

Evenwichtig Teamleiderschap in de Gemeente

Iedere plaatselijke gemeente heeft een sterke behoefte aan gezond, evenwichtig leiderschap. Men is het er algemeen over eens dat de Bijbel een leiderschap voorstelt dat meervoudig, godvruchtig, mannelijk en volwassen is (1 Tm 3, Tt 1), en dat het hun taak is de gemeente zo te leiden dat de wensen van Christus, het hoofd van de Gemeente, worden vervuld. De persoonlijke kwaliteiten van deze mannen worden in het Nieuwe Testament opgesomd, en hun verantwoordelijkheden en werkwijzen worden ook in enig detail beschreven.

Ik wil hier even voorbijgaan aan belangrijke maar meer technische zaken zoals hoe deze mannen worden genoemd (als ze al een naam krijgen), hoe zij leiders worden, in welke mate zij algemeen worden erkend, en of sommigen belangrijker (behoren te) zijn dan anderen. Wat ik hier wil laten zien is dat als deze mannen zichzelf niet zozeer als een **groep** maar meer als een **team** van leidende broeders zouden zien, ze effectiever zouden zijn in de uitvoering van de door God gegeven taak.

1. Een bestuur of een team?

Sommigen zien een leidersrol in een vergaderingsgemeente als iets dat **status** geeft. Maar bijbels gezien is leiderschap niet een positie maar arbeid, een taak, een nederige dienst aan God en aan medebroeders en –zusters (1Tm 3:1). Het gaat om hard werken. Als dit niet duidelijk is, leidt het tot geestelijke overheersing.

Als broeders bij elkaar komen voor een plaatselijke bijeenkomst van leiders, is het van groot belang hoe zij zichzelf zien. Zelfs in plaatselijke gemeentes waar leiders elkaar respecteren, vertrouwen, en oprecht met elkaar kunnen communiceren, lijkt

het me dat ze meestal als een bestuur functioneren, waarbij iedere broeder in zekere zin representant is van bepaalde belangen, leerstellige zaken, families, of perspectieven in de gemeente. Vaak zoeken ze de gedachten van de Heer op basis van eensgezindheid. In het algemeen ziet men elkaar als gelijken, terwijl wel wordt erkend, maar soms slechts getolereerd, dat ze verschillend zijn, maar zonder deze verschillen te benadrukken.

Maar een **team** werkt anders. Daar is erkenning dat – als Gods schepping - iedere leidende broeder anders is met unieke gaven en sterke kanten, en dus met een specifieke bijdrage aan de gemeenschappelijke opdracht. Zo weet elke leidende broeder dat hij een aparte bijdrage heeft binnen het leiderschapsgebeuren en dat deze rol wordt erkend en gewaardeerd door de rest.

2. Soorten leiderschap in de Vergadering

Sinds het begin van de jaren 80 is er in de Europese handel en industrie veel aandacht geschonken aan het concept van een **team**. Veel studies zijn uitgevoerd om persoonlijke eigenschappen te identificeren die het groepsgebeuren remmen of juist bevorderen. Sommigen van deze wereldse auteurs geven de indruk dat ze iets revolutionairs en nieuws presenteren, maar volgens mij observeren en beschrijven ze niets anders dan wat de apostel Paulus in gedachten had toen hij schreef over de werking binnen het éne lichaam in 1 Kor 12. We lezen dat elk lid van het lichaam verschillend is, dat elk lid nodig is voor een evenwichtig functioneren van het geheel, en dat de verschillende leden elkaar aanvullen en harmonieus samenwerken bij het uitoefenen van al die verschillende functies ten behoeve van het algemeen welzijn. Dit beeld van een lichaam heeft betrekking op alle aspecten van het gemeentelijke leven, ook op leiderschap. Het feit dat grote delen van de christelijkheid oude seculiere en hiërarchische structuren heeft aangenomen geeft aan dat het eenvoudige Bijbelse model is verlaten. Maar dan, velen komen hiervan terug.

