



Om 'n leier te wees – vanuit 'n Christelike perspektief

B.J. van der Walt
Vakgroep Filosofie
Skool vir Sosiale en Owerheidstudies
Potchefstroomse Universiteit vir CHO
POTCHEFSTROOM, 2520
E-pos: hannah@intekom.co.za

Abstract

To be a leader – from a Christian perspective

*The focus of this article is not in the first place (as in the case with many popular books on leadership) on **how** to be an efficient leader, but on **what** leadership entails. As an introduction it asks attention for the fact that worldwide leadership, but especially in Africa, is not what it should be. In order to pinpoint the possible reasons for this failure, the dominant leadership traditions or styles of Africa and the West are described and compared. From this exposition the urgent need for an alternative for both the African and Western view and way of leading is evident. The next main section, therefore, reviews some general Biblical perspectives on leaders and leadership. This is followed by a detailed explanation of the meaning of a number of basic concepts (office, authority, power, community, organization, societal norms and responsibility) without which leadership can neither be correctly understood nor effectively practised. The article is concluded with a brief definition of what is implied by being a real leader.*

Opsomming

Om 'n leier te wees – vanuit 'n Christelike perspektief

*Die fokus van hierdie artikel is nie in die eerste plek (soos in die geval van baie populêre boeke oor leierskap) op **hoe** 'n mens 'n effektiewe leier kan wees nie, maar op **wat** leierskap presies inhou. Ter inleiding word die aandag daarop gevestig dat leierskap wêreldwyd, maar veral in Afrika, nie goed vaar nie. Om die moontlike redes vir hierdie mislukking noukeurig aan te toon, word eers die dominante leierskaptradisies of -style van Afrika en die Weste beskryf en vergelyk. Daaruit blyk dat 'n alternatiewe visie en wyse van leiding vir sowel Afrika as die Weste dringend noodsaaklik is. Daarom bied die volgende afdeling 'n oorsig oor breë Bybelse perspektiewe op leiers en leierskap. Dit word gevolg deur 'n detailbeskrywing van 'n aantal basiese begrippe (amp, gesag, mag, gemeen-*

skap, organisasie, samelewingsnorme en verantwoordelikheid) waarsonder leierskap nie reg verstaan of beoefen kan word nie. Ten slotte word 'n kort, samevattende omskrywing gegee van wat dit beteken om 'n ware leier te wees.

1. Die leierskapskrisis roep vir 'n oplossing

Baie mense wat vandag leiding moet gee, soek na die geheim(e) van ware leierskap. Belangrike Suid-Afrikaanse leiers probeer help deur hulle eie geheime te verklap (vgl. De Klerk, 2002:608-614; Mandela, 2002: 615-620 en Tutu, 2002:621-624). Boeke oor leierskap bly goeie verkopers, ook onder Christene. Resente voorbeelde is die werke van Maxwell (1999, 2001a en 2001b), wat kort nadat hulle op die Amerikaanse mark verskyn het, reeds in Afrikaans gepubliseer is (vgl. Maxwell, 2001c, 2002a en 2002b) asook Blackbaby (2001 en 2002). Een van die redes vir die aanvraag na dié soort boeke is ongetwyfeld die feit dat leiers wêreldwyd nie goed vaar nie. Hoewel die Westerse wêreld nie uitgesluit mag word nie, word veral in Afrika 'n leierskapskrisis ervaar (die media berig gereeld daarvoor).

Wat die bekende Nigeriese skrywer, Chinua Achebe, reeds twintig jaar gelede van sy land geskryf het, geld in 'n groot mate van die hele kontinent:

The trouble with Nigeria is simply and squarely a failure of leadership ... The Nigerian problem is the unwillingness or inability of its leaders to rise to the responsibility, to the challenge of personal example which are the hallmarks of true leadership (Achebe, 1983:1).

Volgens, Oginga Odinga, 'n bekende politikus uit Kenia is dié probleem van sy land – en weereens geld dit ook van die res van Afrika – dat leiers nie weet hoe om met mag om te gaan nie, omdat hulle dit as doel op sigself najaag. Hulle ken nie verantwoordelikheid of respek vir die vryheid van die burgers nie (vgl. Oruka, 1992:48, 97). Hierdie probleem geld nie net vir politieke leiers nie, maar ook vir leiers op verskillende ander lewensterreine (vgl. Cole, Gaskin & Sim, 1993).

Onwilligheid om goeie, voorbeeldige leiers te wees, speel ongetwyfeld 'n rol. Baie leiers in Afrika – en nie net in Afrika nie – weet egter eenvoudig nie wat ware leierskap inhou nie. Hierdie artikel wil 'n bydrae lewer om die verkeerde begrippe oor leierskap te help korrigeer, want verdraaide idees oor wat leierskap behels, kan miljoene mense se lewens vernietig.

Die ondersoek begin met 'n beskrywing van die dominante leierskaps-tradisies in Afrika en die Weste, waaruit hulle leemtes duidelik sal blyk, asook die noodsaaklikheid om na 'n alternatief vanuit 'n Christelike perspektief te soek.

2. Leierskapsmodelle of -tradisies in Afrika en die Weste

Leierskapsmodelle bestaan nie geïsoleerd van bepaalde kulture nie. In die Weste is die Britse kultuur byvoorbeeld geneig om klem te lê op die eieskappe van 'n leier, terwyl Europeërs eerder die leier se gesag sal benadruk en die Amerikaners – tipies pragmatisties – graag die aksent op 'n leier se rol, funksie of doel laat val.

Heelwaarskynlik is die grootste verskil tussen die leierskapstradisies van Afrika en die Weste dat Afrika meer mensgesentreerd is, gesteld is op *verhoudings*, terwyl die Weste 'n meer *taakgeoriënteerde* leierskap voorstaan. Gepaardgaande hiermee het Afrika 'n kommunalistiese visie (klem op die leier as verteenwoordiger van die hele gemeenskap), terwyl die Weste 'n sterk individualistiese tendens vertoon (die leier as individu wat die gemeenskap moet organiseer). Dié verskil het die volgende belangrike implikasies.

2.1 Afrika: die leier in verhouding tot en as versorger van die hele gemeenskap

Tereg sê Masango (2002:708): “In Africa a leader is viewed as someone who is a servant to the clan, tribe, community or group.” Mazrui en Tidy (1984:184-193) onderskei basies vyf politieke leierskapsmodelle, -style of -tradisies voor en na onafhanklikheid in Afrika. Bourdillon (1990:65 e.v.) bespreek gesag en mag in Afrika en bereik soortgelyke konklusies oor byvoorbeeld goddelike, koninklike en charismatiese leierskap in Afrika. Ek is oortuig dat die vyf leierskapstyle nie net op politieke terrein nie, maar veel breër geld. Verdere navorsing (vgl. onder andere Othman, 2000; Kretzschmar *et al.*, 1997 en Kretzschmar, 2002) het my tot die konklusie gebring dat, hoewel hulle nie altyd waterdig van mekaar geskei kan word nie, maar meestal in kombinasies voorkom, die volgende agt tradisies oor wat dit beteken om 'n leier te wees, onderskei kan word:

- Die leier as *vaderfiguur*, wat in al die behoeftes van almal moet voorsien en aan wie dus kinderlike gehoorsaamheid verskuldig is. Voorbeelde is Jomo Kenyatta (Kenia), Kwame Nkrumah (Ghana) en ons eie Nelson Mandela.
- Die *wyse man*, wie se insigte nie bevraagteken of gekritiseer mag word nie. Voorbeelde is Leopold Senghor (Senegal) en Julius Nyerere (Tanzanië).
- Die *vryheidsvegter* en (later) *militêre leier*, wat met dwang en vrees regeer. Voorbeelde is onder andere Mu'ammad Gadafi (Libië) en Idi Amin (van Uganda).
- Die *leier as held* met absolute gesag.

- Die *charismatiese leier*, wie se persoonlike eienskappe die entoesiasme en toewyding van sy volgelinge moet verseker (Kenyatta, Nyerere, Amin).
- Die *koningsfiguur*, wat met rykdom, weelde en ander statussimbole sy mag vertoon (talle voorbeelde uit die geskiedenis van Afrika).
- Die *sakrale of heilige leier*, as verteenwoordiger van die voorvadergeeste (iets algemeen onder Afrikaleiers).
- Die *leier as verlosser*, wat as goddelik vereer word (Nkrumah is byvoorbeeld *Osagyefo* = verlosser genoem).

Die rede waarom hierdie modelle misluk het, is omdat leierskap verkeerd verstaan is. Omdat dit uit die res van die artikel duidelik sal word, word voorlopig met die volgende drie opmerkings volstaan:

Volgens al agt leierskapstradisies is heeltemal te veel van leiers verwag. Hulle is as byna bomenslike figure beskou en kon gevolglik nie aan die oordrewe verwagtings voldoen nie.

Die begrippe waarmee die essensie van leierskap aangedui is, is vaag en breed en gevolglik is amp, gesag en mag ook nie duidelik gekwalifiseer nie.

