

Dagboek voor leidinggevenden

Dagboek voor leidinggevenden

Bijbelse inspiratie voor vergadering en stille tijd

Dick van Bodegraven



Buijten & Schipperheijn *Motief* - Amsterdam

Colofon

© 2012 Dick van Bodegraven

Eerste druk: 2012

Tweede druk: 2023

Derde druk: 2025

Omslagontwerp: Aperta, Jan Johan ter Poorten

ISBN 978-94-6369-341-7

Inhoud

Woord vooraf	7
Inleiding	9
1. Leiding geven vanuit je identiteit	17
2. Leiding geven vanuit de vruchten van de Heilige Geest	35
3. Leiding geven met Bijbelse waarden	47
4. Leiding geven vanuit de Tien Geboden	63
5. Leiding geven vanuit integriteit	75
6. Leiding geven aan jezelf	85
7. Leiding geven aan medewerkers	97
8. Leiding geven aan een organisatie	115
9. Omgaan met macht en gezag	131
10. Omgaan met veranderingen, weerstand en conflicten	147
11. Omgaan met succes en falen	161
12. Communicatie en marketing	173
13. Visie en strategie ontwikkelen	187
14. Plannen maken en organiseren	199
15. Uitvoeringskracht	207
16. Verantwoording afleggen	221
17. Gerechtigheid op de werkvloer	231
18. Authentiek leiderschap	241
19. Bijbelse vrouwen in een leidinggevende positie	257
20. De leidinggevende als voorbeeld	267
21. Valkuilen van een leidinggevende	275
22. Vorming van aspirant-leidinggevenenden	291
23. Leiding geven met wijsheid	309
24. De balans tussen actie en rust	323
Bijlage - In volgorde van de Bijbelboeken van het Oude en Nieuwe Testament.....	334

Woord vooraf

Met dit boek wil ik christenen bemoedigen die een leidinggevende positie hebben. Leiding geven is voortdurend leren en jezelf voeden. De belangrijkste voedingsbron is de Bijbel. De Bijbel is voor mij geen handboek dat op elk vraagstuk van leiderschap een antwoord biedt, wel een richtsnoer en leidraad voor ons dagelijkse handelen en onze belangrijkste inspiratiebron. Over veel facetten die bij het leiding geven horen, is praktische wijsheid te vinden in Gods Woord. Het is belangrijk om als leider thuis te zijn in de Bijbel. Het is een uitdaging om de boodschap van de Bijbel toe te passen op christelijk leiderschap. Het kan je helpen om voor jezelf te ontdekken waarin jouw wijze van leiding geven als christen anders en onderscheidend kan zijn. De Bijbel geeft je waarden en normen voor het verantwoord geven van leiding aan medewerkers. Het idee voor dit boek is ontstaan in mijn werk bij een christelijke zorgorganisatie. Ik open de managementvergaderingen met Bijbellezen en geef daarna enkele gedachten ter overdenking mee. Daarbij probeer ik een tekst te zoeken die te maken heeft met een belangrijk agendapunt op die bespreking. In de overdenking ga ik dan op zoek naar de betekenis van dit Bijbelgedeelte voor de wijze waarop we ons werk kunnen uitvoeren.

Als christen leiding geven doe je omdat je als christen iemand bent die vervuld is met Christus, de essentie van christelijk leiderschap. Dat geeft je een bijzondere verantwoordelijkheid en heeft gevolgen voor je handelen. Als je leiding geeft aan andere mensen heb je een positie waarbij je anderen tot voorbeeld bent in je wijze van leven en werken, in je houding en gedrag, in wie je bent, in je 'zijn'. Het is hierbij een uitdaging om als christen je leidersrol te verbinden met de Bijbel. Dit boek wil je daarbij helpen, als aanmoediging voor persoonlijk toerustende Bijbelstudie. Of voor gebruik bij het openen van een vergadering met het team van je organisatie, bedrijf of kerkenraad.

Al lezend in de Bijbel kom je tal van teksten tegen die lessen voor leidinggevers bevatten. Dit boek bevat een collectie hieruit en is zeker niet volledig. Het is een verzameling teksten die mij bijzonder aanspreken. In de afgelopen jaren heb ik ook geleerd uit boeken en artikelen van onder meer Stephen Covey, Paul Donders, Anselm Grün, Ben Tiggelaar en Jan-Willem Grievink. Organisaties die mij inspireerden, zijn de Reformatorisch Maatschappelijke Unie, het christennetwerk GMV, ForumC, Leadership en De Nieuwe Koers.

Het boek is ingedeeld in 24 thema's die ook in de managementliteratuur voorkomen. Zo kun je voor de opening van een vergadering zonder veel moeite een Bijbelgedeelte vinden dat past bij een belangrijk agendapunt. De inhoudsopgave maakt het je gemakkelijk te zoeken naar een thema dat je aanspreekt.

Elk thema bevat een bundel bijdragen; iedere bijdrage omvat de onderdelen titel, schriftlezing, kerntekst, overdenking en voor de verwerking een gespreksvraag, stelling, opdracht of gebedspunt. In de overdenking ga ik op zoek naar de betekenis van dit Bijbelgedeelte voor de wijze waarop je leiding kunt geven.

De teksten van de Bijbel komen uit de Herziene Statenvertaling. Waar ik als aanspreekvorm de 'hij'-vorm gebruik, doel ik daarmee natuurlijk ook op vrouwelijke leidinggevers.

Het is mijn wens dat dit boek eraan mag bijdragen dat mensen die als christen hun leidinggevende taak willen invullen, dit meer en meer gaan doen op een wijze zoals God dat heeft bedoeld, tot eer van Hem en tot heil van degenen aan wie leiding gegeven wordt. En dat de overdenking van de Bijbelgedeelten de leidinggevende stimu-

leert om geloof en leiding geven meer aan elkaar te verbinden.

Reacties van mijn medewerkers destijds bij Eleos hebben me ertoe aangezet dit boek te maken. Ik wil hen daarvoor bedanken. De studie die aan dit boek was verbonden, heeft mijn ontwikkeling als leidinggevende op een bijzondere wijze verrijkt. Ik heb veel geleerd van prachtige en authentieke leiders in de Bijbel.

Mijn dank gaat ook uit naar Guido Snee van uitgeverij Buiten & Schipperheijn, die in mijn concept een prachtig boek zag. In het bijzonder wil ik redacteur Machteld Siegmann bedanken voor haar begeleiding tijdens het schrijfproces. Haar steun en meedenken heb ik gewaardeerd. Bij de start van het schrijfproces, enkele jaren geleden, heeft Mathilde Koelewijn me redactioneel op weg geholpen. Dank je wel hiervoor. Ten slotte wil ik mijn gezin bedanken voor de tijd die ik 'afwezig' was en thuis achter de computer zat. Jullie hebben het mogelijk gemaakt dat ik dit project heb kunnen uitvoeren. Ik dank God voor alle leiding, kracht en wijsheid die hiervoor nodig was.

