

Gezag, macht en machtsmisbruik

Tom van den Belt en Evie van den Belt-Duijzer

Inhoudsopgave

Woord vooraf

- 1 Crisis in onze samenleving?
- 2 Gezag en macht
- 3 Gezag en macht in de Bijbel
- 4 Het huwelijk
- 5 Het gezin
- 6 De school
- 7 Het werk en werksituaties
- 8 De kerk
- 9 Communicatie
- 10 Geen verbetering, toch hoop!

Literatuur

Woord vooraf

Gezag in een goede relatie

Een van de meest kenmerkende aspecten van het menszijn is dat we leven in relatie met andere mensen. Door de vorm en de inhoud die wij aan de relatie geven, wordt ons leven rijk. Bovendien leven we als christen in relatie met God. Deze relatie is voor ons een voorbeeld hoe we de relaties met onze medemensen kunnen en moeten vormgeven en vormt de basis van alle gezag. Op tal van plaatsen in de Bijbel vinden we voorbeelden hiervan. In ons leven komen we veel verschillende soorten van relaties tegen. Voorbeelden hiervan zijn relaties tussen ouders en kinderen, relaties tussen echtgenoten, relaties binnen het werk, binnen de school of de kerk. In deze relaties dragen mensen gezag. Gezag wil in dat verband zeggen, dat men iets te zeggen heeft en dat men gehoorzaamd wordt. Als het goed is binnen een relatie tussen mensen, gebeurt dat als vanzelf. Dat zijn dan de voorbeelden van een goede relatie, waar binnen men op een goede manier met het gezag omgaat. Binnen deze relaties heerst rust en harmonie. Mensen voelen zich gelukkig en op hun gemak binnen zo'n relatie. Een duidelijk voorbeeld van een goede gezagsrelatie is een dirigent van een koor of een orkest. Hij hoeft niets te zeggen, maar de leden van het koor of orkest volgen zijn aanwijzingen. Ze doen precies wat de dirigent wil en ze doen het graag. Samen met de andere leden maken ze iets moois, onder het gezag van de dirigent.

Handreiking

We maken regelmatig mee, dat mensen niet goed met hun gezag of macht kunnen omgaan. Nog vaker hebben we gemerkt, dat mensen problemen kregen, doordat juist die mensen, aan wie zij ondergeschikt zijn, niet met hun gezag of macht kunnen omgaan. Het is begrijpelijk, dat zulke situaties veel narigheid, spanning en verdriet geven. Dat is niet nodig. We vinden het jammer, dat mensen elkaar zoiets, vaak onbedoeld en meer nog ongewild, aandoen. We zagen vaak, dat men niet uit deze nare situatie wist te komen. Soms zelfs had men nauwelijks door in welke situatie men zich bevond, al wist men wel dat het niet goed ging en dat het soms ook niet lang vol te houden was.

We willen in dit boek een handreiking geven voor het omgaan met dergelijke situaties en waar mogelijk een oplossing aanreiken. We hopen, dat men de situatie waarin men zich bevindt, door het lezen van dit boek kan begrijpen. Juist als je weet wat er met je gebeurt en hoe dat dan zit, is het gemakkelijker om er iets aan te doen. Natuurlijk is het ook zo, dat het in veel gevallen goed gaat. Lang niet iedereen heeft problemen met gezag en de uitoefening daarvan. Voor hen is het goed om te weten hoe zij een goede situatie in stand kunnen houden. Als je weet waarom je iets doet, of waarom je bepaald gedrag vertoont, is het makkelijker om dit in stand te houden. Misschien kunnen daardoor anderen geholpen worden, bij wie het niet zo goed gaat.

Opzet

We hebben dit boek geschreven in de wij-vorm. Wat we vertellen, hebben we niet altijd samen meegemaakt, maar is vaak wel gezamenlijk besproken. Zodoende is er toch weer een gemeenschappelijke ervaring ontstaan. We hebben daarom nauwelijks literatuurverwijzingen in de teksten opgenomen, afgezien van verwijzingen naar teksten uit de Bijbel.

We beginnen het boek met een beschrijving van een aantal crisissituaties in de samenleving. Regelmatig maken we mee, dat we worden opgeschrikt door de gevolgen van crisissituaties, waar mensen door misbruik van macht slachtoffer of dader worden van geweld, soms met dodelijke afloop. We vragen ons af, wat is er mis in onze samenleving, wat is de achtergrond van de daders en de slachtoffers, en is dat een verontschuldiging voor hun gedrag? We komen tot de conclusie, dat er fundamenteel aandacht gegeven moet worden aan het leven met gezag, in de verschillende levenssituaties.

We geven eerst een beschrijving van verschillende begrippen. Hoofdstuk 2 is daarmee algemeen van karakter. We schrijven over het ontstaan en omgaan met gezag en macht. Hiermee geven we de verschillende opvattingen weer binnen christelijke kringen over dit onderwerp. Vervolgens schrijven we in hoofdstuk 3 wat de Bijbel zegt over gezag en macht. In de volgende hoofdstukken plaatsen we gezag en macht, het gebruik en het misbruik of de crisis in concrete levenssituaties. De volgorde is enigszins willekeurig, maar we volgen ongeveer de lijn van ontwikkeling in het leven van een mens. Zo schrijven we eerst over het huwelijk en het gezin, daarna de school, vervolgens het werk en ten slotte de kerk (hoofdstuk 8).

Uitzonderlijke vormen van gebruik en misbruik van macht, die aangewend worden voor bijvoorbeeld seksueel misbruik binnen het gezin, misbruik en geweld binnen school of werk. laten we inhoudelijk in dit boek buiten beschouwing. Daar zijn tal van boeken en publicaties over verschenen.

Bij alle gezagsrelaties is de communicatie een gemeenschappelijk kenmerk. We schrijven daar samenvattend over in hoofdstuk 9. We sluiten af met een hoofdstuk over de macht van Jezus. In welke moeizame situatie men zich ook bevindt, altijd heeft Jezus het laatste woord. Door dit uitzicht te bieden, willen we steun geven aan hen die in moeilijke situaties leven. Ook doen we een handreiking aan hen, die in deze situaties pastorale hulp geven.

Overheid en gezag

In dit boek beperken we ons tot die situaties in het leven, waarbij men te maken heeft met directe relaties tussen mensen. Als we spreken over gezag en macht, dan komt vaak ook het vraagstuk van de relatie tussen burgers en de overheid ter sprake. Het gaat dan over verschillende grootheden, zoals gemeente, provincie en landelijke overheid. De vraag over het gezag van de overheid betreft zowel het privé als het zakelijk handelen, maar ook binnen het verband van b.v. verenigingen. Dit is echter een vraagstuk van een zodanige omvang, dat het niet past binnen het geheel van dit boek. Bovendien raakt de vraag of men zich aan de formele regels en wetten moet houden vaak ook niet de persoonlijke relatie.

Praktisch

Bij elk hoofdstuk geven we een beschrijving van de verschillende aspecten van gezag en macht in de leefomgeving. We doen dit vaak in wat theoretische of algemene beschrijvingsvormen. Toch kunnen we ons voorstellen dat lezers oplossingen willen hebben voor concrete situaties: ‘Hoe moet ik me opstellen in mijn eigen leven, in datgene wat ik meemaak?’ We hebben daarom in elk hoofdstuk een aantal praktische voorbeelden toegevoegd. In de loop van een hoofdstuk en bij de paragraaf praktisch geven we een of meer mogelijkheden hoe men kan handelen in een bepaalde situatie.

Pastoraal

In verschillende hoofdstukken volgt op het praktische onderdeel ook een paragraaf ‘pastoraal’. Daarin geven we een aantal handreikingen hoe een ambtsdrager of pastoraal

werker zou kunnen handelen ter bemoediging in de concrete situaties. Hierin worden aspecten uit de Bijbel genoemd of een beschrijving gegeven van de gemoedstoestand waarin iemand zich kan bevinden. Dat is dan belangrijk om rekening mee te houden.

Bijbel

In dit boek maken we gebruik van teksten uit de Bijbel. We hebben een zoektocht gehouden naar de bedoeling van God met het gezag in ons leven. We schrijven ook over wat de Bijbel zegt over het misbruik maken van de macht die mensen hebben. Een uitgebreide bijbelstudie is echter niet te vinden. Dat zou per onderwerp veel te ver voeren en het zicht op het geheel bedekken. In veel situaties waarin we een tekst noemen kunnen wellicht veel meer teksten gevonden worden. We hebben dan juist die teksten genomen, die volgens ons duidelijk aangeven wat binnen die passage van dit boek past. We willen dit boek praktisch houden, maar ook pastoraal. Het gaat er in alle situaties om dat de liefde van God zichtbaar wordt, waardoor men in staat is om bovenal God de eer te geven.

Tom en Evie van den Belt
Barneveld, maart 2005

1. Crisis in onze samenleving?

In de media komen we regelmatig berichten tegen, waarin gewelddadige uitwassen van gezagscrisis blijkt. Het zijn berichten die je leest in de krant en waarbij de gevoelens van afschuw niet onderdrukt kunnen worden. Je vraagt je af, hoe is het mogelijk, dat mensen zo ver komen, zulke dingen kunnen doen. Je leest het steeds meer, lijkt het wel, en je vraagt je af: 'Is het gezag in Nederland in een crisis? Of kan gezag ook anders?'

Huiselijk geweld

Op 1 september 2004 heeft de burgemeester van Barneveld het meldpunt voor huiselijk geweld geopend. Hij vertelde hierbij, dat huiselijk geweld een van de gevaarlijkste vormen van geweld is, die we kennen in onze samenleving. Dit geweld is vaak een uiting van machteloosheid van opvoeders, of ook wel gebruik van machtsmiddelen als lichamelijk geweld of psychische mishandeling. Dit geweld vindt plaats binnen de omgeving, waarin kinderen het voorbeeldgedrag van hun ouders moeten aanleren. Juist binnen het gezin moet je leren hoe jouw gedrag moet zijn in de relatie met andere mensen. Door de voortdurende confrontatie met geweld, als gevolg van falend gezag, leert het kind dat geweld in de omgang met anderen normaal is en een goed middel om dat wat je wilt voor elkaar te krijgen. Het meldpunt in Barneveld staat niet op zichzelf. De overheid heeft voor 2005 een bedrag van ruim 7 miljoen euro uitgetrokken om overal in het land te werken aan het voorkomen van huiselijk geweld en hulp aan slachtoffers en daders. De overheid ziet het gevaar van het geweld binnen het gezin als slecht voorbeeld voor kinderen, hoe zij binnen hun relaties vorm zullen gaan geven aan het geven en dragen van gezag. Als dit niet goed aangepakt wordt dreigt de samenleving te verworden tot een samenleving, waar in voor gezag geen plaats meer is, maar die beheerst wordt door macht en geweld.

Naaldwijk

In oktober 2004 steekt in Naaldwijk een man zijn vrouw dood en vermoord hij drie van zijn kinderen. Het echtpaar was nog niet gescheiden en de vrouw probeerde ergens te wonen, zonder dat haar man op de hoogte was van het adres. Hij had haar toch gevonden met de fatale afloop. De man en vrouw hadden een leven vol ruzie achter de rug en door deze moord nam de man wraak op zijn vrouw, omdat zij niet meer bij hem wilde wonen.

Holten

In september 2004 vond de politie in een kofferbak van een auto het lijkje van een driejarig kind, Savanne. De moeder en haar vriend, die in de auto zaten, werden aangehouden. Ze waren van plan het kind in de bossen te begraven. Het paar woonde in een flat in Alphen aan de Rijn. De burens verklaarden later, dat ze vaak het meisje hebben horen gillen, terwijl ze de moeder of haar vriend hoorden schreeuwen. Kennelijk wist de moeder haar relatie met het kind niet zodanig vorm te geven, dat er sprake was van harmonie, rust en liefde. Ook met haar vriend wist ze dit niet voor elkaar te krijgen. Ondanks waarschuwingen van de burens aan de politie heeft men niet kunnen voorkomen, dat het drama zich voltrok. Er kwam veel kritiek op de Jeugdzorg en de voogdijraad. De hulpverleners gaven aan, dat het ouderlijk gezag niet makkelijk kan worden overgenomen, en dat bovendien veel regelgeving het moeilijk maakt om in te grijpen. Een voortdurende begeleiding naar een goede relatie tussen moeder en kind zou beter geweest zijn.

Heerlen

In het voorjaar van 2003 werd een woonwijk in Heerlen opgeschrikt doordat er een tussenwoning in brand stond. Vier kinderen kwamen om in de brand en de moeder was zwaar gewond. De brand was aangestoken door de ex-man van de vrouw, die ook de vader van de kinderen was. Er was reeds langdurig sprake van ruzie, geweld en crisis binnen het gezin. Veel hulpverleners waren op het tijdstip van de brand betrokken bij het gezin, maar niemand had zien aankomen, dat de man en vader tot deze daad zou kunnen komen. Na de brand, kwam er veel kritiek op alle hulpverleningsinstanties. De kern van de kritiek was, dat de instanties langs elkaar heen werkten en dat er geen samenhang was in de hulpverlening. We kunnen lang discussiëren of deze kritiek terecht is of niet, het feit blijft, dat de vader van het gezin verantwoordelijk is voor het drama. Het zou veel beter geweest zijn, als in een veel vroeger stadium hulp was geweest bij het vormgeven van de relaties binnen het gezin en een goede invulling van het gezag. Het is alleen de vraag, hoe kun je het voor elkaar krijgen, dat mensen tijdig zien, dat er een crisis is binnen de gezagsrelaties, waarbij hulp nodig is om het niet te laten verergeren.

Leraar doodgeschoten

In het voorjaar van 2004 werd ons land opgeschrikt door een moord op een VMBO-school in Den Haag. Een leraar werd op school door een leerling doodgeschoten. De leerling was vaak gewaarschuwd door de leraar dat hij zich beter moest gedragen. Uiteindelijk vertelde de leraar hem, dat hij de school zou moeten verlaten. De leerling kon niet omgaan met de regels van de school, wilde de leraar niet gehoorzamen en gebruikte het wapen om zijn oplossing te krijgen voor het probleem. Na de moord ontstond een discussie in heel Nederland over waarden en normen binnen de scholen en het geweld dat veel leerlingen gebruiken tegen leraren. In veel discussieprogramma's en artikelen in de media werd opgeroepen tot herstel van het gezag van de leraar.

Gezag kan anders

Iedereen heeft wel een beeld bij de woorden gezag en macht. Vaak zijn deze beelden gebaseerd door wat men in het verleden heeft geleerd of heeft meegemaakt. Uiteraard zijn de ideeën die je hebt over gezag en macht ook bepaald door je eigen opvattingen, die je in de loop van je leven ontwikkelt.

Mensen hebben het hele leven lang te maken met uitoefening van gezag. Dat begint reeds wanneer je als kind opgroeit en waar ouders (of opvoeders) het gezag dragen en gebruiken. Hoe vaak zijn kinderen het niet met ouders eens over de dingen die ze moeten of niet mogen? Later krijg je te maken met gezagsdragers buiten het gezin, op school, de vereniging of club, of bij de kerk waar je bij hoort. Na de schoolperiode krijgen veel mensen te maken met gezag binnen het werk. Als men ouder wordt, gaan veel mensen zelf ook in een gezagspositie komen bij b.v. hun eigen kinderen, of als leidinggevende op het werk of als leerkracht op school.

Vrijwel iedereen weet situaties te noemen, die je zelf hebt meegemaakt of van dichtbij hebt gezien, waarin het fout ging in de gezagsrelatie. Dit liep dan vaak uit tot een gezagscrisis of een situatie waarin macht, soms zelfs op een brute wijze, wordt toegepast. We worden regelmatig opgeschrikt door krantenkoppen, nieuwsberichten of beelden uit de media waarin we de gevolgen zien van geweld, dat toegepast wordt na een crisis in de gezagsrelatie.

Je vraagt je soms af: 'Is er werkelijk zoveel mis in onze samenleving? Is Nederland in een crisis geraakt waar het gaat om het vormgeven van goede gezagsrelaties?'

Misschien is dit wel de situatie in ons land, of misschien is er geen crisis, maar het is wel duidelijk, dat er een heroriëntatie nodig is op het vormgeven van goede gezagsrelaties en het terugdringen van machtsgebruik binnen relaties. Dan kun je zien, dat gezag op een heel andere wijze vormgegeven kan worden, dan dat het uit de media tot ons komt. Maar niet alleen uit de media, ook in onze eigen omgeving, soms heel dicht bij, weet je, dat gezag heel

anders ingevuld kan worden. Gelukkig zien we ook vaak, dat er sprake is van een harmonieuze gezagsrelatie, waarbij men er zich van bewust is, dat deze relatie zorgvuldig in stand gehouden moet worden, omdat het ook heel anders kan worden.

Het beroep van mediator (bemiddelaar) wordt steeds bekender in ons land. Mediators zijn betrokken bij conflicten, om door middel van bemiddeling het conflict op te lossen of tot hanteerbare proporties terug te brengen. Veel van de conflicten, waar mediators bij gehaald worden zijn gezagsconflicten, tussen echtgenoten bij een scheidingssituatie, bij conflicten tussen werkgever en werknemer, etc. Vaak werken zij naar een technische, juridische oplossing van het conflict. Toch zou het zo anders kunnen zijn, zo veel beter, als de betrokken veel meer hadden gewerkt aan een goede gezagsrelatie. Hiervoor is het nodig, om helder te krijgen wat we bedoelen met gezag en waarop we ons richten als gezagsdrager binnen onze leefsituaties en werkrelaties. De Bijbel geeft veel handvatten om te komen tot een goede invulling van gezagsrelaties. In het bijbels perspectief zien we duidelijk, dat het gezag vaak veel beter, veel anders kan worden uitgeoefend. Een gezagsrelatie gebaseerd op liefde, harmonie en rust.