As gevolg daarvan is die amp, gesag en mag van die leiers ook nie beperk nie, wat tot lewenslange ampsbekleding en gesags- en magsmisbruik aanleiding gegee het.

2.2 Die Weste: die leier as die effektiewe organiseerder of bestuurder van individue

Westerlinge is dikwels van mening dat Afrika se probleme opgelos kan word indien hulle hul tradisionele leierskapstradisies sou laat vaar en dit met Westerse (byvoorbeeld demokratiese) modelle vervang. Met die eerste gedeelte het ek reeds hierbo instemming betuig, maar ek deel ongelukkig nie die optimisme oor die Westerse modelle in die tweede gedeelte van so 'n mening nie.

Die Westerse visie op leierskap kan kortliks soos volg beskryf word:

- Omdat die moderne Weste individualisties ingestel is, word groot klem gelê op hoe die *leier as individu* moet lyk (allerlei persoonlike eienskappe), die rol wat hy/sy speel en die tegnieke wat hy/sy moet toepas.
- Die Westerse taakgeoriënteerdheid verwag van die individuele leier om *dinge te laat gebeur*, 'n spesifieke doel te bereik.

- As gevolg van die verlies aan gemeenskapsgevoel by die Weste (die resultaat van individualisme) word die leier verder primêr beskou as iemand wat losstaande individue tot 'n "gemeenskap" moet organiseer. *Die leier word 'n organiseerder.* (Hieroor later meer by punt 7.)
- Weens toenemende verkommersialisering van die hele lewe in die Weste word leiers verder al meer en meer as *bestuurders* gesien, wat die hele samelewing volgens ekonomiese bestuurspraktyke moet hervorm.

Aangesien die eensydigheid van hierdie Westerse leierskapstyl later nog duideliker sal blyk, beperk ek my kommentaar tot die volgende:

Te min (in alle geval direkte) klem word daarop gelê dat die leier as geroepene binne 'n gemeenskap 'n amp beklee, wat gesag ten diepste beteken asook die feit dat mag gekwalifiseerd en dus altyd beperk behoort te wees.

Bestuur word eensydig as *besigheidsbestuur* beskou, terwyl nie besef word nie dat ander verbande (as sakeondernemings) 'n eie aard het en gevolglik 'n eie bestuurstyl vereis.

Verder word ook nie duidelik genoeg besef dat 'n bestuurder nie dieselfde is as 'n leier nie. Verskeie skrywers (vgl. D'Souza, 1989:21; Engstrom, 1976:20 en Marshall, 1991:6) wys daarop dat leierskap 'n breër begrip is as bestuur. 'n Leier werk ook met mense om 'n bepaalde doel te bereik, maar die doel is nie noodwendig organisatories of institusioneel van aard nie. Bestuur daarteenoor, is 'n spesifieke soort leierskap, wat ten doel het om 'n spesifieke organisasie/instelling effektief te laat funksioneer. Daarom is dinge soos informasie, spanbou, kontrole oor begrotings, evaluering van werkresultate en die monitering van vooruitgang belangrik. 'n Leier is gewoonlik ook 'n goeie bestuurder, maar 'n bestuurder nie noodwendig 'n goeie leier nie, omdat by 'n leier ander eienskappe as bestuursvermoë belangrik is (byvoorbeeld die vermoë om mense te motiveer) (vgl. Engstrom, 1976:23). Marshall (1991:5) wys dan ook op die gevaar daarvan dat 'n land (soos die VSA) nie meer deur leiers nie, maar deur bestuurders gelei word – 'n situasie van "over-managed and under-led".

Net soos Afrika kan ook die Weste te veel van sy leiers verwag as organiseerders wat 'n gemeenskap moet "skep" en as bestuurders wat die hele gemeenskap volgens 'n ekonomiese model moet "herskep". 'n Burokratiese élite bied ook geen waarborg teen die misbruik van amp, gesag en mag nie.

Baie meer sou oor verskillende leierskapstyle gesê kan word. (Engstrom, 1976:70-79 onderskei en bespreek byvoorbeeld vyf basiese style in die Weste waarvan die *laissez faire*-styl en die outokraties-burokratiese die twee uiterstes vorm.) In sy uitstekende werk vestig Fowler (2002b) tereg die aandag op die reële probleem dat Christene die huidige sekulêre leierskapstyle te kritiekloos aanvaar en toepas. Ongelukkig verhinder beperkte ruimte om in hierdie artikel daarop in te gaan. Ter inleiding is reeds voldoende gesê om aan te toon dat eensydighede by die leierskapstyle van Afrika sowel as die Weste dit nodig maak om breër en dieper na leierskap te kyk. Sou die Bybel ons dalk hierin kan help?

3. Bybelse perspektiewe op leierskap

Hoewel die Skrif nie 'n wetenskaplike handboek is of as een gebruik mag word nie, bied dit 'n rykdom gegewens oor leierskap. Die volgende is slegs enkele flitse.

3.1 Leiers as dienaars

In reaksie teen leiers se misbruik van hulle amp, gesag en mag tot eie voordeel en tot nadeel van diegene wat hulle moet lei, beklemtoon Christendekers graag dat leiers diensknegte moet wees (“servant leaders”). Volgens Osei-Mensah (1990:vii) is “servanthood” dié basiese Bybelse beginsel vir leierskap. Gewoonlik word dan op sekere Bybelfigure wat hierdie beginsel vergestalt het, as modelle vir vandag gekonsentreer (vgl. byvoorbeeld Adeyemo, 1993 en Van Wyk, s.j.). Die sleutelteks wat gewoonlik as uitgangspunt gebruik word, is Matteus 20:25-28 (vgl. ook Mark. 10:35-44 en Luk. 22:24-30).

Volgens die standaardvisie op leierskap bring Christus in hierdie uitspraak twee rolle wat mekaar wedersyds uitsluit bymekaar, want normaalweg moet leiers lei en diensknegte dien. Indien leiers diensknegte word, wie gaan dan lei? Gaan leiers nie hulle waardigheid verloor nie?

Christus lê die klem hier egter nie op die rol of funksie van 'n leier nie, maar op die aard en motivering van 'n ware leier, naamlik om God en sy naaste van diens te wees (vgl. Marshall, 1991:70-73 vir die implikasies van hierdie soort leierskapstyl).

“Dienskneg” is een van die mees dominante metafore waarvolgens Christus leierskap beskryf. Dit is egter nie die enigste nie. In sy boek *Biblical images for leaders and followers* (1993) noem en analiseer Bennett nie minder nie as vyf en dertig begrippe uit die Nuwe Testament. Sy deeglike studie is 'n goeie gids om ons te help verstaan hoe Christus en sy volgelingen leierskap beskou het. Ons begin met 'n paar breë,

algemene perspektiewe en omdat die gegewens so belangrik is, laat ons Bennett dikwels self die woord voer.

3.2 'n Leier staan in 'n verhouding en het 'n taak of roeping

Bennett (1993:185, 193) verdeel die baie metafore of beelde waarmee leierskap in die Nuwe Testament verduidelik word in twee basiese kategorieë waarvan die eerste groep op *verhoudings* en die tweede op *take* fokus. Die eersgenoemde beskryf Christus se volgelingen as lede van 'n geestelike "familie" (byvoorbeeld die begrippe "broeders" en "kinderen"), terwyl laasgenoemde kategorie hulle as diensknegte (van God en mekaar) voorstel. Dit is interessant dat op hierdie wyse die eensydigheid by sowel Afrika (alle klem op die gemeenskap) as die Weste (met die hoofklem op die taak van die leier) oorkom word.

Bennett vestig die aandag daarop dat Christus – anders as in die Weste waar soveel klem op die *hoe* van leierskap gelê word – sy dissipels nie allerlei leierskapsvaardighede of bekwaamhede, soos om doelstellings te formuleer, mannekrag en bronne te organiseer, strategieë te ontwerp en dissipline te handhaaf, geleer het nie.

He gave almost no direction about how the Christian community should be organized, how authority should be delegated, how decisions should be made, how visions should be translated into action, or how others should be mobilized or equipped for their task (Bennett, 1993:192).

Wat was dan vir Christus belangrik, waarop het Hy gekonsentreer in sy opleiding van die toekomstige leiers van die Christendom?

3.3 Christelike leiers is in die eerste plek volgelingen

Dit is verrassend om die volgende te verneem:

... Jesus showed his disciples how to follow, how to obey, how to respond to the authority and call of God. He knew that the effective leader must first learn how to be a faithful follower. Jesus also knew how destructive the attitudes of pride and ambition could be within the community of disciples. Therefore, he taught them attitudes of humility and self-sacrifice, using the image of the servant, and reminded them of their equal standing before God as brothers. Jesus wanted his disciples to think of themselves as 'among' one another, as brothers, and 'under' one another, as servants, more than 'over', as those in authority ... They would be evaluated by their love for one another, and their personal commitment to Jesus, as well as by their faithfulness in completing their assigned tasks and investing their divinely-given resources (Bennett, 1993:192).

