

Door waarden verbonden, gevormd, voortgaan en volhouden

(Concept) Bijdrage voor symposium 'Van de ene generatie op de andere' n.a.v. 50 jaar JmeO in Nederland

Johannes Woudstra¹

De uitnodiging om enige tekst en uitleg te geven bij de waarden van JmeO² nam ik graag aan. Wie YWAM instapt, door de Discipelschap Training School of een andere activiteit, hoort al snel over 'de waarden van Jeugd met een Opdracht'. Niet alleen van voren, formeel, van een medewerker van een activiteit of van YWAM leiders, maar ook in de wandelgangen en huiskamers. Reflectie op de waarden blijft dan ook zinvol.

Er zijn achttien YWAM waarden. Dat zijn er meer dan de gemiddelde organisatie of het gemiddelde bedrijf er heeft. U vindt ze in het handboek dat u ontvangen heeft.

Mijn bijdrage vandaag is beschrijvend en niet evaluerend, hoe verleidelijk dat laatste vaak ook is. Ik ben zeer benieuwd of en, zo ja, hoe bijdragen aan dit symposium expliciet of impliciet de overtuigingen en waarden van YWAM beschouwen. Nogmaals, mijn taak zie ik vooral als beschrijvend: hoe zijn de waarden tot stand gekomen? Waartoe dienen ze?³ Wat is voor de organisatie de waarde van het hebben van waarden? Dus:

1. Iets van het verhaal van de waarden.
2. De waarde van waarden.

Het verhaal van de JmeO waarden

Recent is het verhaal van de totstandkoming en voorbeelden van het toepassen van de JmeO waarden beschreven in het boek *Values Matter*⁴ van Darlene Cunningham, de echtgenote van wijlen Loren Cunningham⁵, oprichter van YWAM. Ik haal enkele belangrijke momenten van dit verhaal aan⁶:

- Voordat er waarden werden opgesteld, werd het 'YWAM Statement of Purpose' geschreven. Dit gebeurde al vroeg in de jaren 60, niet zo lang na de oprichting van de organisatie. Het bevat fundamentele geloofsovertuigingen van YWAM, zoals de erkenning van de Bijbel als geïnspireerd door God en gezaghebbend, de aanbidding van God alleen, de roeping om getuigen te zijn en Gods "koninkrijk doelen" te dienen op elk levensterrein. Deze overtuigingen zijn bedoeld om gezamenlijk een bijbels-christelijk wereldbeeld te vormen.
- In 1985 stelde Darlene Cunningham voor het eerst enkele kernwaarden op naar aanleiding van het 25-jarig bestaan van YWAM. Aanleiding daartoe waren vragen als 'Hoe denken wij dat

¹ Biblical Studies Center, JmeO Heidebeek; bestuursvoorzitter Stichting JmeO; sinds 2001 bij JmeO betrokken, vanaf eind 2003 als medewerker.

² In het dagelijkse spraakgebruik vaak 'YWAM' (uitgesproken als why-wham), de afkorting voor Youth With A Mission. Dat is gemakkelijker om te zeggen dan 'J M E O', dus ik zal vaak YWAM gebruiken.

³ In een podcast van de YWAM European Leaders' Learning Community van juni 2023 worden Mombo en Juan Galloway geïnterviewd. Juan Galloway interviewt JmeO leiders en werkers van over de hele wereld om te onderzoeken hoe de waarden daadwerkelijk in allerlei culturen gedeeld, geleefd en uitgedragen worden. Hier zal te zijner tijd een boek over verschijnen.

⁴ Cunningham, D. (2020). *Values matter: Stories of the beliefs & values that shaped Youth With A Mission*. YWAM Publishing.

⁵ Loren Cunningham is vorig jaar, op 6 oktober 2023, overleden. Darlene Cunningham trouwde met Loren in 1963 en voegde zich omstreeks die tijd bij YWAM. Dat is vlak na de oprichting in 1960.

⁶ Zie voor meer geschiedenis onder andere de website van JmeO Nederland: <http://ywam.nl/wie/geloof-waarden>.

God ons tot nu toe geleid heeft? Wat waren kernwaarden' en 'Waarom hebben we geen internationaal hoofdkantoor?' Ook drong de vraag zich toen natuurlijk al op: hoe geven we de beginverhalen en kernwaarden van YWAM door aan de volgende generaties en lichten van YWAMers? Floyd McClung borduurde op "Darlene's lijstje" voort en voegde er een aantal toe. Merk hierbij op: de waarden werden niet in de studeerkamer opgesteld voordat de organisatie goed en wel van start ging, maar moesten de reeds uitgeleefde waarden uitdrukken.