2. Gezag en macht

Uitgangspunt

De Bijbel geeft aan dat gezag door God gegeven wordt. De gezagsdrager moet dus ook steeds in de Geest van God handelen en in zijn gedrag de liefde tot de naaste laten blijken. Door de zonde die in de wereld is gekomen zijn de goede relaties verbroken. De mens is alleen door de genade van God en het werk van de Heere Jezus in staat om de gezagsrelaties in liefde tot de naaste inhoud te geven. In dit hele boek gaan we bij de beschrijving de gezagsrelaties uit van deze Bijbelse notie.

Gezag

Gezag wordt vaak omschreven als ‘de door anderen aanvaarde macht, heerschappij’. Iemand geeft dus aan een ander toestemming om over hem te heersen, om de baas te zijn over hem. Iemand heeft gezag, op grond van zijn verantwoordelijk zijn voor iets, of iemand, een gebeuren of voor mensen. Iemand die gezag heeft, heeft macht. Veel mensen luisteren naar hem. Ze vinden het belangrijk om te horen wat hij te zeggen heeft of om te doen wat hij wil.

In dit boek schrijven we over het gedrag, of de daad, dat bij deze omschrijving hoort: het geven van gezag aan iemand, en tegelijkertijd het aanvaarden van het baas-zijn over jou, de heerschappij van de ander. Er is bij gezag kennelijk sprake van twee mensen of partijen die overeenkomen wie het voor het zeggen heeft. Ze zijn het samen eens, daardoor is er sprake van een zekere harmonie, van rust. We noemen degene die gezag heeft de gezagsdrager. Degene die het gezag geeft aan de ander, en dus de aanwijzingen van de ander wil volgen, noemen we de gezagsvolger.

‘Dit gezag heeft respect voor de ander in zich. Dat betekent, dat de gezagsvolger respect heeft voor de gezagsdrager, maar ook de gezagsdrager voor degenen die aan zijn gezag zijn onderworpen. Het uitoefenen van gezag moet in liefde voor de naaste die aan jou toevertrouwd is gebeuren. Zo wordt de dienende functie van het menselijke gezag benadrukt. Goed gezag is niet hard, of alleen maar verstandelijk, maar het goede zoekend en met een betrokken hart. Goed gezag is nuttig, het is mooi en het dient het welzijn van de mens’ (RMU in *Spreken met Gezag*).

De een heeft het voor het zeggen, de ander laat zich gezeggen. Gezag heeft veel te maken met het woord zeggen, spreken. Als iemand met gezag spreekt, wordt hij gehoorzaamd. Er wordt gedaan wat hij wil.

Als iemand gezag heeft, wordt er vaak gesproken over gezagsdrager. Hij draagt het gezag als iets dat kostbaar is. Hij wil ook zorgvuldig met zijn gezag omgaan. Een gezagsdrager is het voorbeeld voor diegenen die zijn macht aanvaarden. Een gezagsdrager moet ervoor zorgen, dat de anderen steeds zijn gezag aanvaarden. De anderen toetsen het gezag aan wat zij belangrijk vinden: betrouwbaarheid, eerlijkheid, liefde.

Als blijkt dat een gezagsdrager niet meer voldoet aan de eisen, die aan het dragen van gezag worden gesteld, zullen de anderen zijn gezag steeds minder aanvaarden. Dan kan een gezagscrisis ontstaan, een toestand waarin het gezag aangevochten wordt.

Macht

Macht is bij relaties heerschappij over personen. Je hebt macht, als je in de positie bent om mensen iets te laten doen wat jij wilt, ook al willen ze dat zelf niet. Dat noemen we machtsuitoefening. Iemand oefent macht uit, als hij mensen van alles laat doen of het hen juist verbiedt. Macht op zich is niet een negatief verschijnsel, denk maar aan de macht die de regering heeft, of de politie of het leger. Deze macht is gebaseerd op de verantwoordelijkheid voor het land en het toegestane gebruik van machtsmiddelen, zoals boetes en straffen. In de meeste situatie hoeven de machtsmiddelen niet gebruikt te worden, omdat de mensen leven en handelen volgens de regels. Een machthebber is in staat allerlei middelen te gebruiken om zijn macht vorm te geven, dus om anderen te laten gehoorzamen. Deze machtsmiddelen kunnen allerlei vormen hebben en deze middelen zijn voor de anderen, die geen macht hebben, belangrijk of bedreigend. Gedacht kan worden aan geen (zak)geld geven, verbieden iets te doen, gebruik van psychisch of lichamelijk geweld. Vaak zien we dat een machthebber deze middelen niet eens hoeft te gebruiken. Soms is het dreigen ermee al voldoende om mensen te laten doen wat hij wil. Ook gebeurt het vaak, dat mensen al het door de machthebber gewenste gedrag vertonen uit angst dat hij de machtsmiddelen zal toepassen. Dreigen is dan zelfs niet nodig.

Mensen die over machtsmiddelen beschikken, kunnen daar misbruik van maken. Zij gebruiken hun macht dan vaak alleen om zichzelf een plezier te doen. Dit machtsmisbruik kan extreme vormen aannemen. We spreken dan wel van machtswellust. Een machthebber geniet er dan van om zijn macht zomaar, zonder dat het nodig is te gebruiken.

Macht duurt niet altijd. Macht is een kwestie van vechten, waarbij de sterkste de baas wordt. Dat is degene, die beschikt over de meeste machtsmiddelen. Na verloop van tijd kan het zijn, dat iemand anders ook de macht wil krijgen. Dan ontstaat er een machtsstrijd.

Daar waar machtsmiddelen gebruikt wordt, is dus altijd sprake van een conflict.

Hoe ontstaan gezag en macht?

In de inleiding schreven we, dat alle gezag door God is gegeven. Daardoor zijn gezagsdragers verantwoording schuldig aan God over hun gedrag en het omgaan met gezag. Maar dan komt de vraag op: ‘hoe gaat dat in de praktijk van ons handelen?’ Daarvoor is een wat meer ‘menselijke beschrijving nodig.

Uit de omschrijving van gezag en macht blijkt duidelijk, dat de onderlinge relatie en de beleving ervan van groot belang is. Iemand krijgt gezag en zijn macht wordt aanvaard, omdat er sprake is van het rekening houden met elkaars belangen.

Er bestaat ook wettelijk geregeld gezag: het bevoegd gezag. Dit gezag functioneert op basis van de wet, afspraken en regels. Het gaat daarbij niet om de persoonlijkheid of persoonlijk gedrag. Dit is bijvoorbeeld een bestuur van een vereniging of stichting, de directeur of de ouders. Voor dit boek is het niet zo belangrijk of gezag wettelijk geregeld is, we schrijven hier over de houding van degene die het gezag draagt en van degene die het gezag geeft. We willen steeds de onderlinge relaties benadrukken en de beleving daarvan. Pas dan kunnen we zeggen of er sprake is van gezag of macht en kunnen we zien of een bevoegd gezag gebruikmaakt van macht of dat door anderen gezag wordt toegekend

Gezag en macht zijn dus relatiebegrippen. Deze begrippen zijn niet zonder meer absoluut. Je kunt niet zeggen: iemand heeft gezag en dat is het dan. Bij het ‘dragen van gezag door iemand’ is ook altijd sprake van het ‘volgen van gezag door iemand’ (dit kan vrijwillig gezag geven zijn, of verplicht volgens de regelgeving). We noemen de gezagsrelatie de relatie van de gezagsdrager en van de gezagsvolger. De gezagsvolger volgt de opdrachten van de

gezagsdrager op, omdat hij deze belangrijk vindt. Er is nooit sprake van alles of niets. Een gezagsdrager heeft altijd meer of minder gezag. Dat hangt af van hoe hij in de relatie met de gezagsvolger omgaat met zijn gezag. Hij kan zijn geloofwaardigheid meer of minder verliezen of instandhouden door wat hij zegt en doet. We schreven, dat hij een voorbeeld moet zijn voor de gezagsvolgers. Als een gezagsdrager de indruk geeft niet (meer) betrouwbaar of eerlijk te zijn, zal de gezagsvolger steeds minder zijn gezag aanvaarden. Hij zal de gezagsdrager minder graag gehoorzamen.

Gezag instandhouden

De gezagsdrager kan zijn gezag instandhouden door te letten op hoe de gezagsvolger de onderlinge relatie ervaart. De gezagsdrager zal steeds een verantwoording moeten kunnen geven. Deze verantwoording kan gebaseerd zijn op de Bijbel: 'God heeft mij gezag gegeven. Ik ben de vader, dus...' Of op de wetten van de overheid: 'Ik ben het bevoegd gezag, dus...' Of op grond van de rangorde binnen het bedrijf of binnen het leger: 'Ik ben de officier, dus je moet gehoorzamen.'

Wanneer de gezagsdrager gebruik moet gaan maken van dergelijke uitspraken, kan er sprake zijn van een crisis van zijn gezag. Zijn gezag wordt dan ter discussie gesteld, dus aangevochten door de gezagsvolgers. De schrijver Claes beschrijft dit nogal prozaïsch in zijn boek *Gezag en Zeggenschap*: 'Gezag kan soms iets heel smals worden. Het verwordt dan tot het Spartaanse wegsnoeien van alles wat niet bijdraagt aan een scherp, maar vaak te eng geformuleerd doel... Voor men het weet, zit het gezag in dat slop.'

Het is voor gezagsdragers van belang om steeds in gesprek te blijven met hen over wie hij verantwoordelijk is gesteld. Niet vanwege herhaling, maar om steeds weer een beroep te doen op de gezamenlijkheid. Hierdoor kan de relatie in stand gehouden worden. Dat zien we bijvoorbeeld bij geliefden die elkaar steeds weer blij ontmoeten en steeds dezelfde dingen zeggen. Gezag instandhouden betekent een grote verantwoordelijkheid voor degenen die gezag dragen. Een gezagsdrager vraagt zich daarbij steeds weer opnieuw af welke bijdrage hij levert aan de onderlinge verhouding.

Bij deze visie op gezag past een visie op de mens, dat hij van God een eigen verantwoordelijkheid heeft gekregen en is in staat om deze te dragen. Uiteraard is niet ieder mens hierin hetzelfde, maar elk mens kan daar iets van waarmaken. De gezagsdrager doet steeds een dringende oproep op het draagvermogen van de gezagsvolger om ook zijn eigen leven vorm te geven en zijn eigen verantwoordelijkheid te nemen.

Gebruik van gezag en macht: Harmonie en conflict

Als we de begrippen gezag en macht nog eens overdenken, zien we dat we ook de begrippen harmonie en conflict kunnen gebruiken. De laatste twee begrippen maken ons duidelijk, dat men bewust kan kiezen tussen het gebruik van gezag of van macht. De verantwoordelijkheid voor deze keuze ligt bij beide mensen of partijen in een bepaalde situatie. In dit hoofdstuk geven we een algemene beschrijving, die we later in verschillende voorbeelden concreet uitwerken.

In allerlei situaties brengen verschillende (groepen) mensen hun eigen belangen en doelen met zich mee. Deze belangen en doelen kunnen met elkaar overeenkomen of als hetzelfde beleefd worden, maar ze kunnen ook als tegenstrijdig ervaren worden. Steeds zullen beslissingen

gevoelens bij de betrokken mensen teweegbrengen. Nu gaat het erom hoe de manier waarop de beslissingen genomen worden wordt beleefd.

We geven dit in een schema weer met de begrippen gezag, gezagscrisis en macht. We kunnen daarmee beschrijven waar gezag of macht wordt gebruikt.

Op deze manier worden de ruime begrippen harmonie en conflict duidelijk ingevuld. De situaties waarin men zich bevindt zijn beter herkenbaar. Als mensen in een situatie weten te benoemen wat er aan de hand is, kunnen ze ook een beter oordeel geven over die situatie. Mensen kunnen dan ook pas kiezen of ze deze situatie willen handhaven of niet. Daarna is men in staat om de situatie te veranderen. Als dat niet mogelijk is, weet men tenminste waar men aan toe is. Dat maakt het accepteren van zo'n situatie makkelijker.

	belangen en doelen gelijk gericht	belangen en doelen strijdig
beslissingen in samenspel	1. gezag (harmonie)	2. gezagscrisis
beslissingen door strijd	3. gezagscrisis	4. macht (conflict)

Gezag

Alleen in het vierkantje 1 is sprake van gezag, daar heerst harmonie. De gezagsvolger heeft als belangrijkste doel het gehoorzamen van de gezagsdrager en de gezagsdrager is sterk gericht op het welzijn van de gezagsvolger. Dat weet men van elkaar en accepteert dat door de uitkomsten van de beslissingen. Voortdurend gesprek, overleg en benoemen van de harmonieuze relatie is hierbij nodig. De mensen moeten het steeds bevestigd krijgen, dat de andere partij de situatie in stand wil houden. Hierbij is het gevoel, dat je zelf door de ander gerespecteerd wordt, en dat jouw belangen gezien worden en nagestreefd door de ander, belangrijk.

Gezagscrisis

In twee vierkantjes hebben we de situatie een gezagscrisis genoemd. Dat zijn de situaties waarin de belangen en doelen niet (meer) als gelijkgericht ervaren worden (het kan dus ook echt zo zijn) of dat de beslissingen door strijd genomen worden. Dit zijn situaties waarin het gezag van de gezagsdrager niet zo sterk (meer) is: of de tegenpartij wil het voor een tijdje accepteren of er wordt voortdurend ruzie gemaakt. Men houdt zich nog wel aan de afspraken, maar niet meer van harte. Men is dan niet meer in staat om 'uit liefde, dus met het hart, te gehoorzamen'. Dit kan bijvoorbeeld gebeuren, als een ouder een kind tot iets moet dwingen. Op deze manier gebruikmaken van de macht, is niet altijd negatief, maar het is wel een toestand die niet al te lang moet duren. De aanvaarding van de macht van de gezagsdrager is niet meer vanzelfsprekend. In feite is de gezagscrisis een overgangssituatie, die voor korte tijd een bevredigende oplossing kan zijn. Soms wordt deze toestand ook lang in stand gehouden, als blijkt dat er geen andere oplossing mogelijk is.

Als mensen proberen deze toestand te veranderen, moeten ze voor zichzelf (en liefst ook voor de ander) helder hebben wat er aan de hand is. Vaak is dat echter niet het geval en is er alleen sprake van onvrede met de situatie, bij zowel gezagsdragers als gezagsvolgers. Veel gezagsdragers krijgen het gevoel dat hun gezag ter discussie staat niet meer geaccepteerd wordt door de gezagsvolgers. Dat is een gevaarlijke situatie, want dan is er veel kans dat men

doorschiet naar het vierde vierkantje, het gebied van het gebruik van machtsmiddelen en van het conflict. Hoewel beide partijen hun eigen verantwoordelijkheid hebben voor de relatie, heeft de gezagsdrager altijd de hoogste verantwoordelijkheid voor het omgaan met elkaar. Bovendien heeft de gezagsdrager tegenover God verantwoording af te leggen, omdat God's gezag de basis vormt voor zijn gezag. Vanwege zijn positie wordt van hem verwacht, dat hij de relatie vanuit de slechte situatie weer naar een goede of een betere situatie brengt. We hebben al eerder gezien, dat iemand vanwege zijn functie gezagsdrager kan zijn, maar door zijn persoonlijkheid hiertoe (bijna) niet in staat is. In dat geval kan zeker bij volwassen gezagsvolgers ook gewezen worden op hun eigen verantwoordelijkheid en eventuele mogelijkheden.

Als we soms mensen (gezagsvolgers) op hun eigen verantwoordelijkheden wezen, werd ons vaak gevraagd: 'Moet ik dan, als ondergeschikte, (student, dochter, werknemer) verantwoordelijk zijn voor de harmonie, terwijl die ander de baas is...?' Ons antwoord was dan steeds: 'Het moet niet, maar als je een conflict minder prettig vindt, heb je nu de kans (en de macht, het vermogen) om dat te voorkomen. De keuze is aan jou!'

Macht

Als de belangen en doelen van de betrokken mensen niet gelijk zijn aan elkaar en geen van de partijen wil toegeven, is er sprake van een conflict. De partijen zullen hun macht aanwenden om voor elkaar te krijgen wat ze willen. Wie de meeste macht heeft, wint. In een gunstig geval kan men kiezen voor 'onderhandelingen'. Dit kan gaan over de verdeling van de invloed bij de beslissingen die genomen worden: 'Als ik twee keer..., dan mag jij ook twee keer...'

De verdeling wordt gemaakt op grond van de macht die ieder tot zijn beschikking heeft. Hoe meer macht de ene partij heeft, des te minder heeft de ander. Soms kunnen deze onderhandelingen leiden tot winst voor beide partijen, zodat uiteindelijk iedereen toch zijn (eventueel bijgestelde) doelen bereikt. Mensen zijn in zo'n situatie eigenlijk gericht op het erkennen van elkaars belangen. Hun relatie gaat dan weer in de richting van een situatie van gezamenlijk belangen en doelstellingen. Er zou zelfs opnieuw een goede gezagsrelatie te bereiken zijn, omdat men weer respect voor elkaar ervaart.