Dick van Bodegraven

Inleiding

Dit boek is ingedeeld in 24 thema's met een bepaalde volgorde. Om de thema's beter te begrijpen en de onderlinge samenhang te zien, geef ik van elk thema een korte omschrijving.

Het *eerste thema* gaat over leiding geven vanuit je identiteit. Leiding geven is een opdracht die je uitvoert. De wijze waarop je dat doet is uniek. Immers, jouw identiteit bepaalt wat je doet. Jouw identiteit legt het fundament voor je leiderschap. Een leidinggevende die zich christen noemt, is gericht op het Koninkrijk van God. Dat is je vertrekpunt. Het gaat erom dat je weet wie je als leidinggevende echt bent, wie je wilt zijn en hoe jouw medewerkers, jouw gemeenteleden of teamgenoten jou zien. Dat bepaalt je identiteit.

Een christenleidinggevende die belijdt dat zijn identiteit in Christus ligt, zal merken dat God bezig is zijn karakter te vormen. Dat is een levenslang proces. God wil dat je meer op Jezus Christus gaat lijken.

Waarom kun je dat zien en herkennen?

In de Bijbel worden deze kenmerken de vruchten van de Heilige Geest genoemd (*tweede thema*: Leiding geven vanuit de vruchten van de Heilige Geest).

Naast deze vruchten zijn er nog veel andere

waarden van waaruit je leiding kunt geven. Deze waarden zijn belangrijk, omdat ze bepalen hoe medewerkers en teamgenoten werken aan hun doel en toekomstbeeld.

Waarden zijn duurzame karaktereigenschappen, overtuigingen van het hart die een stevig fundament vormen. Succes in leiderschap is afhankelijk van hoe duidelijk waarden zijn beschreven, geordend en voorgeleefd door jou als leidinggevende (*derde thema*: Leiding geven met Bijbelse waarden).

Nog weer een andere beschrijving van waarden en normen vind je in de Tien Geboden. De geboden van God zijn heel confronterend en laten je zien dat je handelen als leidinggevende heel vaak op jezelf gericht is. Maar de geboden wijzen ook de weg die je juist wel kunt gaan en bieden perspectief. Wetend dat je de geboden, door de zonde, nooit zult kunnen houden, word je opgeroepen om er leiding uit te geven (*vierde thema*: Leiding geven vanuit de Tien Geboden).

Naast waarden heeft integriteit een belangrijke betekenis voor het geven van leiding. Integriteit is een begrip dat veel aspecten omvat. Het gaat erom dat er eenheid is in het denken, willen, voelen en handelen. En dat die eenheid te zien is voor God,

voor jezelf en voor je medewerkers of gemeenteleden. Dus dat je aan de buitenkant dezelfde bent als aan de binnenkant. Wie integer is, kan anderen bemoedigen in zelfvertrouwen, toewijding en ambitie (*viijde thema*: Leiding geven vanuit integriteit).

Wie aan anderen leiding wil geven, moet eerst leiding aan zichzelf kunnen geven. Je moet je gedachten, verlangens, behoeften en gevoelens kennen en ermee om kunnen gaan. Je moet weten door welke emoties jij je laat leiden. Je moet weten hoe jij denkt en wat een heldere manier van denken in de weg staat. Dat vraagt zelfkennis en zelfreflectie. Wie verantwoordelijkheid wil dragen, moet eerst zichzelf goed onderzoeken. Het vermogen om leiding te geven aan jezelf is bepalend om leiding te geven aan anderen. Zoals je leiding geeft aan jezelf, geef je leiding aan anderen (*zesde thema*: Leiding geven aan jezelf).

Leiding geven aan een organisatie, bedrijf of gemeente is een mooie opdracht; je bent gericht op de ontwikkeling en bloei van anderen. Je zult er zelf aan moeten werken dat je medewerkers of gemeenteleden vertrouwen in je hebben en jou als leidinggevende willen volgen. Het is belangrijk dat je investeert in een goede relatie. Vanuit

die relatie en vanuit dat vertrouwen kun je Christus aan de anderen bekendmaken door je wijze van leiding geven, door wie je bent en door wat je doet (*zevende thema*: Leiding geven aan medewerkers).

Je hebt een nog grotere verantwoordelijkheid als je leiding geeft aan meerdere teams in een organisatie, een directiefunctie hebt of als je een ambt in de gemeente bekleedt. Je bent op hoofdlijnen bezig met de strategie en de doelen van de organisatie. Je probeert te bereiken dat je tevreden klanten, tevreden medewerkers of gemeenteleden hebt en dat de organisatie of gemeente financieel en kwalitatief op orde is. Dat vraagt veel van je, je kunt je ook eenzaam voelen. Hoe zorg je ervoor dat je overzicht houdt, dat je het werk aankunt, dat je de goede koers houdt, dat je gecorrigeerd wordt? (*achtste thema*: Leiding geven aan een organisatie).

Als je leiding geeft, is omgaan met macht en gezag een belangrijk thema. In de Bijbel worden de woorden 'gezag' en 'macht' vaak samen gebruikt. Er is sprake van gezag als je iemand over jou de macht geeft, als je zijn macht aanvaardt. In een arbeidsrelatie vormt de medewerker niet het doel van het gezag, maar een middel om het organisatie-

doel te realiseren. Bij een gemeente hebben de ambten de functie het 'lichaam' van de gelovigen aan te sturen en te leiden. Het woord 'macht' heeft voor veel mensen een negatieve klank. Met macht op zich is niets mis, het gaat erom hoe je ermee omgaat. Dat is voor een leidinggevende een grote verantwoordelijkheid. Vaak wordt er op een mooie wijze met macht omgegaan. Helaas gaat het ook regelmatig mis. Beide situaties komen in de Bijbel voor (*negende thema: Omgaan met macht en gezag*).

In deze tijd zijn bedrijven, scholen en organisaties voortdurend in verandering. Dat geldt ook voor kerkelijke gemeentes. Het is voor een leidinggevende een grote uitdaging om medewerkers of gemeenteleden hierin mee te krijgen. Veranderingen beginnen altijd bij de leidinggevende zelf en zullen weerstand oproepen bij anderen. Wees eerlijk naar jezelf of jij geschikt bent om een veranderproces te leiden. Wees naar anderen eerlijk over de motivatie van veranderingen. Soms leiden veranderingen tot conflicten. Het zegt veel over het onderlinge vertrouwen hoe er met conflicten wordt omgegaan. Als leidinggevende mag je een cultuur bevorderen waarin meningsverschillen niet tot verliezers leiden; dan geniet iedereen een soort bescherming

(*tiende thema: Omgaan met veranderingen, weerstand en conflicten*).