Die belangrikste les wat Jesus dus vir sy dissipels geleer het, is nie hoe om te lei nie, maar hoe om Hom te volg. Die leier is in die eerste plek 'n skaap en nie 'n herder nie, 'n kind en nie 'n vader/moeder nie, 'n navolger en nie 'n model nie (vgl. Bennett, 1993:11, 62, 193, 194). En die boodskap vir diegene onder ons wat vandag leiers is, is nog steeds dieselfde: dit is belangriker om eers te leer hoe om Hom te volg as om te beplan, te bestuur, te organiseer en te beveel; regte verhoudings is waarskynlik belangriker as allerlei leierskapsvaardighede; dalk is dit wat ons met diegene wat ons moet lei gemeenskaplik het, belangriker as die verskil tussen leier en geleide.

Na hierdie algemene perspektiewe word nou enkele sentrale basiese begrippe soos “amp”, “gesag”, “mag” en “verantwoordelikheid” behandel. 'n Leier hoef nie in 'n formele amp te staan om gesag uit te oefen nie, maar die meeste leiers lei tog deur middel van 'n ampsposisie in een of ander organisasie of samelewingsverband. 'n Leier moet dus weet wat amp, gesag, mag en verantwoordelikheid behels en hoe om dit te gebruik.

3.4 Amp

In sy bespreking van die begrippe “priester” (*hierous*) en “priesterskap” (*hierateuma*) sê Bennett (1993:103,104) die volgende:

... they are referring to privileges that belong to all God's people, not to an élite group of leaders or liturgical functionaries ... The image of priesthood is not used to imply special authority for the leader ... Rather the privileges described are open to all.

Wanneer hy die begrippe “dienskneg” en “diens” bespreek, kom hy tot dieselfde konklusie: daarmee word die werk van alle Christene – ook al verskil hulle gawes, opdragte en verantwoordelikhede – aangedui.

Both the highest responsibilities of leadership and the most humble forms of helpfulness are included in the term 'service'. The ground is level for all. No function is so exalted that it ceases to be essentially 'service', nor is any task so small or lowly that it cannot be dignified by the same term (Bennett, 1993:124).

Christus verwerp dus 'n hiërargiese amps- en gesagsbeskouing. Die klem by “dienskneg” (*diakonos*) en “diens” (*diakonia*) lê op nederigheid en hulpvaardigheid en nie op gesag en status nie.

The New Testament begins with the recognition that even the leader with the greatest responsibilities is no more than a humble table waiter ... there is no place for personal aggrandizement ... (Bennett, 1993:126).

Dit beteken nie dat Christus die teenoorgestelde visie van 'n hiërargiese beskouing, naamlik 'n egalitaristiese beskouing gehuldig het nie:

... Jesus was not establishing a kind of radical egalitarianism where any sort of internal authority structure in the community was seen as a denial of brotherhood, or where any difference in level of responsibility was seen as an attack on the principle of spiritual equality. No, his illustrations, such as the parable of the minas and the talents, described believers who were given differing degrees of responsibility ... Jesus' references to the apostle, the shepherd, and the manager are images that imply the existence of authority roles within the community (Bennett, 1993:64, vgl. ook p. 195).

Uit die Nuwe Testament kan ons dus, ten spyte van hulle groot verskeidenheid, die beginsel van die prinsipiële gelykheid van alle ampte aflei. Op grond van Christus se verwerping van sowel die hiërargiese as die egalitaristiese visie op die amp kan ons ook reeds iets oor sy eie visie op gesag aflei. Nou meer daaroor.

3.5 Gesag en mag

Soos verwag kan word na die voorafgaande, lê Christus nie so 'n groot klem op gesag as wat ons, veral in ons dikwels hiërargiese visie doen nie. Die volgende punte is hier van belang:

- Christus alleen beskik oor totale gesag oor alles en almal, terwyl sy dissipels totaal van Hom afhanklik is (vgl. Bennett, 1993:168).
- Menslike gesagsfigure of leiers (soos byvoorbeeld “dienskneg” en “rentmeester”) staan *onder* God se gesag, maar om hulle taak te kan uitvoer, het hulle ook gesag *oor* ander.
- Hierdie gesag is nooit omvattend nie, maar geld vir 'n *spesifieke* terrein (vgl. Bennett, 1993:26).

Gesag word dan ook nooit losgemaak van die diens/taak nie. Dit blyk byvoorbeeld duidelik in die geval van die “herder” as metafoor vir 'n leier. Die beeld impliseer duidelik gesag in byvoorbeeld dissipline (die herderstaf), die stel van grense (beskerming teen roofdiere), en die bepaal van rigting (lei na die beste weivelde). Maar terselfdertyd impliseer dit liefdevolle diens in die vorm van die toewyding, versorging, beskerming en die sagte omgang van die herder met sy kudde.

Volgens Bennett vermy Christus doelbewus beelde wat sterk gesag sou oproep, soos byvoorbeeld die gesag en mag wat politieke leiers gewoonlik uitoefen. Hy gebruik daarom ook nie die vaderbeeld – soos Afrika graag doen nie (vgl. Bennett, 1993:81). Samevattend gebruik Christus baie meer beelde wat sy dissipels sal laat beseef dat hulle

“tussen” en “onder” ander is, eerder as “oor” ander (vgl. Bennett, 1993: 71).

Na die dood en opstanding van Christus kom daar egter 'n wending, die rol van leierskap ondergaan 'n verandering (vgl. Bennett, 1993:188). Verskillende leierskapgawes begin duideliker funksioneer. Profete en apostels dui rigting vir die jong kerke aan. Ouderlinge en diakens word aangestel. Verskillende terme (soos *apostolos*, *episkopos*, *hegemonos*, *kybernesis*, *oikonomos*, *poimen*, *prohistemi* en *presbyteros*) impliseer die gee van leiding en die uitoefening van gesag.

Merkwaardig is dat, ten spyte van die duideliker funksionering van ampte, gesag en mag, daar nog steeds meer klem gelê word op wat die gelowiges *gemeenskaplik* het as op dit waarin hulle *verskil*. Niemand is hoër as die ander nie. Selfs die werk van die grootste word nog eenvoudig *diakonia* (die diens van 'n eenvoudige kelner) genoem. Elkeen is 'n koninklike priester. Natuurlik bly die funksionele verskille, die onderskeid tussen gesagsdraers en gesagsgehoorsamers. “But the one with authority is to remember that he or she is not better than the other, and the one under authority is to remember the dignity and freedom of his or her calling” (Bennett, 1993:190).

Verder lê Bennett daarop klem dat daar *wedersydse* respek tussen leiers en volgelinge moet wees en nie net van die kant van die volgelinge vir hulle leiers nie:

When leaders respect, honour, recognize, and affirm those they lead, they will find others far more willing to follow them; and when leaders realize the true worth and dignity of those they lead, the leaders will be more ready to lay down their lives in service of those who are so precious to God (Bennett, 1993:194, 195).

3.6 Wat gesag inhou

Terwyl Bennett nie aantoon wat gesag *inhou* nie, help Schouls (1972) ons om dit te omskryf deur in te gaan op die vraag *waarin* Christus se eie gesag bestaan het. Christus se teëstanders het telkens die vraag gestel namens wie se gesag Hy sekere dinge sê en doen, terwyl die massas sy gesag en mag dadelik herken en erken het (vgl. byvoorbeeld Matt. 7:28, 29; Mark. 11:22 en Luk. 4:32). Waarin was sy gesag geleë?

Schouls se antwoord is dat gesag onafskeidelik verbonde is aan kennis of insig in die wil van God asook gehoorsaamheid daaraan. (Insig en gehoorsaamheid wat saamgaan, dui op ware wysheid.) Iemand wat nie insig het nie, kan dus ook nie gesag hê nie. Christus noem sulke mense,

wat vir hulself gesag opeis, maar geen kennis het nie, skynheiliges of huigelaars.

Passage after passage in scripture makes clear that unless a Pharisee, Scribe, or Elder, occupies his office with discernment and understanding, he has no authority and no redemptive power in his office. And because Israel's leaders are hypocrites, Israel is like a flock of sheep without a shepherd. For hypocrites are people who usurp power, who take office while, always throwing the law at you, neglect the meaning of the law, who, though honouring the prophets of God, know neither the prophets nor God; who, though prescribing endless do's and don'ts for daily life, do not understand their times (Schouls, 1972:22).

Schouls (vgl. 1972:24) vat sy insigte oor gesag en mag soos volg saam:

- Christus se gesag is gegrond op sy kennis van en gehoorsaamheid aan God se wil;
- Christus se gesag is onbeperk, omdat Hy God se wil ten volle ken en gehoorsaam;
- diegene wat in gesags- en magsposisies is, maar geen kennis het van God se wil nie, besit geen gesag nie;
- hulle gesag en mag is destruktief, want dit verhinder diegene wat hulle lei om die koninkryk van God in te gaan en verhinder so die koms van die koninkryk self.