Positief gebruik van macht

Het gebruik van macht hoeft dus niet altijd slecht te zijn. In situaties waarin de gezagsdrager merkt dat hij onvoldoende gezag heeft om te laten gebeuren wat hij wil, kan gebruik van machtsmiddelen nodig zijn. Hierbij zijn veel voorbeelden te geven: ouders die (vooral jonge) kinderen dwingen om iets te doen of te laten; een leidinggevende die een machtsmiddel hanteert om zijn ondergeschikte tot iets te verplichten; een leerkracht, die straf toepast; kerkelijke tucht.

We willen hier wel benadrukken, dat het een uiterst middel is, dat slechts tijdelijk gebruikt mag worden. Als een gezagsdrager het noodzakelijk acht om machtsmiddelen te gebruiken, zal hij zo spoedig mogelijk weer naar een harmonieuze balans terug moeten. Het is juist ook hierbij van groot belang om te blijven praten met elkaar, ook als er niet altijd naar elkaar geluisterd wordt. Soms zal er eerst nog een tijd van wantrouwen en gezagscrisis zijn. De gezagsdrager, die respectvol met de gezagsvolger en diens belangen om gaat, wint het gezag toch uiteindelijk weer terug. Men is dan weer in staat om de verantwoordelijkheid voor elkaar te dragen, zoals het bedoeld is.

Machtsmisbruik

Mensen zijn niet altijd in staat om van een conflictsituatie naar een situatie van rust terug te keren. Zij worden beheerst door de situatie. De mensen reageren emotioneel op elkaar en beide partijen proberen zo veel mogelijk machtsmiddelen te gebruiken. Die machtsmiddelen verschillen per situatie en per persoon. Binnen een gezinsrelatie worden andere middelen gebruikt dan binnen een school of binnen een werkrelatie. Geweld, (zak)geld, geheimhouding, bevordering, beloning zijn veelgebruikte middelen.

Het gebruiken van middelen om de meeste macht te krijgen balanceert hier op het randje van het misbruik van macht. Men kan in een bepaalde situatie eenmalig zijn macht aanwenden om zijn zin te krijgen, maar als de toestand niet verbetert, blijft het gebruik van macht intact. Er kan dan een soort gewoonte optreden, die lang kan duren, waarbij de ene partij de andere partij gaat onderdrukken. In veel situaties zullen de gezagsdragers, of liever de machthebbers, hun gebruik van machtsmiddelen goedpraten, door te zeggen dat het ook in het belang van de ondergeschikte is. Er wordt soms 'een sausje van gezag' overgegoten, maar beide partijen zullen echter beseffen, dat het niet goed is. In dit gebruik van macht ontbreekt respect, liefde en oog voor het welzijn van elkaar.

Maar we hebben vaak gezien, dat men dacht dat een dergelijke situatie goed was. Vooral als de beschrijving van de toestand vanuit godsdienstig oogpunt wordt gemaakt: 'God heeft het zo gewild...' Dit is een vorm van machtsmisbruik, die men zelf waarschijnlijk niet zo zal ervaren. Ook ondergeschikten zullen hier vaak niet het woord machtsmisbruik aan toekennen. Het duidelijk herkennen van een machtverstoring, vraagt vaak veel tijd en begeleiding.

Mensen kunnen macht gebruiken om uitsluitend de eigen belangen te dienen. Er wordt niet meer gedacht aan of gesproken over de belangen van de anderen. Deze vorm noemen we pure machtsmisbruik.

De machtsmisbruikers kunnen gaan genieten van de mogelijkheden die zij hebben om alles te laten gebeuren zoals zij dat willen. Er is sprake van machtswellust. Deze vorm van machtsmisbruik komen we ook tegen binnen gezinnen, school, werksituaties en binnen kerken. Er heerst vaak angst bij de ondergeschikten.

Machtsbalans

In de vorige paragraaf schreven we over gebruik van machtsmiddelen. Het lijkt erop, dat er altijd sprake is van iemand die macht heeft en iemand (of een aantal mensen) die geen macht heeft. We schreven over de machthebber en de ondergeschikte. Eigenlijk zijn dit verkeerde woorden. We hebben dat in de vorige paragraaf zo geschreven om de zaak helder voor te stellen.

Macht is nooit iets, dat er is of dat er niet is. Met andere woorden, macht is nooit absoluut. Net als met gezag is macht ook een begrip dat ingevuld wordt door de relatie die er is tussen de beide partijen.

Macht is een balans, net als een antieke weegschaal. Ieder mens heeft een deel van de macht en kan die in zekere zin gebruiken. Hij legt zijn gewicht in de schaal aan zijn eigen kant van de machtsbalans. Het is daarom ook beter om te spreken van de machtiger persoon en de minder machtige persoon of personen. Hun relatie is een machtsrelatie waarbij in de meeste gevallen sprake is van machtsongelijkheid.

Het is voor mensen goed om te beseffen, dat zij ook een deel van de macht in handen hebben. Mensen merken dat zij niet volledig overgeleverd zijn aan de machtiger ander of andere partij en hervinden gevoel van eigenwaarde.

Hulp vragen

In situaties van een gezagscrisis, maar zeker ook van machtsmisbruik is het vaak nuttig om hulp aan te vragen iemand die je echt vertrouwt. In de meeste gevallen zal de ondergeschikte, die mindermachtige, hulp zoeken. De hulp kan door verschillende mensen gegeven worden. Dat hangt ook weer af van wat als het belangrijkste probleem ervaren wordt. In moeilijke situaties zijn gesprekken met vrienden, samen biddend zoeken naar een oplossing vaak al een eerste stap in de goede richting. Deze kunnen ook moed geven om weer in gesprek te komen met wie men in gezagscrisis of machtsconflict is.

Er zijn mensen die zich schuldig voelen vanuit hun levensbeschouwing, omdat ze geloven dat je als christen altijd moet gehoorzamen. Als dat dan moeilijk blijkt, kom je in gewetensnood. Een goede pastorale begeleiding kan hier op zijn plaats zijn.

De mindermachtige kan zich ook afvragen hoe hij zich in een situatie kan handhaven. Dan is hulp van een professionele hulpverlener nodig, bijvoorbeeld een maatschappelijk werker. Deze kan helpen om de situatie goed te doorzien en de mogelijkheden aangeven die de mindermachtige zelf heeft om de machtsbalans te beïnvloeden. Bovendien kan deze dan helpen bij het uitvoeren van de mogelijkheden. Dat kun je vaak niet alleen.

Een combinatie van deze twee hulpverleners is ook mogelijk: samenwerking tussen pastorale en professionele hulpverleners. We vinden het vooral belangrijk, dat zowel de beleving vanuit de levensbeschouwing als de concrete machtsrelatie aandacht krijgt. Bovendien moet de hulpverlener in staat zijn om gedurende een langere tijd goede hulp te kunnen geven.

Uiteraard kan ook iemand, die de macht uitoefent en constateert dat er sprake is van verkeerd machtsgebruik hulp zoeken. Dit kan gebeuren als hij tot de ontdekking komt, dat het steeds slechter gaat, maar niet weet hoe hij uit deze situatie moet komen. Mensen blijven mensen en zijn zo gewend om gedragspatronen in stand te houden. Het vraagt veel inzicht, wil en volharding om uit een negatieve gedragspiraal te komen.

Het is per situatie verschillend hoe de machtsbalans uit evenwicht is. Ieder mens heeft in zijn eigen situatie weer andere mogelijkheden. Soms is die eigen macht heel minimaal, maar als deze gezien wordt, is er meestal toch iets mee te doen.

We vergelijken dat wel eens met gevangenen in een concentratiekamp, die een verborgen bergplaats hadden, waar de vijand niets van wist. Het was hun geheim, waardoor zij nog iets van hun eigen waardigheid, hun eigen macht behielden. Dat hield hen op de been.

Gezagsgebied

Veel situaties van onrust en ruzie gaan over wie het nu voor het zeggen heeft. Wie is de baas, wie heeft het gezag of de macht om over iets te beslissen? Vaak zien we dat de gezagsdrager en de gezagsvolger onenigheid hebben over de zeggenschap over iets. De gezagsdrager zegt: 'Je moet mij gehoorzamen en doen wat ik zeg of beslis', terwijl de gezagsvolger zegt: 'Dit is van mij, mijn leven, mijn huis, mijn geld of mijn tijd'. Vaak heeft de gezagsvolger gelijk. Hij heeft het gekregen of zelf verworven, terwijl de ander daarover ook nog wil beslissen. De situatie kan dan gemakkelijk uitlopen op een conflict.

We adviseren om aan de gezagsvolger een 'eigen gebied' te geven waarover hij zelf verantwoordelijkheid heeft, dus gezagsdrager is. Dat is soms voor een gezagsdrager heel

moeilijk of lastig, maar het kan wel helpen om de sfeer weer goed te maken. Zo kan een werknemer een eigen werkwijze kiezen, of een kind mag zelf bepalen hoe het zakgeld wordt gebruikt, of hoe het zijn kamer opruimt.

Het gaat er dus duidelijk niet om, dat de sfeer wordt verbeterd door het weggeven van verantwoordelijkheid, maar dat de gezagsdrager let op het vermogen van de gezagsvolger om met verantwoordelijkheid om te kunnen gaan. Hij geeft dan een eigen beslisgebied, dat binnen de draagkracht en de regels past.

De gezagsdrager kan wel met de gezagsvolger in discussie gaan of de resultaten op het eigen gezagsgebied goed of gewenst zijn. Ook dan is het goed om de eigen verantwoordelijkheid van ieder te bewaren. Het hoogste doel hierbij kan zijn: harmonie, vrede, maar ook leren. De gezagsvolger kan zo leren om binnen zijn eigen gebied zelf gezagsdrager te zijn.

3. Gezag en macht in de Bijbel

In de Bijbel wordt gezag regelmatig gebruikt in de betekenis van het ontvangen gezag van God. Iemand spreekt op gezag van God. Van Jezus wordt een aantal malen gezegd, dat hij met veel gezag en macht spreekt. Het spreken en handelen is dan direct gekoppeld aan het gezag dat Jezus heeft.

In de Bijbel worden de woorden gezag en macht vaak samen gebruikt en zijn veelal inwisselbaar. Dat is niet zo vreemd, als we uitgaan van de omschrijving die we van gezag hebben gegeven. Er is sprake van gezag als je iemand over jou de macht geeft, als je zijn macht aanvaardt.

In de verschillende bijbelvertalingen worden de woorden gezag en macht wisselend aangeduid. Zo lezen we in 2 Korinthe 13:10, dat Paulus spreekt over de bevoegdheid die hij van God heeft ontvangen. Hiermee bedoelt hij het gezag, dat God hem gegeven heeft. Op verschillende plaatsen in de Bijbel worden concrete richtlijnen gegeven hoe men in bepaalde situaties of in bepaalde verhoudingen met gezag om dient te gaan. Zo worden voorbeelden gegeven van een slaaf (werknemer) tegenover zijn werkgever. In 1 Timotheüs 6:1 spreekt Paulus over gelovige slaven, die hard moeten werken voor hun werkgever. Als deze slaven ook christen zijn, is het zelfs goed om extra hard te werken, omdat je door je werk een geloofsbroeder helpt. Er zijn verschillende aanwijzingen te vinden hoe men binnen de kerk en binnen het gezin met elkaar om moet gaan. Als we alle teksten en aanwijzingen over de houding ten opzichte van elkaar verzamelen en samenvatten, blijkt dat dienen en naastenliefde de kernbegrippen zijn. Deze dienstbaarheid is gebaseerd op de liefde van God en het werk van Jezus Christus. Kolossensen 2:10: 'en gij zijt in Hem volmaakt, die het hoofd is van alle overheid en macht'.

Romeinen 13 begint met de oproep om alle overheden die boven ons gesteld zijn te gehoorzamen, want er is geen overheid die niet door God is ingesteld. We kunnen dus constateren, dat het dragen van gezag en het gehoorzamen daaraan een orde in onze samenleving is, die door God gewild is. Ieder mens dient als hoogste doel de eer van God te hebben, in het houden van Zijn geboden, waarvan de liefde voor God en de naaste de hoofdsom is. Een gezagsdrager die zijn gezag goed weet te hanteren, is immers gericht op harmonie, vrede en welzijn voor zijn gezagsvolgers. Dat is het meest belangrijke gevolg van gezag. Uit de Bijbel leren we, dat God ook steeds de liefde en de vrede als doel heeft van het uitoefenen en het volgen van gezag.

Direct na het deel over het gehoorzamen van de overheid wordt in Romeinen 13 uitvoerig aandacht gegeven aan regels waaraan gezagsdragers dienen te voldoen. In vers 8 staat, en dat geldt dus voor alle mensen, ongeacht hun positie: 'Zijt niemand iets schuldig, dan elkaar lief te hebben; want die de ander liefheeft, heeft de wet vervuld. Want dit: gij zult geen overspel doen, gij zult niet doden, gij zult niet stelen, wordt samengevat in dit woord: gij zult uw naaste liefhebben gelijk uzelf. De liefde doet de naaste geen kwaad. Zo is dan de liefde de vervulling der wet.' In de Romeinenbrief wordt verder veel aandacht gegeven aan concrete kan ondersteuning en hulp aan elkaar en hoe men respectvol met elkaar kan omgaan in verschillende levenssituaties. We stellen vast, dat deze opdracht tot naastenliefde zowel voor de gezagsdrager geldt als voor de gezagsvolger. Het kan dus niet zo zijn, dat een gezagsdrager liefdeloos zijn wil oplegt aan de gezagsvolger, maar soms wel in alle liefde met het oog op het heil van zijn gezagsvolgers. De gezagsdrager heeft een grotere verantwoordelijkheid voor de onderlinge relatie dan de gezagsvolger. Hij heeft immers de machtsmiddelen in handen.

Onrecht

Wil dat nu zeggen, dat er in de Bijbel geen aandacht is voor gezagscrisis en machtsmisbruik? We denken van niet. In de Bijbel worden veel voorbeelden gegeven van wat er fout kan gaan in de onderlinge verhoudingen. Deze voorbeelden gaan zowel over het gezin als over het werk, de overheid of de kerk. In het Nieuwe Testament vinden we veel concrete aanwijzingen en waarschuwingen.

In het Oude Testament zijn veel algemene aanwijzingen te vinden in Spreuken en in Prediker, de boeken van Salomo. De verhalen over de relatie van Sara als werkgeefster van Hagar tonen een aantal goede voorbeelden, hoe God aanwijzingen geeft hoe zij in hun onderlinge verhouding met elkaar moeten omgaan. Recht en gehoorzaamheid, eerlijkheid en respect zijn hierbij belangrijke elementen, bijvoorbeeld in Genesis 16 en 17. God geeft eerst opdracht aan beiden om de relatie op een goede manier in stand te houden. Later geeft God opdracht aan Hagar en aan Sara om hun gezagsrelatie te verbreken, omdat het hen niet lukt op een goede manier met elkaar te leven.

Dat er veel mis kan gaan blijkt ook uit de vele oproepen in het Oude Testament om de relatie goed te houden. Vaders worden opgeroepen om hun kinderen niet tot toorn te verwekken en uit veel meer voorbeelden blijkt, dat je als gezagsvolger een eigen positie kunt innemen en dus ook een eigen verantwoordelijkheid hebt, in de gezagsrelatie. In Spreuken 29 wordt op verschillende manieren beschreven, dat een onrechtvaardige gezagsdrager onheil tot gevolg heeft.

In de Bijbel worden de beide partijen, gezagsdragers en gezagsvolgers, steeds afzonderlijk op hun verantwoordelijkheden gewezen. Ook daar waar gezagsdragers gebruikmaken van pure macht, dus hun macht misbruiken, worden zij zelf aangesproken en ook sterk veroordeeld. Een voorbeeld hiervan vinden we in Jakobus 5. In dit hoofdstuk worden de mensen die veel macht hebben en die misbruiken in hun eigen voordeel scherp veroordeeld. Van degenen die onrecht is aangedaan wordt gezegd in vers 4, dat God hun roepen heeft gehoord.

De ondergeschikten, dus de mindermachtigen, worden opgeroepen om geduldig te zijn. God zal rechter zijn over de machtiger persoon, die onrecht heeft gedaan.

Een houding van geduld wil overigens niet zeggen, dat men niet iets hoeft te ondernemen om het recht, het gezag, te laten terugkeren. Maar Jakobus geeft aan, dat ook hier de mindermachtige een waardige houding moet aannemen. Ook al ben je het niet eens met de gezagsdrager, dan toch blijf je verantwoordelijk voor jouw aandeel in de relatie. Een houding, waarin men bewust afziet van belangen en de gezagsdrager gehoorzaamt, kan een bijdrage zijn aan de verbetering van de relatie.

Dwingen met bijbelteksten

We kennen veel voorbeelden van gezagsdragers, die hun ondergeschikten (in gezin, werk, kerk, school) dwingen met behulp van teksten uit de Bijbel om te doen wat zij zeggen. Hiermee proberen ze de minder machtigen een schuldgevoel te geven als die hen niet gehoorzamen. Dit schuldgevoel is dan gebaseerd op de gedachte: 'Als je mij niet gehoorzaamt, ben je ook ongehoorzaam aan God. Het gebruik van macht wordt op deze manier goedgepraat door de machtigen, waar de mindermachtigen niet of nauwelijks tegenop kunnen. Elk verweer wordt uitgelegd als nog sterkere ongehoorzaamheid, waardoor het schuldgevoel nog groter wordt.