Het laten zien van aantoonbare resultaten draagt bij aan het succes van leidinggevend. Het is wel essentieel hoe je er als leidinggevende mee omgaat. Schrijf je het toe aan jezelf of aan je medewerkers? Een leidinggevende die als leiderschapsstijl heeft dat hij zijn medewerkers dient, zal een succes altijd aan zijn medewerkers toeschrijven en hen in het zonnetje zetten. Bij fouten of falen rekent hij dit zichzelf toe en wijst hij niet naar anderen. Omgaan met invloed, succes en falen vraagt van een leidinggevende dat hij stevig in zijn schoenen staat, dat hij diepe wortels heeft. Naarmate een boom groter wordt, heeft hij grotere en diepere wortels nodig. Naarmate een mens meer invloed heeft, heeft hij meer wortels nodig in God. Dat geeft een goed fundament om gezond met succes en falen om te gaan (*elfde thema: Omgaan met succes en falen*).

Het gesprek tussen leidinggevende en medewerkers, tussen kerkenraad en gemeente is een belangrijke voorwaarde om samen tot een goed resultaat te komen. In de Bijbel is communicatie een belangrijk thema. In het spreken en in het luisteren ging het nog wel eens mis. Jezus gebruikte

gelijkenissen om de boodschap over te brengen.

Voor jou als leidinggevende is communicatie een belangrijk instrument om je doelen te bereiken en te werken aan de ontwikkeling van je medewerkers of de gemeente waarin je dient. Woorden en het gebruik van metaforen of beelden helpen om elkaar te begrijpen. Ook helpt het als je communiceert op een manier die zo dicht mogelijk bij je eigen karakter en identiteit blijft (*twaalfde thema*: Communicatie en marketing).

Het ontwikkelen van visie en een strategie behoort tot de kerntaken van een leidinggevende. Een leidinggevende die hier proactief mee omgaat en de anderen meeneemt in zo'n proces vertoont goed leiderschap. Opvallend is dat in de Bijbelse tijd leiders bezig waren met visieontwikkeling, zoals Jozef, Mozes, Jozua en Kaleb, Saul, Hizkia, Ezra, Paulus en de belangrijkste: Jezus. Zij staken veel energie en tijd in visieontwikkeling voordat de uitvoering ter hand werd genomen. Eerst is een vergezicht nodig, een uitzicht op het nieuwe en inzicht om er te komen (*dertiende thema*: Visie en strategie ontwikkelen). Daarna komt het uitwerken van de visie

en strategie in goede plannen en vervolgens het goed organiseren van het werk. Hiermee wordt je team toegerust voor de uitvoering. Hiervoor is een structuur nodig die het mogelijk maakt om goed samen te werken en de onderscheiden kwaliteiten van de medewerkers goed te benutten. Een goed plan maken mag tijd kosten. Een leidinggevende weet zijn medewerkers of gemeenteleden te motiveren en te inspireren. Hij neemt hen mee in zijn plannen en overtuigt hen van de doelen die bereikt moeten worden (*veertiende thema*: Plannen maken en organiseren).

Hoe realiseer je je doelen? In de praktijk van alledag wordt er veel bedacht en ontwikkeld en worden er veel plannen gesmeed, maar stukt het in de uitvoering. Er wordt niet geëvalueerd en niet geleerd. Vaak is er in een organisatie meer aandacht voor mensen die nieuwe projecten bedenken dan voor mensen die krachtig zijn in de uitvoering en het afmaken van de klus. Het is erg belangrijk dat er in elk team enkele van deze 'afmakers' zitten. Dit stimuleert de kwaliteit en maakt het mogelijk om te leren. Een leidinggevende die 'afmakers' waardeert en beloont, creëert een leer- en verbeterklimaat dat de efficiëntie en effectiviteit van de werkzaamhe-

den sterk doet toenemen (*vijftiende thema*: Uitvoeringskracht).

Leiding geven betekent: verantwoordelijkheid dragen voor medewerkers en hen dienen. Bovenal betekent het: verantwoording afleggen aan God. Als leidinggevende voer je niet alleen je leiderschapsopdracht goed uit, maar doe je in het bijzonder wat goed is in Gods ogen. Jij verantwoordt je voor Hem voor de wijze waarop je met al je medewerkers bent omgegaan. Rekenschap en verantwoording afleggen is voluit Bijbels. Geen verplichting, maar iets dat je graag wilt doen omdat je transparant en integer wilt zijn (*zestiende thema*: Verantwoording afleggen).

Je legt ook verantwoording af voor je ondernemingschap en de bedrijfsvoering van je organisatie. Is die duurzaam? Dan merk je dit aan het werkklimaat en de bedrijfscultuur. Het moet je gaan om het heil, de gezondheid en het welzijn van de medewerkers. Van de leidinggevende mag rust, werklust, vrede en duidelijkheid uitgaan, je stimuleert een werkklimaat waarin je medewerkers met liefde, zorgvuldig en rustig kunnen werken. Daarmee doe je hun recht. Een leidinggevende die in zijn omgang en stijl van leiding geven eerbied en respect opbrengt voor zijn medewerkers, maakt het

hun echt naar de zin (*zeventiende thema*: Gerechtigheid op de werkvloer).

In de wijze waarop je verantwoording aflegt, gerechtigheid betracht en leiding geeft, ben je uniek. Je bent authentiek wanneer je geen rollen meer speelt en niet meer beantwoordt aan de verwachtingen van je omgeving. Wanneer je steeds meer ontdekt wie je zelf bent, en jezelf trouw blijft. Zet het van je af dat je volmaakt kunt zijn. Bij God gaat het er niet om of je alles kunt; het gaat erom dat je beschikbaar bent voor Zijn dienst en dat je je talenten op authentieke wijze wilt inzetten in je werk in Zijn Koninkrijk (*achttiende thema*: Authentiek leiderschap).

Ik wijd een thema aan vrouwelijke leidinggevers in de Bijbel. In de Bijbel worden vele mannen genoemd die op een of andere wijze leiding hebben gegeven. Daarom komen in dit boek vooral mannen aan de orde. Ook in veel organisaties zijn het vooral mannen die leiding geven. Maar in meerdere sectoren, onder meer in de gezondheidszorg, zijn er ook veel vrouwen die op bekwame wijze leiding geven. Daarom noem ik een aantal vrouwen uit de Bijbel die een belangrijke leidende positie hebben gehad (*negentiende thema*: Bijbelse

vrouwen in een leidinggevende positie). Mensen die geroepen worden om anderen leiding te geven, hebben een positie waarbij zij anderen tot voorbeeld zijn in de wijze waarop zij als christenen leven en werken. Medewerkers letten veel meer op jouw gedrag als leidinggevende dan je zelf denkt. Dat geldt ook voor de woorden die je gebruikt. Je medewerkers kunnen daar een andere betekenis aan geven dan je zelf verwacht. Dat geldt ook voor de wijze waarop je omgaat met de werktijden, met de pauzes, met je declaraties. Ben je ook een voorbeeld in het nakomen van je afspraken, in het op tijd zijn, in het respect voor je eigen leidinggevende? (*twintigste thema*: De leidinggevende als voorbeeld).