3.7 Verantwoordelikheid

'n Vierde belangrike begrip (naas amp, gesag en mag) wat in Bennett se studie na vore kom, is "verantwoordelikheid". Talle van Christus se illustrasies maak 'n kontras tussen effektiewe en oneffektiewe diens, tussen dié wat hulle taak vervul en dié wat dit nie doen nie. In ooreenstemming daarmee is daar ook telkens sprake van beloning teenoor straf (vgl. Bennett, 1993:65, 66, 123).

Leierskap is dus 'n ernstige saak. Die leier moet 'n verantwoordelike persoon wees – verantwoordelik teenoor God *onder* wie hy sy gesag uitoefen, maar ook verantwoordelik teenoor die mense *oor* wie hy aangestel is en vir die middele wat tot sy beskikking gestel is.

3.8 Leiers wat ly

Leierskap beteken volgens Christus nie luukse en gemak nie, maar 'n bereidheid om te ly (vgl. Bennett, 1993:27, 133, 190). Van die verskillende beelde wat die Nuwe Testament gebruik om dit duidelik te maak, kies ons as voorbeeld alleen dié van die atleet wat in 'n kompetisie gewikkeld

is. Die wedstryd veronderstel teëstand, swaarkry, ongerief en ontbering. Dit beklemtoon die noodsaak van volharding, deursettingsvermoë en bereidheid om pyn te verduur om die einddoel te bereik. Dit impliseer ook dissipline en die bereidheid om persoonlike gemak en korttermyn-bevrediging ter wille van langtermyn-oogmerke op te offer.

Bennett (1993:144) onderskei die volgende temas in die geval van die beeld van die atleet:

- Om die doel te bereik (taak te volvoer) is nie maklik nie – dit vra groot inspanning om net aan te hou;
- pyn, lyding en selfs bloedverlies mag vereis word;
- dissipline en gehoorsaamheid aan die reëls is nodig;
- teenstand sal ondervind word;
- omdat die Christen deel van 'n span is, maak dit die stryd makliker;
- die bereik van die doel maak al die opofferings tog die moeite werd.

3.9 Waardevolle insigte

Hierdie enkele flitse uit die deeglike studie van Bennett kan onmoontlik reg laat geskied aan die rykdom van gegewens wat die Bybel oor leierskap bied – al gebruik die Bybel nie die woord “leier” nie (*hegemonos* word gewoonlik met “regeerder” vertaal). Baie van ons gangbare idees oor leierskap sowel in Afrika as in die Weste word in God se Woord bevraagteken en met totaal nuwe insigte vervang. Miskien die belangrikste vir veral Westerlinge is dat hulle opvatting van 'n leier as die persoon wat met sy organisasie, bestuur en beplanning dinge kan laat gebeur, heelwaarskynlik leierskap te hoog aanslaan. Veel meer beskeidenheid is gepas.

Aan die einde van sy boek beklemtoon Bennett (1993:198) dat, te midde van al die organisatoriese en bestuursvaardighede wat ons as so belangrik beskou, daar tans 'n skreiende behoefte is aan leiers wat vurig kan bid, diep kan liefhê, nederig dien en dapper ly, in algehele afhanklikheid van Hom sonder wie ons tot niks – ook nie goeie leiding – in staat is nie.

3.10 Verdere uitwerking noodsaaklik

Die Bybel is nie 'n wetenskaplike boek nie en dit is ook in 'n bepaalde tyd onder spesifieke omstandighede geskryf. Daarom is dit nodig om die voorafgaande Bybelse perspektiewe verder uit te werk.

In die Presbiteriaanse kerkregeringstelsel is sommige van die gedagtes (byvoorbeeld die gelykheid van kerklike ampte) vir die kerklike terrein uitgewerk. Die reformatoriese filosofie het 'n eie Christelike samelewingsfilosofie op grond van die Bybelse perspektiewe uitgebou. In hierdie samelewingsfilosofie speel die beginsel van soewereiniteit in eie kring van die verskillende menslike samelewingsverbande 'n belangrike rol. Dié Christelike samelewingsfilosofie, word, ter onderskeiding van ander samelewings-filosofieë, soos Westerse liberalisme en kollektivisme en die kommunalisme van Afrika, gewoonlik as (strukturele en konfessionele) “pluralisme” aangedui. (Populêre, maklik verstaanbare bronne in dié verband is onder andere Dooyeweerd, 1986; McCarthy, Oppewal, Peterson en Spykman, 1981; Skillen & McCarthy, 1991 en Van der Walt, 2000:387-416.)

Sonder 'n breë en duidelike samelewingsfilosofie kan 'n mens nie 'n goeie leier wees nie. Ruimte laat dit alleen toe om dieper in te gaan op enkele kernbegrippe van so 'n samelewingsfilosofie (amp, gesag, mag, verantwoordelikheid, ensovoorts) wat van kardinale belang vir leierskap is. Ek kon vroeër reeds kortliks daaraan aandag gee (vgl. Van der Walt, 1995), maar hierdie artikel bied die geleentheid om dit grondiger en vollediger te doen.

4. Amp

Dit is die eerste kernbegrip wat ons aandag vra. Voordat die betekenis van die begrip verduidelik word, word die Christelike ampsbeskouing eers gekontrasteer met twee ander beskouings om die uniekheid daarvan nog duideliker te maak. Hulle is die hiërargiese en die egalitaristiese beskouings, waarmee terloops reeds hierbo kennis gemaak is.

4.1 Die hiërargiese ampsbeskouing

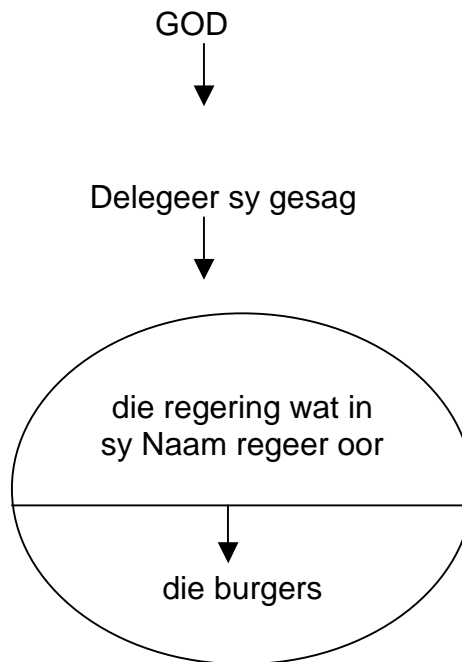
Hierdie ampsbeskouing kom oorspronklik van die Griekse filosoof, Aristoteles, en is veral deur die Middeleeuse denker, Thomas van Aquino, binne die Christendom aanvaarbaar gemaak (vgl. Venter, 1987:109), sodat talle Christene hierdie visie op amp vandag nog as die enigste Bybelse visie aanvaar, terwyl dit hoegenaamd nie 'n Bybelse gedagte is nie. Die hiërargiese visie kan soos volg saamgevat word (vir meer besonderhede, vgl. Fowler *et al.* 1990:110-112):

- Net enkele mense – die élite – beklee ampte.
- Die “gewone” mense is aan hulle gesag en mag onderworpe.
- Hoe hoër die amp, hoe meer gesag en mag, en hoe laer hoe minder.

- God self stel mense in bepaalde ampte aan. Die gesag aan 'n amp verbonde word van God na die ampsdraer “afgelei” of aan die ampsdraer “oorgedra”. Menslike ampsbekleding word dus as iets goddeliks beskou. Feilbare menslike gesag word vergoddelik, omdat die radikale onderskeid tussen God en mens in 'n hiërargiese werklikheidsvisie nie erken word nie.
- Legitieme verset teen die verkeerde uitoefening van gesag is nie toelaatbaar nie, aangesien dit as verset teen God self beskou word.
- Verder is daar binne die hiërargie van ampte ook geen verantwoordelikhedsplig na onder nie. Verantwoordelikheid lê slegs by die laere ampte wat aan die hoër ampte verantwoordelikheid verskuldig is. Die proses eindig gewoonlik by die “onfeilbare” amp van 'n pous, president of ander belangrike figuur, wat geen verdere verantwoordingsplig het nie.
- Die sogenaamde desentralisasie van amp en gesag verander nie werklik die basiese hiërargiese uitgangspunt nie, maar “delegeer” net 'n bietjie meer mag na onder.
- Die hiërargiese visie lei dikwels ook tot statusbehepthed by leiers/ ampsdraers wat tot euwels soos hoogmoed, ydelheid en verwaandheid lei en ook tot gevolg kan hê dat leiers ten alle koste aan hulle posisie bly vasklou. (Vgl. Wood, 1993 vir besonderhede van hoe Christus die kwessie van status in Matteus 18:2-35 betrek en Marshall, 1991:85-90 vir manifestasies van die statussindroom en hoe om daarvan ontslae te raak.)

Uit alles wat tot sover gesê is, is dit duidelik dat 'n hiërargiese ampsvisie sonder twyfel tot outoritêre, totalitêre en selfs tirannieke leierskap lei en daarom nie as Christelik bestempel mag word nie. Volgens hierdie visie ontvang leiers te veel mag.

Die diagram op die volgende bladsy verduidelik die visie wanneer dit op die staat toegepas word.

