (Golden Circle) verklaard kan worden.

organisaties, maar tijdens de start van JmeO was dit uniek. Over het algemeen hadden de babyboomers het binnen non-profit organisaties nog voor het zeggen en was de slogan 'Just do it'⁹ (nu bekend van Nike) iets rebels wat aansloot bij de hippies die binnen Nederland als eerste doelgroep gold.¹⁰

3. Lijn van autoriteit: van een internationaal leiderschapsteam naar decentralisatie door middel van oudsten. -

Het document *Catch the Wave 2*, begint met het benadrukken van het belang van het verbond. Via een Bijbelstudie over Abraham wordt de link gelegd naar het eerste visioen van Loren Cunningham, welke door auteur David Joel Hamilton¹¹ een verbondsvisioen wordt genoemd en daarmee de basis van alles wat YWAM is en doet.

Uit het document

"It was only as we approached YWAM's fiftieth anniversary, that we began to see the covenantal parallels between Loren's experience of the waves and Abraham's encounter with God. Abraham was asking for something very simple: just one son. But God gave him a covenantal promise that he would have millions of descendants. Similarly, Loren was asking for something very simple: one message for one night. He had not been thinking about starting a global missions organization. But, God gave Loren something much bigger than he would have dared to imagine or envision." (*Catch the Wave 2*, p. 10)

En concluderend in dit eerste hoofdstuk:

"This was Loren's story, but it has become our story. We have many visions in YWAM, but there is one foundational covenant vision. And because of it, if we are going to be true to God's covenant with us we must always champion young people and we must always focus on the alls and everys of God's redemptive purposes. If we drift from our call to release young people or our call to the alls and everys, then we will miss God's call to YWAM."

Dit belicht niet alleen het belang van oprichter Loren Cunningham maar verklaart ook het omarmen van dit basisverbond dat, volgens Jeugd met een Opdracht, God door middel van dit eerste visioen met Cunningham sloot. Hetgeen Cunningham, net als Abraham, de patriarch van Jeugd met een Opdracht maakt met onfeilbaar gezag. En hoewel de gezagslijnen in de afgelopen jaren op verschillende manieren zijn ingevuld, deze basis is een gegeven. Met het overlijden van Cunningham lijkt er dan ook een vacuüm te ontstaan en volgt de uitdaging hoe de organisatie vanuit hier verder gaat.

4. Enkele kanttekeningen – voor verdere uitwerking van het uiteindelijke hoofdstuk

(in willekeurige volgorde)

- Wat hedendaags kenmerkend is aan millennials: doen, ondernemen, geen hiërarchische lijnen, is voor JmeO niet onbekend. In de jaren 70 en 80 waren er veel mogelijkheden om te ontplooiën, ontwikkelen en eigen inzichten uit te proberen. JmeO liep hierin met jeugdige leiderschap vooruit en werd zo voor onder andere de bijbelschool waar ik student was in de jaren 80 een

⁹ 'Just do it' geldt ook als een meme, 'een eenheid van culturele overdracht' (zie woordenboek Van Dale en voor een uitgebreide studie zie het werk van Clare W. Graves over memetica). Naast genen (dna vanuit fysieke overdracht) spelen bij JmeO vooral memen (dna vanuit culturele overdracht) een rol.

¹⁰ Zie <https://ywam.nl/wie/over-ywam#50jaar> (bezoekt op 27-2-2024) Zie b.v. ook de film *Jesus Revoluten*, over de start van de Jesus People, ongeveer in dezelfde tijd als JmeO en met dezelfde doelgroep. Jesus People was in Nederland ook populair maar heeft vanwege diverse schandalen niet de tijd 'doorstaan'.

¹¹ Zie <https://wholewordinstitute.com/who-we-are/leaders/david-hamilton/>.

