

LEIDERSCHAP IN EEN TIJD VAN VERANDERING

Terry Virgo

Als alles beheerst wordt door voorspelbaarheid en routine, wordt er van leiderschap weinig deskundigheid gevraagd, maar in een tijd van verandering wordt het leiderschap meer dan ooit op de proef gesteld! Een leider zou per definitie gevolgd moeten worden door mensen; anders is hij of zij helemaal geen leider. John Maxwell zegt: 'iemand die denkt leiding te geven terwijl niemand hem volgt, maakt slechts een wandeling'. Het kan zijn dat jij een leidersfunctie hebt gekregen, toch wil dit alleen maar zeggen dat je nu in een context bent geplaatst waarin de gave van leiderschap getoetst en manifest kan worden. Echt leiderschap wordt bewezen wanneer mensen vol vertrouwen hart volgen.

Een dergelijke kijk op leiderschap staat in contrast met de verwachting die velen in de huidige kerk hebben; vaak worden herders vooral beschouwd als bijbelleraars die tegelijkertijd ook aandacht schenken aan ieder probleem dat zich maar voordoet in de kudde. Hun voornaamste doel is om te ontdekken wat de consensus is bij de mensen die zij leiden, of welke opvattingen de meerderheid erop na houdt, om die vervolgens te bevorderen. Dit maakt hen eerder volgelingen dan leiders! Charles Simpson beschreef eens een man die werd voortgesleept door een grote hond. Er werd aan hem gevraagd 'Waar ga je met die hond heen?' De man in kwestie antwoordde vervolgens, 'Ik ga daar waar hij heen wil!'

De bijbelse opvatting van leiderschap vormt daarmee een scherp contrast. In de Bijbel lezen we voortdurend hoe door God uitgekozen leiders Hem ontmoeten en opdrachten van Hem ontvangen. Mozes, Gideon, en Jeremia aarzelden om de leiding op zich te nemen, maar hun beperkingen maakten plaats voor het overweldigende bewustzijn dat God op hen beslag had gelegd ter wille van Zijn soeverein plan. Samen met de roeping komt een opdracht of een visie die vervuld moet worden. Paulus getuigt dat hij tijdens zijn hele leven het hemelse gezicht (Hand. 26:19) niet ongehoorzaam is geweest. Zijn leven achtte hij van weinig waarde, als hij de bediening die hij van de Heer ontvangen had, maar zou mogen vervullen (Hand. 20:24). Koning Saul daarentegen getuigde, 'Ik heb gezondigd (...) maar ik vreesde het volk en ik heb naar hen geluisterd' (1 Sam. 15:24).

Toen echte leiders zoals David, Nehemia en Gideon zichzelf toewijdden aan hun roeping, werden anderen aangetrokken door hun visie. Echt leiderschap bestaat uit de bekwaamheid volgelingen te verwerven en een echte leider is een leider die door anderen graag en vol vertrouwen wordt gevolgd.

Leiderschap leidt onlosmakelijk tot spanning in die zin, dat het je meeneemt naar de toekomst. Het hart van een leider is daar eigenlijk al. Hij leeft in het spanningsveld tussen het heden en de toekomst. Het hart van Abraham werd gegrepen door een visioen van de stad van God, en wel zo krachtig dat het hem dwong Ur te verlaten. We kunnen ons voorstellen dat op het moment dat Abraham zijn tent opzette in de woestijn, Sara hem vroeg, 'Waar is die stad die jij beweert gezien te hebben?' Zij woonden in een tent omdat Abraham een stad had gezien!

Op dezelfde manier werd Mozes gegrepen door de zekerheid van een land vloeiende van melk en honing, maar ondertussen moesten twee miljoen mensen het iedere dag met manna doen! In dergelijke tijden wordt leiderschap aan een diepgaand en nauwkeurig onderzoek onderworpen. Is die man echt zo betrouwbaar dat ik hem volgen kan? Als zulke vragen aan de orde komen, waar letten mensen dan werkelijk op?

1. Persoonlijke godsvrucht

Leiderschap is geworteld in integriteit. De mensen zullen (terecht!) letten op je levensstijl, op zoek naar een overeenkomst tussen woord en daad. Wanneer je oprecht bent en de waarheid lief hebt en dat demonstreert door te doen wat je belooft en wanneer je trouw bent in grote en kleine dingen, zal dat op jouw rekening als leider als een tegoed worden bijgeschreven. Mensen kijken naar de manier waarop je omgaat met je vrouw en je kinderen; hoe loyaal je bent aan je vrienden; hoe snel je geneigd bent om te mopperen of om niet loyaal te zijn. Ben jij in de eerste plaats een charismatisch showfiguur of ben je integer en consequent, is dat de grond waarop je staat? Juist het gedrag van een echte leider brengt tot uitdrukking welke persoonlijke waarden en welke persoonlijke overtuiging er in zijn leven de boventoon voeren.