We hebben de indruk, dat het gebruik van losse teksten uit de Bijbel niet goed is. Juist in samenhang met andere bijbelgedeelten blijkt, dat niet wetten of regels, maar liefde en

zachtmoedigheid het belangrijkste moeten zijn. Vaak worden ook losse gedeelten uit belijdenisgeschriften gebruikt om gehoorzaamheid af te dwingen. Zo wordt echt niet in de geest van Gods bedoelingen met elkaar omgegaan al lijkt het dat men heel strikt naar de letter van de Bijbel handelt. Het gezag, dat onder dwang, met behulp van Bijbel of belijdenis wordt gevoerd, heeft niets meer van Gods liefde in zich en moet als misbruik van macht worden afgekeurd.

Letter of Geest

In 1 Korinthe 13 staat het bekende liefdegebed. In vers 2 lezen we dat een machthebber zonder liefde niets is: 'En al ware het dat ik de gave der profetie had, en wist al de verborgenheden en al de wetenschap; en al ware het, dat ik al het geloof had, zodat ik bergen verzetste, en de liefde niet had, zo ware ik niets.' Uit deze tekst wordt duidelijk, dat mensen die hun macht uit kennis halen, of zij die zich sterk voelen doordat zij erg gelovig zijn, zonder liefde niets betekenen.

Zeker niet als gezagsdragers, die het over anderen voor het zeggen hebben. Uit liefde de vrijheid die de ander heeft accepteren is dus veel beter dan macht uitoefenen. Door de liefde die men betoont aan de ander, ontvangt de gezagsdrager het gezag ook in liefde.

Als we veel passages uit de Bijbel lezen en tot ons laten doordringen, leren we, dat we niet naar de letter maar naar de Geest moeten leven en handelen. Psalm 25 bijvoorbeeld is een gebed om te leren hoe we moeten leven. In de berijming staat het mooi verwoord in vers 2: 'HEER, ai, maak mij Uwe wegen, door Uw woord en Geest bekend'. De apostel Paulus roept de christen vaak op, om die gezindheid in ons te laten zijn, die ook in Christus was. In Psalm 143 staat dit als een gebed, waarvan de tweede helft ook als belofte gelezen kan worden (vers 10): 'Leer mij Uw welbehagen doen, want Gij zijt mijn God! Uw goede Geest geleide mij in een effen land.'

Gezagsdragers, die hun gezag uitoefenen door steeds te vragen wat Gods wil is en daardoor handelen door de Heilige Geest van God, kunnen een voorbeeld zijn voor allen over wie zij gezag hebben.

Voorbeeldfunctie

In Spreuken 30:21-23 lezen we, dat de normale orde van de menselijke verhoudingen goed is. Een slaaf die de macht krijgt of een werknemster die haar werkgever verder brengen deze in gevaar. God heeft in de schepping een ordening aangebracht, waarin de verschillende posities gesteld zijn. Het is voor het functioneren van allerlei verbanden binnen de samenleving ook goed, dat er orde en gezag is. Mensen voelen zich niet prettig als men niet weet waar men aan toe is en als niet duidelijk is wie de baas is of wie het gezag draagt.

Een groep criminele jongeren, verspreide gewoonlijk een sfeer van geweld en chaos om zich heen. Toen de burgermeester bij hen in de kring kwam zitten, bleken zij eerbied en respect te tonen. De burgemeester werd duidelijk als een drager van het gezag gezien.

In de Bijbel worden veel aanwijzingen gegeven hoe een gezagsdrager dient te zijn. Er worden persoonlijkheidseigenschappen genoemd, bijvoorbeeld in de brieven van Paulus over leiders van de kerk. In de brief van Jakobus vinden we een beschrijving, die als spiegel kan dienen voor elke gezagsdrager. Hoofdstuk 3 geeft aanwijzingen hoe een gezagsdrager zich moet tonen, vooral vanaf vers 13, waar de innerlijke houding van de mens wordt gekoppeld aan zijn gedrag: 'Wie is wijs en verstandig onder u, die bewijze uit zijn goede wandel zijn werken in

zachtmoedige wijsheid.’ Jakobus schrijft verder, dat ruzie leidt tot verwarring en negatief gedrag. Hij gaat verder in vers 17 en 18: ‘Maar de wijsheid, die van boven is, die is ten eerste zuiver, daarna vreedzaam, bescheiden, gezeggelijk, vol van barmhartigheid en van goede vruchten, niet partijdig oordelende, en ongeveinsd. En de vrucht der rechtvaardigheid wordt in vrede gezaaid voor degenen, die vrede maken.’

In deze laatste woorden van Jakobus kunnen we een waardige gezagsdrager herkennen. Een goede gezagsdrager laat zich dus niet van de wijs brengen door het gedrag van zijn gezagvolgers, maar zal zichzelf steeds toetsen aan wat God van hem vraagt in Zijn Woord.

4 Het huwelijk

Als we nadenken over het gezin, komt vanzelfsprekend eerst het huwelijk aan de orde. Een gezin ontstaat immers uit een huwelijk tussen man en vrouw. Deze twee mensen zijn samen de basis voor het gezin en dus ook voor de relaties binnen het gezin.

In dit hoofdstuk beschrijven we hoe het gezag, macht en machtsmisbruik binnen het huwelijk kunnen ontstaan en welke vorm dit kan hebben. We komen tot de conclusie, dat liefde en volwassen respect voor elkaar de basis moeten zijn.

Man en vrouw

Een burgerlijk huwelijk wordt gesloten door de ambtenaar van de burgerlijke stand: 'Je bent voor de wet getrouwd.' Tijdens deze burgerlijke huwelijksvoltrekking geven de man en de vrouw een antwoord op de vragen die de ambtenaar hen stelt. Ze zeggen 'ja' op de vraag, of zij zich willen houden aan alle verplichtingen tegenover hun man of vrouw, die in de wet genoemd zijn. In de wet wordt echter niet gesproken over liefhebben. Hierover wordt wettelijk ook niets geregeld. Liefhebben past dus niet bij het huwelijkscontract. Liefde is iets dat te maken heeft met een innerlijke houding. Er is geen wet die dit verbiedt, maar er is ook geen wet die dit verplicht stelt.

Bij de kerkelijke bevestiging en inzegening van het huwelijk is er juist wel sprake van een liefdesbelofte. In het huwelijksformulier, dat tijdens de kerkdienst wordt voorgelezen, wordt uitgebreid de relatie tussen man en vrouw beschreven aan de hand van allerlei gedeeltes uit de Bijbel. De liefde van Jezus Christus ten opzichte van Zijn gemeente en omgekeerd wordt als basis gebruikt voor de vraag die de echtgenoten moeten beantwoorden. Zij zeggen met hun jawoord, dat zij elkaar in liefde zullen dienen tot aan de dood.

Hiermee hebben we dan ook de basis aangegeven voor de relatie binnen het huwelijk tussen man en vrouw. Een gezagsrelatie die gebaseerd is op wederkerige liefde. Men zoekt steeds het beste voor de ander. Gezag is de door de ander aanvaarde leiding, macht of heerschappij. Gezag moet voortdurend bevestigd worden door beide partijen. Het is dus een proces, een dynamisch gebeuren.

Huwelijksrelatie

In het kerkelijk huwelijksformulier wordt de man het hoofd van het gezin genoemd. Hij is het hoofd van de vrouw, zoals ook in 1 Korinthe 7 staat geschreven. In het huwelijksformulier wordt dit verder uitgewerkt. Hierbij wordt de leidinggevende rol van de man beschreven met het voorbeeld dat Christus het hoofd van Zijn kerk is. Er wordt gesproken over Christus, Die Zijn gemeente diende en voor haar heeft geleden en is gestorven. Christus heeft leiding gegeven aan Zijn discipelen, door zelfs hun voeten te wassen. Dat tekent de Heere Jezus en juist dat is het voorbeeld hoe de man het hoofd van zijn gezin en dus ook van zijn vrouw moet zijn. In 1 Korinthe 11 staat dat Christus het hoofd is van iedere man, en het hoofd van iedere vrouw is de man. De relatie van de vrouw met haar man is die van de gemeente naar Christus: liefhebben en dienen.

Toch wordt in vers 11 heel duidelijk gemaakt, dat de man geen almachtige positie binnen het gezin kan en mag innemen: beiden zijn niets zonder elkaar. Want de vrouw is uit de man en de man door de vrouw en beiden zijn uit God. Hiermee is de gelijkheid in de afhankelijkheid van God duidelijk weergegeven. Ze kunnen niet zonder elkaar, en ze mogen niet zonder elkaar. De kenmerkende begrippen in de huwelijksrelatie zijn dus: liefhebben, dienen, wederkerigheid, afhankelijkheid.

Er zijn veel boeken geschreven over huwelijk en huwelijksrelaties. Wij beperken ons hier tot het onderwerp gezag en macht (en machtsmisbruik) binnen het huwelijk. Als er iets niet goed is binnen de huwelijksrelatie, is het aan te bevelen hier meer boeken over te lezen. Nog belangrijker is het om hier samen over te praten. Het gesprek kan aan de hand van dit hoofdstuk, met vrienden, een ouderling of iemand anders, die door beide echtgenoten wordt geaccepteerd.

Gezag binnen het huwelijk

In het huwelijksformulier wordt gewezen op de woorden van Paulus, waar hij schrijft dat de man het hoofd is van de vrouw. Ook wordt verwezen naar Sara, die Abram haar heer noemde. Hieruit trekt men de consequentie, dat er een gezagsverhouding is tussen man en vrouw binnen het huwelijk, een gezagsverhouding, die door God is ingesteld. Met het ingaan van het huwelijk wordt het de verantwoordelijkheid van beide echtgenoten om hun beloften in de praktijk te brengen. Beiden zullen aan God en aan elkaar verantwoording af moeten leggen over hun handelwijze. Er zijn slechts weinig gedeelten in de Bijbel, die de onderlinge verhouding binnen het huwelijk aangeven en over de concrete invulling daarvan bestaan veel verschillende inzichten. Maar we hebben wel veel aanwijzingen hoe we moeten leven met elkaar en hoe we moeten in zijn de relatie met elkaar. We willen op het gedrag van de echtgenoten en de verantwoordelijkheid die men heeft in dit hoofdstuk de nadruk leggen.

Gezag betekent dat er sprake is van wederzijdse erkenning van elkaar. De gezagsdrager zoekt het beste voor de gezagsvolger en beiden vertrouwen elkaar volledig. Datzelfde geldt binnen een huwelijksrelatie. De man moet in zijn gedrag en door zijn houding laten blijken, dat hij steeds erkenning geeft aan de eigen verantwoordelijkheid van zijn vrouw. De beslissingen worden samen genomen. Ook weet ieder van de beide echtgenoten, dat hun belangen en doelen gelijk gericht zijn. Het is niet zo, dat de man andere belangen heeft dan zijn vrouw of omgekeerd. Als ze op een gegeven moment elk iets anders willen, dan wordt er gezocht naar een oplossing die voor beiden acceptabel is. Zo kan de situatie harmonieus blijven. Het is niet van belang wie uiteindelijk de beslissing neemt over iets. Het gaat er juist om, dat je door de beslissing je man of je vrouw zo goed mogelijk kunt liefhebben en dienen. Dat geldt zowel voor het uitzoeken van een kleur voor een bankstel als voor het kiezen van een vakantiebestemming of een vrijetijdsbesteding. Door het ja-woord op de vragen van het huwelijksformulier ben je er beiden aan gehouden om eerst aan de ander te denken en deze in liefde te dienen.

Uiteraard zal bij een situatie van tegengestelde ideeën met elkaar gepraat moeten worden. Je spreekt jouw opvatting uit maar je blijft er samen op gericht, om niet alleen aan jezelf te denken. Je zult beiden sterker geneigd zijn om de ander gelijk te geven: Is mijn idee nu echt zo belangrijk?

Als de man de baas is

Binnen een huwelijksrelatie gaat het vaak fout door een verkeerde opvatting over gezag door de man. We zien zo vaak dat het mis gaat met het gezag binnen het huwelijk. Kort samengevat komt het er op neer, dat de man vindt dat hij de baas is. De vrouw moet hem zonder discussie gehoorzamen. Hij deelt de lakens uit en bepaalt wat er moet gebeuren en hoe. Vaak wordt dat goedgepraat onder de verwijzing naar het huwelijksformulier, waar staat dat de man het hoofd van het gezin is. De vrouw moet hem onderdanig zijn en hem dienen. In het begin van dit hoofdstuk hebben we het 'hoofd-zijn' van de man ingevuld met deze zelfde woorden van het huwelijksformulier. We gaven aan dat liefhebben en dienen de

kernbegrippen zijn in dit gezag van de man. Een man die vindt dat hij ‘de baas’ is, zal deze begrippen over het hoofd zien. Dit is voor veel vrouwen een lastige situatie. Enerzijds willen zij inderdaad hun man gehoorzamen, maar ook vinden ze dat hij ongelijk heeft.

Ingrid is ruim tien jaar getrouwd met Bart. Hij is echt iemand van het type: ‘Ik ben de baas en je luistert naar mij!’ Zo heeft Bart dat ook thuis bij zijn ouders geleerd. Ingrid hield van dit zelfbewuste gedrag van Bart. Maar in de loop van haar huwelijk is ze dit toch anders gaan ervaren. Bart verbiedt haar vaak dingen die zij graag wil doen. Het ergste vindt Bart dat zij gaat winkelen met haar vriendinnen. Soms doet Ingrid het toch. Maar steeds vaker zegt ze: ‘Zeg het maar niet tegen Bart...’ Ze hoopt maar dat hij er niets van merkt, want dan wordt hij weer kwaad...

Eigen verantwoordelijkheid

Laten we eerst vaststellen, dat zowel de man als de vrouw een eigen verantwoordelijkheid heeft voor het eigen gedrag. Je kunt nooit zeggen, dat je man, of je vrouw, verantwoordelijkheid draagt voor jouw gedrag. Soms is het wel zo, dat het gedrag van je echtgenoot een aanleiding is voor jouw gedrag, maar het is en blijft jouw verantwoordelijkheid wat je doet en zegt. Dat betekent dat je je steeds moet af vragen: wat wil ik hebben, hoe wil ik het hebben en wat moet ik dus doen?

Zo kan het zijn, dat je echtgenoot zich gedraagt op een manier, die jou totaal niet aanstaat. Dan kun je op veel manieren reageren. Elke reactie heeft weer een reactie van je echtgenoot tot gevolg. Je moet je dus afvragen, welke reactie je wilt. Elke reactie geeft een bepaalde sfeer. Hierbij moet je je afvragen: wil ik die sfeer? Je kunt zelf tot gedrag komen dat leidt tot (tijdelijk) meer rust of minder ruzie. Het kan tot gevolg hebben, dat je man zich minder als ‘de baas’ gedraagt. Hij is dan wel zelf verantwoordelijk voor wat hij doet en hoe hij zijn gezag invult (eigenlijk macht gebruikt), maar je hebt hem geholpen door jouw reactie. We zeggen hiermee niet, dat het gedrag van een man of vrouw, dat gebaseerd is op een verkeerde invulling van gezag binnen het huwelijk, in stand moet worden gehouden. We willen slechts wijzen op de mogelijkheid om te voorkomen dat het erger wordt.

Gezagscrisis

Als de beide echtgenoten niet langer op hetzelfde spoor zitten ontstaat een gezagscrisis. Dit gebeurt bijvoorbeeld, als er niet meer rekening gehouden wordt met elkaars belangen, of wanneer er steeds door strijd beslissingen moeten worden genomen. Het is belangrijk om ook binnen een huwelijk te constateren dat je relatie in een gezagscrisis zit. Als je samen ziet wat er aan de hand is, kun je er met elkaar over praten. Ook als een gesprek over de toestand niet lukt, als je man er niet over wil of kan praten, kun je voor jezelf bepalen hoe je je moet gedragen om erger te voorkomen.

Het gaat er jou niet om het gezag van de man ter discussie te stellen. Je wilt best dat hij beslist, maar je wilt vooral ook dat hij rekening houdt met jouw belang, met wat jij wilt. Eigenlijk vraag je van hem dienende liefde. Spottend wordt wel eens gezegd: ‘We oefenen net zo lang, tot het spontaan gaat.’

Tussenoplossing

Als er sprake is van een gezagscrisis binnen een huwelijk, kun je kiezen voor een conflict. Als gezagsvolger, hier als vrouw, wil je dan dat de crisis wordt opgelost en dat jouw verantwoordelijkheid en inbreng wordt erkend en gerespecteerd. Het gevolg kan zijn, dat je man tot inkeer komt en zegt dat je gelijk hebt. Een veel vaker voorkomende reactie is, dat de

man gebruikmaakt van macht. Hij dwingt je zijn wil te doen. Zijn middelen om zijn macht in stand te houden zijn onder andere lichaamskracht, geld, geloofsopvattingen, en misschien ook wel jouw neiging om te gehoorzamen.

Een toestand van een gezagscrisis, waarin je voor elke beslissing die genomen moet worden, weer opnieuw bij jezelf moet bedenken: wat wil ik nu echt, wat vindt ik echt belangrijk, is niet prettig. Toch kan deze toestand vaak nog verkozen worden boven een conflict, een ruziesfeer en een toestand waarin de man met machtsgebruik de beslissingen doorvoert. Het kan zijn, dat hij echt overtuigd is van zijn gelijk en denkt daarmee het belang van de vrouw te dienen. Dat noemen we nog geen machtsgebruik. Er zit nog iets van liefde in, hoewel die nauwelijks of niet opgemerkt wordt.

