

# Autoriteit, gezag en macht

## de mens in zwakheid

Elk artikel wil een tikkeltje ondeugend en ongezoeten een aspect van ons christen-zijn belichten. Mentorschap, brandjes blussen, priori-tijd, training, verscheidenheid en eendracht passeerden al de revue. Het thema van autoriteit, gezag en macht weefde zich als een rode draad door de reacties. Soms een vies thema dat naar misbruik verwijst; soms zurig omwille van kapotte relaties of afgeleden bedieningen.

We nodigen u uit samen met ons voor de spiegel te staan...

## “Ik ben een God in het diepst van mijn gedachten”

Macht, gezag, autoriteit: het gaat over relaties tussen mensen. Samen met het gemeenschapsgoed werden die ontkleed toen Rousseau en latere filosofen een humanistische omkadering maakten voor de moderne “mens-zonder-God”. Deze filosofie infiltreerde het leven en voedde de oude zonde: de mens werd geacht alles te kunnen beheersen, inbegrepen de wereld en de omstandigheden om hem heen. Het worden de hoogtijdagen van het wetenschappelijk humanisme, pijnlijk arrogant verwoord door dichter Willem Kloos.

Steeds minder zag men de noodzaak mensen te leren zich aan te passen aan veranderingen. Kennis wordt dé sleutel. Individualisme wordt dé verpakking. Autoriteit maakt plaats voor macht. Beheersing en controle waarborgen de toekomst.

## Een illustratie:

Tot de vorige generatie bewees een leerling zijn deskundigheid door een meesterproef af te leggen. Hij kwalificeerde zichzelf daarmee als waardig en kundig ambachtsman. De West-Europese geschiedenis kent geen duidelijker voorbeeld van begeleiding en mentoring, van veelzijdigheid en van integrale vorming. De meesters leerden als ervaringsdeskundigen hoe men aan veranderende omstandigheden het hoofd kon bieden om te kunnen overleven! In zo'n werkomgeving krijgen creativiteit en innovatie vele kansen.

Het hoge niveau van bvb. kunst, economie of welvaart uit het verleden laat zien hoe autoriteit en gezag zich ten dienste van ontwikkeling stellen en er degelijke resultaten mee behalen.

Ook op het vlak van relaties hebben de opkomst van humanisme en de industrie diep ingegrepen in dit evenwicht. Autoriteit en gezag op grond van ervaring en kwaliteit werden uitgehold tot macht. Relaties werden gebetonneerd in hiërarchie, in een zij-en-wij, in bezitten of niet bezitten. Vanuit dat perspectief is de herhaalde uitbraak van een arbeidersbeweging, uiteindelijk uitmondend in het socialisme, niet echt verwonderlijk.

## Taken en werk organiseren

Deze “verlichte” ideeën laten werkwijzen ontstaan waarin taken worden opgedeeld. Een personeelslid of medewerker doet zijn of haar stukje van het raderwerk gesmeerd lopen. Een opzichter stemt alle radertjes op elkaar af. Functies worden nodig: mensen die denkwerk leveren, een beleid uitstippelen en dat vertalen naar controle over het “werk in uitvoering”.

Levenservaring en kwaliteit worden minder bepalend dan kennis. De vervangbaarheid van mensen wordt – nog meer door toenemende automatisering - een heikel thema. Autoriteit en gezag worden machtsinstrumenten om onbeheersbare chaos te vermijden. Controle holt vertrouwensrelaties uit.

## **De enige constante: alles verandert**

De Eerste Wereldoorlog schiet de arrogantie van het wetenschappelijk humanisme aan flarden. Einstein opent de relativiteitstheorie ook de deur naar de kwantumtheorieën. Alles is opeens betrekkelijk geworden... niets is nog absoluut zeker: geen waarheid, geen gelijk ... en dus ook geen God? Wat overblijft is de individuele mens, en die wordt wakker in een absurd bestaan, temidden van een losgeslagen wereld, met een steeds sneller ontwikkelende technologie.

Om anno 2006 in een bedrijf, groep of gemeenschap behoorlijke resultaten te halen, komt het er daarom op aan behalve het eigen bureau ook die van de medewerkers te kennen. Vanuit ieders specialisatie speelt men het beste tesamen in op een wereld, op mensen, op verwachtingen en gedragingen die ononderbroken veranderen. Communicatie wordt nog noodzakelijker.