2. Consequente toewijding aan de visie

Mensen zijn benieuwd hoe jij reageert wanneer er tegenslagen en hindernissen zijn met betrekking tot jouw visie. Geef je snel het ene project op ter wille van een ander? Verandert teleurstelling op korte termijn je oorspronkelijke bedoeling? Blaast de koude wind van kritiek je uit de koers? Kunnen de mensen je vertrouwen als het gaat om hun liefde, hun tijd, hun energie en hun geld? Wordt hun eigen verlangen en visie vervuld als zij jou volgen? Of ben je vandaag aanwezig en morgen vertrokken?

3. Persoonlijke betrokkenheid

Leiderschap draait nooit alleen om woorden. Leiders moeten handelen. Ben jij iemand die mensen professioneel aanspoort, maar uiteindelijk zijn eigen handen niet uit de mouwen steekt of loop je als leider voorop? Mensen luisteren naar wat je preekt, maar nemen jouw gedrag als voorbeeld. Wanneer je de kerk oproept tot gebed, ben je er dan helemaal in betrokken, leid je het met geloof en toewijding of zijn andere zaken in jouw ogen belangrijker, zodat je er uiteindelijk niet bij kunt zijn?

Als jij de kerk dringend verzoekt om grote sommen geld te geven, zie je het dan alleen maar als jouw taak om het geloof van de mensen op te wekken zodat zij royaal zullen geven, of breng je zelf ook offers? Leiders moeten zich volkomen vereenzelvigen met dat wat er gaande is. Koning David riep niet alleen de mensen op om een tempel te bouwen, hij liet duidelijk weten, dat ook hij zijn eigen financiële hulpbronnen rijkelijk ter beschikking stelde voor zijn visie (1 Kron. 29:3).

Wanneer jij mensen aanmoedigt om met hun hele hart te aanbidden, ga je dan zelf naar God toe en word je door de aanbidding in beslag genomen? Of blijf je steken in je herderlijke taak, let je op de mensen zonder gevoelig te zijn voor de Heilige Geest? Lofprijingleiders zouden zelf helemaal in beslag genomen moeten worden door God en het verder aan de mensen over moeten laten of zij hun leiding willen volgen. Richt je niet op mensen die niet direct deelnemen aan de lofprijzing en probeer geen aanbidding af te dwingen!

Wanneer in het gemeentelven een belangrijk nieuw project geïntroduceerd wordt, zoals bijvoorbeeld de Alpha cursus, dan zouden de leiders de taak niet direct moeten delegeren. Zij zouden erbij betrokken moeten zijn, anders zal men hieruit opmaken dat dit niet iets is wat echt centraal staat in de visie van de kerk en zodat men de neiging heeft zich afzijdig te houden. Gideon gaf leiding en ging voorop. Zijn strijdkreet was: 'Let op mij en doe als ik'. Dat is bijbels leiderschap.

4. Houd woord

Wanneer jij je mensen iets belooft, doe je dat dan ook? Onzorgvuldige, niet nagekomen beloften verzwakken de kracht van het leiderschap en het veroorzaakt cynisme in de gelederen. Er schuilt grote kracht in de openbare belofte van een echte leider. Nonchalant uitgesproken woorden en beloften die makkelijk aan de kant worden geschoven, ondermijnen het leiderschap.

5. Besluitvorming die de toekomst in het heden trekt

Wanneer een leider nadenkt over zijn visie en in zijn gebeden de toekomst in ogeschouw neemt, moet hij beslissingen nemen die tot gevolg zullen hebben dat er dingen verdwijnen die voorheen belangrijk waren. Je moet onderscheiden wat niet langer relevant is en dat vervolgens opgeven. Dat kan erg pijnlijk zijn. Wie had ooit gedacht dat God van ons zou vragen om Stoneleigh op te geven? Als er iets opgegeven moet worden, betekent dat gewoon dat God het niet langer op prijs stelt.

