

LEIERSKAP en BESTUUR in TYE van TRANSFORMASIE

Johan Kotzé

Gemeentes kan iets leer by die bestuurswetenskap, mits hulle dit geloofwaardig integreer in die geloofsgemeenskap en 'n duidelike verstaan het van die unieke taak van die kerk.

12

Ons lewe nou al vir 'n lang tyd te midde van groot verandering. Ons staar verandering in die gesig, nie net in ons gemeentes nie, maar ook in ons gesinne, werksplekke, regering, skole, op ons paaie ... die lys gaan net aan. Die bestuurswetenskaplikes praat van die skuif van paradigmas. Die woordeboek definieer 'n paradigma as 'n patroon, voorbeeld of model. Paradigmas lê in die hart van ons verstaan van die lewe. In die tye van verandering waardeur ons gaan, toets dit juis ons aannames omtrent die lewe. Uiteraard is daar altyd 'n gaping wat van ons vra om aan te pas. Maar wanneer hierdie gaping te groot raak, ontstaan stres en lei dit soms tot disfunksionele gedrag.

Gemeentes voel met rede of alles omgekeer is. Leiers en lidmate soek na persoonlike betekenis en 'n manier om gemeentes te lei in 'n tyd wanneer ons probleme nie helder en duidelik beskryf kan word nie, en nog erger, wanneer dit selfs voorkom asof die oplossings in mis gehul is. Loren Mead beskryf iets hiervan as hy sê dat gemeentes iewers tussen die ou en nuwe aannames lewe en dat die reis van die oud na die nuut die reis is van wat hy noem transformasie.

Die les wat ons veral uit die sekulêre geleer het, is dat vernuwingsprosesse beide

leierskap en bestuur vereis, maar dat dit kritiese leierskap moet wees. Ervaring van die vele gemeentes wat van Buvton se ondersteunende hulp in hul vernuwingsproses gebruik maak, bevestig dit ook.

Navorsing het getoon dat oorbestede organisasies met ondergemiddelde of swak leierskap die volgende eienskappe toon:

- Tevredenheid met heersende resultate;
- Afwesigheid van voldoende rigtinggewende steun;
- Afwesigheid van 'n motiverende en mobiliserende visie;
- Gebrekkige kommunikasie
- Struikelblokke in die pad van visie-behaling wat nie verwyder word nie
- Goeie vordering of oorwinning word te gou verklaar;
- Geen wysiging in die kultuur nie.

Die effek is dat strategieë nie goed geïmplementeer word nie, die interafhanklikheid van die onderskeie bedienings en funksies nie erken word nie en dat planne oor die algemeen gaan om die onderprestasie te tooi en aanvaarbaar te maak, in plaas daarvan dat die soms pynlike, maar noodsaaklike veranderings aangebring word.

Wat volg is die verskil in die rolle van leierskap en bestuur in tye van vernuwings. Uiteraard word die totale rol van leierskap of bestuur nie hier in meer detail bespreek nie. Maar vernuwings vra daardie iets ekstra van die leier.

BESTUUR

• Beplanning en begroting

Die identifisering van detail stappe en tydtafels om resultate te behaal, met die toekenning van hulpbronne om hierdie te laat gebeur.

• Organisering en bemanning

Die daarstel van 'n tipe van struktuur om die planne uit te voer, bemanning van die stukture, delegering van verantwoordelikheid en outoriteit om die plan uit te voer, die verskaffing van beleid en prosedures om mense te rig, en laastens die skep van metodes of sisteme om implementering te monitor.

• Kontrolering en probleemoplossing

Die monitering van resultate teenoor die gestelde plan, die identifisering van afwykings, en die beplanning en organisering om hierdie probleme aan te spreek. Hier moet versigtigheid aan die dag gelê word dat die Kerkorde nie ten onregte ingespan word om transformasie teen te gaan nie.

Vervolg op bladsy 14

LEIERSKAP

• Gee rigting

Rigtinggewing geskied deur die ontwikkeling van 'n toekomsvisie, God se droom vir die gemeente. Hierdie visie is nie dit wat gelowiges uitdink nie, maar ontstaan eerstens vanuit 'n persoonlike en gesamentlike verhouding met die lewende God, en tweedens, vanuit 'n diepe soeke na Sy wil vir die gemeente. So ontwikkel die gemeente 'n beter verstaan van die taak van die kerk vir die tye waarin God ons geroep het.

• Belyn mense

Vir verandering om te slaag is samewerking van baie lidmate nodig. Vanuit hierdie samewerking ontstaan spanne en ondersteuningsgroepe wat die visie en strategie verstaan en hul geldigheid aanvaar. Leiers weet dat om hierdie samewerking te kry, mense se denkraamwerke belyn moet word met die nuwe strategiese rigting. Belyning vind plaas wanneer die nuwe ideale toekoms deur daad en woord gekommunikeer word. Leiers weet ook dat daar aansienlik meer gekommunikeer moet word as wat nodig lyk.

• Motivering en inspirering

Dit is noodsaaklik dat mense struikelblokke op pad na die visie moet oorkom. Struikelblokke is enigiets soos eie agendas, burokrasie, en die terug hou van hulpbronne. Die leier beskik oor die vermoë om die mense te energieer, deur die aanspreek van die mens se basiese, maar soms tog onvervulde behoeftes. In gemeentes weet ons inspirasie kom wanneer mense mekaar gevind het voor die gesig van God.

Vervolg op bladsy 14

DIT LEI NA:

• 'n Mate van voorspelbaarheid en orde en uiteindelik verveling

Hierdie bestuursmetodieke het die potensiaal om deurlopend die verwagte korttermyn verwagtings van belanghebbers te behaal. Belanghebbers kan die leierskap wees met 'n samestelling van verskeie verskillende verwagtings wat nie noodwendig God se droom vir die gemeente is nie.

• Die effek

Die effek kan 'n verskeidenheid wees: of die status quo word gehandhaaf, maw geen verandering nie, of uitbranding van die predikante gaan plaasvind, en of konflik in die gemeente. Welke effek ook al, as daar net bestuur en geen leierskap is nie, dit bly 'n verloor-verloor situasie.

Die leier se taak is om ruimtes te skep sodat die Here mense kan aanraak en dit hulle inspirasie kan wees vir die pad wat hulle moet loop. Dan raak mense entoesiasies (om in God te wees).

GROTER FOKUS OP HIERDIE DRIE DIMENSIES VAN DIE ROL VAN LEIERSKAP VEROORSAAK:

• Die benodigde verandering

Soms is die verandering wat nodig is dramaties, soms met minder drama, maar verseker noodsaaklik. Hierdie verandering vind plaas in die gelowiges en lidmate se paradigmas, wat uiting vind in hul gedrag. En dan soos die saaiër dit in Markus 4: 26-28 ervaar, verander die kerk, verander individuele gelowiges. Word hulle dissipels, medewerkers in en van God se Koninkryk.

• Gevolgtrekking

Tot watter gevolgtrekking kan ons kom? Dit, dat gemeentes beide effektiewe-bestuur en -leierskap nodig het. Navorsing sê 30% bestuur en 70% leierskap. Is leier-skap alleen dan nie die antwoord nie? Nee. Net soos oorbestuur lei na die handhawing van die status quo, maw geen transformasie nie, net so lei die oorbeklemtoning van leierskap en dus onderbestuur na 'n vervreemding tussen leierskap en lidmate. Hierdie verwydering bring skade aan die vertrouensbasis, juis dit wat nodig is vir onseker lidmate om die eerste tree na verandering te gee.