Veranderingen in de omgeving springen vandaag van alle kanten tegelijk op ons af. Wie aan vaste werkverhoudingen en taakindelingen vasthoudt, verzeilt gemakkelijk in een nachtmerrie! Depressies, stress en burnout vertalen de moeite die we kennen om evenwichtig te functioneren in leven en werken.

## **Evangeliewerk anno 2006**

Kerken en christelijke organisaties nemen het evangelie als grondslag voor hun waarden en doelstellingen. Zonder uitzondering interpreteren we die grondslag doorheen de bril van onze tijd en onze cultuur. De historische schets hierboven helpt ons te begrijpen dat we als kinderen van onze tijd aan dezelfde tendensen onderhevig zijn.

Ook in het evangeliewerk zijn namelijk gezaghebbende mentors langzaam vergroeid naar naar leiders met macht, mogelijk vanuit hun positie. Dat helpt te begrijpen waarom christenen in gemeentes van elkaar verwijderd raken. Of waarom er geen mentors zijn. Of hoe het komt dat christenen macht tegenover elkaar gebruiken.

Controle en beheersbaarheid (of het gebrek daaraan!) is telkens het sleutelwoord.

## **Gods wijsheid en voorzienigheid**

God heeft in zijn wijsheid in een waardevolle strategie voorzien: een samenwerking die verschillende soorten taken op elkaar doet aansluiten. Rom 12 en Hand 6 illustreren hoe teams op veranderingen kunnen inspelen. Zelfsturende teams bestonden dus toen al, nog voor de term werd uitgevonden einde 20e eeuw!

Een zelfsturend team staat nog steeds in een structuur. Het werkt onder gezag, maar dat blijft beperkt tot een minimum. De teamleden krijgen immers ook de nodige toerusting om correct te kunnen functioneren en beslissen. Dat bouwt hun motivatie op. Resultaten tonen dat zelfsturende teams loyaal blijven in de vrijheid die ze krijgen. Ze bevestigen het vertrouwen dat in hen gesteld wordt.

Al enige jaren werkt men ook in de (internationale) evangeliewereld met zulke teams. De resultaten blijken uitermate positief te zijn:

- teamleden zijn beduidend meer gemotiveerd en actief betrokken
- ze zijn dieper toegewijd aan de opdracht
- er is meer liefde en aandacht voor dienstverlening en dienstbaarheid
- teamleden bewaken de waarden van de bredere organisatie beter
- kwaliteit gaat erop vooruit
- aanmoediging om te veranderen zorgt voor een creativiteitsexplosie
- deze teams zijn een effectievere kweekvijver voor nieuwe opkomende leiders

## **Wat heeft dit met autoriteit, gezag en macht in het evangeliewerk te maken?**

Waar bedieningen deze aanpak toetst, ziet men dat absolute leiders afstand doen van absolute macht... en dat zulke teams uitstekende resultaten halen met de gepaste autoriteit en gezag en ondersteuning. Ze doorstaan de meesterproef met glans!

## **Vlaams, evangelisch.... en absoluut**

Deze aanpak staat in schril contrast met de claims die we via de ABC-bediening uit gemeenten te zien en te horen krijgen.

Vooraf 1 Tim 5:17 wordt in stelling gebracht om aan te voeren dat God absolute macht zou gegeven hebben aan leiders van Zijn gemeente. Enkele bemerkingsen bij dit standpunt:

- Allereerst staat het vers in een context over het vrijstellen van een bediening – door verloning (niet muilbanden) en door deugdelijkheid (klagers niet ongerechtvaardigd voortrekken).
- Alleen in het Oude Testament, ten tijde van het koningschap in Israël en Juda is prake van absolute macht. Dit is juist niet wat God wil (vanaf 1 Sam 8). De zonen van Samuël gaven de aanzet en het leidde tot nog meer machtsmisbruik – ondanks Gods waarschuwing.
- De Enige Koning met absolute autoriteit en macht is Jezus. Zijn voorbeeld vanuit zijn ultieme autoriteit, zijn absoluut gezag en zijn verheven positie was .... dienstbaarheid. Deze Leider begint bij het wassen van voeten en eindigt via vormend onderwijs bij het kruis (cf. Joh.13 en volgende). Hij beloofde de Geest die ervoor zorgt dat Zijn onderwijzingen ter harte zouden genomen worden. (o.a. Joh 15-16).