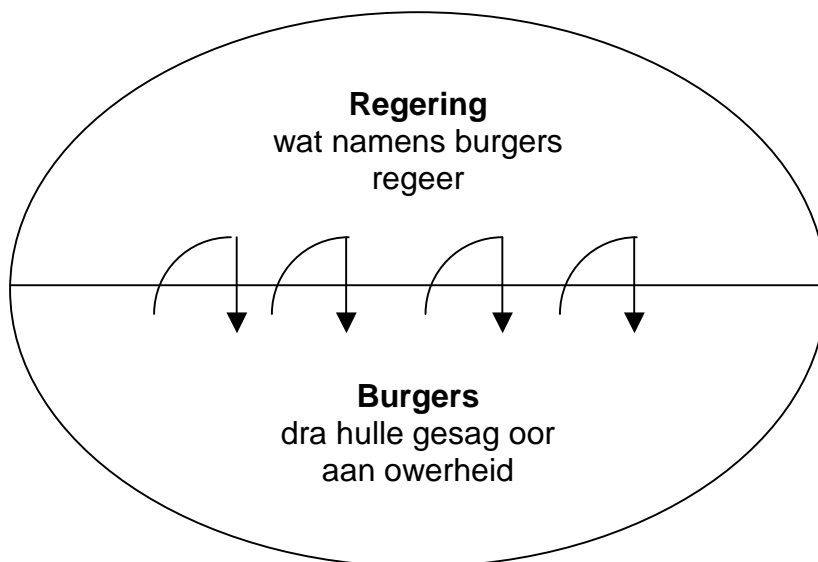


4.2 Die demokratiese of egalitêre visie

Hierdie ampsbeskouing kan kortliks soos volg saamgevat word (vgl. Fowler *et al.*, 1990:112-113):

- Alle mense beklee 'n amp of het ten minste gesag, omdat die mens as outonoom (sy eie wetgewer) beskou word.
- Omdat die noodsaak bestaan om in verskillende verbande saam te leef, verkies die individuele lede van die betrokke verband ampsdraers, aan wie hulle vervolgens hulle (die lede) se gesag “oordra” om namens hulle oor hulle (die lede) gesag uit te oefen. In plaas van die oordra van gesag van bo na onder (die hiërargiese visie), word in hierdie beskouing die gesag dus van onder na bo oorgedra. Die ampte ontleen hulle amp en gesag aan die gemeenskap. Daarsonder is die ampte onwettig.
- Terwyl die vorige visie die deur tot magsmisbruik wyd oopmaak, hou hierdie visie die gevaar in dat ampte nie gerespekteer word nie, wat anargisme tot gevolg kan hê.
- Waar die vorige visie lei tot leiers in ampte met te veel gesag en mag, verwag die egalitêre visie te min van leiers, aangesien hulle blote uitvoerders van die wil van die mense is.

Die volgende diagram stel hierdie beskouing visueel voor wanneer dit op die staat toegepas word:



4.3 'n Bybelse visie op amp

Hierdie ampsbeskouing verskil, soos reeds onder punt 3 hierbo geblyk het, van sowel die hiërargiese as die egalitêre visies.

Teenoor die hiërargiese visie leer dit eerstens dat God *elke* mens roep tot die (sogenaamde algemene) amp van profeet, priester en koning. Dit is nie 'n formele, spesifieke amp in 'n spesifieke verband nie en kan dus as “prefunksioneel” aangedui word. Tweedens is alle mense ook gelyk wat hul amp betref.

Teenoor die egalitêr-demokratiese visie leer die Bybel dat God nie almal tot dieselfde (formele of funksionele) amp roep nie, maar tot 'n *verskeidenheid* ampte in 'n groot aantal menslike samelewingsverbande.

Elke amp is 'n roeping van God om 'n bepaalde gemeenskap op 'n spesifieke manier te dien. Hier kom die diensknegmotief, wat reeds vroeër bespreek is, dus ter sprake. (Soos nog sal blyk, geskied die “roeping van God” deur middel van menslike verkiesing tot die amp.) Amp beteken dus die voorreg om te mag dien. Daar bestaan ook geen hoër/laer, belangrike/onbelangrike ampte nie.

Net soos die Bybel op baie plekke die aandag vestig op sekere gawes wat vir kerklike ampte nodig is, voorsien God ook aan mense 'n verskeidenheid gawes en talente om ampte in ander samelewingsverbande te kan beklee. Sekere gawes is nie *beter/belangriker* as andere nie dog *anders*, en sekere mense is nie *meer* begaafd as ander nie, maar hulle is *verskillend* begaafd.

Daar bestaan nie net verskillende ampte (op grond van verskillende gawes) in verskillende verbande nie (byvoorbeeld gesin, kerk, staat, bedryf, ensovoorts), maar binne dieselfde verband is daar ook verskillende ampte (en ooreenstemmende gawes) nodig vir die goeie funksionering van die betrokke samelewingsverband. In die geval van 'n universiteit onderskei Venter (1987:120 e.v.) byvoorbeeld tussen die ampte van studente, dosente, departementshoofde, fakulteitsraadslede, senaatslede en raadslede. Iets soortgelyks doen Fowler (1993:30) in die geval van die skool. Hoewel die amp van onderwyser en leerling onontbeerlik is, kan die skool nie goed funksioneer sonder die erkenning van die ampte van ouers, skoolraad, administrateur, bibliotekaris, ensovoorts nie.

Dit bring ons by die belangrike vraag hoe 'n persoon 'n amp "bekom". Niemand mag homself in 'n amp aanstel, of hom/haar eenvoudig 'n amp toeëien nie. Dit is die taak van die lede van die betrokke verband. Hulle sien 'n bepaalde persoon se leierseienskappe raak, verkies hom/haar en stel hom/haar aan in die amp. Dit hou groot verantwoordelikheid in, want in die praktyk gebeur dit dikwels dat onbekwames as leiers verkies word terwyl bekwames oor die hoof gesien word. Dikwels verkies die lede van 'n verband mense in ampte op grond van oorwegings wat geen verband het met bekwaamheid of gawes nie. 'n Blote aangename persoonlikheid of oorwegings soos die status, senioriteit, rykdom of die feit dat hy bevordering "verdien", kan egter fataal wees vir iemand se eventuele ampsbediening.

Dit is egter nie net die lede van 'n verband wat by die verkiesing van ampsdraers groot verantwoordelikheid dra nie. Ook die te verkose ampsdraer moet homself/haarself afvra of hy/sy oor die nodige gawes beskik om die amp te sal kan uitvoer.

Soos reeds onder 3 hierbo gesien, is van die belangrikste vereistes vir 'n amp dat dit met gesag uitgevoer moet word. Gesag beteken om oor wysheid te beskik. En wysheid bestaan uit twee aspekte: *insig* en die norm, aard en doel van die verband waarin leiding gegee moet word en *gewilligheid* om die norm te gehoorsaam en die doel na te streef. Iemand wat byvoorbeeld nie weet dat die staat se doel is om geregtigheid vir al sy burgers te verseker nie, is nie geskik vir 'n politieke amp nie. Iemand wat nie beseft dat wedersydse trou die norm vir die huwelik is nie, moet liever nie trou nie.

Hierdie perspektief op gesag beteken nie dat leiers wat nie die Christelike geloof aanhang nie, geen gesag het nie. Deur middel van God se skeppingsopenbaring – wat tot alle mense spreek – kan sulke leiers byvoorbeeld ook die norm van geregtigheid (vir goeie regering) of

trou (in die huwelik) ken – soms selfs beter as baie Christene wat oor God se Skrifopenbaring (die Bybel) beskik.

Die redes vir ontslag uit 'n amp is soortgelyk as dié vir die verkiesing tot 'n amp. Indien 'n persoon nie voldoende insig het nie of bereid is om in insig te groei nie, is hy/sy nie geskik om die amp verder te beklee nie. Of as die persoon wel die insig het, maar dit nie toepas, uitleef of gehoorsaam in sy ampsbediening nie, moet hy/sy vervang word.

Ten slotte is dit belangrik om amp nie as iets staties te sien, iets waarin 'n mens “arriveer” nie. Indien 'n mens gearriveerd raak en nie meer groei in jou amp nie, skend jy dit, want 'n amp beteken dinamiese diens (vgl. Schouls, 1972:14).

5. Gesag

In ons behandeling van die begrip “amp” het ons, omdat dit so nou verbonde is aan gesag, reeds heelwat oor laasgenoemde begrip te wete gekom. Ten spyte van hulle noue verbondenheid, beteken om in 'n amp te staan nie outomaties dat so iemand ook gesag het nie. Omgekeerd kan iemand wat nie in 'n formele amp staan nie, as gevolg van diep insig in sake groot (informele) gesag uitoefen. Schouls (1972:12) maak die volgende belangrike stelling:

To the extent that a person gains or possesses insight, to that extent he obtains or possesses authority. And to the extent that a man possesses authority, he ought to be given the opportunity to act out this authority. Acted out authority is power (kursivering deur BJvdW).