Geef creatieve denkers de ruimte. Als je creatieve mensen inperkt, beschadig je hun intuïtieve gave; wanneer je echter loyale creatieve denkers in je gelederen hebt, geef ze dan bewegingsruimte voor hun gave en doe je voordeel met de nieuwe visie en het profetisch inzicht dat zij kunnen brengen. Revolutionaire ideeën kunnen andere mensen angst aanjagen, maar als leider zou je degenen die echt profetisch inzicht gekregen hebben, op waarde moeten schatten, vooral wanneer zij de flair hebben om doorbraken te bewerken. Een leider zou creatieve mensen moeten beschermen tegen administratieve regels die hen gemakkelijk kapot kunnen maken. Een echte doorbraak is zelden het resultaat van consensus en commissies. Koester en bemoedig daarom de mensen die daadwerkelijk de gave hebben om vernieuwing te brengen en frustrer en formaliseer hen liever niet.

6. Blijf de visie herhalen

Ga er niet van uit dat iedereen zich de visie volkomen heeft eigen gemaakt, wanneer je die één keer onder woorden hebt gebracht. Blijf je visie herhalen in termen die de mensen helemaal kunnen begrijpen en waarin zij zich kunnen vinden. Gun mensen de tijd om zich de visie eigen te maken. Help hen om te ontdekken waarom jij er zo enthousiast over bent en waarom jij erin gelooft.

7. Volgelingen bepalen het succes van een leider

De realiteit is dat degenen die volgen het meeste werk verzetten. Het zijn allemaal vrijwilligers en zij geven jouw droom integriteit. Zonder volgelingen die uiteindelijk jouw visie verwezenlijken, zal er niets in vervulling gaan. Veel van jouw leiderschapsgaven, moet je daarom ten dienste stellen van degenen die je volgen. Praktisch alles wat jij bereikt, wordt door overtuigd en liefdevol teamwerk tot stand gebracht.

In een tijd van verandering zijn je relaties van cruciaal belang. Houden de mensen die jij dient echt van je en vertrouwen zij je werkelijk? Weten zij dat jij er voor hen bent, dat je in hen gelooft, dat je God dankt voor wie ze zijn en dat je genade voor recht laat gelden?

Zo zal ook de manier waarop jij leiding geeft jouw mensen inspireren. Geef niet alleen informatie over veranderingen, maar wek ook de motivatie daartoe op. Het volk van God moet zich eigen maken wat God wil doen. Diep in hun hart willen ze het plan van God vervullen. God geeft de gave van leiderschap om mensen op te wekken tot het nemen van stappen in de goede richting. Zonder motiverende gaven kunnen de mensen lauw worden of moe. De geestelijke gave die anderen opwekt tot geloof is geweldig!

Mensen willen weten of zij de verlangens van hun eigen hart kunnen vervullen door jou te volgen. Zij willen hun persoonlijke bestemming vervullen; jouw leiderschapsgave kan dat voor hen mogelijk maken.

Wanneer mensen aangespoord worden om op onbekend terrein nieuwe stappen in geloof te nemen, is in het leiderschap de gave om aan te sporen van enorm belang. Je moet dit niet verwarren met een poging om onwillige mensen tot iets te dwingen, het heeft veel meer van doen met het motiveren van mensen door genade en visie.

8. Neem de tijd en wees duidelijk

In een periode van grote veranderingen is het belangrijk duidelijk te communiceren waarom jij wilt dat de kerk een zekere actie onderneemt. Zo kan het bijvoorbeeld voorkomen dat God tot je gesproken heeft door profetie en verhoorde gebeden en dat bepaalde ontwikkelingen al hebben plaatsgevonden. Nu is het de taak van de leiders om dit aan de kudde over te brengen. Op dergelijke momenten is het belangrijk dat je de mensen duidelijk uitlegt wat in alles een vaststaand feit is, wat het risico inhoudt, wat geloof vraagt en wat de prijs is. Het is van groot belang dat mensen uitgenodigd worden om vragen te stellen. Het is niet goed om een geest te creëren waarin mensen de leiders geen vragen durven te stellen. Wacht je voor een context waarin vragen duidelijk niet welkom zijn door de leiders en beschouwd worden als een teken van gebrek aan onderdanigheid.

Als jij een seizoen van veranderingen voor de boeg hebt, houd de mensen dan voortdurend op de hoogte. Rapporteer over de voortgang en over een nieuwe definiëring van onderdelen van de visie.

9. Oproep tot gezamenlijk geloof

Wanneer je mensen in een fase met grote veranderingen brengt, laat dan geen dingen open; breng hen tot volledige deelname. Geef duidelijk aan welke stappen zij kunnen nemen om aan te tonen dat zij zich er werkelijk mee verbonden weten, zodat de hele kerk het gevoel krijgt samen onderweg te zijn. Je komt niet vooruit wanneer er eindeloos onderhandeld wordt. Op een bepaald moment moet er openlijk en gezamenlijk een plan worden geaccepteerd. Zonder goed omschreven doelstellingen en vastomlijnde stappen die aantonen hoe mensen zich kunnen toewijden, kan het zijn dat jij wel voorop rent maar niet zeker weet of je wel gevolgd wordt. Wees geen gangmaker die zo ver voor de hardlopers uit rent, dat zij geen moeite meer doen om bij te blijven. Zij moeten in staat zijn je bij te houden, zodat je echt samen de race loopt.