Een tijdelijke oplossing is bijvoorbeeld over een aantal onderwerpen duidelijke afspraken te maken. Hierdoor krijgt de ondergeschikte, in veel gevallen de vrouw, binnen het huwelijk de kans om nog iets voor zichzelf te regelen. Bijvoorbeeld over hoeveel geld de vrouw voor zichzelf mag besteden, wanneer zij iets voor zichzelf mag doen (vrijtijdsbesteding), wanneer of hoe vaak het eten 'op tijd' klaar moet staan. Je hebt dan je eigen 'terrein' bevochten op een paar belangrijke punten. Hierdoor is het gemakkelijker om een conflicttoestand te voorkomen. Als er iets over een nieuw onderwerp afgesproken moet worden, zal hiervoor weer een onderhandelingsstrijd plaatsvinden.

De algemene sfeer behoudt een zeker 'ontspannen' karakter. Je weet van elkaar waar je aan toe bent en je respecteert dat van elkaar. Daardoor kun je in tamelijke harmonie met elkaar leven. Deze 'tijdelijke oplossing' kan soms wel voor een lange tijd de beste oplossing zijn. Door een liefdegevende houding is het zelfs mogelijk, dat de gezagscrisis over kan gaan naar een toestand, waarin sprake is van gezag, dat gekenmerkt wordt door liefdevolle erkenning van elkaar.

De huisarts adviseert Sandra om wat aan sport te gaan doen. Waarschijnlijk zal dit haar hoofdpijn sterk verminderen. Bovendien is het goed voor haar om even uit huis te zijn. Als Sandra dit met haar man Cor bespreekt, is hij er fel op tegen. Toch zet Sandra door. Ze wordt lid van een atletiekvereniging. Zij heeft nu eindelijk iets voor haar zelf, terwijl het ook nog goed voor haar is. Cor blijft negatieve opmerkingen maken over het feit dat ze steeds de deur uit moet. Sandra houdt echter vol. Ze heeft ontdekt dat ze hierdoor gemakkelijker in staat is de rest van de week te doen wat Cor wil.

Machtsmisbruik binnen het huwelijk

We kennen veel huwelijkssituaties waarbij de man op grond van het huwelijksformulier vindt dat hij de baas is. Hij vraagt zich niet meer af of hij dienende liefde geeft. Hij houdt zich gewoonlijk alleen bezig met zijn eigen belangen en zijn eigen doelen. De vrouw, en vaak ook de rest van het gezin, moet hieraan ondergeschikt zijn. Hij gebruikt alle middelen om zijn macht in stand te houden. Vaak is hij de sterkste of beschikt hij over het (grootste) inkomen. Ook hier is een relatief rustige toestand mogelijk, doordat er niet meer gesproken wordt over het gedrag van de machtsmisbruiker. Je doet dan alsof je zijn macht accepteert en doet precies wat en hoe hij het wil. Overigens kennen we ook wel situaties waarin de vrouw binnen het huwelijk de macht heeft. Dit overwicht van de vrouw wordt niet goedgepraat op basis van het huwelijksformulier of op basis van de Bijbel. Er is meestal sprake van een bepaalde persoonlijkheidsstoornis bij de man en bij de vrouw. We zien dan een ongezonde afhankelijkheidsrelatie vanuit de man en een overheersingdrang van de vrouw. We zullen hier niet verder op in gaan. Bij dit soort huwelijksrelaties is professionele hulpverlening nodig. Als er sprake is van ziekelijk gedrag, dient een psychiater hulp te geven.

Hulpverlening

In een gezagscrisis is het soms mogelijk om tot een redelijk bevredigende oplossing te komen. Je moet je dan wel steeds af vragen: wat wil ik en wat moet ik doen? Naarmate deze toestand meer gaat in de richting van machtsgebruik of machtsmisbruik is het meer gewenst en noodzakelijk om hulp te krijgen van een deskundige hulpverlener. Het is altijd al belangrijk om over je situatie te praten met iemand, vriend of vriendin, familie, buren, iemand die jij vertrouwt. Zo krijg je meer overzicht en inzicht in je eigen situatie.

Maar soms is het nodig om via professionele hulp leren hoe je zo goed mogelijk met de situatie om kunt gaan. Dan is er echt sprake van machtsmisbruik. Het is in die situaties vaak heel moeilijk om gevoel van eigenwaarde te bewaren of te hervinden. Het zien van je eigen waarde is juist nodig, om het leven met je echtgenoot vorm te geven, zoals je dat gedacht had bij de start van het huwelijk. In veel gevallen zal de man niet mee willen naar de hulpverlener. Hij zal vinden, dat hij volledig in zijn recht staat en ook helemaal gelijk heeft. Dan nog is de hulpverlening voor jezelf nodig en nuttig. Je kunt dan antwoorden krijgen op vragen zoals: 'Hoe kun je (nog) vriendelijk blijven? Hoe houd je het vol? Wat wil God dat je doen moet?'

Een voorbeeld

We hebben verschillende vrouwen gesproken, die erg veel moeite hadden met de houding van hun man binnen het huwelijk. In vrijwel alle gevallen is deze moeite in de loop van het huwelijk ontstaan.

Anja maakte samen met haar vriend deel uit van de werkgroep een werkvakantie van de kerkelijke jeugdvereniging. Haar vriend en zij kenden elkaar van de pabo, waar ze bij elkaar in de klas zaten. Na de vakantie bleek zij zwanger te zijn en zijn ze getrouwd. Hun verkering had nog geen jaar geduurd. Voor het oog van de mensen ging het goed met hen.

Tijdens een persoonlijk gesprek vertelt Anja dat haar man heel erg de baas speelt in huis. 'Het lijkt wel of hij mij behandelt als het lastigste kind van de klas.' Bij haar ouders kan ze niet terecht met haar problemen. Haar vader heeft ongeveer dezelfde houding als haar man. Ze vertelt dat ze haar best doet om de buitenwereld niets te laten merken, maar dat ze het verschrikkelijk vindt. 'Ik kan bijna niet meer van hem houden; hij lijkt nauwelijks meer op de jongen die ik het jawoord heb gegeven.' Ze merkt bij hem en ook bij zichzelf steeds minder liefde in de manier waarop ze met elkaar omgaan. Beiden zijn nog geen dertig jaar.

Anja heeft voor zichzelf ontdekt dat ze geen strijdpunten moet maken van bijvoorbeeld de hoogte van het huishoudgeld; dat bepaalt haar man. Daar spreekt ze ook niet meer over, anders hebben ze steeds ruzie. Ze heeft wel afgesproken dat zij een avond in de week voor zichzelf mag besteden, bijvoorbeeld een bezoek of een andere activiteit buitenshuis. Ze maakt daar altijd gebruik van, ook al weet ze niet altijd waar ze naar toe zal gaan. Ze wil iets voor zichzelf houden, iets waar ze zelf baas over is. Soms wil haar man over die avond beslissen, maar dat laat ze pertinent niet toe. Anja beseft dat dit zo niet kan blijven. Er moet iets veranderen.

Haar vader is een bekende persoon binnen de kerk, daarom durft ze er met de ouderling niet over te praten.

We hebben haar geadviseerd om met een maatschappelijk werker te gaan praten. Door die hulpverlening zou ze voor zichzelf haar leven vorm kunnen geven, zodat zij het goed kon volhouden. Dit was ook belangrijk voor haar kinderen, voor wie zij een moeder moest zijn, die echt beschikbaar voor hen was. Misschien kon er samen met de maatschappelijk werker gezocht worden naar mogelijkheden om in gesprek met haar man te komen over haar gevoelens ten aanzien van het huwelijk. Het is goed mogelijk, dat ook haar man niet wist welk effect zijn gebruik van macht binnen hun huwelijk had.

In het algemeen geldt dat je eerst moet proberen om tot rust te komen. Daardoor kun je de huwelijkssituatie waarin je leeft min of meer (voorlopig) accepteren. Daarna kun je vaak met hulp van iemand anders, concrete dingen benoemen die je wilt verbeteren. Vanuit een zekere rust is het veel gemakkelijker om met elkaar te praten over je relatie en je verwachtingen. Dan is er kans op een verbetering van de houding ten opzichte van elkaar en komt er ook weer ruimte om liefde te geven en te ontvangen.

Pastoraal

Bij een pastoraal huisbezoek aan een echtpaar is het nuttig om voor jezelf na te gaan, of er sprake is van een goede gezagsrelatie tussen man en vrouw, of dat er sprake is van gebruik of zelfs misbruik van macht. Het is mogelijk, dat een van de beide echtgenoten het concreet aangeeft, maar vaak zul je moeten letten op mogelijke signalen die duiden op een scheve machtsverhouding. Een signaal is bijvoorbeeld een opmerking van de vrouw als: 'Ik mag ook wel eens iets voor mezelf hebben.'

Als je het echtpaar samen spreekt, wat bij een huisbezoek meestal het geval is, is het vaak moeilijk om een situatie van dwang en macht of machtsmisbruik concreet te bespreken. Je zult bij het signaleren van een onevenwichtige relatie, bij jezelf te rade moeten gaan in hoeverre hier sprake is van een problematische situatie.

Als dat laatste het geval blijkt te zijn, is het raadzaam om op een later tijdstip nog eens contact op te nemen met degene die het probleem het meest ervaart. Vaak zal dat de vrouw zijn. Je kunt dan proberen om haar overdag te spreken te krijgen, wanneer de echtgenoot niet thuis is. Een telefonische bevestiging van een probleem dat je gesignaleerd hebt, kan al veel goed doen.

Christel is al een tijd niet gelukkig met de toestand waarin haar huwelijk zich bevindt. Ze weet niet wat ze moet doen. Bij haar familie en vriendinnen durft ze niets te laten blijken. 'Stel je voor zeg, dat past helemaal niet binnen onze kringen dat het niet goed gaat in je huwelijk.' Als de ouderling een opmerking van Christel aangrijpt om te vragen hoe het met hun huwelijk gesteld is, voelt ze tegelijkertijd schrik en opluchting. Ze wil eerst zeggen, dat er niets aan de hand is, maar begint bij het eerste woord al te huilen.

Nadat Christel op advies van de ouderling hulp heeft gezocht bij het maatschappelijk werk, zegt ze: 'Ik ben nog nooit zo blij geweest dat iemand mijn ongelukkige toestand zag. De gesprekken met de hulpverlener, samen met mijn man Jaap, hebben echt resultaat. Ik voel me nu veel rustiger en gelukkiger.'

Je kunt dus overwegen of je de vrouw apart kunt spreken. Ook kun je een volgend gesprek met het echtpaar, waarbij je concreet over deze moeilijkheden wilt spreken. Als dat op te veel moeilijkheden stuit, is het raadzaam om de vrouw te adviseren hulp van een maatschappelijk werker in te roepen. Je kunt vervolgens afspreken, dat je deze vrouw na verloop van tijd zult opbellen. Misschien kan de maatschappelijk werker voor een verbetering in de relatie zorgen. Daarbij blijft een pastoraal bezoek of pastorale belangstelling heel goed voor mensen. Voorkom in het pastoraal gesprek de fout om zelf de (therapeutische) hulpverlener te zijn. Je hebt hier vaak niet de deskundigheid en/of de tijd voor. Samenwerken met een professionele hulpverlener kan juist tot versterking van het positieve effect leiden.

5. Het gezin

God zegent het huwelijk met kinderen, waardoor het gezin ontstaat. Hij geeft hiermee het gezag aan de ouders en daardoor ook hun ouderlijke verantwoordelijkheid. Het gezin is de eerste plaats waar mensen leren wat gezag en macht is. De ouders zijn van het begin af aan de gezagsdragers, die een belangrijke stempel zetten op het gedrag van het kind, dus ook later de mens in de samenleving. Verder leert het kind binnen het gezin zelf invulling te geven aan de eerste relaties van zijn leven, met zijn ouders en eventuele broertjes en zusjes. Ook heel veel andere mensen, die een zeker gezag hebben, ontmoet men voor het eerst binnen het verband van het gezin.

Binnen het gezin is toch wel het meest van belang hoe de ouders de gezagsrelatie met hun kinderen vormgeven. Hierbij speelt de vraag of de ouders in staat zijn om op een goede manier het gezag te dragen. Als dat niet lukt, zullen ouders vaak naar machtsmiddelen grijpen om kinderen te dwingen. Soms is er zelfs sprake van bewust misbruik van de ouderlijke macht. Als ouders in staat zijn om in liefde gezagsdrager te zijn, dan geven ze aan hun kinderen een goede basis voor het hele leven.

Ouders als voorbeeld

Ouders van een gezin zijn een voorbeeld voor de kinderen. Zo is ook de manier waarop de ouders vorm geven aan de relatie binnen hun huwelijk een voorbeeld voor de relaties binnen het gezin. Als de huwelijksrelatie gekenmerkt wordt door liefde en rust, heeft dit een groot effect op de sfeer binnen het gezin. De kinderen leren door het voorbeeld van de ouders hoe je met elkaar moet omgaan. Met andere woorden, de kinderen leren de anderen binnen het gezin te erkennen en aan ieder gezinslid een zeker gezag toe te kennen. Of juist niet, wanneer de ouders een voorbeeld geven van gebruik of misbruik van macht binnen hun relatie.

Jolanda is moeder van de vijfjarige Stephanie. Zoals veel kinderen speelt Stephanie regelmatig 'vadertje en moedertje' met haar poppen. De poppen vormen een gezin waarin van alles gebeurt. Jolanda zegt: 'Als ik Stephanie zie spelen, herken ik precies ons eigen gezin. Ik kan wel zeggen, dat ik soms schrik van het gedrag van de moederpop. Dan denk ik: Ben ik ook zo? Gelukkig zie ik in het poppenspel dat de vader en de moeder goed met elkaar omgaan, een hele geruststelling voor mij!'

Natuurlijk gezag binnen het gezin

Het gezag dat ouders hebben over hun kinderen binnen het gezin is zo natuurlijk, dat het in de loop van de geschiedenis overal ter wereld als vanzelfsprekend is aangenomen. Vrijwel iedereen wordt binnen het verband van het gezin geboren. De ouders zijn meestal de eerste mensen met wie men in contact komt. Gedurende het opgroeien leert het kind van alles binnen het gezin: praten, lopen, liefhebben en wat wel en niet mag. De ouders (en als die er zijn ook broertjes en zusjes) leren hun kind hoe je moet leven in deze wereld. Voor een kind is het eigen gezin het centrum van de hele wereld, waar het zich langzamerhand steeds meer van bewust wordt. Binnen het gezin leert het kind wat goed en wat kwaad is, wat goed en wat fout is. Deze opvattingen nemen kinderen vaak over als hun eigen opvattingen. Later, als ze wat ouder worden, zeg maar vanaf de tienerleeftijd, gaan ze vragen stellen bij de gewoonten en opvattingen binnen het gezin. Dat komt omdat ze veel meer met de buitenwereld in aanraking komen. Zo kan het zijn, dat ze op een gegeven moment heel andere opvattingen en gewoonten krijgen, dan ze van huis uit gewoon waren.

Eric ging studeren en is op kamers gaan wonen. Zijn ouders zagen al gauw grote veranderingen optreden bij Eric en denken dat het door de invloed van de universiteit komt. Eric had echter nog niet eerder geleerd om zelfstandig beslissingen te nemen en eigen verantwoordelijkheid te dragen. Dat deden tot voor kort altijd zijn ouders. Zijn moeder kocht altijd nog zijn kleren, zorgde voor zijn kamer en Eric moest altijd op tijd thuis zijn. Dat is op zich niet problematisch, maar daardoor is niemand in het gezin voorbereid op de grote veranderingen van Eric's gedrag en de keuzen die hij maakt. Zijn ouders geven hem veel verwijten en willen niet met hem praten over wat hij deed. Eric vindt het jammer dat hij voor zijn keuzes geen begrip ontvangt van zijn ouders. Tegen zijn vriend zei Eric na een half jaar zelfstandig te wonen: 'Ik dacht vroeger altijd, dat mijn thuis normaal was, maar nu zie ik dat het anders kan'.

Deze veranderingen vormen een variatie op wat een kind thuis geleerd heeft van zijn ouders. Ook kan het natuurlijk iets heel nieuws zijn. Een kind wil zich dan afzetten tegen een aantal dingen van het ouderlijk huis, die altijd al niet bevielen. Daarmee blijven de ouders en het ouderlijk gezin de natuurlijke basis voor de gewoonten en opvattingen, dus ook over hoe men met het gezag van de ouders en andere mensen omgaat. Kinderen kunnen dus de opvattingen en het gedrag van de ouders overnemen, of voor zichzelf enigszins veranderen of zich daartegen afzetten. Het afzetten tegen de opvattingen en het gedrag van de ouders kan in liefde en harmonie gebeuren, maar kan ook gepaard gaan met negatief protestgedrag. Hierin heeft elk kind, en dus elk mens, opnieuw zijn eigen verantwoordelijkheid. Op je vijftigste kun je jouw ouders niet meer de schuld geven van jouw eigen gedrag en opvattingen, hoor je wel eens zeggen.