Gezien mijn ervaring en betrokkenheid bij de vorming van nieuwe christelijke gemeenten op het zendingsveld, en door waar te nemen hoe andere gemeenten functioneren (of niet) in verschillende landen, stel ik 5 verschillende rollen of types van leiderschap voor. Een gemeente kan méér of minder dan 5 leidende broeders hebben doordat sommigen dezelfde taak bedienen en sommigen meer dan één gave laten zien.

Maar ik wil er voor pleiten dat deze 5 verschillende soorten leiders, die overeenkomen met gebieden van verantwoordelijkheid, worden erkend en in evenwicht gehouden zodat een gezond leiderschaps-team kan worden gevormd.

1) Creatief-Visionair type: Dit is een broeder met een sterk gevoel geroepen te zijn. Hij wil geïnformeerd blijven over wat er gaande is in een breder verband, en onderhoudt meestal veel contacten binnen en buiten de eigen lokale gemeenschap. Hij verbindt de Schrift met huidige en toekomstige behoeften en stelt nieuwe ideeën en verbeteringen voor binnen de gemeente. Hij is creatief en revolutionair, en zijn voorstellen en ideeën veroorzaken regelmatig onrust in de anders zo vredige bijeenkomst van de leiders.

2) Coördinerend-Delegerend type: Dit is de broeder die regelmatig op zijn horloge kijkt en de vergadering op gang houdt. Als er een verslag wordt bijgehouden (wat ik adviseer), doet hij dat meestal, of stelt al snel voor wie dat zal doen. Hij lijkt een natuurlijke gave te hebben om de bijeenkomst op gang te houden, beslissingen te bereiken en te zorgen dat het duidelijk is wie verantwoordelijk is voor het uitvoeren van die beslissingen. Als deze broeder er niet bij is, dan krijgt de bijeenkomst een herhalend karakter en loopt uit.

3) Toepassings-Aktiegericht type: Het is heerlijk om een aantal van deze broeders in de leiding van de gemeente te hebben. Er is nauwelijks overeenstemming over een nieuwe stoelopstelling bereikt, of ze zijn de stoelen al aan het veranderen. Dit is een energieke, betrouwbare en gedisciplineerde man Gods! Hij is niet bang voor hindernissen maar kan soms te rigide zijn bij het bereiken van een afgesproken doel. Hij kan haast niet op het einde van de bijeenkomst wachten om met het 'echte werk' te kunnen beginnen.

4) Herderlijk type: In feite hebben alle leidende broeders een herderlijke gezindheid nodig, dat wil zeggen, een grote liefde voor God's volk en een verlangen om het te dienen (1Pt 5:1-4). Maar het is duidelijk dat sommigen van God een bijzonder liefdevol karakter hebben gekregen, gekoppeld aan goede sociale eigenschappen. Dit is het soort broeder dat graag bezoeken aflegt. Hij kent de namen van de bijna alle gemeenteleden (zelfs de naam van de kat van een oudere zuster) en is geïnteresseerd en onthoudt waar ze mee bezig zijn. Hij is de persoon waar je al snel bij aanklopt in momenten van crisis in het gezin. Hij wordt boos als er oneerlijke kritiek op iemand wordt geleverd. Hij herinnert de andere leiders er aan dat ze praktisch en realistisch moeten blijven, en dat het gaat om **mensen**, mensen die gewond, gefrustreerd, moe en kwetsbaar zijn. Terwijl hij het ruime hart van de opperherder weerspiegelt, benadrukt hij voortdurend dat iedere persoon en iedere situatie verschillend is en speciale aandacht verdient.

5) Kwaliteitscontrole-type: Zoals al eerder gezegd, alle leidinggevende broeders moeten 'vasthoudend zijn aan het naar de leer betrouwbare woord' en in staat zijn om 'tegensprekers te weerleggen' (Tt 1:9). Maar ook hierin zien we verschillen tussen broeders. Misschien is u opgevallen dat een broeder nogal 'doelgericht' is, soms wat passief en nuchter. Hij kent zijn bijbel goed en stelt lastige vragen over wat is voorgesteld. Zo iemand kan oud zijn of jong, en hoeft binnen de gemeente niet meteen de hoogst-opgeleide of intelligentste te zijn. Maar in hem leeft de diepe overtuiging dat Christus het hoofd is van de Gemeente en dat we Hem niet moeten teleurstellen. Hij is bijna instinctief wantrouwend tegenover veranderingen en nieuwigheden. Hij ziet gevaren in elke optie en het is niet ongebruikelijk dat hij om uitstel van een beslissing vraagt tot de volgende bijeenkomst zodat er meer tijd is voor overdenking vanuit de Bijbel en gebed. In een tijd van verandering waarin wij leven, moet de rol van kwaliteitscontrole zeer hoog worden gehouden en worden gewaardeerd. Deze rol is even belangrijk als van de andere 4 typen.