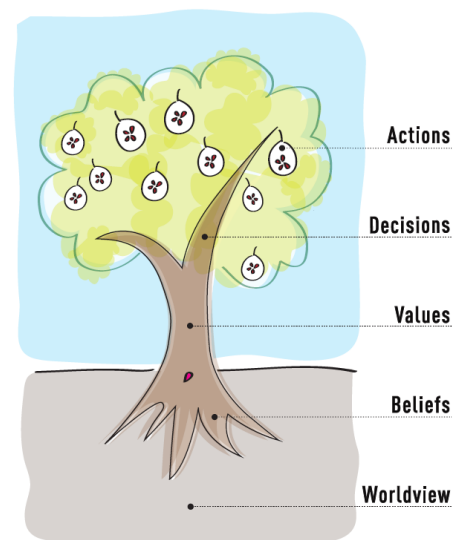
- In 1989 werden door Darlene Cunningham en anderen de eerste officiële 'JmeO waarden' opgesteld. Deze werden in 1991 goedgekeurd door het toenmalige internationale leiderschapsorgaan, de International Council⁷. Sinds 1989/1991 zijn er enkele revisies geweest. De beschrijving van de waarden is enkele keren gewijzigd of aangevuld. Ook zijn er waarden toegevoegd. Altijd op basis van wat reeds gewaardeerd werd in de praktijk van de organisatie en haar werkers (wereldwijd).

Laat ik hierbij dan toch een korte evaluerende opmerking maken: de achttien waarden zijn anders opgezet dan, bijvoorbeeld, klassiek geformuleerde christelijke waarden als liefde, recht, waarheid of barmhartigheid⁸. Deze zijn breder en fundamenteeler dan YWAM waarden als gedecentraliseerd zijn (no. 7) of jonge mensen bekrachtigen (no. 6). De YWAM waarden zijn meer concrete formuleringen van dat wat gewaardeerd wordt ten aanzien van waar YWAM en YWAMers zich op (zouden moeten) richten en hoe we willen samenleven en samenwerken. Ik kom hier later op terug.

Ik sluit het verhaal van de waarden af met twee slotopmerkingen:

- a. De plek van de YWAM waarden in de organisatie, het leidinggeven, de visievorming en het samenleven en samenwerken wordt weergegeven in de zogenaamde 'Belief Tree'⁹ (zie afbeelding). De Belief Tree helpt de organisatie om integer te werken: is dat wat we doen werkelijk gestoeld op ons (bijbels-christelijk) wereldbeeld¹⁰, waaruit (geloofs)overtuigingen en vervolgens waarden voortvloeien?

Belief Tree



⁷ Zie Founders Circle, 2020, The Statement of Purpose, Core Beliefs and Foundational Values, op www.ywamvalues.com.

⁸ Voor een korte, overzichtelijke inleiding op verschillende benaderingen tot het ontdekken of construeren van waarden, zie McFee, D.E. (2011). Values, Value Judgments. In Green, J.B. (Gen. Ed.). *Dictionary of Scripture and Ethics* (pp. 803-805). Baker Academic. Zie ook een opmerking van Darlene Cunningham in *Values Matter: 'I agree that some could be identified as movement principles'* (2020, p. 18). Volgens Roy Gane hebben waarden een subjectief (van een individu of een groep) karakter en kunnen ze gerangschikt worden en hebben (morele) principes een objectief, absoluut karakter (Gane, R.E. (2017). *Old Testament Law for Christians: Original context and enduring application*. Baker Academic, pp. 22-25).

⁹ Zie Cunningham, 2020, pp. 36-37 en appendix 2; online is het beeld met uitleg beschikbaar op www.ywamvalues.com.

¹⁰ We spreken vrij gemakkelijk van een bijbels-christelijk wereldbeeld, maar moeten hierbij bedacht zijn op het belang van voortdurende hermeneutische reflectie. 'Bijbels' is een begrip dat maar al te gemakkelijk cultureel ingekleurd wordt en misbruikt kan worden.

- b. In Darlene Cunningham's boek, *Values Matter* (2020, p. 39), worden de 18 waarden als volgt behulpzaam gegroepeerd¹¹:
1. We willen God kennen
 2. We zijn visionair
 3. We waarderen mensen
 4. We zijn een wereldwijde zendingsbeweging

God, mensen, visie en wereld: dat zijn de richtingen waarin we willen dienen. God aanbidden en gehoorzamen, mensen dichtbij en veraf – letterlijk en figuurlijk – liefhebben en dienen. Heb God lief en mensen is wat uitdrukking krijgt in de waarden¹².