Eigen verantwoordelijkheid

We geven hiermee geen oordeel over het al of niet overnemen van het gedrag en de opvattingen van de ouders. De keuzes die mensen maken in hun leven worden door heel veel factoren beïnvloed. De omgeving waar men woont, de opleiding, de werkkring, de kerk en allerlei gebeurtenissen daarbinnen, vrienden en andere mensen die we ontmoeten kunnen ook invloed hebben op de eigen opvattingen. We willen wel aangeven, dat het van groot belang is hoe de ouders omgaan met de andere opvattingen en gedragingen van kinderen. Als je als ouders geen aandacht geeft aan de ontwikkelende opvattingen en vriendschappen van je kind, krijg je stiekeme kinderen.

De ouders van Gerard keuren de verkering tussen Gerard en Jeanine af. Zij vinden dat dit meisje niet bij hem past. Gerard gaat zijn eigen gang en verzint smoezen om Jeanine toch te ontmoeten. Hij voelt zich afgewezen door zijn ouders, omdat zij zijn vriendin afwijzen. Voor hem verliezen zijn ouders hun geloofwaardigheid in hun kerkgang, waar de naastenliefde en de liefde van de ouders voor de kinderen gepreëkt wordt. Gerard begint zijn ouders te ontlopen. Soms doet hij nog wat zijn ouders willen, maar dat is alleen wanneer hij er echt niet onderuit kan.

Omgekeerd is het ook voor ouders van belang om te zien hoe de kinderen omgaan met de 'andere' opvattingen en gedragingen van hun ouders. Als je als ouders deze invalshoek bij het gesprek met de kinderen betreft, kan er wederzijds begrip ontstaan en de relatie verbeterd of versterkt worden.

Het gezin als model voor het geloof

Op tal van plaatsen in de Bijbel wordt het gezin als model gebruikt van de relatie tussen God en de christenen. Het meest aansprekende voorbeeld is God als Vader. De gelovigen zijn

kinderen van God, zoals dat in de gezinnen ook het geval is. In de gebeden en in de psalmen en liederen wordt veel gesproken over God de Vader en de gelovigen als Zijn kinderen. Hierin wordt de relatie weerspiegeld, zoals die binnen een gezin zou moeten zijn. God vraagt gehoorzaamheid aan hoe Hij wil dat wij leven. God wijst Zijn kinderen terecht, hij ondersteunt ze. God beloont en straft op een rechtvaardige manier, zo leren wij uit de Bijbel. In dit alles is steeds de liefde van God herkenbaar. In veel gedeeltes in de Bijbel wordt ook gesproken in vergelijkende zin: zoals een vader met zijn kinderen omgaat, zo doet God het ook. Deze vergelijkingen helpen de gelovigen om de relatie met God te begrijpen. Tegelijkertijd kunnen deze voorbeelden uit de Bijbel ouders helpen om te zien hoe zij hun gezagsrelatie met hun kinderen vorm moeten geven. De kinderen kunnen hieruit leren, hoe zij, binnen hun eigen zelfstandigheid, steeds het gezag van hun ouders moeten blijven erkennen. De liefdevolle harmonie in de relatie tussen de ouders en kinderen blijkt zo een opdracht voor ons allen.

Samen gezag hebben

Het lijkt zo voor de hand liggend om te zeggen dat de ouders samen het gezag hebben binnen het gezin. De kinderen zijn van hen samen en ze hebben samen ook de verantwoordelijkheid voor het gezin. Toch is dat niet overal even vanzelfsprekend. Als er binnen de huwelijksrelatie onvoldoende balans is tussen het gezag van man en vrouw, kunnen ze niet op een evenwichtige manier hun gezag vormgeven als ouders naar de kinderen. Het kan zijn, dat een van de ouders heel weinig of geen gezag heeft bij de kinderen, terwijl de andere ouder gebruik zal moeten maken van zijn macht. In de praktijk blijkt dat vaak uit de opmerking van bijvoorbeeld de moeder: ‘Wacht maar tot je vader thuiskomt...’ Hiermee geeft zij te kennen, dat de vader (die afstandelijk met ‘je vader’ wordt aangeduid) wel gebruik zal maken van zijn gezag of macht om de situatie te beoordelen en de kinderen weer op hun plaats te zetten. De moeder geeft hiermee ook aan, dat zij zelf geen gezag heeft; er wordt niet naar haar geluisterd. De kinderen willen dus niet vanuit zichzelf doen wat de moeder vraagt of zegt. Als een moeder zo’n opmerking regelmatig maakt, geeft zij steeds opnieuw aan, dat ‘zij niets te vertellen heeft’.

We vinden het belangrijk, dat ouders zo’n situatie met elkaar bespreken. Door er samen over te praten kun je ook samen beslissen, of je deze situatie wilt handhaven. Ook moet je de vraag beantwoorden of je zo’n voorbeeld aan de kinderen wilt geven. Zo’n gesprek zal niet altijd gemakkelijk zijn, omdat het juist ook een weerspiegeling kan zijn van de huwelijksrelatie. Zo’n gesprek kan echter ook stimuleren om de eigen relatie te bespreken. De hulp van bekwame vrienden of van een professionele hulpverlener kan hierbij nuttig of nodig zijn.

Vertrouwen als basis voor gezag

Ouders hebben vanwege hun ouderschap natuurlijk gezag over de kinderen. De wet spreekt zelfs over ‘ouderlijke macht’. Als ouders hun ouderschap slecht vervullen of niet in staat zijn om een goede ouder te zijn, heeft de staat de mogelijkheid om ouders ‘uit de ouderlijke macht’ te zetten. Er wordt dan een voogd aangewezen, die de verantwoordelijkheid voor het kind op zich neemt.

Gezag is wederkerig. De ouders hebben gezag, doordat de kinderen deze aan hen toekennen. Als de kinderen geen gezag toekennen aan de ouders, zullen ze hun eigen gang gaan en niet doen wat de ouders van hen vragen of zich aan de regels van de ouders houden. Dat houdt in dat ouders hun ouderlijk gezag ook ‘moeten verdienen’. Het klinkt misschien wel raar, maar als we ervan uitgaan, dat het dragen en geven van gezag een onderdeel is van de menselijke relatie tussen ouders en kinderen, betekent het gewoon, dat kinderen dit gezag ook moeten

willen geven. Als dat niet het geval is, is er sprake van afgedwongen gezag, oftewel gebruik van macht. Dit is een overgangsgebied tussen het gezag, dat vrijwillig gegeven wordt aan de ouders en het ouderlijk gezag, de gehoorzaamheid, waartoe de kinderen gedwongen worden. Bij jonge kinderen is een zekere dwang vaak nodig, om de kinderen te beschermen tegen allerlei gevaren. Naarmate de kinderen ouder worden, moet er steeds minder sprake zijn van dwang, oftewel macht, maar steeds meer sprake van gezag dat de kinderen aan de ouders geven. Dit kan niet van de ene dag in de andere dag in elkaar overgaan. Het is een proces, waarvoor al in de vroegste leeftijd van een kind de basis gelegd moet worden.

Chris is vader van drie kinderen. Toen de kinderen nog jong waren, stimuleerde Chris hen om zelf te kiezen. Dat lukte niet altijd, en vaak moest Chris iets verbieden of de kinderen verplichten om iets te doen. Maar toch wilde hij dat zijn kinderen steeds meer met hem zouden overleggen en zelf beslissen. Chris had twee belangrijke redenen hiervoor: kinderen kunnen al veel beslissen en zo leren ze steeds beter hoe ze moeten beslissen over zaken van hun eigen leven. De houding van Chris was gebaseerd op een voor hem belangrijk uitgangspunt: 'Ik wil graag een goede vriend zijn van mijn kinderen!'

De belangrijkste basis voor ouderlijk gezag is liefde en respect voor de eigenheid van het kind. De belangrijkste basis voor het kunnen geven van gezag aan de ouders is eveneens liefde, maar daarnaast vertrouwen. Een kind moet de ouders blindelings en volledig kunnen vertrouwen. Het kind moet weten en ervaren dat de ouders hem aanvaarden zoals hij is en weten dat dit ook zo zal blijven, wat er ook gebeurt. De ouders moeten dus steeds hun houding en gedrag toetsen aan de basisvoorwaarden. Zij moeten zich steeds afvragen of hun gedrag gekenmerkt wordt door liefde voor het kind, door respect voor het en of het kind de ouders daardoor kan vertrouwen.

Ouders maken zich zorgen

Kinderen vinden het vaak lastig, dat ze van hun ouders veel dingen niet mogen. In de ogen van de kinderen verbieden ouders maar gewoon van alles, zonder daarbij een goede reden te geven. Omdat zij het vroeger ook niet mochten bijvoorbeeld. Voor hun gevoel zijn de ouders dan onbetrouwbare verbieders. In zulke situaties is geen sprake van een goede verstandhouding tussen ouders en kinderen. Ouders leggen hun kinderen vaak niet uit waarom de dingen verboden worden. Het kan bijvoorbeeld gaan over met vakantie gaan, niet later dan een bepaald tijdstip thuis komen, niet aan bepaalde evenementen meedoen, bepaalde kleding niet mogen kopen.

We denken dat het goed is, dat ouders aan de kinderen vertellen waarom ze dingen verbieden, rekening houdend met de leeftijd van de kinderen. Toch kan al op jonge leeftijd aan kinderen uitgelegd kan worden, wat de beweegredenen zijn voor ouders. Een simpel 'omdat ik dat zeg!' of 'ik ben de baas!' wekt boosheid bij kinderen. Ouders die deze redenen gebruiken om dingen te verbieden, zullen al gauw het gezag verliezen en snel naar machtsmiddelen moeten grijpen. Voorbeelden hiervan zijn, dat er bijvoorbeeld geen zakgeld gegeven wordt of geen nieuwe kleren. Andere zaken, waarbij de kinderen afhankelijk zijn van de ouders, mogen of kunnen niet meer. De strijd tussen ouders en de kinderen zal zich dan gaan verharden. Er is sprake van een machtsstrijd, die gemakkelijk over kan gaan in machtsmisbruik door de ouders.

Vaak verbieden de ouders iets aan de kinderen, omdat zij zich zorgen maken over de gevolgen ervan. Het is dan ook veel beter om dat aan de kinderen uit te leggen. Kinderen kunnen dan gemakkelijker accepteren, dat iets verboden wordt. Ook is het mogelijk, dat ouders, terugkomen op hun verbod en alsnog toestemming geven aan de kinderen. Dat kan bijvoorbeeld, als ze tot inzicht komen, dat wat ze verboden hadden niet echt belangrijk was,

maar dat het verbieden eigenlijk uit een soort automatisme was voort gekomen. Ouders zullen hiervoor veel waardering van de kinderen ontvangen. De kinderen kunnen daardoor ook gemakkelijker gezag geven aan hun ouders. Als kinderen beseffen dat ouders zich zorgen om hen maken, kunnen ze het gedrag van hun ouders anders gaan beoordelen.

Je kunt de kinderen dan adviseren om vanuit respect en begrip voor hun ouders, op een andere manier met hen om te gaan. Kinderen kunnen er voor willen kiezen om bijvoorbeeld rekening te houden met de wensen van de ouders. Zo kunnen kinderen een respectvolle houding naar de ouders tonen, waardoor het voor ouders gemakkelijker wordt om met hen te praten.

Marc, een lid van de jongerenvereniging vroeg aan de clubleiding: ‘Moet ik dan ervoor zorgen, dat mijn ouders goed met mij kunnen praten? Zij zijn toch mij vader en moeder, zij zijn volwassen!’ De tegenvraag die de clubleiding stelde was: ‘Wat zou je willen, dat je ouders zullen doen? Je moet ook snappen dat het voor hen wel eens lastig is om rustig te blijven tegen jou. Als jij nu laat zien, dat jij je ouders respecteert, dan kunnen zij ook geduld voor jou opbrengen. Dat heb je dus zelf in de hand!’

Eert uw vader en uw moeder

Vaak worden ongehoorzame of lastige kinderen (van welke leeftijd dan ook) geconfronteerd met de uitspraak: ‘Eert uw vader en uw moeder’. Dit is het vijfde gebod van de Tien Geboeden. God zegt daarin, dat kinderen hun vader en moeder moeten eren, waaraan een zegenrijke belofte is verbonden. Met de uitspraak wordt dan in de praktijk eigenlijk bedoeld: ‘Je moet ze gehoorzamen en doen wat zij willen, zonder tegenspraak.’ Ouders gebruiken dan de Wet van God als een soort machtsmiddel. Het lijkt erop, dat ze de Wet der Tien Geboden gebruiken om er mee aan te tonen, dat ze toch uiteindelijk gelijk hebben. We vinden dat dit gebod van God niet gebruikt moet worden door ouders om kinderen te dwingen hen te gehoorzamen. In dit gebod gaat het om de houding van kinderen tegenover hun ouders. Men moet de ouders de eer geven, die zij verdienen, omdat zij de ouders zijn. Dat wil dus niet zeggen, dat je het met ze eens moet zijn, of dat je de wil van de ouders moet doen. Het gaat er wel om, dat je een respectvolle houding hebt tegenover je ouders, een houding van liefdevol eer betuigen en hen gezag toekennen. Dat is steeds de verantwoordelijkheid van een kind, hoe jong of oud je ook bent. In alle mogelijke conflicten en meningsverschillen blijven het je ouders. We adviseren altijd: ‘Probeer in je houding naar hen toe, in het gesprek met hen respect en eer te tonen. Tot liefde kun je jezelf niet dwingen, maar wel tot zelfbeheersing en respectvol gedrag.’ Dit kan bijdragen aan een verbetering van de omgang met elkaar of mogelijk zelfs tot herstel van een goede gezagsrelatie tussen ouders en kinderen.

Annette (21 jaar) studeert aan de HEAO. Zij woont op kamers en komt elk weekend thuis. Ze heeft bijna elk weekend slaande ruzie met haar moeder, waarbij ze beiden hard tegen elkaar schreeuwen. Annette wil thuis vertellen dat ze met vakantie gaat, maar ze ziet de bui al hangen. Na lang nadenken besluit zij om dit weekend niet te gaan schreeuwen. Ze neemt zich voor om tegen haar moeder te zeggen, dat ze het wel begrijpt dat zij zich zorgen maakt om haar. Dat blijkt goed te werken. Haar moeder houdt op met schreeuwen, als Annette haar kalmte bewaart. Het valt voor Annette niet mee om het hele weekend dit gedrag vol te houden. Als Annette op maandag weer vertrekt, zegt haar moeder dat ze het een fijn weekend heeft gevonden.

U of jij?

De meeste ouders laten zich door hun kinderen aanspreken met ‘u’. Ze vinden dat hieruit blijkt dat de kinderen eer geven aan de ouders. Ook mag het kind de ouders niet met de

voornaam aanspreken, maar bijvoorbeeld met papa en mama. Men geeft vaak als reden op, dat er een zekere 'afstand' moet zijn tussen de ouders het kind. Hierdoor wordt de gezagsverhouding duidelijk en zo tonen de kinderen respect voor de ouders. Er zijn ook ouders, die zeggen, dat de kinderen zo ook leren om aan alle volwassenen respect te tonen. De kwestie van 'u' zeggen is een Nederlandse opvatting. In Duitsland worden ouders aangesproken met 'du' (= 'jij'). Hiermee wordt de intieme relatie met de ouders uitgedrukt. Zo zien wij dat ook.

We willen graag een hechte relatie hebben, waarin geen afstand gehouden wordt. Je eigen naam is zo kenmerkend voor je, dat we graag willen dat ook onze kinderen die gebruiken bij het aanspreken van ons als ouders.

Dit zijn twee visies waarvan er niet perse een de beste is. Er kunnen veel redenen zijn om je als ouders wel of niet door je kinderen met u of jij te laten aanspreken en met je voornaam of met pa of ma. De gekozen vorm is niet noodzakelijk voor een goede gezagsrelatie, het heeft er geen invloed op. In een goede gezagsrelatie tussen ouders en kinderen, zo hebben we geconstateerd, gaat het vooral om de liefdevolle houding van ouders. Hierdoor kunnen de kinderen gezag geven aan hun vader en moeder.

Tot slot nog even iets over het argument, dat kinderen door hun ouders met u aan te spreken, ook leren hoe je met andere volwassenen omgaat. Kinderen hebben het vermogen om veel te onderscheiden en te leren hoe zij zich in de verschillende situaties moeten gedragen. De relatie tussen volwassenen en kinderen in het gezin kan onderscheiden worden van de relaties die kinderen hebben met andere volwassenen, bijvoorbeeld de leerkracht.

Pastoraal

Een ambtsdrager of pastoraal werker komt regelmatig in situaties waarin sprake is van een gezagscrisis tussen de ouders en de kinderen. We vinden het belangrijk om niet direct met teksten uit de Bijbel aan te komen. Het is voor de ouders, maar ook voor de kinderen eerst nodig dat er echt naar hen geluisterd wordt. Vaak is het verstandig om te vragen aan de ouders of aan de kinderen, hoe ze denken over de situatie en hoe ze aan een oplossing kunnen meewerken. Voor jongeren is het vaak mogelijk om mensen uit de kerk, die ze vertrouwen, of een ambtsdrager, die jongeren aanspreekt erbij te betrekken. Voor jongeren speelt ook vaak de geloofskwestie mee: 'Als God op mijn vader lijkt, kan ik Hem dan ook niet vertrouwen?' Jongeren hebben het dan nodig, om te weten, dat niet alleen zij de oorzaak zijn van de gezagscrisis of de nare situatie waarin sprake is van gebruik van machtsmiddelen. De ambtsdrager of pastoraal werker kan de kinderen laten zien, hoe ze de relatie met hun ouders weer een beetje kunnen verbeteren.

