Vinnige veranderinge vra aanpasbaarheid

Ben van Dyk is predikant in sinodale diens in KwaZulu-Natal.

Malan Nel *is direkteur van die Sentrum vir Kontekstuele Bediening, Fakulteit Teologie, Universiteit van Pretoria.*

Ons leef in ’n wêreld wat baie vinnig verander. Dié vinnige veranderings het ’n groot invloed op kerkleiers.

Eddie Gibbs [1] skryf: “Leadership styles must change in light of the fresh challenges the church faces ... We don’t need new leaders but *different* kind of leaders.”

In ’n resensie oor Eric Jacobsen se werk skryf Darwin Glassford: “Leadership is more than a particular skill; it is an extension of a person’s character”[2]. Een van die belangrikste eienskappe waaroor vandag se kerkleiers moet beskik, is aanpasbaarheid by nuwe omstandighede.

Keith Coates[3] beantwoord die vraag wat die belangrikste kwaliteit of vaardigheid is waaroor vandag se leiers moet beskik met dié woorde “*Adaptive intelligence”*.

Hy motiveer soos volg: “The context of leadership is that of relentless change and connectedness. Change is exponential; technology has contributed to fusing together a global inter-connectedness; predictability and certainty are no longer the norm.”

Volgens Coates is hedendaagse veranderinge nie meer kontinu nie, maar diskontinu. In die verlede was 80 persent van alle veranderinge kontinue veranderinge. Hierdie situasie het heeltemal omgekeer. Vandag is 80 persent van alle veranderings diskontinue veranderinge. Daarom word dit ál hoe moeiliker om vir die toekoms te beplan. In die konteks van ’n onvoorspelbare wêreld, maak beplanning gaandeweg ál minder sin.

Roxburgh en Romanuk[4] beskryf kontinue verandering só: “Continuous change develops out of what has gone before and therefore can be expected, anticipated and managed.” Daarteenoor is diskontinue verandering “disruptive and unanticipated; it creates situations that challenge our assumptions. The skills we have learned aren’t helpful in this kind of change.”

Ons sien hierdie verskynsel ook in Suid-Afrika. So byvoorbeeld ervaar kerkleiers ál hoe meer dat die vaardighede wat hulle tydens hulle opleiding opgedoen het, net nie meer voldoende is in die konteks waarin hulle hulle bevind nie.

Coates verduidelik wat hy bedoel met “adaptive intelligence” (aanpasbare intelligensie). Darvolgens moet veral vier dinge deel van ’n leier en ’n organisasie se mondering uitmaak:

- Die vermoë om met verandering en onsekerheid saam te leef.
- Die aanvaarding van diversiteit op kulturele, strukturele, generatiewe en persoonlike vlak. Vir ’n volhoubare bediening, is diversiteit nodig.
- Die kombinering van verskillende soorte kennis in die leerproses. Vir kerkleiers beteken dit dat hulle ’n verskeidenheid van bronne en dissiplines sal moet raadpleeg.
- Die skep van geleenthede vir selforganisasie.

Osmer beskryf drie vorme van leierskap wat in vandag se kerke nodig is. Hy beklemtoon egter: “It is transforming leadership that is most needed, leadership that can guide a congregation through a process of deep change.”[5]

Volgens Osmer kom “transforming leadership” dáárop neer: “It is leading an organization through a process in which its identity, mission, culture, an operating procedures are fundamentally altered.”[6] ’n Aanpasbare leier is ’n transformatiewe leier.

Die kerk het ’n nuwe reformasie in sy denke oor leierskap nodig. Modernisme het leierskap op mag, beheer, kontrole en onderwerping aan gesag gebou. Die postmoderne vloedgolf het die manier waarop organisasies werk egter radikaal verander. Ál meer klem word gelê op leierskap met ’n dienskneggestalte. Jesus het aan ons ’n voorbeeld daarvan gegee toe Hy sy dissipels se voete gewas het. Daarmee het Hy gesê dat ons sy voorbeeld van diens moet navolg.[7]

Osmer beskryf dienskneg-leierskap só: “Servant leadership is leadership that influences the congregation to change in ways that more fully embody the servanthood of Christ.”[8]

Nelus Niemandt[9] sê oor leierskap: “Mens sukkel om organisasies, maatskappye en sosiale instellings te kry wat nog met swaar piramidestrukture werk. Dit gaan nie meer oor beheer en kontrole nie, maar om samewerking en konsensus ... Leierskap verskuif van *Controller* na *Collaborator*. Leiers werk in ’n nuwe wêreld waar verhoudings alles tel ... Die belangrikste vaardighede wat enige leier kan begeer, is vaardighede wat verhoudings skep, versorg, uitbou en laat blom.”

Sulke vaardighede wat verhoudings skep, sluit die vaardigheid in om gesprekke te kan fasiliteer. Vir Roxburgh en Romanuk is dit een van die belangrikste vaardighede waaroor ’n missionêre leier moet beskik. Hulle beskryf dit soos volg: “Their work is about how leaders can create an environment that assists people in discerning what God is up to among them.”[10]

Die tye waarin ons leef, vra dat gemeenteleiers hulleself baie méér moet besighou met Godsvrae. Gesprekke behoort baie meer te gaan oor waarmee God in die gemeente en gemeenskap besig is. Gelowiges moet dít raaksien en dáároor praat. God is inderdaad oral rééds besig met sy werk; ons moet net inval daarby.

Geloofsonderskeidende gesprekke lei tot bedienings in en deur die gemeente wat werklik ’n verskil in die hedendaagse wêreld maak. Dit is waarop die leierskap in gemeentes behoort te fokus. Dit vra egter aanpasbare leierskap.

1 Gibbs, Eddie 2005. LeadershipNext. Downers Grove: Intervarsity Press. Bladsy 47.
2 Jacobsen, Eric O., 2009. *The Three tasks of Leadership:Worldly Wisdom for Pastoral Leaders*. Grand Rapids: Eerdmans; Glassford, Darwin K., 2011. Book Reviews. *Calvin Theological Journal* 46(1), 209-211.
3 Coats, Keith 2011. *The Most Important Work Leaders Need to Do To Lead Into The Future.* http://www.tomorrowtoday.co.za/2011/02/01/the-most-important-work-leaders-need-to-do-to-lead-into-the-future/; 1/2/2011.
4 Roxburgh, Alan J & Romanuk, Fred 2006. The Missional Leader. San Francisco: Jossey-Bass. Bladsy 7.
5 Osmer, Richard R 2008. Practical Theology, An introduction. Grand Rapids: Eerdmans. Bladsy 178.
6 Osmer, Richard R 2008. Practical Theology, An introduction. Grand Rapids: Eerdmans. Bladsy 177.
7 Joh 13:15
8 Osmer, Richard R 2008. Practical Theology, An introduction. Grand Rapids: Eerdmans. Bladsy 192.
9 Niemandt, Nelus 2006. *Leierskap deur netwerke en nie deur hiërargiese strukture* . http://www.teo.co.za/wmview.php?ArtID=420.
10 Roxburgh, Alan J & Romanuk, Fred 2006. The Missional Leader. San Francisco: Jossey-Bass. Bladsy 25.