Leiders worden in de Bijbel altijd geroepen, soms tegen wil en dank; zij dringen zichzelf niet op. Het besef geroepen te zijn om de ander te dienen is ook een tegenhanger van het gericht zijn op jezelf, van zelfdienend leiderschap. Een christen die leiding geeft beseft dat hij zelf afhankelijk is van God en van andere mensen en dat hij zich reken-schap moet geven van alles wat hij zegt en doet. Ondanks dat je dit weet, zitten veel aspecten van zelfdienend leiderschap in je hart. Er kunnen veel valkuilen zijn waar je zomaar in kunt stappen (*eenentwintigste*

thema: Valkuilen van een leidinggevende). In de Bijbel staan veel voorbeelden van leidinggevers die werden opgeleid. Bijzonder hierin zijn de vele mentorrelaties. Leidinggevers mogen groeien in karaktereigenschappen en in competenties en vaardigheden. Dit gaat stap voor stap, beginnend met leiding geven aan jezelf, via projecten leiden, naar leiding geven aan enkele medewerkers, leiding geven aan grotere teams, leiding geven aan een organisatie-eenheid. Leiderschapsontwikkeling vraagt veel tijd, de benodigde kwaliteiten heb je niet zo snel, het vraagt veel transpiratie en daarnaast ook inspiratie (*tweeëntwintigste thema*: Vorming van aspirant-leidinggevers).

Als leidinggevende heb je vooral wijsheid nodig en daarnaast mensenkennis en praktische kennis. Wijsheid is te omschrijven als de stappen op weg naar intellectuele, emotionele en geestelijke volwassenheid, die je als leidinggevende zet tijdens je levenslange leerproces. Deze stappen zijn nodig om de persoonlijke en professionele uitdagingen die je in je loopbaan tegenkomt, te overwinnen. Maar bij wie haal je wijsheid en hoe benut je die? (*drieëntwintigste thema*: Leiding geven met wijsheid). Het vierentwintigste en laatste thema gaat

over de balans tussen actie en rust. Voor een leidinggevende is voldoende actie meestal geen probleem, voldoende rust wel. Iedere leidinggevende kan zelf op de manier die het best bij hem past invullen hoe hij voldoende rustmomenten creëert. Aan het begin en het einde van een dag en op momenten tijdens de dag. Tijd om stil te worden, te ontspannen en tijd voor bezinning en contact met God door Bijbellezen, meditatie en gebed. Ook kan de rust bevorderd worden door op tijd te beginnen en op tijd te stoppen (ook met je gedachten). Wanneer er een goede balans is tussen actie en rust, bevordert je als leidinggevende een sfeer van rust, harmonie, vrede, vreugde en levenslust.

1

Leiding geven vanuit je identiteit

Jotham houdt ons een spiegel voor

‘Maar de olijfboom zei tegen hen: Zou ik mijn olie opgeven, die God en de mensen in mij prijzen, en zou ik weggaan om boven de andere bomen te zweven?’ (vers 9)

Gideon en zijn zeventig zonen richten over Israël. Dat gaat goed, tot Gideon sterft. Eén van Gideons zonen, Abimelech, doodt al zijn broers en laat zich door het volk tot koning uitroepen. Een van zijn broers, de jongste, weet echter te ontkomen: Jotham. Hij verzamelt het volk om zich heen en roept het ter verantwoording. Waarom scharen ze zich achter de moordzuchtige Abimelech?

Hij houdt een bijzondere toespraak; hij vertelt een soort fabel waarin de bomen het aanbod krijgen om koning te worden. Ze weigeren, gek genoeg. Ze hebben geen zin om hun bestaan op te geven, af te zien van het doel waarvoor ze gemaakt zijn. Ze vinden dat ze beter een vruchtdragende boom kunnen zijn dan een ontwortelde en zwevende koning. Een boom is niet gemaakt voor het koningschap!

Wat heeft dit verhaal ons te zeggen? Jotham maakt duidelijk dat iedereen even waardevol is, in welke positie hij zich ook bevindt. Iedereen kan op zijn eigen manier vruchtbaar zijn en zich zo gewaardeerd voelen.

Zo mogen we ook aankijken tegen onszelf, als leidinggevende, en tegen de mensen met wie we samenwerken. Wie stevig geworteld is in vruchtbare bodem, draagt vrucht en heeft eigenwaarde. Die is in staat vrucht te dragen en te genieten van de talenten van een ander.

Doe je dat niet, en streef je naar dingen die niet bij je passen, dan loop je het risico te gaan zweven, los te komen van je wortels. Dan raak je afgesneden van je levensbronnen en zet je anderen in de schaduw. Hoe kun je dan nog vruchtbaar zijn? Hoe kunnen anderen dan tot bloei komen?

De fabel van Jotham neemt leiderschap onder de loep. Ze waarschuwt tegen ontworteling, vervreemding en vruchteloosheid. Daartegenover staat het Bijbelse beeld van de wijnrank die geënt is op Christus. Als we Hem de leiding over ons leven geven, staan we stevig geworteld en zullen we vrucht dragen.



Vraag of God het je wil laten zien als je anderen in de weg zit bij hun functioneren.

David laat zich corrigeren

‘David zat tussen de twee poortdeuren, en de wachter ging het dak op van de poort bij de muur. Hij sloeg zijn ogen op, keek, en zie, er kwam een man aanrennen, alleen.’ (vers 24)

David was een echte leider. Hij had zich omringd met priesters, zieners, profeten en generaals. Bekwame, maar ook kritische helpers. In dit Bijbelgedeelte krijgen we een mooi beeld van hoe de samenwerking in dit leiderschapsteam verliep. Vooral tussen hem en Joab, zijn opperbevelhebber. David was een leider, Joab was meer een manager. Maar wel een die David verschillende keren een spiegel voorhoudt en hem corrigeert. Zo ook in de situatie die in dit gedeelte beschreven wordt. David heeft lang bij de poorten van de stad gewacht op boodschappers die komen vertellen hoe de oorlog is afgelopen. Dan hoort hij dat Absalom gestorven is. David raakt helemaal in de put, overmand door verdriet. Ook het volk is erdoor geraakt.