De pastorale zorg aan de ouders heeft hetzelfde karakter. Ook daar wordt gekeken naar de effecten van het gedrag en de houding van de ouders en de kinderen en de wisselwerking op elkaar. Vaak zien we, dat ouders uit angst dat het fout gaat met hun kinderen terecht komen in in een gezagscrisis en de onophoudelijke cirkel van gebruik van macht en machtsmiddelen. Als ouders zien dat veel dingen, waarover zij zich druk maken in de relatie met de kinderen, niet echt belangrijk zijn, kunnen ze veel meer liefde en begrip voor de kinderen tonen. De kinderen zullen dan ook weer beter op de ouders kunnen reageren. Het is voor veel ouders nodig om te weten, dat de discussie vrijwel nooit gaat over de vraag wie de baas is. Kinderen weten dat de ouders dat zijn en accepteren dat in principe ook. Hiervoor is wel nodig, dat de ouders eigen verantwoordelijkheid aan de kinderen durven en kunnen geven. Het kan bevrijdend zijn voor ouders, als ze zien wat de kern van het probleem is. Als ouders zich bijvoorbeeld tijdens een ruzie of flinke onenigheid met een vijftienjarige dochter realiseren,

dat dit kind midden in de pubertijd zit, kan dat de beoordeling van de situatie behoorlijk relativeren en helpen hun gedrag aan te passen.

Pastorale werkers hebben vaak niet de tijd of de deskundigheid om ouders en kinderen te begeleiden bij het herstel van een goede relatie.

Goede professionele hulp van bijvoorbeeld een maatschappelijk werker of een Bureau voor Jeugdzorg of Opvoedingshulp zal veel goed kunnen doen. De ouderling of pastoraal werker kan het gezin blijven ondersteunen en stimuleren in het verbeteringsproces.

6. De school

Een kind wordt door de ouders naar een school gebracht, die in de ogen van de ouders een goede is. In eerste instantie zullen ouders letten op de grondslag van de school en de normen en de waarden die de school hanteert. Deze moeten grotendeels overeenkomen met die van de ouders, is het verschil tussen de opvoedingssituatie thuis en op school. Vaak bestaat er ook een verband tussen de kerk van het gezin en de school waarvoor de ouders kiezen. In dit hoofdstuk beschrijven we de verschillende gezagsverhoudingen binnen de school, hoe die vorm en inhoud kunnen krijgen en hoe het gezag verstoord kan worden. We geven aanwijzingen hoe in de verstoorde gezagsrelaties gezocht kan worden naar en gewerkt aan herstel.

Het gezag van de leerkracht

Ouders dragen een deel van hun verantwoordelijkheid voor de opvoeding van het kind over aan de school. Op grond van deze verantwoordelijkheid krijgt de school ook gezag, dat ondersteund moet worden door de ouders. Binnen de school zijn de leerkrachten, de directeur en het bestuur gezagsdragers.

Vaak zijn ouders zich dit niet zo bewust bij het plaatsen van een kind op een school, omdat het zo vanzelfsprekend is. Toch is er sprake van een soort contract, waarvan de gezagsrelatie deel van uitmaakt. Deze gezagsrelatie geldt niet alleen voor de kinderen, maar ook tussen de ouders en de leerkracht.

Vanzelfsprekend gezag

Voor de meeste kinderen en ouders heeft een leerkracht een natuurlijk gezag. Het is algemeen bekend, dat voor kinderen in een bepaalde fase van hun leven, datgene wat de leerkracht vertelt zelfs meer gezag heeft dan wat ouders beweren. De leerkracht wordt blindelings geloofd. Als dit binnen de normale proporties blijft, is het prachtig om te zien. Toch moet ook de leerkracht steeds zijn gezag waar maken, het blijven verdienen. Een leerkracht moet daarvoor op een zodanige manier met de ouders en de leerlingen omgaan, dat het voor hen vanzelfsprekend blijft om gezag aan de leerkracht te geven.

Respect, liefde en waardering voor ouders en leerlingen zijn voor een leerkracht belangrijke aspecten.

Als de leerkracht kinderen of ouders niet serieus neemt, verliest zijn gezag aan kracht. Dit zien we vaak om ons heen gebeuren. Hoewel dit niet altijd terecht is, heeft het wel belangrijke gevolgen voor de leerkracht. De leerkracht komt in een erg moeilijke positie, zowel naar de ouders als naar de leerlingen.

Het kan wel nodig zijn, dat een leerkracht streng is of maatregelen neemt. Leerlingen zullen dit accepteren omdat hij de gezagsdrager is. Ook in het terechtwijzen van leerlingen, of in het nemen van maatregelen kan een leerkracht respect, liefde en waardering voor de leerling laten blijken. Dit vraagt een houding van zelfbeheersing van de leerkracht. Hij zal zijn gezag bevestigd zien in rustig gedrag, waarin hij uitleg geeft over het waarom van een straf.

Gezagscrisis

Een klas leerlingen is een groep kinderen in een bepaalde leeftijd, die bezig zijn met het ontwikkelen van een eigen persoonlijkheid. Soms hoort hierbij dat een gezagsdrager niet gehoorzaamd wordt. Het gezag van de leerkracht staat dan niet ter discussie voor de leerlingen, maar zonder dat ze het zelf precies weten, gebeurt er van alles in de klas dat

invloed op hun gedrag heeft. Het is belangrijk dat een leerkracht dit gedrag weet te onderscheiden van een aanval op zijn gezag. Het gedrag van de leerlingen is dan eigenlijk niet persoonlijk tegen de leerkracht bedoeld, maar past gewoon bij de leeftijd van de kinderen, omdat zij ‘aan het puberen zijn’.

Herman is leraar economie op een VMBO-school. Hij heeft door zijn houding en amicaal gedrag een goede verstandhouding met de klas 2a. Toch merkt hij wel, dat hij niet teveel ruimte moet geven, want dan gaat het fout en luistert opeens niemand meer naar hem. Een leerling uit deze klas, Coen, is een van jongen met weinig concentratie en een grote mond. Met hem heeft Herman nog de meeste moeite. Steeds bekruipt hem het gevoel, dat Coen een ‘persoonlijke strijd’ met hem uitvecht. Tijdens een les ontdekt hij, dat de vader van Coen een aanemersbedrijf heeft. Vanaf dat moment heeft hij Coen betrokken bij de les, door voorbeelden te vragen vanuit het bedrijf van diens vader. Coen voelt zich duidelijk medeverantwoordelijk en de sfeer in de lessen worden nog beter dan het al was.

Als een leerkracht bijvoorbeeld regelmatig in woede uitbarst, schreeuwt voor de klas en leerlingen zonder respect behandelt, loopt hij kans zijn gezag te verliezen. Dit zal niet direct gebeuren bij de eerste de beste uitbarsting, het hangt van veel meer zaken af. Het is echter wel belangrijk om een dergelijke uitbarsting voor jezelf als leerkracht serieus te nemen. Hieruit blijkt dat je jezelf even niet in de hand hebt, dus eigenlijk het gezag over jezelf verliest. De leerlingen zien dat gebeuren en trekken hieruit hun eigen conclusies.

We weten voldoende uit eigen ervaring en verhalen, dat leerlingen vaak niet echt onder de indruk zijn van een leerkracht die woedend voor de klas staat. Zo’n leerkracht wordt door de kinderen in hun onderling gesprekken vaak belachelijk gemaakt.

Woede uitbarstingen

Uitbarstingen van woede en schreeuwen voor de klas kunnen bij jongere kinderen leiden tot gevoelens van angst, soms zelfs grote angst voor de leerkracht. De leerkracht zal zich hiervan bewust moeten zijn en zich afvragen: ‘Wil ik dat de leerlingen bang voor mij zijn?’ Het zal duidelijk zijn dat er dan geen sprake meer is van gezag geven of van respect en liefde. Een leerkracht in een dergelijke lastige situatie heeft te maken met een gezagscrisis. Hij zal in veel gevallen hulp nodig hebben om uit deze crisis te komen. Eerst is het nodig dat de leerkracht beseft, dat er sprake is van een gezagscrisis. Een gezagscrisis kan weer omgezet worden naar een situatie van harmonieus gezag, maar het is ook mogelijk dat er een situatie zal komen, waarin macht gebruikt gaat worden. In eerste instantie zal de leerkracht hulp moeten vragen aan de directie of collega’s.

De leerkracht van de dochter van Nicolet was duidelijk overspannen. Hij schreeuwde en dreigde voortdurend. Zelfs in de centrale hal was dit duidelijk hoorbaar. Eigenlijk waren veel leerlingen bang voor hem. In een ouderavondgesprek zei de leerkracht dat het eigenlijk wel goed ging: ‘Ja, af en toe moet je je stem verheffen.’ Toen Nicolet de directeur opbelden met de vraag of hij bekend was met het gedrag van de leerkracht, bleek dat de directie het probleem onderkende. ‘Ik ben blij dat u belt, we hebben ook signalen van ouders nodig!’ was de reactie. Na een gesprek met de directie ging de leerkracht binnen twee weken met ziekteverlof.

De leerkracht zal in een aantal situaties een gezagscrisis ook moeten bespreken met de leerlingen en/of met de ouders. Als alle partijen de gezagscrisis als ongewenst ervaren, kunnen ze samen weer toewerken naar een betere relatie met elkaar.

Invloed van de ouders

Als de ouders het gezag van de leerkracht ondermijnen, dan hoeft hij ook niet veel goeds meer van de leerlingen te verwachten. Dit geeft een grote verantwoordelijkheid aan de ouders. Wanneer in de klas een toestand van gezagscrisis heerst of zelfs al van voortdurend gebruik van macht binnen de klas, is de houding van de ouders belangrijk voor het gedrag van de leerlingen. Ouders kunnen door negatief te praten over de leerkracht de kinderen sterken in hun niet-gezaggevend gedrag. Het is soms wel lastig voor ouders, omdat het hun eigen kinderen betreft. Het is belangrijk, dat ouders de situatie herkennen als die van een gezagscrisis, of van gebruik of misbruik van macht en/of geweld.

De ouders van Marieke hoorden tijdens haar verjaardagsfeestje dat de vriendinnen op een negatieve wijze spraken over een leerkracht. Ze vertelden elkaar verhalen over handtastelijkheden van de leerkracht, bijvoorbeeld bij het naar binnen gaan van de leerlingen. De ouders van Marieke hadden een goede indruk van die leerkracht en konden het verhaal niet geloven. Ze dachten: ‘ Als het waar is, dan moet de school beschermd worden, maar als het niet waar is, dan moet de leerkracht beschermd worden’. Ze spraken met de directeur van de school, die direct een gesprek hield met de leerkracht. Hij belde de ouders van Marieke terug en zei, dat er absoluut geen sprake was van ongewenst gedrag. Hij bedankt hen wel, voor de waarschuwing. De leerkracht zou allert zijn op mogelijke interpretaties van zijn jovialiteit.

Als er sprake is van lichamelijk geweld door leerkrachten gaan ouders vaak snel naar de directie van de school. Maar ook bij een gezagscrisis, is het in het belang van de leerling en van de leerkracht, dat ouders dit signaal doorgeven aan de directie van de school. Deze kan en moet hier iets mee doen, anders verliest ook de directie het gezag bij de ouders. Er kan dan zelfs een toestand van grote ontevredenheid ontstaan, die door niemand gewenst wordt. Uit het voorgaande kan duidelijk worden, dat leerlingen wel een zekere verantwoordelijkheid hebben voor hun gedrag in de klas passend bij hun leeftijd en ontwikkeling. De grootste verantwoordelijkheid echter ligt bij de leerkracht en na hem bij de schooldirectie. Deze mensen dienen zich steeds af te vragen hoe zij de ontstane situatie kunnen. Ten slotte moeten ook ouders hun verantwoordelijkheid nemen in het geven van gezag aan de leerkracht, ook al is dit soms moeilijk. Ze zullen hun kinderen een houding van respect moeten aanleren, ook al doet de leerkracht niet wat zij wensen.

Marjan is leerkracht van groep 7 van de basisschool. Haar leerlinge Mieke pest samen met een paar vriendinnen twee klasgenootjes. Marjan probeert van alles om het pesten te laten ophouden. Marjan besluit met de ouders van Mieke te praten. Mieke's ouders geloven niet dat hun dochter zo iets doet. Zij zijn er niet over te spreken dat de leerkracht zo over hun dochter spreekt. Vanaf dat moment wordt er bij Mieke thuis negatief over juf Marjan gesproken. Omdat Mieke thuis gestimuleerd wordt in de ongehoorzaamheid aan de juf wordt haar pestgedrag alleen maar erger.

Machtsmisbruik

Leerlingen zijn afhankelijk van de leerkracht. Jonge leerlingen kunnen bang zijn voor een boze of schreeuwende leerkracht. Leerlingen in het middelbaar onderwijs en studenten kennen andere vormen van angst; ze kunnen zich afhankelijk voelen van de docent, doordat ze een beoordeling voor werkstukken en dergelijke moeten hebben. Als een docent een student niet mag, bestaat de mogelijkheid dat hij lagere cijfers geeft. De beoordeling van toetsen, werkstukken en gesprekken is erg persoonlijk en daardoor mede ook afhankelijk van de opvattingen van de leerkracht over de leerling of student. Het komt regelmatig voor dat leerlingen of studenten zich door deze afhankelijkheid van een leerkracht onzeker voelen en ook onterecht behandeld worden. Vaak ook speelt bij de leerlingen een angst voor de leerkracht, waardoor zij dit niet kunnen of willen bespreken.

Vertrouwenspersoon en gezag

Het is nodig om binnen de school een vertrouwenspersoon te benoemen, die dit soort situaties kan bespreken met de leerlingen of studenten. De vertrouwenspersoon zal signalen van leerlingen of studenten, die zich niet gewaardeerd of geïntimideerd voelen, serieus nemen. Een gevoel van een leerling is altijd echt, maar het hoeft niet terecht zijn.

Het blijkt voor leerlingen vaak moeilijk om een gesprek te voeren met de leerkracht. Thuis kunnen ouders, als dat mogelijk is, de situatie met de kinderen bespreken. Dit geeft vaak al een verlichting van de problemen.

Een vertrouwenspersoon kan bemiddelen en de leerlingen helpen om hun zelfvertrouwen terug te winnen. Samen kunnen ze beslissen of een gesprek met de betreffende leerkracht gevoerd kan worden. De leerling, die voelt dat hem onrecht is aangedaan, kan zo ervaren, dat dit opgelost en recht gezet kan worden. De vertrouwenspersoon aan wie de leerling de angst vertelt, moet wel aan de leerkracht vertellen wat hij teweegbrengt bij leerlingen.

Vaak wordt gezegd, dat klachten over school of leerkrachten aan de coördinator, de mentor of klassenleraar gemeld kunnen worden. Deze wordt vaak door leerlingen gezien als 'handlanger' van de bewuste leerkracht. Dat is niet altijd een onterecht gevoel. De vertrouwenspersonen hebben een duidelijke taak en verantwoordelijkheid om de gevoelens van leerlingen serieus te nemen. Hierdoor kunnen zij ook sterker spreken met gezag, als zij aanwijzingen geven aan de leerlingen en aan leerkrachten. Dit kan alleen, als de vertrouwenspersoon zich echt onafhankelijk opstelt, anders verliest hij ook snel zijn gezag en zullen de leerlingen niet van zijn diensten gebruik maken.

Relatie ouders en school

Als er binnen de klas gezagsproblemen ontstaan, kunnen ouders van betrokken leerlingen met de leerkracht gaan praten. Zowel de ouders als de leerkracht hebben belang bij een goede gezagsrelatie van de leerkracht met de leerlingen. De verantwoordelijkheid die de leerkracht draagt voor een grote groep leerlingen, is niet gering.

De houding van ouders tegenover de leerkracht moet respectvol zijn. Hierin zijn ouders ook een voorbeeld voor de leerlingen. Het gebeurt te vaak dat ouders op een nare, onbeschofte manier met leerkrachten praten. Veelal op een slecht gekozen tijdstip, net voor de aanvang van de les bijvoorbeeld. Dit getuigt niet van respect. Zij komen hierdoor over als dwingende, dreigende personen zijn.

Ouderraad en medezeggenschap

Gezag en macht kan gebruikt worden in de persoonlijke relaties tussen leerkrachten en leerlingen en leerkrachten en ouders. De school kent ook een gezags- en machtsverhouding op organisatieniveau, tussen de directie en de ouderraad en medezeggenschapsraad. In deze relatie geldt ook, dat er sprake moet zijn van erkenning van en respect voor elkaar. Een directie die de opmerkingen van een ouderraad of medezeggenschapsraad niet serieus neemt, verliest daarmee het gezag.

Er ontstaat dan een situatie, waarin de beide groepen 'hard tegen hard' komen te handelen, of waarbij de ouderraad of de medezeggenschapsraad afhankelijk en ondergeschikt aan de directie is. In die beide situaties is er sprake van gezagscrisis. Het is juist nodig om te zien, dat beide groepen samen een goede school nodig hebben voor de leerlingen en dus hebben ze samen hetzelfde doel.