10. Omgaan met negatieve reacties

In tijden van verandering komen er vaak negatieve reacties naar boven. Wanneer dat het geval is, hoed je dan voor stoerdoenerij. Het is niet bijdehand wanneer je een houding aanneemt van; 'ik heb het ze even netjes gezegd. Ze vonden het wel niet leuk, maar ik heb het ze goed laten weten!' Soms heb ik leiders op die manier horen spreken en ik ben er niet van onder de indruk – net zo min als hun volgelingen, denk ik. Bekijk de zaken door hun ogen; jij kunt hun het gevoel geven dat verandering hun vijand is, of erger nog, dat jij dat bent!

Het is nodig dat leiders een mate van kwetsbaarheid aan de dag leggen die eerder aantrekt dan afstoot. In een dergelijke setting begint het vertrouwen van onzekere en angstige volgelingen te groeien. Dwang produceert geen leven. Klonen kun je forceren; echt leven in al haar fasen van experimenteren, fouten maken, moed verzamelen en ontdekkingen doen, kun je echter niet forceren. Jezus was een uitmuntend leider, Hij liet ruimte voor het maken van fouten terwijl Hij eveneens aanmoedigde tot steeds groter succes.

Verandering kan angst oproepen, wat in het spuien van kritiek tot uiting kan komen. Bijvoorbeeld de vrees dat de leiders alle dingen die er mee te maken hebben, niet goed doordacht zouden hebben. Het is mogelijk dat men niet op de hoogte is van alle beschikbare informatie en dat men niet de opwinding ervaren heeft van het aanwezig zijn in de leidersbijeenkomst, waar God sprak en zijn wil bekend maakte.

Een goed leider zal tijd uittrekken om de visie en het daarbij behorende proces te herhalen, om zo de mensen die bang en aarzelend zijn, te winnen, door aan te tonen hoe andere mogelijkheden zijn onderzocht en waarom dit besluit werd genomen. Vergeet niet dat verandering zonder een zekere continuïteit tot chaos leidt.

11. Wees niet ontmoedigd

Ontmoediging is een machtig wapen van satan en iets wat door leiders overwonnen moet worden. Tegenstand kan zware ontmoediging teweeg brengen. Verander je richting niet om kritiek te vermijden, want je zult de weg kwijtraken. Wees op je hoede en ga niet in op de zogenaamde 'vloedgolf' van meningen waar je tegenaan loopt. Onderzoek of er werkelijk sprake is van tegenstand en probeer daar een eerlijk antwoord op te geven. Zorg ervoor dat er geen mentaliteit ontstaat van 'wij en zij'. Breng de dingen altijd in het licht. Wanneer je ontdekt dat er 'een leider van de tegenpartij' is, probeer voor hem of haar dan licht te werpen op de zaak. Beschouw hem niet als je persoonlijke vijand en probeer hem niet in diskrediet te brengen.

Wanneer iemand werkelijk een houding aanneemt die tweedracht zaait in de gemeente en actief betrokken is in het werven van volgelingen, dan moet je dit echter als zodanig aanspreken en oplossen.

Als jij zelf fouten hebt gemaakt, geef dan niet iemand anders de schuld of draai niet om de zaak heen, maar neem je verantwoordelijkheid en bied je excuses aan, in het openbaar of persoonlijk, al naar gelang de ernst van de zaak. Toen wij in Brighton ontdekten dat de kosten van ons nieuwe gebouw plotseling escaleerden, heb ik in een preek op zondagmorgen verteld hoe ik mij persoonlijk kwetsbaar en verantwoordelijk voelde in dit alles. Ik bracht de hele zaak in het licht en gaf uitleg over de veranderingen en redenen waarom we toch verder gingen op de ingeslagen weg. Daarna waren we in staat om in vrede door te gaan.

12. Vervul je roeping

Visie is wel omschreven als 'een fascinerend beeld van een wenselijke toekomst die ons aanzet tot daden'. Wees altijd gehoorzaam aan de visie die God je gegeven heeft en leid de mensen die God je gegeven heeft met godvrezende integriteit naar Zijn bestemming.

Oorspronkelijke titel: Leadership in a Time of Transition . Newfrontiers Magazine . volume 2 . issue 01 . november > january 2003