Maar dan zoekt Joab David op. Hij houdt David een spiegel voor en laat hem zijn eigen gedrag zien. ‘U bent de koning’, houdt Joab David voor. ‘Uw bevelhebbers, uw manschappen en uw volk hebben u nodig.’ David laat zich corrigeren en gaat naar de poort om het volk te ontmoeten.

David heeft als leider grote fouten gemaakt, maar hij beleed zijn fouten aan God en aanvaardde Zijn vergeving. We zien dat David als leider in staat was zijn leiderschapsteam richting, aandacht en vertrouwen te geven en feedback te ontvangen. Dat dit laatste belangrijk voor hem was, blijkt uit het feit dat hij een kritisch team om zich heen verzameld had, mensen die hem aanvulden waar hij tekortschoot.

Evenwicht in een leiderschapsteam is van groot belang. Maar veel belangrijker is nog dat er een vertrouwensbasis is om elkaar op fouten aan te spreken en feedback te ontvangen. Dat gebeurt vanuit liefde voor de ander. Je hebt wat voor de ander over en weet dat je samen sterker staat. Mensen hebben elkaar nodig om in balans te blijven.



*Bespreek (of denk na over) de stelling:
‘Als je geen kritische meedenkers in je team hebt zitten, heb je een zwak leiderschap.’*

Levenslessen van Naäman

‘Toen zei hij tegen hem: Ga in vrede.’ (vers 19)

De bevelhebber van het leger Naäman heeft het helemaal voor elkaar. Hij is de lieveling van de vorst, zijn leger is onoverwinnelijk, hij is schatrijk. Zijn huisgezin is op orde, knechten en dienstmeisjes te over. Maar dan komt de klap: hij is melaats. Een schijnbaar terloopse opmerking na de opsomming van Naämans successen.

Wat volgt, is een opeenstapeling van dilemma's. In de eerste plaats voor het Joodse dienstmeisje. Zal ze hem vertellen over Elisa? In de tweede plaats voor de koning van Syrië. Moet hij Naäman nu echt naar de koning van Israël sturen? In de derde plaats voor koning Joram, die Naäman niet kan genezen, maar dit niet durft te zeggen. Alleen de profeet Elisa lijkt niet te aarzelen. Zijn boodschap aan Naäman luidt: ‘Was u zevenmaal in de Jordaan.’ Dat brengt de knechten weer in een dilemma, en ook Naäman zelf. Zou dat echt helpen?

Naäman besluit Elisa's raad op te volgen en geneest. Gods genade wint het van zijn eigen ongeloof. Hij belijdt zijn geloof voor de mensen.

Met zijn wonderlijke genezing en zijn geloofsbelijdenis komt er wel een nieuw dilemma bij. Hij kan nu niet meer aan de

arm van de koning de afgodstempel binnengaan. Wat moet hij doen? Elisa zegt: ‘Ga in vrede.’

Wat moet Naäman nu met zo'n antwoord? Mag hij nu wel of niet naar de afgodstempel? Mag hij nu wel of niet buigen voor zijn koning? Hij krijgt alleen een wijze zegen mee. Ga in vrede. Doe wat je moet doen, laat wat je kunt laten. Leef op de plek waar de Heere je plaatst. Zo moet Naäman zijn levensweg gaan. Zo moet ook jij door het leven. Leiding geven aan je team, begeleiden van cliënten, beslissingen nemen, dilemma's oplossen, maar dan zo dat je vrede houdt tussen God en je ziel. Het gaat erom dat je weet wie je als leidinggevende echt bent, wie je wilt zijn en hoe je medewerkers jou zien. Dat bepaalt je identiteit. Identiteit zit in mensen, in jou en je medewerkers. Samen maak je de organisatie, bouw je aan je gemeente, bepaal je hoe je met elkaar omgaat en elkaar aanspreekt.



Welke zegen zou jij je teamleden willen meegeven?

Vier grootmoedige melaatsen

‘Toen zeiden zij tegen elkaar: Wij doen hier niet goed aan. Deze dag is een dag met een goede boodschap en wij zwijgen erover. Als wij wachten tot het morgenlicht, staan wij schuldig. Nu dan, kom, laten wij dit in het huis van de koning gaan vertellen.’ (vers 9)

Het verhaal in dit hoofdstuk is een prachtig voorbeeld van het gedrag van een Bijbelse figuur in crisistijd. Het gaat over vier melaatsen tijdens een hongersnood in Samaria. Om niet van honger om te komen, besluiten ze zich over te geven aan de Arameeërs, een tegenstander die in Israël veel ellende heeft veroorzaakt.

‘Wat hebben we te verliezen?’ redeneren ze. ‘Als we hier blijven, gaan we beslist dood’, zegt een van hen. ‘Als we ons aan de genade van de vijand overleveren, brengen we het er misschien levend af.’

Dan gebeurt er iets bijzonders. Als de melaatsen de vijandelijke stellingen bereiken, blijkt dat het leger zich heeft teruggetrokken. Hun verbazing wordt nog groter als ze zien dat ze enorme voorraden voedsel en spullen hebben achtergelaten.

En hier dwingt het handelen van de melaatsen bewondering af. Ze geven niet toe aan hun impuls zich vol te proppen, maar zeggen tegen elkaar: ‘Wat we doen is niet

goed. Dit is geweldig nieuws, en als we dat voor ons houden tot het licht wordt, raken we in de problemen.’ De melaatsen gaan terug naar de stad en roepen de poortwachter het goede nieuws toe. En door de grootmoedigheid van de melaatsen wordt binnen enkele uren de stadsbevolking, die op sterven na dood is, gered. De melaatsen hebben hun eigen belang ondergeschikt gemaakt en zich ingespannen om het volk van de hongerdood te redden. Dit bepaalt hun identiteit.

Als het goed is, hebben teamleiders dezelfde grootmoedige houding tegenover hun medewerkers. Wees gericht op het welzijn en de ontwikkeling van je medewerkers en maak je eigen belang ondergeschikt. Als christenleidinggevende bepaalt dit je identiteit.

Leiding geven is een opdracht. De wijze waarop je dat doet is uniek, want jij bent uniek. Uit jouw wijze van leiding geven blijkt wie je bent en wat je drijfveren zijn.



Wat is volgens jou kenmerkend voor een christelijk leider? Doe een rondje in de groep als je met anderen bent.

Het geduld van Nehemia

‘Het gebeurde, toen ik deze woorden hoorde, dat ik ging zitten en begon te huilen. Ik bedreef enkele dagen rouw, terwijl ik voor het aangezicht van de God van de hemel vastte en bad.’
(vers 4)

Nehemia is in ballingschap. Al twintig jaar. Dat zal niet gemakkelijk geweest zijn, maar toch zit hij niet bij de pakken neer. Hij dient aan het hof van de koning van Perzië als hoge functionaris; hij is schenker. Dan vertelt zijn broer Hanani hem over de verschrikkelijke omstandigheden en de rampspoed waarin zijn volk verkeert, en over de slechte toestand van Jeruzalem en de tempel.