inspiratiebron (leer het maar van hen in de praktijk). Destijds maakten ze hierin een verschil vanwege de korte voorbereiding op missie en het bevredigen van de hang naar avontuur binnen een charismatisch christelijke setting, wat heel anders was dan binnen de kerkelijke achtergrond, toen nog grotendeels hervormde/gereformeerde. Daarbij lijkt de hang naar avontuur en te willen ontsnappen uit het conservatieve keurslijf op die van linkse rebellen die zich aansloten bij Greenpeace wat ontstond in dezelfde tijd. Een counterpart voor de milieu- en dierenbescherming jongerenclubs die opkwamen voor een betere wereld. Een interessant detail is dat Greenpeace startte met de slogan: 'Don't make a wave'¹² (om gebied in Alaska te beschermen tegen testen nucleaire wapens). In dezelfde tijd kwamen ook de Jesuspeople die evenals JmeO in Nederland de hippies, zinzoekers, als doelgroep zagen. Was Jeugd met een Opdracht geen antwoord op de vragen en verlangens uit haar tijd? De waarden en verbonden zijn gebaseerd op Bijbelteksten en/of woorden van God (evt. via visioenen). Visioenen zijn per definitie subjectief en zijn in dit geval (h)erkend door anderen. Echter, hoe kunnen deze in retrospectief door nieuwe generaties getoetst worden? Is daar ruimte voor? Hoe werkt dit binnen het huidige pionierend/apostolisch leiderschap? Of kortgezegd: op welke vraag in deze tijd is JmeO het antwoord?

- Gekoppeld hieraan: het baseren van een waarde op Bijbelteksten kan binnen evangelische theologie betekenen dat dit voor altijd 'waarheid' is. Zo komt het ook over in de gesprekken die ik heb gevoerd. Echter hermeneutiek verandert, zoals b.v. de paradigmaverschuiving binnen zending zoals omarmd door de Lausannebeweging o.l.v. OT theoloog Christopher Wright, bekend van het boek *The Mission of God*. Een gevolg van het niet meebewegen met andere interpretaties of wegingen van Bijbelteksten kan zijn dat JmeO van een vernieuwende jongerenbeweging uit de hippietijd tot een conservatieve evangelisatieclub verwordt. Wellicht eerst in het seculiere westen, maar vanuit de gevluchte christelijke migranten, blijkt dat thema's die binnen JmeO als eeuwige waarheid gelden, voor hen een reden kan zijn om gevaar te lopen en te moeten vluchten. Ik denk b.v. aan waarde 15 waarin het 'gezonde gezin' genezing kan brengen aan teamgenoten uit gebroken gezinnen. Hierbij wordt de kanttekening gemaakt dat het huwelijk bedoeld is voor 1 man met 1 vrouw. Wat doet dat met LHBTI jongeren in b.v. Amsterdam, maakt dat hen tot een evangelisatie object? En dan? Hoe reflecteert JmeO hierop en wie mogen daarover meepraten?

- Hieruit voortkomend: als getrouwd stel dienen, wat houdt dit in voor egalitair leiderschap? En hoe werkt dit uit met het 'evangelisch/complementair gedachtengoed' dat de man is priester is van zijn gezin? Heeft dat een plaats binnen JmeO? En wat doet dat met een 'team' wanneer daar ook stellen of gezinnen meedoen? Is het dan toch niet de man op het zendingsveld en de vrouw verzorgt de kinderen? De verhalen die ik ken lijken hier wel op. Dus hoe werkt egalitair leiderschap wanneer er getrouwde stellen zijn binnen een team?

- *Chain of Command*, JmeO is een kind van haar tijd waarin woorden van God als visie voor de missie van een organisatie, kerk, zendingsgezin kon gelden. Nu 'moeten' deze woorden van God nog steeds onderschreven worden door de huidige (jonge?) leiders. De manier van toewijden is tot op de huidige dag het erkennen en ondertekenen van 'verbonden' waarbij een huidig verbond een vorige niet overschrijft. Waar blijven b.v. de nieuwe inzichten in missie (integral mission?) wanneer nog steeds Matt. 28 als uitgangspunt geldt? . Is er ruimte voor nieuwe inzichten gegeven door huidige jonge leiders?

¹² Zie, <https://www.greenpeace.org/nl/over-ons/geschiedenis/> (bezoekt op 29-2-2024).

- Daarbij aansluitend: Is het zendingsbevel nog wel de manier om mensen mee op weg te sturen? De NZR en MNL organiseren dialogen om te ontdekken of 'fulltime' zendelingen (genoemd in het JmeO meerjarenplan) nog wel passen in deze tijd. Blijf waar je bent en laat de 'chain of command' bij de lokale bewoners en kom alleen op uitnodiging en ter ondersteuning. Waar laat dit de teams van JmeO en de cultuur van Outreach? Evangelisatie als belangrijke pijler (naast training en hulpverlening) staat onder druk binnen het wereldwijd nadenken over missie, hoe verhoudt zich dit tot de oorspronkelijke 'golven' visie van JmeO? En wat doet dit met het dienend leiderschap dat JmeO ook hoog in het vaandel heeft?