

Toelichting voor de gespreksleiders

De gelijkenis van de talenten

Jaarthema: Leven uit de bron
Bijbelgedeelte: Matteüs 25:14-30

Groiegroepen C.G.K. Groningen
Seizoen 2008/2009, nr. 11

Inleiding

In de gelijkenis van de talenten kaart Jezus de cultuur van vrijblijvendheid onder een aantal van zijn tijdgenoten aan. De joden hadden de traditie bewaart, maar ze hebben er geen winst mee gemaakt in hun leven. Men is er tevreden mee om in algemene zin deel uit te maken van het volk van God, maar niet bereid om op zich toe te wijden aan God en te beantwoorden aan zijn roeping. Tegenover deze cultuur van vrijblijvendheid stelt Jezus een *cultuur van bereidheid*, waarin elk van zijn discipelen zich bereid toont om in beweging te komen en aan het werk te gaan.

Opmerking: In verband met de bezinning op het inzetten van onze talenten is het belangrijk om voor ogen te houden dat, hoewel de gelijkenis veel te zeggen heeft over het werk in de gemeente, het uiteindelijk gaat om het werk in het Koninkrijk. Ieder christen is geroepen om zich via een *christelijke bediening* in te zetten in het *koninkrijk*, maar niet ieder christen is geroepen om zich via een *kerkelijke bediening* in te zetten in de *kerk*. Het koninkrijk is breder dan de kerk. Het omvat ook de dienst van het huwelijk, het ouderschap, het politiek leiderschap etc. Ook hierin kunnen christenen dienstbaar zijn aan Christus.

Ontmoeting met elkaar

Bij de Talentenbank krijgen we geregeld te maken met mensen die “bezwaar” hebben om ingezet te worden in de gemeente. Een eerste bezwaar kan zijn dat je het al moeilijk genoeg met jezelf hebt. In het Nieuwe Testament worden echter tal van voorbeelden genoemd van mensen die anderen helpen, terwijl ze zelf ook niet gemakkelijk hebben (bijv. 2 Cor. 8:2-3). Zoals Jezus moeten we oog hebben voor de behoeften van anderen. Dat betekent niet dat we *niet meer* aan onszelf moeten denken, maar dat we *minder* aan onszelf moeten. Het betekent dat we onszelf vergeten in de behoeften van anderen.

Een tweede bezwaar, dat hier mee samenhangt, kan zijn dat je zelf niet zo zeker bent van je geloof of niet zo veel kennis hebt. Bediening laat ons niet onveranderd. Een van de beste manieren om te groeien in genade is door deze met anderen te delen. Een van de belangrijkste voordelen van de zogenaamde “huiscatechese” in de PKN was het feit dat de betrokken gemeenteleden hierdoor zelf meer met evangelie in aanraking kwamen en zich meer in de bijbel gingen verdiepen.

Een derde bezwaar kan zijn, “Ik ben nog maar net nieuw in de gemeente.” Juist door zelf mee te werken leer je mensen kennen. Meewerken schept op natuurlijk wijze een band met de mensen met wie je samenwerkt. Daarnaast kom je met heel verschillende mensen in contact door gasten te begroeten, oudere leden te bezoeken of jongeren te begeleiden.

Een vierde bezwaar kan zijn, “Ik weet niet waar ik goed in ben. Ik moet eerst uitzoeken wat mijn gave is en dan pas kan ik wat doen.” Dat klinkt logisch, maar in de praktijk blijkt juist dat gaven worden ontdekt in de context van de behoeften van mensen. Mensen kunnen hun gave het beste ontdekken door te dienen. Je komt niet eerst achter je gave en gaat dan dienen, maar je ontdekt je gave wanneer je deze in dienst van God en de naaste uitoefent. Wanneer je ontdekt dat het dienen door middel van deze gaven je energie geeft (in plaats van dat het je energie kost), groeit de bereidheid om deze gaven te ontwikkelen en in te zetten.

Een laatste en meest voorkomend bezwaar is dat men het “te druk” heeft. Soms is hier weinig tegen in te brengen -- en het is ook niet aan ons om daar over te oordelen. Meestal blijkt echter, na enig doorvragen, dat er wel degelijk ruimte op de agenda is -- al is het alleen maar om zondag wat eerder te komen om de gasten te ontvangen. Vaak bedoelen we met “te druk” eigenlijk dat we geen zin hebben en andere dingen belangrijker vinden. In de gelijkenis van de talenten was deze “luiheid” het motief van de slechte dienaar.