Nehemia krijgt een droom. Hij wil de stad Jeruzalem herbouwen. Daarbij gaat hij niet onbezonnen te werk.

Het eerste wat hij doet is: bidden. Dag en nacht herinnert hij God aan zijn belofte en na een tijd van vasten en bidden krijgt hij zekerheid over zijn droom voor Jeruzalem. Hij vraagt God om hem te helpen bij zijn plan.

Nehemia heeft een sterke motivatie om naar Jeruzalem te gaan. Hij wordt geïnspireerd door de herinnering aan de mooie geschiedenis van Jeruzalem en Gods beloften rond die stad. Hij is betrokken op zijn

volk en op zijn taak. Toch ligt zijn eigenlijke motivatie dieper. Gelukkig maar. Want als het hem in de eerste plaats om zichzelf of om zijn volk was gegaan, zou hij zeer teleurgesteld zijn geraakt. Immers: hij trof een lamgeslagen volk aan (vers 3). Nee, zijn diepste drijfveer lag bij God. Hij doet deze klus omwille van Hem. Dat kun je opmaken uit zijn gebeden (vers 11). Alles komt in een ander licht te staan als God zelf je diepste motief is. Als je werk doet voor Hem. Het geeft ontspanning als jij je niet hoeft te bewijzen, maar als een Ander Zich door jou wil bewijzen. Nehemia leert ons hoe gebed, bewogenheid en overgave aan God de beste voorbereiding is voor de realisering van onze dromen.



Vraag God om geduld en rust om te wachten op het goede moment om in actie te komen.

Gods zegen relativeert

‘Een pelgrimslied, van Salomo. Als de HEERE het huis niet bouwt, tevergeefs zwoegen zijn bouwers eraan; als de HEERE de stad niet bewaart, tevergeefs waakt de wachter.’ (vers 1)

Een belangrijke taak van een leidinggevende is om visie en strategie te ontwikkelen en de koers van het team aan te geven en te bewaken. Deze Psalm laat zien dat ons succes niet enkel van onszelf afhangt. We hebben namelijk niet alles in de hand; alles wat we doen is afhankelijk van Gods zegen. Hij maakt alles mogelijk (vers 1). Uiteindelijk zijn niet jouw inzet en energie, jouw overwerk en jouw offers doorslaggevend. God geeft het (vers 2). Dit relativeert je positie als leidinggevende, maar biedt ook een geweldige kans. Vanuit de zegen van God en door op Hem te vertrouwen kun je aan de slag. Voor leiderschap heb je een duidelijke visie en een goed team nodig. Jouw visie moet gestalte krijgen in je daden. Je moet op een gegeven moment beginnen en niet blijven dromen. Leiderschap wordt pas zichtbaar als je daadwerkelijk iets doet. Als je plannen ontwikkelt, keuzes maakt en prioriteiten stelt. Als je je verantwoordelijk voelt en bouwt aan een goede teamgeest, en een omgeving schept die groei en creativiteit mogelijk maakt en aanwakkert. Maar ook als

je toezicht houdt op het functioneren en de procedures van de organisatie of gemeente. Belangrijker dan dat alles is dat je afhankelijk bent van God. Dat uit zich erin dat je gericht bent op harmonie en vrede; dat je alle medewerkers ziet zoals God hen ziet, en ernaar handelt. Dat je een voorbeeld bent voor anderen.

Dit relativeert ook je persoonlijkheid en je karakter, je sterke en zwakke eigenschappen. Wanneer het gezamenlijke en overstijgende belang centraal wordt gesteld, geeft dat zekerheid en zelfrelativering. Dan komt het praten en samenwerken met je concurrenten in een ander licht te staan (vers 7). Ieder mens wil iets zijn, zoekt erkenning. Bijvoorbeeld in zijn werk, in zijn hobby, in zijn status, in zijn betekenis voor andere mensen. Wat hij doet, bepaalt dan zijn identiteit. Voor een christen is het andersom. Zijn identiteit bestaat eruit dat hij zich afhankelijk van God weet. Dat is het vertrekpunt. Zo mag je aan de slag, in het vertrouwen dat Hij ons werk wil zegenen.



Bid of je alle medewerkers waaraan je leiding mag geven mag zien zoals God hen ziet, en ernaar mag handelen.

Herder of huurling?

‘Ik zal Zelf Mijn schapen weiden en Ik zal ze Zelf doen neerliggen, spreekt de Heere HEERE.’
(vers 15)

Wat is het verschil tussen een goede leider en een slechte? Volgens Ezechiël blijkt dat uit de intentie waarmee ze hun werk doen. De leiders met slechte intenties noemt hij huurlingen (vers 4-5). Het is hun werk om de schapen te weiden, maar dat doen ze helemaal niet goed. Ze verzorgen ze niet goed en hebben de kudde te veel ruimte gegeven, zodat ze verstrooid raakten. Vooral de zwakken moeten het ontgelden; ze worden door de huurlingen genegeerd.

Je zou zo’n huurling kunnen vergelijken met een leidinggevende die ongeduldig is, rusteloos of gespannen – en soms onverschillig. Hij reageert overal op en wordt snel boos. Hij ergert zijn team in plaats van rust te brengen. Hij schept eerder gevoelens van angst dan van vrede, hij maakt zijn medewerkers bang en irriteert hen. Misschien is hij afgebeeld – door anderen of door zichzelf. Op zijn beurt beult hij zijn medewerkers af. Net als hij moeten ze hard, sterk, snel, productief, onafhankelijk en altijd de beste zijn. Zijn medewerkers hoeven niet op steun of begrip te rekenen. In vers 7-16 spreekt de Heere de leiders van

het volk Israël aan als huurlingen die alleen maar zichzelf ‘weiden’. Ze eten het beste voedsel en hebben de beste kleding (van wol natuurlijk). Hun drijfveer is macht, aanzien en financieel gewin. Dat blijkt vooral als er moeilijkheden komen. Dan slaan ze op de vlucht en laten de schapen aan hun lot over. Voor God en zijn gebod om de ander meer lief te hebben dan jezelf, is geen ruimte. Het gaat hun om eigen gewin.

Deze geschiedenis houdt ons als leidinggevenden een spiegel voor en een vraag: met welke intentie ben je aan het werk en waar is het je om te doen? Hoe geef je leiding en ben je er voor je medewerkers?



Vraag of God je wil laten zien in welke mate je een huurling bent en of Hij je met Zijn Heilige Geest wil leiden om een goede herder te worden.

