

## ‘Verandering begint met rouwfase’



In situaties waarbij veel emoties komen kijken, adviseert Karin Somhorst 'twaalfgesprekken'. Twaalf personen worden begeleid door twee gespreksleiders. Iedereen krijgt vijf minuten de tijd om te verwoorden wat hij of zij vindt en voelt. | beeld istock

24 mei 2017, 03:00

Eline Kuijper



**Kunnen de Gereformeerde Kerken vrijgemaakt de eenheid bewaren als vrouwen in het ambt mogen? ‘De kunst is: naar elkaar luisteren met een houding van nederigheid.’**

► Hoornaar – IJsselstein

De Gereformeerde Kerken vrijgemaakt besluiten in juni of vrouwen dominee, ouderling of diaken mogen worden. Hoe houden zij voor- en tegenstanders bij elkaar in één kerkverband? Communicatiedeskundigen Paul Donders en Karin Somhorst geven advies.

Een groot, cultureel veranderproces. Zo noemt Paul Donders de uitdaging waar de Gereformeerde Kerken vrijgemaakt voor staan. Hij is oprichter van Xpand, een bedrijf dat veranderingen begeleidt in bedrijven, non-profitorganisaties en kerken. Die overgang van de oude naar een nieuwe situatie begint met een rouwfase, zegt hij. ‘Wat achter je ligt, moet je loslaten, dat lijkt op een stervensproces. Daar is tijd voor nodig. Een van de regels in die fase is dat je met respect blijft praten over de oude situatie.’

Karin Somhorst, van het netwerk Vredestichters in de Kerk, begeleidt geregeld mensen in conflictsituaties. Zij benadrukt dat het belangrijk is dat de landelijke kerkleiders begrip hebben voor de emoties die de verandering oproept. ‘Je moet proberen woorden te geven aan alle niveaus waaraan dit onderwerp raakt: het is emotioneel, theologisch en praktisch. Geef niet alleen aan wat je besluit en waarom je dat doet, maar ook hoe je de plannen in de kerken wilt doorvoeren.’

### de dialoog zoeken

Na de rouwfase volgt de zogeheten neutrale zone, legt Donders uit, een overgangsfase. De uitdaging is om iedereen tijdens die overtocht ‘binnenboord’ te houden. ‘Timing is daarbij belangrijk. Als je te snel wilt, krijg je niet iedereen mee. Maar als het te lang duurt worden mensen zeeziek.’

In deze fase is het belangrijk om met elkaar het gesprek aan te gaan, zonder in discussie te zijn. ‘Zolang de beslissing niet is genomen, is er discussie. Je wilt de ander overtuigen. Maar als je eenmaal in de nieuwe situatie bent, valt de agressiviteit van de discussies weg en komt er ruimte voor dialoog. Dat is de kunst: naar elkaar luisteren en van elkaar leren, met een houding van nederigheid.’

Donders adviseert zo’n dialoog te faciliteren met goede gespreksleiders die weten hoe je dat aanpakt, en daar eventueel mensen voor op te leiden.

Somhorst weet wel hoe je zo’n dialoog zou kunnen vormgeven. ‘In situaties waar veel emoties bij komen kijken, werken wij vaak met zogeheten twaalfgesprekken. Om mee te doen moeten mensen zich vooraf opgeven. We vormen groepen van twaalf personen, onder begeleiding van twee gespreksleiders. Iedereen krijgt vijf minuten de tijd om te verwoorden wat hij of zij vindt en voelt. Een gespreksleider vat dat samen en bundelt de informatie. Na zo’n gesprek zakken emoties van level tien naar vier.’ Somhorst geeft aan deze vorm de voorkeur boven een reguliere gemeenteavond. ‘Op een gemeenteavond komen mensen vaak met over elkaar gevouwen armen van: ik zie eerst eens hoe het gaat. Ze spreken dan vaak onvoorbereid, vanuit emotie. Bij zo’n twaalfgesprek moeten mensen zich voorbereiden en worden ze niet onderbroken. Dat is een beproefde methode.’

Uiteindelijk zal er een situatie moeten ontstaan waarbij voor- en tegenstanders zich erbij neerleggen dat ze een meningsverschil hebben. In de praktijk van het gemeentelven moet er ruimte zijn voor die verschillen. Als er bijvoorbeeld mensen zijn die geen vrouwelijke ouderlingen op bezoek willen, doet een kerkenraad er goed aan om bij hen een man langs te sturen, vindt zowel Donders als Somhorst.

Donders: 'Ik zou zeggen: zorg dat je altijd zowel mannelijke als vrouwelijke oudsten hebt. Als vrouwelijke oudste moet je dan zo professioneel zijn dat je zicht hebt op de emotie van die mensen. Dan gaat het niet om jouw principes, maar dan gaat het om de opdracht voor hen te zorgen en hen te dienen.'

## evaluatie

Somhorst adviseert de landelijke kerkleiders om, zodra ze een keuze maken, direct een evaluatie te plannen. Bijvoorbeeld na twee jaar. 'Niet om terug te komen op een besluit, maar om te blijven openstaan voor de ervaringen van kerkleden. Daarmee geef je aan: we willen weten hoe u erover denkt.'

Met regels en afspraken vooraf kunnen kerkleiders conflicten niet voorkomen, benadrukt Donders. 'Je weet niet precies hoe het gaat lopen. Zorg in ieder geval dat er goede mensen beschikbaar zijn die je kunt inzetten als er conflicten ontstaan.'