Bezinning vanuit de bijbel

1. *Wees dus waakzaam*, want... *het koninkrijk van God* is als een mens die...
2. De eerste twee dienaren gaan er “meteen” op uit om met de talenten die zij ontvangen hebben aan het werk te gaan en weten er zo het dubbele bij te verdienen. Er klinkt iets van enthousiasme door in dit “meteen”. De gebruikte werkwoorden illustreert hun ijver: Ze “trekken er op uit”, “gaan aan het werk” en “verdienen” het dubbele erbij. Hun motivatie is de “genade” van de heer: de heer deelt talenten uit, nog voordat de dienaren ook maar iets gepresteerd hebben. *Wat* de heer hen geeft, vijf of twee talenten, zij gaan er *onmiddellijk* mee aan het werk. Deze gedreven dienaren zijn zo blij met hetgeen zij ontvangen dat zij zich vol enthousiasme en zonder tijd te verliezen op het gebruik van de talenten storten. De derde dienaar “gaat weg” in plaats van er op uit te trekken, “graaft een gat” in plaats van aan het werk te gaan en “verstopt” in plaats van te “verdienen”. Geld op de bank zetten bracht weinig risico met zich mee. De derde dienaar vermijdt dit risico. Hij wordt gedreven door angst. Wat bij de slechte dienaar ontbreekt is *de bereidheid om risico te nemen*, een vooringenomenheid met de eigen zekerheid.
3. In 18:15 gebruikte Matteüs ditzelfde woord wanneer Jezus hen die een zondige broeder trachten te bekeren aanmoedigd met de woorden ‘je hebt je broeder gewonnen’. Waar het “winnen” met talenten ook naar mag verwijzen, het lijkt in elk geval te verwijzen naar het winnen of terugwinnen van discipelen van Jezus Christus.
4. A. Het koninkrijksprincipe van “roeping” is dat alles begint met de heer, die *elk* van zijn dienaren persoonlijk roept. Zoals het evangelie zelf, begint de gelijkenis met *genade*. Genade gaat vooraf aan werken. Voordat de dienaar ook maar iets gepresteerd hebben, voordat iets van hen gevraagd wordt, deelt de heer uit. Het primaat ligt bij de Heer.
B. Het koninkrijksprincipe van “selectie” is dat de heer zijn dienaren selecteert, “elk naar hun vermogen”. De heer deelt de verantwoordelijkheid uit. Hij maakt verschil, want hij kent zijn mensen. Niemand wordt overvraagd, niemand wordt ondervraagd. We kunnen niet zeggen: had ik maar meer gaven gekregen. Hadden we maar een betere kerk gehad.
C. Het koninkrijksprincipe van “ontwikkeling” is dat winst wordt gemaakt door met de talenten die men heeft ontvangen aan het werk te gaan. Daar waar we het evangelie *toepassen* in ons leven en het evangelie *vermenigvuldigen* in het leven van andere wordt groei zichtbaar. Wat doen met de boodschap van genade resulteert in meer genade, niets doen resulteert in het verlies van de genade die de dienaar aanvankelijk werd geschonken.
D. Het koninkrijksprincipe van “beoordeling” is dat men wordt beoordeeld op basis van de inzet en verantwoordelijkheid die men heeft getoond. Allen moeten verantwoordelijk omgaan met hetgeen hen is toevertrouwd. God beoordeelt mensen niet op basis van hun titel (e.g. christen, ouderling, voorzitter), maar op basis van hun werk. Wij worden niet alleen *gerechtvaardigd* op basis van het *geloof*, maar ook *geoordeeld* op basis van onze *werken*.
E. Het koninkrijksprincipe van “bevordering/beloning” is dat beloning geschiedt op basis van de mate waarin de dienaar het belang van de heer heeft nagestreefd. De beloning voor verantwoordelijk gedrag is meer verantwoordelijkheid (“over weinig ben u getrouw geweest, over veel zal ik u stellen”).
5. De heer laat de beschrijving van hem als een “hard man” weg, omdat het niet waar is. Maar hij ontkent niet dat alles hem toekomt, omdat het waar is.
6. De gelijkenis van de talenten is uniek in het bezwaar maken tegen *nederigheid*. De dienaar verwacht wellicht dat hij geprezen zal worden voor zijn voorzichtigheid en nederigheid. De heer beschuldigt hem echter van het denken dat “mensen-met-één-talent” er niet toe doen en dat geloof in Gods almacht een reden is voor mensen om dan maar geen initiatief voor “binnen” en “buiten” te tonen en alles van “boven” te verwachten. Wetend dat de Heer alles toekomt, had hij niet beter zijn best moeten doen?