Iemand het dus alleen gesag (= die reg om 'n amp te vervul en sodoende diens te lewer) *in die mate wat hy/sy die nodige insig en gepaardgaande gehoorsaamheid openbaar*. Wettige of formele verkiesing is nie voldoende rede vir gesag nie. 'n Persoon het alleen gesag as hy/sy insig het in die norme wat vir die betrokke verband geld en die verband ook daadwerklik volgens die norm(e) na die vervulling van sy doel lei. ('n Dosent wat byvoorbeeld geen insig het in die vak wat hy doseer nie, beklee die dosenteamp sonder gesag.)

Soos reeds hierbo gesê, kan ook nie-Christene goeie gesagsdraers wees, omdat hulle God se wil uit sy skeppingsopenbaring kan aflei en daarvolgens optree. Dit sou dus verkeerd wees om te redeneer dat Christene se verantwoording teenoor God noodwendig gehoorsaamheid aan leiers van nie-Christelike oortuigings uitsluit. Natuurlik sal 'n Christen nie 'n nie-Christelike leier op kerklike terrein gehoorsaam nie, maar die lewe bestaan immers uit baie meer samewerkingsverbande as die kerk.

Hierbenewens moet nog die volgende belangrike fasette van gesag genoem word:

Menslike gesag is gesag *onder God en moet dus in ooreenstemming wees met sy wil*. Daarom is insig in die norme vir die spesifieke verband so belangrik.

Omdat dit gesag onder God is, kan menslike *gesag nooit goddelik wees nie*; dit bly menslik en dus feilbaar. Dit is dus verkeerd om te sê dat ons *namens* God gesag uitoefen. Om Romeine 13 vers 1-3 te lees asof God sy gesag aan mense oordra, is verkeerde eksegesi. God dra aan geen mens nie, maar alleen aan Christus sy goddelike, absolute gesag oor. Gesag is wel “deur die beskikking van God” (Rom. 13:1b), maar dit beteken nog nie dat menslike gesag goddelik is nie. God verbied ook nie regverdig kritiek op en selfs (verskillende vorme van) verset teen onregverdig menslike gesag nie. Romeine 13:2b praat duidelik van opstand teen “’n ordening van God”. Nie *verset* nie, maar *anargie*, dit wil sê die verwerping van die owerheid *as sodanig, as instelling van God*, word hier verbied.

Gesag kom ook nie van die gemeenskap af, sodat die groep ampsdraers met gesag beklee word nie. As gawe van God behoort gesag by elke amp. Die gemeenskap (lede van die verband) *skep* dit nie, maar kan dit alleen *erken* (vgl. Fowler, 1993:29).

Verder is gesag altyd gesag op ’n spesifieke terrein van die lewe – dit is *gekwalifiseerd*. Aangesien gesag gekwalifiseerd is, is dit ook *beperk* – God alleen beskik oor onbeperkte, totale gesag oor die hele lewe.

Gesag is behalwe die reg tot amp (diens) ook (net soos die beklee van ’n amp) ’n besondere *voorreg*. Soos amp moet dit in nederigheid uitgeoefen word – ’n leier is nie belangriker as diegene wat hy lei nie.

Net soos amp is ook die uitoefening van gesag iets *dinamies* waarin ’n mens steeds moet groei om dit beter te kan doen.

Gesag ter wille van gesag is demonies, omdat gesag diens aan die lede van die verband moet lewer deur hulle vir hulle roeping in die betrokke verband *te bemagtig*. Gesag mag dus nooit onderdrukkend wees nie – dit moet bevrydend wees. Daarom is *dissipline* nodig, maar nie in die vorm van dwang nie, maar leidend en opvoedend.

Die verskil tussen die gesag wat ’n mens oor die natuur (stof, plant en dier) uitoefen en sy gesag oor medemense is belangrik. In die eerste geval is dit *beheersende en vormende* gesag, terwyl dit in die tweede

geval *leidend en rigtinggewend* van aard is. Om oor mense gesag uit te oefen soos oor die nie-menslike skepping, is dehumaniserend.

Ten slotte is gesag nie iets individualisties wat alleen leiers/ampsdraers toekom nie. 'n *Gemeenskap of samelewingsverband as geheel* dra 'n eiesoortige gesag en verantwoordelikheid.

Vir die konkrete toepassing van hierdie gesagsbeskouing in die geval van die skool, sien Fowler *et al.* (1990:105-119), in die geval van die kerk, gesin en skool, sien Schouls (1972:31-44) en in die geval van die universiteit, sien Venter (1987:118-130).

6. Mag

Wat mag behels, kan baie korter verduidelik word, aangesien heelwat wat hierbo oor amp en gesag gesê is, ook van toepassing is op mag.

Mag is die *vermoë* om gesag te kan uitoefen en 'n amp te vervul. Daarom is *mag as sodanig nie iets sondigs* of verkeerd nie, want sonder die nodige mag is ampsdraers nie in staat om hulle taak uit te voer nie.

Terselfdertyd skuil daar geweldige *groot gevare in enige vorm van mag*: hoogmoed – 'n oordrewe begrip van eie belangrikheid; arrogansie of verwaandheid – om te dink dat 'n mens altyd reg is en geen kritiek kan duld nie; selfverryking – dikwels op onwettige wyse; ongevoeligheid vir jou medemens en onderdrukking en tirannie as die finale stadium, waarin 'n leier se gesag afgedwing en totaal ongekontroleerd word. Mense word dan nie meer *gelei* nie, maar hulle *ly*, het die prooi geword van hulle leier(s).

Die vryheid wat mense in 'n samelewing geniet, hou regstreeks verband met hoe leiers se mag gebruik of nie gebruik word nie (vgl. Fowler, 2002a:37-38). Mag kan vryheid óf vernietig óf bevorder. *Onderdrukkende* mag verhinder mense om die doel van menswees uit te lewe, terwyl *bevrydende* mag hulle in staat stel om dit wel te doen. Daarom is dit so belangrik om te beklemtoon dat 'n leier se mag altyd *dienend* moet wees en die lede van die betrokke verband moet *bemagtig* om hulle roeping te vervul. 'n Belangrike manier om dié doel te bereik, is om te besef dat mag (net soos gesag) altyd *spesifiek of gekwalifiseerd* is en dus *beperk* en nooit omvattend of totalitêr mag wees nis.

Net soos in die geval van gesag is dit misleidend om te vra *hoeveel* (minder of meer) mag 'n leier toekom. Die regte vraag is *watter soort* mag hom/haar toekom? Is dit byvoorbeeld politieke, akademiese, ekonomiese, kerklike of ouerlike mag? Op dié wyse diversifiseer ons mag en word die gevaar van (totalitêre) mag verminder. Behalwe om (soos so

pas gedoen) *mag* te *versprei* tussen verskillende samelewingsverbande, moet *mag* binne dieselfde verband ook tussen die verskillende ampte in die betrokke verband *versprei* word. Die kinders, onderwysers, skoolhoof, skoolraad en tuinier in die skool het byvoorbeeld elkeen beperkte gesag en *mag* op sy/hulle eie gebied.

Ten slotte moet genoem word dat *alle vorme van magsmisbruik ewe nadelig en vernietigend is*. Politieke *mag* is byvoorbeeld nie gevaarliker as ekonomiese *mag* nie. Fowler (2002a:39 e.v.) toon byvoorbeeld aan dat en hoe kommersiële belange vandag 'n veel groter rol as politiek speel en hoe destruktief die invloed van die verkommersialisering van die hele lewe is.

7. Gemeenskap en organisasie

Omdat 'n leier 'n gemeenskap en/of 'n organisasie moet lei, is dit belangrik om te weet wat met hierdie begrippe bedoel word.

Afrika is geneig om die gemeenskap te oorbeklemtoon, wat tot kommunalisme lei. Die individualistiese Weste, daarenteen, stel gemeenskap gelyk aan organisasie. Indien die basiese gegewendheid die individu is, dan moet menslike samelewingsvorme die produk wees van die organisasievermoë van individue. Nóg Afrika nóg die Weste het 'n korrekte visie op wat ware gemeenskap beteken.

Gewoonlik word die woord “gemeenskap” in twee betekenisse gebruik. Dit dui óf op 'n groep mense wat op 'n bepaalde plek saamwoon óf 'n groep mense wat vir 'n gemeenskaplike doel georganiseer word.

In nie een van hierdie twee gevalle het ons egter met 'n ware gemeenskap te make nie. Fowler (1990:27, vgl. ook 107; 1993:25, 26 en 2002a:32, 33) onderskei soos volg tussen organisasie en gemeenskap:

An organization is a human construction that gives ordered arrangement to human affairs. It is given shape by the free formative will of humans. A community, on the other hand, is a unified organism, a living body, whose members are united by a common, shared life. A community is born, it can grow and it can die, but it cannot be created by an act of human will. It is part of the living fabric of human personhood, that can be nurtured or suppressed and starved but cannot be eradicated.

Wat in 1 Korintiërs 12:12 e.v. van die gemeenskap van gelowige Christene gesê word en alles wat daaruit afgelei kan word (vgl. Osei-Mensah, 1990:40 e.v. en Hall, 1990:138 e.v.) bied 'n goeie voorbeeld van wat ware gemeenskap op ander lewensterreine behoort in te hou.