De waarde van waarden

Na iets van het verhaal van de waarden geef ik een aantal voorbeelden van de “waarde van waarden”. Met andere woorden, wat is het nut – fundamenteel en praktisch; of: existentieel en pragmatisch – van de YWAM waarden voor de organisatie? Waarom worden de waarden – met de geloofsovertuigingen, de zogenaamde ‘Legacy Words’ en ‘Covenants’ (verbonden)¹³, maar toch vooral de waarden – zo veelvuldig gedeeld in DTS'en, leiderschapstrainingen, DNA seminars, cursussen, op websites en in “YWAM boeken”?

Op basis van wat gezegd of geschreven is door YWAM leiders, eigen ervaring binnen YWAM en reflectie zie ik onder andere deze redenen voor waarde-gerichtheid: (1) het hebben en doorgeven van een duidelijke (en wenkende) identiteit, (2) het voorkomen van dwangbuizen van regels en protocollen, (3) het bieden van ethische richting, (4) het bevorderen van vernieuwing en creativiteit, met waakzaamheid tegen wildgroei en (5) organisatorische richting – in leiderschap, opvolging van leiderschap, financieel enz.

1. Allereerst zetten de gedeelde waarden¹⁴ de **identiteit van YWAM** neer. De waarden zijn niet de enige maar wel een wezenlijke factor voor het identiteitsbesef. Hierbij staat voorop dat niemand pretendeert dat alle waarden uniek voor YWAM zijn. De meeste worden gedeeld met onze wereldwijde kerkelijke familie. We hebben één Vader. Maar waarden als gedecentraliseerd zijn (7) en de *manier waarop* het praktiseren van afhankelijkheid van God toegepast wordt (16) zijn voor zover mij bekend redelijk eigen aan YWAM. Dat kan op zekere hoogte ook gezegd worden voor de gedrevenheid waarop YWAM internationaal is (8). Deze waarden hoeven – ook bijbels gezien – helemaal niet door elke christelijke organisatie gedeeld te worden, maar ze bepalen mede de identiteit van YWAM. Op een positieve, blijmoedige manier. Het gaat bij (redelijk) unieke waarden niet om afzonderen, geldingsdrang of het positioneren tegenover anderen.
2. Ten tweede vormen waarden een **breed kader voor de richting en werkwijze van de organisatie en haar werkers**. Protocollen en regels kunnen beperkend en verstikkend werken, al zijn ze zeker nodig. Ze zijn niet inherent kwaad. Maar de creatieve, dynamische toepassing van waarden biedt meer ruimte dan regels. Het is ook uitdagender en het vergt groei in

¹¹ Hierbij merkt de schrijfster op (p. 39): ‘This is not a required way to teach the values, but some may find it helpful in understanding the values and how they can be passed on to others.’

¹² Hierbij zouden we al snel de waarden tot ethische richtlijnen kunnen bestempelen, maar de onderling verschillende aard van de achttien waarden gebiedt voorzichtigheid hierin.

¹³ Cunningham, 2020, appendix 1 en 3; de verbonden zijn online terug te vinden op www.ywamvalues.com en www.ywam.org.

¹⁴ Voordat de waarden daadwerkelijk “gedeeld” worden is er een proces nodig die rekent met de persoonlijke integriteit van iedere deelnemer, cursist en medewerker. De waarden vervullen geen poortwachtersfunctie.

wijsheid, maar is dat niet een voordeel bij het vormen van wijze discipelen en wijze leiders? Waarden bieden een denkrichting, waarbinnen meer ruimte voor culturele adaptatie en context-gerichte toepassing is. Het is als de wetgeving van de Thora: meer dan huidige wetsteksten die tot in detail wetten, de toepassing ervan en strafmaten beschrijven, wijst de Thora een richting. Is het onderwijzend. Wil het waarden inprenten. Om vervolgens de creatieve wijsheid van de goede verstaander te stimuleren.

