

# Machtafstand in het Vlaams evangeliewerk deel (II)

## Wat is machtafstand (MA) ?

- De MA-index vergelijkt hoe in verschillende culturen ondergeschikte groepsleden zelf de afstand bepalen tegenover wie leiding (=macht) verpersoonlijken.
- Groepsleden met minder macht bepalen de machtafstand in de groep.
- Hoe minder macht, hoe afhankelijker men zich gedraagt.
- De MA-index toont verschillen tussen landen, culturen en regio's.

## Kenmerken in Vlaanderen?

- Vlaanderen scoort 39ste met 61 punten. De VS (57e met 40 punten) en Nederland (61e met 38 punten) scoren veel lager.
- Ouderen, docenten en leiders worden gerespecteerd wegens hun gezagsrollen.
- Opvoeding richt zich op afhankelijkheid van de kinderen van de opvoeders.
- Leiders en ondergeschikten verbinden zich emotioneel sterk met elkaar.
- De ideale chef is als een 'goede vader'.
- Groepsleden tonen extreme afhankelijkheid óf extreme onafhankelijkheid van overste(n).
- Voor leden hebben leiders absolute macht.

## Zichtbaar in kerken, gemeenten en organisaties?

- Gemeenteleden volgen leiders helemaal (of helemaal niet).
- In een conflict speelt iemand met een hoge MA snel op de persoon. Iemand met een lage MA richt zich eerder op de inhoud van een conflict.
- Identificeert een groepslid zich niet langer met een leider, dan ervaart dat lid de relatie als een toenemende persoonlijke bedreiging.
- Buitenlandse evangeliewerkers begrijpen door hun andere MA-achtergrond de Vlaamse MA dikwijls niet of te laat.
- (Buitenlandse) gemeentegroeimodellen houden geen rekening met culturele verschillen in MA tussen landen en/of regio's.
- De grotere Vlaamse MA beperkt de effectiviteit van sterke hiërarchische structuren.
- De grotere Vlaamse MA leidt gemakkelijk tot absolute gezagsopstelling en dus tot absolute meningsverschillen.

In het artikel van maart 2007 las u al over machtafstand (MA). Fris uw MA-kennis via onderstaand kader even op. Overdenk dan met ons een bekende barrière in het Belgische evangeliewerk.

## Machtafstand veronachtzamen = ongepaste risico's nemen

Alléén aan de top staan, is niet aantrekkelijk voor wie opgroeit in een cultuur met een hogere MA (zie kader). De top is eenzaam, met een ondankbare opdracht en verplichte dienstbaarheid ondanks onzekere relaties. Dat verklaart gedeeltelijk de terughoudendheid onder Vlaamse christenen om in een leidingpositie te stappen. Het is een van de redenen voor het gebrek aan voldoende Vlaamse leiders in het evangeliewerk.

Maar wat gebeurt er dan als in een groep met een hogere MA een leider wordt aangesteld met een achtergrond van lagere MA? In de meeste groepen, gemeenten of kerken vindt men ook informele leiders. Zij zoeken voortdurend bevestiging van hun leiderschap en gebruiken daarvoor alternatieve communicatiekanalen. Informeel leiderschap steunt uitermate op relaties. Dat hoeft niet verkeerd te zijn, zolang het informele verkeer maar steunt op integriteit en zich richt op het gemeenschappelijke doel.

Formele leiders met een lagere MA gebruiken echter een andere leiderschapsstijl dan waarmee men in een cultuur met een hogere MA vertrouwd is. Dikwijls gaat die stijl in tegen het informeel leiderschap. Als dit verschil in MA veronachtzaamd wordt, neemt het risico op machtsstrijd en partijenschappen sterk toe. Informeel leiderschap voelt zich dan gemakkelijk aangewakkerd om “ondergronds” te gaan.

Een uitputtend conflict is in de maak...

## **Bouwen ondanks verschillen in machtafstand: het kan!**

- Een structureel kader geeft formeel én informeel leiderschap zijn plaats. Duidelijke afspraken over een doel (een missie en visie) en de manier waarop dat bereikt wordt (strategie) brengen rust in de relaties.
- Kleinere groepen maken overleg en inspraak structureel mogelijk. Informele leiders krijgen bevestiging van betrokkenheid en waardering voor opbouwende bijdragen.
- Beklemtoon respect voor ieders eigenheid en mogelijkheden. Druk respect uit in daden (bvb. vergeving en verzoening, mentoring). Dit is het keurmerk van christelijke handel en wandel voor gemeenten, kerken en organisaties. (Ef.4: 16-18).
- Betrek iedereen door talenten te (laten) ontwikkelen via Vorming, Training en Opleiding (VTO). Biedt gelegenheid om met die talenten te werken. Bouw samen mogelijkheden om vaardigheden verder te laten groeien.
- Via persoonlijke leidersvorming op maat kan iemand behalve geestelijke volwassenheid ook sterk groeien in dienend leiderschap. Dit is een intensieve en meerjarige investering, maar een gemeente plukt er meer dan honderdvoudige vrucht van!
- Elke verantwoordelijke heeft VTO nodig in alle aspecten van teamwerk en projectwerk. De resultaten van deugdelijk christelijk rentmeesterschap zullen iedereen verrassen, én de ervaren machtafstand zal zich met-tertijd aanpassen aan bijbelse waarden.
- Vorming van het strategisch denken op langere termijn helpt macht en de afstand tot macht in dienst te stellen van een afgesproken doel. Uit een combinatie met de vorige punten groeit het vermogen om op een Godvrezende wijze krachten te bundelen.

**ABC wil helpen nadenken over effectief evangeliewerk binnen de Vlaamse cultuur. Behalve machtafstand is er ook sprake van: onzekerheidsvermijding; de wisselwerking maculiniteit-feminiteit; de wisselwerking individualisme-collectivisme en ten slotte de wisselwerking korte en lange termijn denken.**

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 2007**

uit “Evan-Assistance” (Nieuwsbrief van ABC Ministries vzw)