Die probleem in die Weste is die volgende:

... individualism causes the human person to be seen first of all as an individual who comes together with other individuals to create a community. Community, then, becomes something that a group of individuals creates by appropriately organizing human activities (Fowler, 1993:26).

Die verwarring en selfs vereenselwiging tussen 'n organisasie en ware gemeenskap in die Weste het ernstige gevolge. Daarvolgens is die huwelik en gesin byvoorbeeld blote kontrakte tussen individue wat om feitlik enige rede verbreek mag word. Omdat huwelik en gesin egter gemeenskappe en nie blote organisasies is nie, kan 'n mens jou nie daaraan onttrek sonder ernstige skade nie.

Indien organisasie nie 'n gemeenskap kan skep of tot stand bring nie, wat is dan die verhouding tussen die twee? In die eerste plek kan nie van 'n gemeenskap verwag word om in 'n bepaalde organisatoriese patroon in te pas nie, maar presies die omgekeerde moet gebeur. In die tweede plek, omdat organisasie die lewe van 'n gemeenskap sowel kan bevorder as benadeel, behoort die soort organisasie wat die beste by die aard van die gemeenskap aanpas, verkies te word. (Fowler, 1993:26-27 verduidelik hoe dit in byvoorbeeld die skoolgemeenskap behoort te gebeur.)

Die hedendaagse verkommersialisering van die hele samelewing (vergeelyk hierbo) lei vandag byvoorbeeld daartoe dat organisasie Modelle uit die sakewêreld toegepas word op gemeenskappe (soos skole, universiteite en selfs kerke) wat glad nie ekonomies van aard is nie. Dit is net so ramspoedig as wanneer iemand byvoorbeeld sy huwelik of gesin op 'n militaristiese wyse sou probeer organiseer.

'n Ware leier is in die eerste plek leier van 'n gemeenskap van mense en eers in die tweede plek organiseerder. Hy/sy moet eers duidelikheid hê oor die aard van die samelewingsverband wat hy/sy moet lei alvorens organisatoriese reëlins getref word wat daarby pas en dus die funksionering van die verband sal bevorder en nie benadeel nie.

8. Verskillende norme vir verskillende gemeenskappe

Reeds vroeër is die aandag daarop gevestig dat 'n leier insig moet hê in die norm(e) wat bepaal word deur die taak/roeping van die spesifieke gemeenskap wat hy moet lei, sodat dit sy doel kan verwesentlik. Aangesien daar so 'n groot verskeidenheid terreine bestaan waarop leiers moet lei, kan ons vanuit Christelike perspektief in hierdie geval 'n bydrae lewer? Myns insiens kan dit wel. Weens ruimtegebrek doen ek dit stellenderwys:

- Die mens is na die *beeld* van God geskep om 'n *amp*, naamlik God se verteenwoordiger of *rentmeester* op aarde te wees. (Vgl. Schrotenboer, 1972, wat die gekursiveerde begrippe en hulle verband verduidelik. Hall, 1990 bied 'n uitstekende uiteensetting van die Bybelse begrip “rentmeester” asook die relevansie daarvan vir vandag.)
- Leiers word gewoonlik tot 'n *amp* in 'n *spesifieke gemeenskap* geroep.
- Die doel van die gemeenskap word deur sy *norm(e)* bepaal en nie die omgekeerde nie.
- As Christene moet ons die norme vir die samelewing uit *God se wil* aflei, wat in sy skeppingsordeninge sowel as in sy wette in die Skrif geopenbaar word.
- God se wet vir die menslike lewe is saamgevat in die sentrale, fundamentele *liefdesgebod* (Matt. 22:34-40).
- Hierdie liefdesgebod moet *gepositiveer of as norme geformuleer* word vir die verskillende menslike gemeenskappe of verbande. 'n Paar voorbeelde sal dit duidelik maak hoe leiers as rentmeesters God se wil op 'n konkrete wyse volgens verskillende norme (vandag meestal “waardes” genoem) behoort te vergestalt:
 - In *geloofsgemeenskappe*, soos kerke, behoort daar geloof, toewyding en oorgawe te wees.
 - Die *huweliks- en gesinslewe* vereis getrouheid, integriteit en eerlikheid.
 - In die geval van die *staat of politieke lewe* is norme soos geregtigheid, regverdigheid en wetsgehoorsaamheid onontbeerlike riglyne.
 - Op die gebied van die verskillende *kunste* is dit seggingskrag en skone harmonie wat ons dadelik raak.
 - Op *ekonomiese gebied* kom rentmeesterskap na vore in soberheid en spaarsaamheid, maar ook in vrygewigheid teenoor hulle wat nie het nie.
 - Op die terrein van *kommunikasie en die media* verwag 'n mens duidelikheid, waarheid en geloofwaardigheid.
 - *Opvoedkundige instellings* moet leerlinge en studente byvoorbeeld leer om helder, duidelik en onderskeidend te kan dink en noukeurig en akkuraat met getalle te kan werk.
 - Op *mediese gebied* is respek vir lewe en die strewe na gesondheid belangrik.
 - In die *landbou* en ander vorme van omgang met die natuur moet dit met sorg en respek vir die grond, plante en diere gebeur.

Indien 'n leier nie oor hierdie normatiewe insigte vir die spesifieke gebied waarop hy moet lei, beskik nie, is hy/sy geen leier nie maar eerder 'n misleier. 'n Leier moet sy mense volgens spesifieke norme na 'n bepaalde doel lei.

9. Verantwoordelikheid

'n Leier is slegs 'n rentmeester en nie meester of baas nie; hy is slegs 'n dienaar of bestuurder en nie die eienaar nie; slegs 'n trustee of gemagtigde en nie die maghebber nie. Hy dra dus groot verantwoordelikheid. Tereg sê Marshall (1991:145): "Leadership is a position of trust" en (p. 147) dat daar 'n noue verband is tussen vertroue en verantwoordelikheid en toerekenbaarheid.

Die beste wyse om die wedersydse vertroue tussen leiers en diegene wat hulle lei te bou en behou, is dat leiers verantwoordelik optree. Niemand mag maar volgens eie goeddunke voortgaan nadat hy/sy in 'n amp verkies is nie. Gereelde kommunikasie en wedersydse raadpleging is van die allergrootste belang. Deursigtigheid van die kant van leiers en gesagskontrole deur lede is noodsaaklik. Op al die maniere – en nog baie meer – vind daar wedersydse bemaagtiging plaas om die doel van die samelewingsverband te bereik, sy goddelike roeping te verwesentlik. Die bereik van die ideaal is immers nie die verantwoordelikheid van die ampsdraer/leier alleen nie, maar van elke lid van die betrokke samelewingsverband.

Christelike leiers mag egter nie vergeet dat met verantwoording teenoor diegene wat hulle in die amp geplaas het, hulle verantwoordingsplig nie afgehandel is nie. Omdat hulle hul amp, gesag en mag *onder* God uitvoer, omdat hulle sy rentmeesters is, is hulle ook aan Hom verantwoording verskuldig. Ook hierdie verantwoordingsplig moet *voortdurend* plaasvind en mag nie beskou word as iets wat net tot die hiernamaals behoort nie. 'n Christelike leier is iemand wat daagliks *coram Deo*, voor die aangesig van God, lewe.