3. Wie is wie?

In sport, handel en industrie kunnen evenwichtige teams worden gevormd door een verscheidenheid aan mensen te kiezen met de benodigde vaardigheden en karaktereigenschappen om het gewenste resultaat te behalen. In de gemeente is het de Heilige Geest die gaven geeft (1 Kor 12:11, Ef 4:11), en het verlangen werkt (Fil 2:13), en die degenen uitzoekt die de kudde moeten hoeden en leiden (Hand 20:28).

Toch mogen we niet passief blijven in dit proces. We zijn geroepen om te streven naar geestelijke gaven (1 Kor 14:1) en in de context van het leiderschap van een plaatselijke gemeente worden we bemoedigd: 'als iemand streeft naar [het] opzienschap [dan] begeert hij een goed werk' (1 Tm 3:1). Het is dus de verantwoordelijkheid van zowel de individu als de gemeente om te herkennen wat de Heilige Geest onder hen doet (1Tess 5:12,13). Terwijl de groep van leiders samenwerkt, problemen oplost en Gods leiding zoekt voor de plaatselijke gemeente, worden gaven en sterke punten van deze broeders duidelijk. Het is niet zo dat iedere leidende broeder een rol krijgt toebedeeld in het team van leidende broeders, maar dat ieders unieke bijdrage wordt erkend. Zo kan een **groep** van leidinggevende broeders zich langzaam maar zeker ontwikkelen tot een **team** van leiders.

Welke (één of twee) van de van de 5 leiderschapstypen past het beste bij jou? Denk er over na! Denk ook na over de bijdragen die elk van de anderen in het 'team' leveren in het proces van leiderschap. Schrijf hun namen en meest opvallende eigenschappen op en probeer te bepalen welke van de genoemde leiderschapstypen (één of meer) ze zijn. Deze oefening – alleen of met anderen – heeft de volgende voordelen:

(1) Persoonlijke ontwikkeling; ieder type brengt zijn minder sterke kanten mee. Het creatief-visionaire type wil vaak te snel en kan zich zo isoleren van de gemeente. Het coördinerend-delegerende type kan anderen (zonder het te willen) manipuleren. Het toepassings-aktiegerichte type wordt gemakkelijk ongeduldig en het herderlijke type is wellicht te zachtaardig en tolerant. Het kwaliteitscontrole type kan wantrouwig worden, kritisch en veroordelend ten opzichte van motief en geestelijke houding van anderen.

Door vast te stellen met welk type jij het meest overeenkomt, kun je de kwaliteit van je bijdrage verhogen, het kan je helpen je sterkte kanten meer te gebruiken en je natuurlijke zwakheden te vermijden.

(2) Waardering voor anderen; vaststellen van de bijdragen van je (leidende) medebroeders zal je helpen meer flexibel en geduldig te zijn en de bijdragen van anderen – ook al zou jij het anders doen – te accepteren. Het zal helpen de neiging weg te nemen om anderen te veroordelen die anders zijn dan ik, die mij vertragen of die verandering nastreven.

(3) Onderlinge afhankelijkheid; elkaar zien en accepteren als een verschillend type leider bevordert de onderlinge afhankelijkheid en stimuleert de groei in onderling vertrouwen. Leiders kunnen leren om elkaar te vertrouwen, op elkaar te steunen en van elkaar afhankelijk te zijn.