Daniël, de biddende leider

‘Toen Daniël te weten kwam dat dit bevelschrift ondertekend was, ging hij zijn huis binnen. Nu had hij in zijn bovenvertrek open vensters in de richting van Jeruzalem. Op drie tijdstippen per dag ging hij op zijn knieën, bad hij en dankte hij voor het aangezicht van zijn God, precies zoals hij voordien had gedaan.’
(vers 11)

De rijksbestuurders en de stadhouders zoeken een aanleiding om Daniël aan de kant te zetten. Ze vinden die in de gebedsgewoonte van Daniël: drie keer per dag bidt hij tot God. Ze krijgen koning Darius zover dat hij een wet ondertekent die Daniël verbiedt nog langer tot God te bidden. Een wet van Meden en Perzen; onherroepelijk dus. Als Daniël hoort dat de koning de wet heeft goedgekeurd, gaat hij zijn huis binnen om te bidden. Hij weet dat hij geen goede adviseur kan zijn als hij niet met God communiceert. Het gebod van de koning houdt hem niet tegen.

Het voorbeeld van Daniël inspireert ons wanneer we de balans kwijt zijn tussen ons werk en ons geloof. Daniël deed het goede bij een lastig dilemma; zijn primaire gehoorzaamheid aan God was tevens een keuze om het goede te zoeken voor de koning. Een christen heeft altijd een andere Leider.

Dat heeft fundamentele gevolgen voor hoe je leiding geeft. Dienend leiderschap betekent dat je God dient als jouw leider. Niet zozeer de mensen onder je.

We moeten de essentie van leiderschap niet vergeten: leiden, niet volgen. Dienend leiderschap betekent niet dat je niet mag opvallen. Dat deed Daniël ook niet. Hij kwam openlijk voor zijn overtuiging uit.

Kennen wij ook zo’n gedisciplineerd gebedsleven als Daniël? Daniël wandelde met God, en reserveerde tijd om met Hem te communiceren. Natuurlijk had hij het druk, net als wij. Het kostte hem zelfs een heel hoge prijs om zich aan zijn gewoonte te houden. Net als hij hebben we de discipline nodig om naar Hem te luisteren.



Naar wiens raad luister jij? Wat doe je als je van God niet direct duidelijkheid krijgt wanneer je een moeilijke keuze moet maken?

Eigenschappen van een christelijk leider (I)

‘Zalig zijn de armen van geest, want van hen is het Koninkrijk der hemelen.’ (vers 3)

De Bergrede kan gebruikt worden als gids bij de invulling van christelijk leiderschap. Hierin worden een aantal kwaliteiten en innerlijke persoonlijke eigenschappen beschreven die christenleidinggevendes kenmerken. Vers 3 en 4 van dit Bijbelgedeelte kan vrij vertaald worden met: ‘Zalig zijn degenen die van zichzelf weten hoe arm van geest ze in werkelijkheid zijn.’ Christelijke leidinggevendes zijn nederig. Zij hebben een realistische kijk op eigen vaardigheden en bekwaamheden, omdat ze weten dat ze die van God gekregen hebben. Leiders die ‘arm van geest zijn’, nemen geen verdedigende houding aan. Zij kennen hun eigen zwakheden en daarom kunnen ze zich open en kwetsbaar opstellen. Zij stellen constructieve raad van meerderen, collega’s en ondergeschikten op prijs. Zij beseffen dat samenwerking met anderen hen kan helpen te groeien. Nederige leiders zijn zich er ook scherp van bewust dat ook zij vaak tekortschieten in wat God van hen vraagt. Zij betreuren het dat zij zo vaak van Gods wegen afdwalen. Zij kennen hun eigen beperkingen, staan open voor kritiek en leren ervan. Ze weten dat ze

afhankelijk zijn van God, van hun meerderen, hun ondergeschikten en hun gelijken. Zachtmoedigheid is een direct gevolg van oprechte nederigheid. Terwijl nederigheid eigen zwakheid erkent, erkent zachtmoedigheid de kracht van vriendelijkheid. Een christelijke leidinggevende reageert met vriendelijkheid en zachtmoedigheid op mensen, niet met arrogantie en trots. Jezus en Mozes zijn voorbeelden van krachtige leiders die met zachtmoedigheid te werk gingen.

De gedachten van christenen moeten op recht en gerechtigheid gericht zijn. We worden geroepen om rechtvaardigheid in de praktijk te brengen. Christus geeft dat verlangen in je. Wanneer je dicht bij Hem blijft, heb je meer aandacht voor de zwakkeren in je organisatie en ontsla je minder snel je personeel. Je moet Christus dienen door je leven, door wat je doet, dus ook in de opdrachten die je geeft en hoe je met mensen omgaat. Ook een manager moet voor alle daden verantwoording afleggen.



Vraag of God jou wil helpen om meer op Jezus te lijken.

Eigenschappen van een christelijk leider (II)

‘Zalig zijn de barmhartigen, want aan hen zal barmhartigheid bewezen worden.’ (vers 7)

Barmhartigheid en vergevingsgezindheid gaan hand in hand. Als leidinggevend hebben we alle gelegenheid om barmhartigheid en vergevingsgezindheid te tonen. In de eerste plaats naar *onszelf* toe. We moeten veel beslissingen nemen, en bij gevolg zullen we veel fouten maken. We maken beoordelingsfouten waardoor we anderen kwetsen en moeten leren de vergeving van anderen en van God te aanvaarden.

In de tweede plaats naar *anderen* toe: we moeten begrip voor anderen tonen en bereid zijn mensen met wie we samenwerken te vergeven. Dat wil niet zeggen dat je verkeerde handelingen of een slechte uitvoering van het werk door de vingers ziet. We moeten daar zodanig op reageren, dat mensen bemoedigd worden. Dat ze bereid zijn van hun fouten te leren. Als wij barmhartig zijn ten aanzien van anderen, zullen zij dat ook ten aanzien van ons zijn.

Hoe meer je als leider op Christus gaat lijken, hoe reiner van hart je wordt. Je wordt steeds minder weifelend en je dagelijks gedrag zal steeds minder in tegenspraak zijn met je geloofsbelijdenis. Je wordt dan een consequente christen. Je handelt niet

alleen rechtvaardig als het voordeel oplevert, maar ook als het nadelig voor je is. Je handelt niet opportunistisch. Zuiverheid van hart wordt voor jou belangrijker dan de volgende promotie, belangrijker dan fouten of het feit dat die openbaar zullen worden. Naarmate je als leidinggevende groeit in het geloof, zul je een steeds betere vredestichter worden. Je zult eenheid, samenwerking en verzoening bevorderen. Bij een ernstig verschil van mening probeer je een oplossing te zoeken waarbij een ieder voordeel zal hebben. Je zoekt echter geen vrede tot elke prijs, ten koste van recht en gerechtigheid. De Bijbel roept ons op om te streven naar verzoening en samenwerking.