3. Een derde voordeel van waarden-gerichtheid is de mogelijkheid tot iets als een **waarde-ethiek**¹⁵: het gaat meer om wie we *zijn* (en worden) dan om een waslijst aan normen en geen verboden¹⁶. Waarde-ethiek kent, afhankelijk van de specifieke bepleiter ervan, een overtuiging dat er objectieve waarden bestaan, maar ziet ook de persoonlijke en context-specifieke complexiteit van het toepassen van verschillende waarden. Waarden kunnen een onderlinge dialoog aangaan¹⁷ op basis van grondhoudingen als ontvankelijkheid, mildheid, erkenning van de ander en integriteit¹⁸. Die dialoog is nuttig en nodig, want waarden staan nog weleens in een spannende verhouding tot elkaar. Zeker ook vanwege het interculturele karakter van YWAM.
4. Van waarden voor gedrag en handelen (ethiek) gaan we, ten vierde, naar de waarde van waarden voor **vernieuwing** en **strategie**. De waarden dienen het proces van vernieuwing en strategische beslissingen doordat er reeds een zeker kader bestaat: welke benaderingen en doelen passen bij de identiteit van YWAM – missionair, het betrekken van verschillende generaties, het uitdragen van een bijbels-christelijk wereldbeeld enzovoort. Dit kader helpt bij het beoordelen van initiatieven: YWAM stimuleert het nemen van initiatief (waarde 3, Gods stem verstaan; waarde 5, visionair zijn; waarde 6, jonge mensen bekrachtigen), maar dat betekent niet dat elk initiatief zomaar kan. En dan wordt er niet allereerst, alhoewel ook, naar praktische uitvoerbaarheid gekeken, maar naar de verbinding met de waarden. Zo kan vernieuwing en creativiteit gestimuleerd worden, zonder (al te gemakkelijk) wildgroei te laten plaatsvinden¹⁹.
5. Als vijfde bewijzen waarden hun waarde bij vragen rondom **leiderschap** en zaken als **financiële bestedingen**. In principe beschermen de waarden YWAM van transactioneel²⁰ of sterk hiërarchisch, autoritair leiderschap. Een leider beroept zich bij beslissingen – over beleid, visie, maar zeker ook mensen – niet op eigen titel, mening, voorkeur of zomaar ‘God zegt’, maar op de gedeelde waarden en overtuigingen. Aangezien de achttien waarden geen volledig of sluitend kader bieden, is er wel meer nodig, maar de waarden vormen een goede basis en aandeel. Bij opvolging van leiderschap helpen de waarden te kijken naar geschiktheid bij de identiteit van YWAM en naar karakter boven charisma of mooie woorden. Bij financiële beslissingen worden financiën – wat beschikbaar is of waarvoor fondsen geworven moeten worden – toegekend aan dat wat in lijn is met de waarden. Dat betekent bijvoorbeeld het nemen van financiële risico’s, op verantwoordelijke wijze.

¹⁵ Zou het boeiend zijn om onderzoek te doen naar de totstandkoming van de waarden vanuit de benadering van de gebruikelijke protestantse en evangelische ethiek die meer direct terug wil gaan naar bijbelse waarden en principes en de rooms-katholieke moraaltheologie die zich beroept op de natuurlijke theologie?

¹⁶ Nullens, P. (2006). *Verlangen naar het goede: Bouwstenen voor een christelijke ethiek*. Boekencentrum, pp. 75-76.

¹⁷ Naar Liégeois, A. (2014). *Waarden in dialoog: Ethiek in de zorg* (Herziene editie). Lannoo Campus.

¹⁸ Liégeois, 2014, hoofdstuk 3. Ook al spitst Liégeois zich toe op ethiek in de zorg, zijn bespreking van waarden, dialoog en grondhoudingen lijkt mij zinvol voor een waarde-gestuurde organisatie als YWAM.

¹⁹ Natuurlijk helpen niet alleen waarden maar ook beleid hierbij.

²⁰ Zie Bloomer, T. (1999; 2017). Transactional and Transformational Leadership Styles. In YWAM/UofN, 2021 *University of the Nations Reference Guide* (pp. 155-161).

In het kort zijn dit de voordelen van het waarden-gedreven en gestuurd zijn: ze zorgen voor (1) een relationele, diepe **verbondenheid**, (2) voor de vorming van wijze discipelen en leiders, (3) voor de mogelijkheid tot een geworteld én creatief **voortgaan** met overtuiging, passie en visie en (4) voor het kunnen **volhouden** in ‘het werk van de Heer’ (1 Korintiërs 15:58).

Slotwoord

U heeft nu wat meer kennis over de YWAM waarden, voor het eerst of opgefriste of aangevulde kennis. Ik wil afsluiten met een dankwoord aan de organisators en sprekers van dit symposium: ik ben ervan overtuigd dat de verhalen en reflecties van vandaag onze “family of ministries” en missie ten goede kunnen komen. Onder Gods blijvende zegen. Dank voor de inspanningen, de investering in onze organisatie. 50 jaar JmeO geeft veel redenen voor dankbaarheid én voor vastberadenheid om met zowel passie en ijver als zorgvuldigheid en integriteit door te gaan.