(4) Bewaren van evenwicht; het is heel goed mogelijk dat je hiaten ziet in het leidinggevende team. Als één van de 5 typen ontbreekt zal de gemeente dit gebrek ervaren! Het ontbreken van het **creatief-visionaire** type broeder of iemands invloed op dat punt, leidt tot stilstand in een gemeente. Het ontbreken van een **coördinerend-delegerend** type komt tot uiting in een gebrek aan vermogen om tot beslissingen te komen en in ontmoediging. Zonder een type gericht op **toepassing** en **aktie** worden veel zaken goed en instemmend besproken, maar gebeurt er tenslotte weinig. Als het **pastorale** type zwak is neigt het leiderschap om los te gaan staan van de gemeente, en zonder de invloed van het **kwaliteitscontrole** type kunnen te snelle en daardoor foute beslissingen worden genomen of kan het zijn dat de gemeente populaire trends volgt en verder van de Schrift afraakt.

Zodra de leidende broeders zich bewust worden van een hiaat in hun team, kunnen ze in gebed God vragen om deze gaven aan te vullen en intussen proberen om dit gemis zo goed mogelijk te compenseren en een gezond evenwicht in het leiderschap te herstellen.

4. Twee voorbeelden

In de leiding van een plaatselijke gemeente kan – bijvoorbeeld – een **creatief-visionair** type broeder ontbreken. Er wordt dan een gebrek gevoeld aan iemand die nieuwe ideeën genereert, die oplossingen aangeeft voor een hardnekkig verschil van mening, die het formuleren van lange termijn doelen stimuleert, die gelegenheden en originele mogelijkheden ziet, die enthousiasme en nieuw leven brengt. Wat kun je hieraan doen? Probeer goede ideeën uit andere gemeenten aan te passen en over te nemen totdat een creatief-visionair type in zicht komt. Communiceer meer met de broeders en zusters en probeer zo creatieve ideeën op te doen. Dit kan door een open forum, een enquête of persoonlijke gesprekken. Misschien kan een creatief-visionaire broeder uit een andere gemeente een weekend worden uitgenodigd, vooral om te luisteren en visies en ideeën te delen.

Soms ontbreekt in het leidende team iemand die zich toelegt op '**kwaliteitscontrole**'. Misschien voltrekken veranderingen zich te snel in een poging om succes te kopiëren, of worden belangrijke bijbelse veranderingen opzijgeschoven onder het mom van 'trouw aan de traditie'. Het leiderschap lijkt zo'n lastig type te missen dat overal een vraagteken achter zet, dat het besluitvormingsproces vertraagt om tot een bijbels resultaat te komen, of dat hamert op een bijbelse verandering totdat het gebeurt; iemand die het team voortdurend er aan herinnert dat ze trouw moeten zijn aan de Bijbel. Wat moeten we in zo'n geval doen? Tot dit type 'opduikt' is het wijs om heel bewust geen belangrijke beslissingen op een haastige manier te nemen. Het kan goed zijn om in zo'n situatie belangrijke beslissingen een meer tijdelijk karakter te geven en definitieve besluiten uit te stellen tot een volgende vergadering. Hierdoor komt er meer tijd voor studie van de Schrift, nadenken, gebed en het inwinnen van meer advies.

Conclusie

Meervoudig, godvruchtig, volwassen en mannelijk leiderschap werd gepraktiseerd en onderwezen in de apostolische gemeente. Maar door God bedoelde zegeningen van meervoudig leiderschap spreken niet vanzelf. De doelmatigheid van een meervoudig leiderschap zal worden bevorderd als leidende broeders meer als een team functioneren, waarbij iedere broeder beseft wat zijn eigen bijdrage is, en die van de anderen. Samen zullen ze proberen voor ontbrekende gaven aanvulling te zoeken om zo tot een evenwichtige leiding te komen. Laten we niet vergeten dat de dag zal komen waarop we voor God zullen staan en rekenschap zullen geven van hoe we zijn gemeente hebben geleid (Hb 13:17). Onze gezinnen, de plaatselijke gemeente, de niet-kerkelijken en de volgende generatie zullen allen voordeel ondervinden van verbeteringen die wij maken. Dat is werkelijk de moeite van het proberen waard!

Philip Nunn
Juni 2001
Londen, UK

Vertaald door:
Anton de Jager

Bron: www.philipnunn.com