Besprek (of denk na over) deze stelling: ‘Rein van hart zijn is een onmogelijk ideaal.’

Wat is jouw fundament?

'Alles dan wat u wilt dat de mensen u doen, doet u hun ook zo, want dat is de Wet en de Profeten.' (vers 12)

Dit Bijbelgedeelte begint met een waarschuwing: oordeel niet! Hoe makkelijk heb je als leidinggevende al een oordeel over een medewerker klaar liggen! Jezus vraagt om je eigen leven onder de loep te nemen. Doe jij het zoveel beter dan de Farizeeën? Jezus is opgegroeid als timmermanszoon in Nazareth. Zijn vader Jozef heeft hem hoogstwaarschijnlijk het vak geleerd. Het is dus niet verwonderlijk dat Hij beelden gebruikt die met dat vak te maken hebben. Als je de splinter in het oog van een ander wel ziet maar niet de balk in je eigen oog, dan ben je een dwaas... Het is dwaas wanneer een leidinggevende de successen van het team op eigen conto schrijft, en fouten op het team afschuift.

Het tegenovergestelde van oordelen is: goede feedback geven. Dat is een belangrijke taak voor leidinggevers. Het vraagt van je dat je je eigen zwakheden kent, zodat je je nooit boven anderen verheven zult voelen. Dan zul je niet geneigd zijn anderen te veroordelen, je zult zelfs geen waardeoordeel over hen hebben. Je probeert anderen zo te behandelen als je zelf behandeld wilt

worden. De gulden regel uit vers 12 wordt dan de norm voor je gedrag. Wanneer het jou goed doet om gezien, geprezen en gewaardeerd te worden, dan moet je ook anderen prijzen en waarderen. Prijzen en waarderen sorteert met weinig moeite veel effect. Daar is aandacht en oplettendheid voor nodig. Een leidinggevende kan in zijn houding ten opzichte van de medewerkers laten zien wie Christus voor hem is en Hem zo bekendmaken. Een vraag die je jezelf regelmatig zou moeten stellen, is: denk ik dat de ander door mijn houding Christus kan leren kennen?



Wees een moment stil en stel jezelf de vraag: leert een ander door mijn houding als leidinggevende Christus echt kennen? Vraag vergeving voor situaties waarbij je anderen het zicht op Christus ontnam.

Je diepste motieven

‘Want ik weet dat in mij, dat is in mijn vlees, niets goeds woont. Immers, het willen is er bij mij wel, maar het goede teweeebrengen, dat vind ik niet.’ (vers 18)

Welke motivatie ligt er ten grondslag aan ons handelen? De Bijbel stelt nadrukkelijk dat we zelf verantwoordelijk zijn voor onze keuzes en ons gedrag. Vaak bestaat er een grote kloof tussen wat we weten dat goed is en wat we uiteindelijk doen. De apostel Paulus gaat zelfs zo ver dat hij zegt: ‘Als ik het goede wil doen, ligt het kwade mij bij.’ Ons hart kan door allerlei factoren om ons heen beïnvloed worden. Deze wetenschap ontslaat ons echter niet van onze eigen verantwoordelijkheid. Het commentaar van Paulus over de aard van de zonden levert een bijdrage aan de discussie ten aanzien van rechten en plichten in een organisatie. In onze arbeidscultuur hechten we veel belang aan motivatie. Gemotiveerde werknemers hebben een streepje voor. De Bijbel houdt zich niet exclusief bezig met theorieën over motivatie, maar zoomt in op de verlangens van ons hart: de kern van ons intellect, onze wil, onze emoties. Twee soorten mensen worden tegenover elkaar geplaatst: mensen die slaaf zijn van hun oude natuur met haar driften, hartstochten en begeerten

versus mensen die door Christus bevrijd zijn en een leven willen dat God behaagt. Paulus concludeert in dit Bijbelgedeelte dat hij niet altijd op zijn gevoelens en zijn reacties kan vertrouwen. Wél op de beloftes van God. Hij stelt ons in staat om onze persoonlijke gedachten en neigingen opzij te schuiven en te kiezen voor het goede. Dan zijn we altijd bereid iemand te helpen die niet in de positie is voor ons iets terug te doen. Dat is ware naastenliefde.



Welke gedachten en neigingen zitten jou in de weg om te kiezen voor het goede? Schrijf ze voor jezelf op en vraag God of Hij ze wil ombuigen naar Zijn wil.

Ijverige leiders

'hetzij wie bemoedigt, in het bemoedigen; wie uitdeelt, in oprechtheid; wie leiding geeft, met inzet; wie zich over anderen ontfermt, met blijmoedigheid.' (vers 8)

Alle vooruitgang is afhankelijk van ijverige leiders. Dat zie je door de hele geschiedenis heen. Toen er verzet moest worden geboden tegen onderdrukking en slavernij, toen regeringen omvergeworpen moesten worden, toen kerken vernieuwd moesten worden, toen grote sociale bewegingen opgericht moesten worden, verschenen er ijverige leiders op het toneel. Zij droegen de visie voor verandering over. Zij stroopten hun mouwen op, wijdden al hun energie aan de zaak en joegen met alles wat zij hadden hun droom na. Zonder ijver kom je niet ver. Vandaar dan ook de oproep van Paulus in vers 8: 'Geef leiding met inzet.' Leiderschap is een van de gaven die God door de Heilige Geest aan de gemeente heeft gegeven. Maar als christenleider laat je je ook in het maatschappelijk leven leiden door God. Je identiteit ligt niet in je leiderschap, maar in je christen-zijn. Jouw inspiratie (vers 2) komt niet van binnenuit, maar vindt haar oorsprong in Christus. Dat maakt het verschil tussen gewoon leiderschap en christelijk leiderschap.

Een belangrijke eigenschap die christenleiders onderscheidt van anderen, is hun geduld. Geduld bestaat uit diverse aspecten: lankmoedigheid, verdraagzaamheid, volharding en vasthoudendheid. Een andere eigenschap van christenleidinggevend is dat ze een gezonde kijk hebben op hun eigen bekwaamheden (vers 3) en die van anderen (vers 4-8). Misschien is verdraagzaamheid nog wel de lastigste opdracht. Mensen doen voortdurend dingen die – vaak onbedoeld – ons raken, irriteren of tegenvallen. Elke keer als zoiets je overkomt, mag je dat zien als kans om te oefenen in geduld. Geduld met de ander, maar ook met jezelf. Verdraagzaamheid heb je niet zomaar onder de knie. Naarmate je ouder wordt en langer leiding geeft, ga je steeds meer beseffen hoezeer je nog in kennis tekortschiet, ook als het gaat om leiderschap. Houd je scherp door te leren van ervaringen van andere leiders, en door boeken over leiderschap te lezen.



Welke toewijding en inzet zien je medewerkers bij jou?