Toepassing

7. *Totdat de Heer terugkomt*, wanneer dat ook moge zijn, verwacht de Heer van al zijn discipelen dat zij zullen “werken” in zijn *koninkrijk*. Niet iedereen wordt dezelfde mogelijkheden en bekwaamheden gegeven, maar van iedereen wordt *enige* inzet verwacht. Het ontvangen van “relatief weinig” is geen excuus om dan maar *niets* te doen. *Bij zijn terugkomst* verwacht de Heer van de Oogst dat

zijn gemeente en haar leden – of hij die nu relatief veel of weinige talenten heeft gegeven – de verdiensten van haar werk aan Hem kan overhandigen. Hij rekent er op dat zij initiatieven ontplooit om zelfs van een beetje minstens het dubbele te maken. De ondernemende houding komt er goed af in deze gelijkenis!

8. A. In de gelijkenis staat het talent letterlijk voor een hoeveelheid bezit, maar figuurlijk voor “een aandeel in de zaak” of “alles wat de heer nu geeft en later naar terug zal vragen”. In verband met het talentenbeheer in de gemeente gaat het hier dus niet alleen om het gebruik maken van je *bekwaamheden* om te dienen, maar ook om het gebruik maken van de geboden *gelegenheden* om te dienen. (“Wanneer heb ik u dan [om hulp verlegen] gezien?” Toen je de gelegenheid had om te dienen, maar daar geen gebruik van maakte.)
B. Het gaat hier niet eens zo zeer om mensen die ‘niet betrokken’ zijn. Jezus spreekt in zijn gelijkenissen vrijwel altijd van twee soorten *religieuze* mensen. Alle dienaren in de gelijkenis erkennen de meester als ‘Heer’. Het verschil tussen de eerste twee en de derde is dit: Men “zit” wel in een commissie, maar men *doet* niks. Of men “verstopt” zich liever in een commissie waarin men alleen maar vergadert over de vraag hoe het verder moet, in plaats van er op uit te trekken. Ook in commissie “zitten” kan “weglopen” zijn en het “verstoppen” van je talenten inhouden. Waar het om gaat is een houding van “beheerst door angst” (om gezicht, tijd, etc. te ‘verliezen’) versus een houding van “vertrouwensvol risico nemen”.
9. Het gaat in de gelijkenissen van Jezus altijd om geloof, niet om moraal. In het Evangelie volgens Matteüs is de beslissende zaak de *trouw* aan de heer. De derde dienaar is een “brave burger”, maar toch wordt hij veroordeeld. Hij deed niets tegen wet en moraal, was de fatsoenlijkheid zelf, maar hij begreep de *aanspraak* niet die zijn heer op hem deed gelden. Hij aanvaarde de opdracht niet. Bij Matteüs ging het om het verantwoordelijkheidsbesef dat uit het geloof opbloeit. In het apocriefe boek gaat het om de moraal.
10. Een organisatie kan “profit-driven” of “mission-driven” zijn. De eerste drive geldt niet voor de kerk. Petrus verzet zich tegen een “profit-driven” houding (waarbij we in plaats van “niet voor geld” wellicht aan elke vorm van “eigen gewin” als drijfveer mogen denken – eigen eer, eigen gemak). De kerk is “mission-driven”, waarbij de missie van onze gemeente “het verspreiden van het evangelie in Groningen” inhoudt. Dit “gospel-driven” of “gedreven door het evangelie” zijn staat behalve tegenover “profit-driven” ook tegenover “crisis-driven” – een manier van kerk-zijn waarin de problemen van de dag – de huisvesting, het gebrek aan ambtsdragers – de gemeente beheersen.
11. Bedoeld wordt: heb jij het talentenformulier al ingevuld? Dit kan online via www.cgk-gn.nl.

Reactie

De Talentenbank is een team dat zich inzet voor het ondersteunen van de visie door het mobiliseren van de gemeente, het toerusten van de medewerkers en het vernieuwen van de organisatie. Heeft u vragen of opmerkingen over dit gesprekspapier? Mail dan naar talentenbank@cgk-gn.nl of jaarthema@cgk-gn.nl.