Waarom dan absolute macht voor gemeenteleiders? Dat wordt het beste verklaard vanuit de noodzaak van onze tijd en cultuur, én altijd in relatie tot de gezondheid of de omstandigheden van een specifieke gemeente. Absolute macht veralgemenen snijdt dus geen bijbels hout. Eraan vasthouden bevestigt vroeg of laat in de gemeente, kring of groep wat al zo'n 80 jaar uit diverse onderzoeken blijkt:

- Het is vooral bepaald door iemands positie in een groep. Verander die positie, en de persoon in kwestie zal blijken vooral zelf behoefte aan die macht te hebben.
- Het leidt dikwijls tot demotivatie bij medewerkers.
- Het frustreert, bouwt geleidelijk weerstand op en leidt tot het uiteenvallen van de groep.
- Het vertaalt zich in bureaucratisch management: controlerend overheersen van de activiteiten.
- Het leidt tot dictatorschap en wordt niet onderbouwd met oprechte teamwerking.

Deze kenmerken komen we spijtig genoeg regelmatig tegen onder Vlaamse leiders en in het bijzonder als we problemen rond gemeentegroei analyseren. En niet altijd is men ontvankelijk om daarover open van gedachten te wisselen.

## **Kenmerken van dienend leiderschap**

Anderzijds kenmerkt dienend leiderschap zich als volgt:

- De leider staat onderaan de groep, kring of gemeente: hij/zij stuurt aan, maar vindt het belangrijk de teugels te kunnen doorgeven aan anderen die betrouwbaar zijn gebleken.  
(1 Kor 4:2, 1 Tim 3:11, 2 Tim 2:2, 1 Pet 5:12).

- Samen met de taak, stelt hij/zij vertrouwen in groeiende competentie. Hij ondersteunt, vormt en begeleidt zijn mensen namelijk met mentoring, coaching en discipelschap.
- De toets van de persoonlijkheid: behalve in gemeentezaken komt dienend leiderschap ook positief tot uiting in de beroepsactiviteit en blijken zijn leiderscompetenties uit harde feiten.
- Iemands autoriteit kan afgemeten worden aan groeiende medewerkers. Ze is motiverend, toerustend en werkt onafhankelijk van de omstandigheden en zonder manipulatie of druk.
- Het belangrijkste kenmerk: God schenkt dienstbare leiders het hart van hun medemensen en medewerkers.

Autoriteit, gezag en macht betekenen een worsteling voor elke mens – inclusief de christen. Die heeft wel het vermogen de zwakke en sterke punten te herkennen, en kan oprecht zoeken om Gods groeiplan samen met medestrijders vorm te geven – dat is het mentorschap en de coaching waarover we reeds eerder schreven, maar nu omkadert in een gemeente-groeiscenario.

Ware autoriteit staat daarom los van positie. Ze hoeft geen macht uit te oefenen. Ook in België ligt de sleutel voor Christusgericht evangeliewerk in dienstbaarheid aan de naaste, in toerusting tot dienstbetoon (Ef.4 en volgende), in een persoonlijk groeiplan en in onderlinge zorg en toezicht vanuit de gemeente (Uitsmijter apr.'06).

## **Laten we eerlijk zijn!**

De getuigenissen over farao die de confrontatie met God aanging; over Simson die zich had te bekeren van arrogantie; over de zonde van Aäron; over Saul die steeds verder verstrikt raakt, enz. Genoeg voorbeelden uit de bijbel dringen aan op zelfonderzoek, op bekering en onderlinge verantwoording, op werkstructuren met groeipotentieel.

### **En er is goed nieuws: van machtsmisbruik kan je genezen!**

Simon de Tovenaar wilde de macht van de Heilige Geest van Petrus en Johannes afkopen, werd zwaar berispt .... en bekeerde zich. (Hand 8:18 en volgende)

Laten we dus de hand in eigen boezem steken en ons onderzoeken voor Gods aangezicht. Hij is genadig. Mogelijk geeft God de opwekking die het Koninkrijk van God laat doorbreken!

Voel u vrij om te reageren op hetgeen u leest. U mag van ons steeds een antwoord verwachten op uw vragen en bemerkingen.

---

**Herman Heyman, juni 2006**

uit "Evan-Assistance" (Nieuwsbrief van ABC Ministries vzw)