10. Samevatting

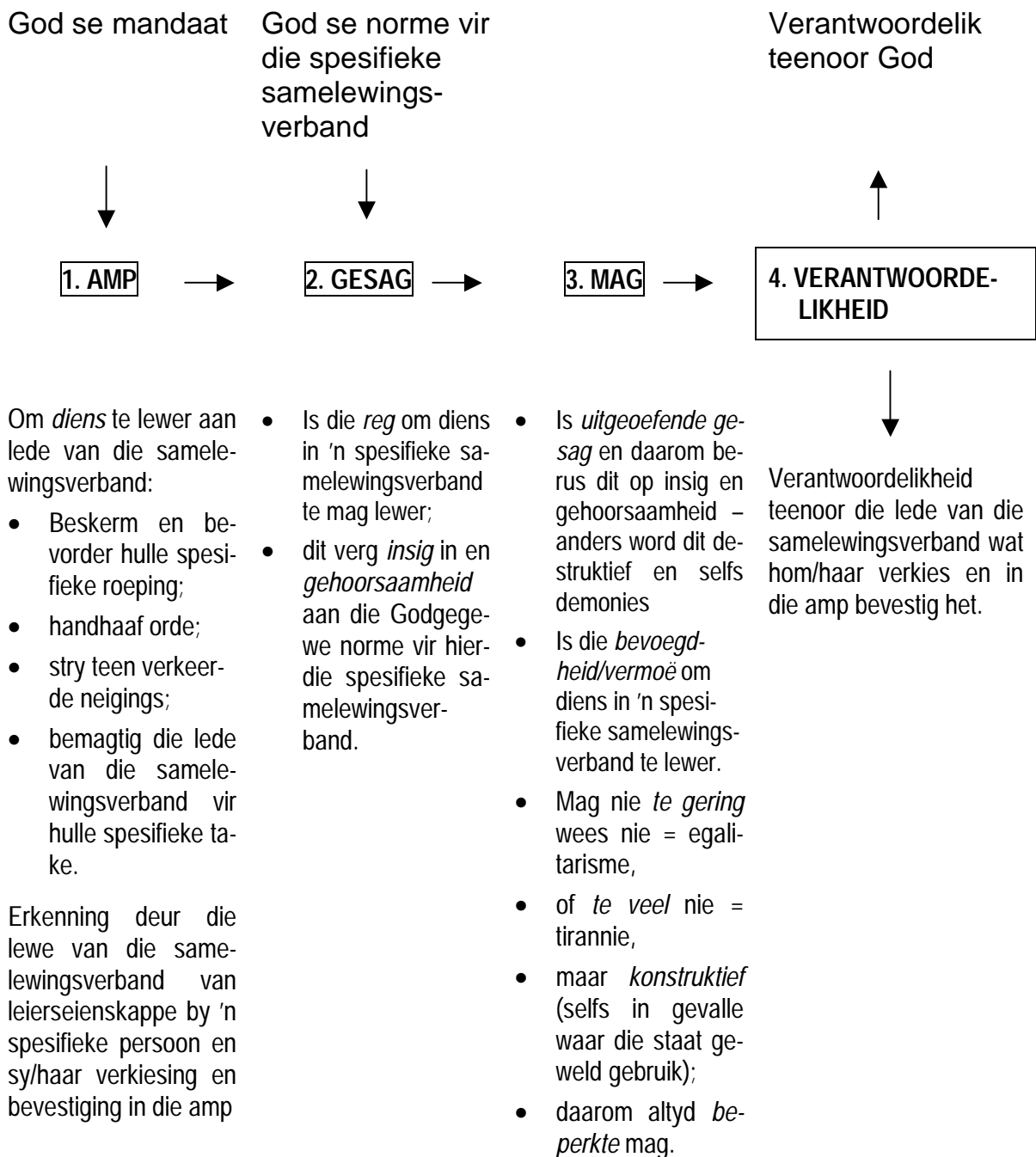
In die lig van die voorafgaande kan leierskap vanuit 'n Christelike perspektief (en ook vir mense van ander oortuigings behoort dit aanvaarbaar te wees) soos volg omskryf word:

Om 'n leier te wees, is om

- 'n *amp* te beklee en
- die *reg of gesag* te hê

- asook die *vermoë of mag* om
- 'n bepaalde *gemeenskap* van mense of 'n samelewingsverband
- *so te organiseer*
- dat dit in gehoorsaamheid aan duidelike *norme*
- *op verantwoordelike wyse* sy roeping kan vervul of doel kan bereik.

In die volgende diagram word hierdie definisie visueel voorgestel (vgl. Van der Walt, 2000:405):



Bibliografie

- ACHEBE, C. 1983. *The trouble with Nigeria*. Nairobi : Heinemann.
- ADEYEMO, T. 1993. *The making of a servant of God*. Nairobi : Christian Learning Materials Centre.
- BENNETT, D.W. 1993. *Biblical images for leaders and followers*. Oxford : Regnum Books.
- BLACKBABY, H. & R. 2001. *Spiritual leadership*. Nashville, Tennessee : Broachman & Holman.
- BLACKBABY, H. & R. 2002. *Geestelike leierskap; 'n lewe wat ander beweeg om te volg*. Kaapstad : Struik Christelike Boeke.
- BOURDILLON, M. 1990. *Religion and society; a text for Africa*. Gweru : Mambo.
- COLE, V.B., GASKIN, R.F. & SIM, R.J., eds. 1993. *Perspectives on leadership training*. Nairobi : Nairobi Evangelical Graduate School of Theology.
- DE KLERK, F.W. 2002. On leadership. *Verbum et Ecclesia*, 23(3):608-614.
- DOOYEWEERD, H. 1986. *A Christian theory of social institutions*. La Jolla, California : The Herman Dooyeweerd Foundation.
- D'SOUZA, A. 1989. *Leadership; a trilogy on leadership and effective management*. Nairobi : St. Paul Publications – Africa.
- ENGSTROM, T.W. 1976. *The making of a Christian leader*. Grand Rapids, Michigan : Zondervan.
- FOWLER, S. 1993. Communities, organizations, and people. *Pro Rege*, 21(4):20-32, Jun.
- FOWLER, S. 2002a. Freedom, person and community. *African Journal for Transformational Scholarship*, 1(1):27-50, Nov.
- FOWLER, S. 2002b. *The Christian professional called to the service of love*. Melbourne & Kitale : Amani Educational Services.
- FOWLER, S., VAN BRUMMELEN, H.W. & VAN DYK, J. 1990. *Christian schooling; education for freedom*. Potchefstroom : Instituut vir Reformatoriese Studie.
- HALL, D.J. 1990. *The steward; a Biblical symbol come of age*. Grand Rapids, Michigan/New York : Eerdmans/Friendship.
- KRETZSCHMAR, L. 2002. Authentic Christian leadership and spiritual formation in Africa. *Journal of Theology for Southern Africa*, 113:41-60, Jul.
- KRETZSCHMAR, L., MSISA, M. & NTAMI, J., eds. 1997. *Personality types and leadership styles*. Johannesburg : Baptist Convention of South Africa.
- MANDELA, N.R. 2002. Nelson Mandela on leadership and the role of the churches; an interview. *Verbum et Ecclesia*, 23(3):615-620.
- MARSHALL, T. 1991. *Understanding leadership; fresh perspectives on New Testament leadership*. Chichester : Sovereign World.
- MASANGO, M. 2002. Leadership in the African context. *Verbum et Ecclesia*, 23(3):707-718.
- MAXWELL, J.C. 1999. *The twenty one indispensable qualities of a leader*. Nashville, Tennessee : Thomas Nelson.
- MAXWELL, J.C. 2001a. *Leading from the lockers*. Nashville, Tennessee : Thomas Nelson.
- MAXWELL, J.C. 2001b. *The seventeen irrefutable laws of teamwork*. Nashville, Tennessee : Thomas Nelson.
- MAXWELL, J.C. 2001c. *17 onbetwisbare wette van spanwerk*. Kaapstad : Struik Christelike Boeke.
- MAXWELL, J.C. 2002a. *Leierskap vir jongmense*. Kaapstad : Struik Christelike Boeke.

- MAXWELL, J.C. 2002b. Leierskap wat werk; 21 eienskappe van 'n doeltreffende leier. Kaapstad : Struik Christelike Boeke.
- MAZRUI, A.A. & TIDY, M. 1984. Nationalism and new states in Africa from about 1935 to the present. London : Heinemann.
- McCARTHY, R., OPPEWAL, D., PETERSON, W., SPYKMAN, G., eds. 1981. Society, state and schools; a case for structural and confessional pluralism. Grand Rapids, Michigan : Eerdmans.
- ORUKA, H.O. 1992. Oginga Odinga; his philosophy and beliefs. Nairobi : Initiatives.
- OSEI-MENSAH, G. 1990. Wanted: servant leaders. Achimota : Africa Christian Press.
- OTHMAN, H., ed. 2000. Reflection on leadership in Africa. Brussels : VUB University Press.
- SCHOOLS, P. 1972. Insight, authority and power; a Biblical appraisal. Toronto : Wedge Pub. Foundation.
- SCHROTENBOER, P.G. 1972. Man in God's world; the biblical idea of office. Toronto : Wedge Pub. Foundation.
- SKILLEN, J.W. & McCARTHY, R.M. 1991. Political order and the plural structure of society. Atlanta, Georgia : Scholars.
- TUTU, D.M. 2002. Attributes of leadership. *Verbum et Ecclesia*, 23(3):621-624.
- VAN DER WALT, B.J. 1995. Leaders with a vision; how Christian leadership can tackle the African crisis. Potchefstroom : Instituut vir Reformatoriese Studie.
- VAN DER WALT, B.J. 2000. Visie op die werklikheid; die bevrydende krag van 'n Christelike lewensbeskouing en filosofie. Potchefstroom : Instituut vir Reformatoriese Studie.
- VAN WYK, A.J. s.j. Building your Christian leadership. Wellington : Nehemia Bible Institute.
- VENTER, J.J. 1987. Gesag aan die universiteit. (*In Van der Walt, B.J., red. Venster op die universiteit. Potchefstroom : Instituut vir Reformatoriese Studie. p. 108-130.*)
- WOOD, C. 1993. Jesus' three part response. (*In Cole, V.B. Gaskin, R.F. & Sim, R.J., eds. Perspectives on leadership training. Nairobi : Nairobi Evangelical Graduate School of Theology. p. 203-215.*)

Kernbegrippe:

amp
gesag
leierskap: in Afrika; in die Weste; in die Bybel
mag
verantwoordelikheid

Key concepts:

authority
leadership: in Africa; in the West; in the Bible
office
power
responsibility