Als men elkaars gezag erkent, dat wil zeggen, erkenning geeft aan het feit, dat ook de andere groep over een deel van het beleid ‘het voor het zeggen heeft’, kan er sprake zijn van een goede relatie. Dat wil niet zeggen, dat men het altijd met elkaar eens moet zijn. Maar juist een voortdurend open en eerlijk gesprek en een discussie met eerlijke en echte argumenten, zal het geven van gezag aan elkaar en dus ook het dragen van gezag instandhouden. In deze relatie is het goed om de gezagsverhouding af en toe te bespreken met elkaar. In dit gesprek kan benoemd worden hoe men elkaar dient en is er ook sprake van verantwoording afleggen aan elkaar. Zo kan men misverstanden en een gezagscrisis voorkomen.

Humor

Als er sprake is van een gezagscrisis, dus een situatie waarin een leerkracht macht gaat gebruiken, is het goed om dit thuis te bespreken. Een dergelijke situatie kan vaak niet op korte termijn opgelost worden. De leerlingen kunnen daardoor steun krijgen voor de eigen opvattingen en hun gevoel over de situatie in de klas en geholpen worden bij het niet erger maken van de situatie. De ouders geven erkenning aan het kind, dat er iets niet goed is op school, zonder dat ze direct de leerkracht afvallen.

Leerlingen hebben een eigen verantwoordelijkheid voor hun eigen gedrag. Een hulpmiddel bij zo’n crisissituatie is humor. Je kunt leerlingen helpen bij het op een humoristische manier bekijken van de situatie in de klas. De ouders helpen de kinderen te zien, dat je een situatie niet overtrokken erg moet maken, door alles op de spits te spelen. Daardoor wordt de leerling in staat gesteld om een bijdrage te leveren aan het teruggaan naar een goede gezagsrelatie, of om de situatie niet te verergeren.

Elke leerkracht heeft zijn eigen gewoonten en gedrag, die in een gezagscrisis gebruikt worden om de macht van de leerkracht te benadrukken. Een voorbeeld is het geven van een 1 of het uit de klas sturen van een leerling.

Dennis heeft een leerkracht die steeds het woordje ‘ja?!’ roept als hij boos is. De leerkracht is vaak boos en schreeuwt hard. Dennis ervaart dat geschreeuw van de leerkracht als bedreigend en wil soms niet naar school. Thuis proberen de ouders van Dennis de scherpe kantjes er wat af te halen. Zo ontdekken ze dat het hard geschreeuwde ‘Ja?!’ eigenlijk wel grappig klinkt. Aan tafel proberen ze de leerkracht zo goed mogelijk na te doen. Ook gaan ze allerlei andere woordjes verzinnen, die de leerkracht net zo goed zou kunnen schreeuwen. Voor Dennis is het daarna veel minder bedreigend.

Pastoraal

Een gezagscrisis in de klas kan een leerkracht in psychische moeilijkheden brengen. In het pastorale gesprek met een leerkracht die dit overkomt is het goed om aandacht te geven aan zijn twijfels en onzekerheden. Het is nodig om te luisteren naar zijn beleving van de situatie en op te merken welke gevolgen dit heeft voor de eigen waardering.

In het pastorale gesprek hoeven geen oplossingen bedacht te worden voor de werksituatie in de klas. In dit gesprek gaat het over de leerkracht en zijn geestelijke en psychische situatie. De leerkracht kan bijvoorbeeld gaan twijfelen aan het eigen vermogen om een relatie op een goede manier in stand te houden. Hij kan zich afvragen: ‘Ben ik nog wel ergens goed voor?’ Dit kan ook gevolgen hebben voor het geloof in de relatie met God. Iemand kan zich erg eenzaam, verlaten en mislukt voelen.

Een pastoraal bezoeker kan door te luisteren en door te wijzen op de liefde van God, die niet gebaseerd is op goede werkprestaties, het vertrouwen van de leerkracht weer versterken. De leerkracht zou de moed kunnen vinden om te overleggen met de directie of eventueel met

professionele hulpverleners. In een pastoraal gesprek kan men de leerkracht helpen deze stap te zetten.

Het is nodig om de leerkracht regelmatig te spreken en te vragen hoe het gaat. Het proces van verbetering zal erdoor gestimuleerd worden. Dit hoeven geen lange gesprekken te zijn, een teken van belangstelling en meeleven, en daardoor de mogelijkheid om het eigen gevoel te uiten, kan juist zo belangrijk zijn.

Een pastoraal bezoek aan ouders van leerlingen of een leerling of student, die problemen heeft met een gezagsrelatie met een leerkracht, dient eveneens gericht te zijn op het luisteren en erkennen van de moeilijke situatie. Het moet niet bij een oppervlakkige vraag blijven, zoals: 'Hoe gaat het op school?' Dit is de eerste stap in de verbetering van de beleving van de gezagscrisis of machtsmisbruik. Het zou een vast onderwerp bij huisbezoek kunnen zijn, of binnen de catechese.

In het pastoraal gesprek zul je niet meteen met oplossingen aan moeten komen. De gesprekken moeten vooral gaan over de gevolgen voor het geloof en de kracht die men uit het geloof kan krijgen om de situatie aan te kunnen. Daarnaast kun je in het pastoraal gesprek wel zoeken naar mogelijkheden voor een oplossing. Doe bijvoorbeeld de suggestie voor een gesprek met de directie van de school of met de leerkracht zelf. In het uiterste geval kan gezocht worden naar een onafhankelijke persoon die meegaat met het voeren van de gesprekken.

Het kan nodig zijn om na te gaan of er professionele hulp nodig is. Soms kan een nare situatie die veel spanning geeft, er de oorzaak van zijn, dat onverwerkte problemen naar boven komen. Dan is professionele hulp van bijvoorbeeld een maatschappelijk werker vrijwel altijd nodig. Ook dan blijft het belangrijk om regelmatig belangstelling te tonen en te vragen hoe het gaat.

7. Het werk

Arbeidscontract

Als een werknemer bij iemand in dienst komt, ontstaat een arbeidsrelatie tussen de werkgever (leidinggevende) en de werknemer. Deze arbeidsrelatie wordt bijna altijd vastgelegd in een arbeidscontract. Als er geen contract opgesteld wordt, maar wel loon betaald, dan geldt dat volgens de wet ook als een arbeidscontract. Door het arbeidscontract te ondertekenen erkent de werknemer dat de werkgever over hem de baas is. Hij verplicht zich volgens het contract en de arbeidswetgeving om de werkgever te gehoorzamen. Hij gaat akkoord met de arbeidsverhouding tussen de leidinggevende en hemzelf als ondergeschikte.

De leiding van de werkgever of van de leidinggevende wordt daarmee dus aanvaard. Hierdoor wordt het functioneel gezag van de leidinggevende erkend. Dat betekent dat de werknemer zegt dat hij steeds zal doen wat de leidinggevende van hem vraagt.

Verantwoordelijkheid van de leidinggevende

De werkgever heeft door het ondertekenen van het arbeidscontract de plicht om goed voor de werknemer te zorgen. Hij is verantwoordelijk voor de veiligheid, de gezondheid en het welzijn van de werknemer. Afhankelijk van de grootte van de organisatie kan de werkgever zelf de leidinggevende zijn, maar ook een werknemer kan weer leidinggevende zijn over andere werknemers. Men gebruikt daarvoor veel verschillende functienamen, zoals afdelingsdirecteur, coördinator, teamleider, manager. In dit hoofdstuk spreken we steeds over de relatie tussen de direct leidinggevende en zijn ondergeschikte, de werknemer.

Met 'de organisatie' bedoelen we een georganiseerd verband, waarbinnen volgens afspraken leiding wordt gegeven aan mensen die een bepaalde taak uitvoeren. Een organisatie is dus een bedrijf, maar kan ook een basisschool zijn, een verpleeghuis, een gezinsvervangend tehuis of een vereniging of stichting met een paar werknemers. De leidinggevende kan eigenaar zijn van een bedrijf, maar ook een directeur of het bestuur van een stichting, als er geen leidinggevende functionaris is aangesteld.

Leidinggeven en gezag

Er zijn mensen die vinden dat er bij een arbeidsrelatie, als er sprake is van een arbeidscontract, geen sprake kan zijn van een gezagsrelatie. Men zegt dan, dat de werknemer verplicht is om te doen wat de leidinggevende zegt, omdat dit contractueel is afgesproken en vastgelegd. Deze mensen willen de uitdrukking gezag bewaren voor situaties, waarin men vrijwillig kiest om de ander te gehoorzamen, dus om het gezag van de ander te erkennen en te aanvaarden.

Wij zijn het daar niet mee eens. We vinden wel dat de werknemers door het arbeidscontract verplicht zijn om te gehoorzamen en te doen wat de leidinggevende van hen vraagt, maar dat is niet alles. Wij denken bij gezag niet alleen aan de aard van de relatie, maar vooral aan de manier waarop men de relatie vorm geeft. Hierbij speelt de vraag of de ondergeschikte de leidinggevende kan vertrouwen en is de manier waarop de leidinggevende respect en erkenning geeft aan de werknemer van belang.

Wanneer er sprake is van een vertrouwensbreuk tussen de leidinggevende en de werknemer, ontstaat een gezagscrisis. De leidinggevende zal dan nog wel gehoorzaamd worden, maar niet meer van harte. De werknemer heeft dan de neiging om steeds minder te doen wat van hem gevraagd wordt. We zullen de gezagscrisis verderop in dit hoofdstuk uitwerken.

Mijn leidinggevende let steeds op mij. Het lijkt wel of hij mij niet vertrouwt. Ik mag het werk niet meer doen zoals we het altijd gewend waren. Het lijkt me logisch, dat ik hem ook niet meer vertrouw. Ik doe mijn werk niet meer van harte, maar om geld te verdienen. Het echte plezier is er voor mij wel af!

De leidinggevende moet het gezag, dat aan hem gegeven wordt steeds waarmaken. Als een werknemer aan de leidinggevende gezag geeft, dan veronderstelt dit vertrouwen in diens leidinggevende vaardigheden. Het gaat dan vooral om het geven van respect aan de werknemer, eerlijkheid en betrouwbaarheid. Deze drie vaardigheden worden niet volgens de wet geëist. De levensbeschouwing van de leidinggevende komt hierin tot uiting. Hieruit blijkt hoe hij zijn medewerkers als mens ziet, gelijkwaardig of ongelijkwaardig. Een leidinggevende moet zich steeds af te vragen, of hij deze vaardigheden voldoende in praktijk brengt. Hij zal moeten toetsen of hij in zijn handelen de kern van deze vaardigheden, namelijk de liefde tot de naaste, laat blijken. Een leidinggevende die zichzelf voortdurend onder deze zelfkritiek plaatst, zal door de werknemers ook gerespecteerd worden. Aan hem zal men het gezag toekennen. Een leidinggevende die op deze wijze leiding geeft, zal niet vaak te maken krijgen met een gezagscrisis. Zelfs bij onenigheid over de werkuitvoering, of over het (moeten) ontslaan van werknemers, kan er een harmonieuze sfeer heersen, waarbij werknemer en werkgever samen zoeken naar een zo goed mogelijke oplossing.

Kees is afdelingshoofd en sprak tijdens een cursus met een collega: ‘oms denk ik wel eens dat ik een softe leidinggevende ben. Als ik soms de verhalen van andere leidinggevenen hoor ... Ik vraag me bewust steeds af of ik het goed doe. Dat vind ik een opdracht voor mijzelf. De vraag: Zou ik mijzelf als chef willen hebben? lijkt me de beste toets!’

Gezamenlijk doel

Werknemer en leidinggevende hebben hetzelfde doel binnen de organisatie. Zij willen allebei dat gedaan wordt waarvoor de organisatie is opgericht. Ook willen ze allebei dat het goed gedaan wordt. Ze hebben een gezamenlijk doel. In een sollicitatiegesprek wordt gekeken hoe de werknemer kan helpen om dit doel te bereiken. Zo zal een sollicitant voor de functie van groepsleerkracht zeggen, dat hij graag wil, dat de kinderen goed alles leren wat volgens het leerplan nodig is. Ook wil hij graag meewerken aan een goede en gezellige sfeer op school. Dit voorbeeld kan uiteraard voor vrijwel alle situaties ingevuld worden. De sollicitatiecommissie besluit daarna diegene te benoemen, die naar verwachting het beste kan meewerken binnen de organisatie.

De leidinggevende schat in hoe hij zal kunnen opschieten met de nieuwe werknemer en eventuele teamleden vragen zich af of de kandidaat een prettige collega zal zijn om mee samen te werken. Bij het sollicitatieproces wordt vrijwel altijd uitgegaan van goede bedoelingen en een goede werkrelatie. In veel situaties gaat deze verwachting ook in vervulling. Het is de taak en de verantwoordelijkheid van de leidinggevende om de werknemer goed te laten functioneren binnen de organisatie. Het leidinggeven is dan vooral gericht op het binden van de werknemer aan de organisatie. Dat betekent in de praktijk dat de werknemer werk goed kan doen, en dat hij zich thuis voelt binnen de organisatie. Juist de dit laatste heeft sterk betrekking op het gezag van de leidinggevende. Hierbij gaat het vooral om de menselijke relatie tussen de leidinggevende en de werknemer. Bij het aspect ‘goed je werk kunnen doen’ is het van belang dat iemand goede opdrachten krijgt, precies weet wat hij moet doen en daarop ook gecontroleerd en zonodig gecorrigeerd wordt. Werknemers doen in het algemeen hun werk gemotiveerd, als de leidinggevende het gepresteerde werk naar waarde weet te beoordelen. De werknemer krijgt dan weer energie om verder te gaan.

Peter is werkzaam op een asielzoekerscentrum. Hij draagt er zorg voor dat alle kinderen naar school gebracht worden en dat er goede afspraken met de scholen gemaakt worden. Zijn directeur vraagt hem nooit hoe het gaat, of hij moeilijkheden tegenkomt, en dergelijke. Uit balorigheid heeft Peter eens een hele dag met een oliespuit door het centrum gelopen en scharnieren geolied. Zijn directeur heeft hem die dag verschillende keren gezien, maar heeft niet eenmaal gevraagd wat hij aan het doen was. Peter was aan het eind van die dag alleen nog maar bozer op zijn directeur. Deze heeft bij hem toen echt alle gezag verloren. 'Ik wil wel vrijheid, maar ik wil ook graag dat mijn baas op de hoogte is van wat ik doe. Ik wil weleens een compliment ontvangen van iemand die echt weet wat ik doe!'

De leidinggevende moet in relatie tot zijn werknemers altijd betrouwbaar zijn. Hij moet zich houden aan de afspraken en een voorbeeldgedrag vertonen aan de werknemers. De werknemers zullen hem gehoorzamen, en dat ook graag doen, omdat ze gezag geven aan de leidinggevende.

Bij het aspect 'zich thuis voelen binnen de organisatie' speelt mee hoe de leidinggevende respect, erkenning en belangstelling toont aan de werknemer. De werknemers ervaren dan ook, dat zij niet alleen als een productiefactor gebruikt worden om b.v. een roosterprobleem op te lossen, of gezien worden, maar dat er ook aandacht is voor hen als mens met gevoelens en een eigen leven. Deze erkenning bevordert een goede verhouding met de leidinggevende. Een goede arbeidsverhouding draagt ertoe bij, dat de werknemer gezag kan en wil geven aan de leidinggevende. De leidinggevende is voor de werknemer dan de gezagsdrager die men graag wil gehoorzamen. Bij leidinggeven in een werksituatie is dus sprake van gezag.

Als de leidinggevende faalt

In het algemeen wordt verondersteld dat een leidinggevende ook goed kan leiding geven. De praktijk bevestigt dit vaak. In veel gevallen komt dit, omdat men een zekere deskundigheid bezit over de inhoud van het werk dat gedaan moet worden. Vaak krijgt men een leidinggevende functie op grond van de leiderschapskwaliteiten die men heeft laten zien, zoals initiatieven en beslissingen kunnen nemen en keuzes kunnen maken, geaccepteerd worden door collegae, betrouwbaarheid. Werknemers vinden het niet zo zeer belangrijk of de leidinggevende verstand van zaken heeft, als deze maar op een menswaardige manier leiding geeft. Men wil dan graag gezag toekennen aan de leidinggevende en deze gehoorzamen. Niet alle leidinggevers kunnen echter op een goede manier leiding geven. Daar zijn verschillende oorzaken voor. Een leidinggevende kan zich onzeker voelen over de acceptatie door de werknemers en daardoor een krampachtige manier van leidinggeven ontwikkelen. De angst is dan de raadgever van de leidinggevende. Een goede manier van nadenken over en correctie van zijn stijl van leidinggeven is dan bijna niet mogelijk. Een krampachtig strenge leidinggevende krijgt stiekeme of angstige werknemers. Het is de vraag of hij zulke werknemers wil hebben. Hij zal voor zichzelf deze vraag moeten beantwoorden. 'Wil je zulke ondergeschikten en wil je zo'n werkklimaat?' De leidinggevende doet er goed aan begeleiding te zoeken van een gedragsdeskundige. Als angst en achterdocht de kern zijn van het gedrag van een leidinggevende heeft dat ook effect op het gedrag van zijn ondergeschikten. Zij zullen geneigd zijn om steeds minder gezag te geven aan de leidinggevende, met alle gevolgen van dien. Toch houden zij als werknemers ook hun eigen verantwoordelijkheid voor hun eigen houding en gedrag tegenover de leidinggevende. Het falen van een leidinggevende kan ook gewoon ontstaan, omdat deze geen idee heeft hoe je leiding moet geven. Dat gebeurt vaak als mensen door middel van bevordering omhoog groeien binnen de organisatie. Vanaf de positie van een uitvoerende werknemer krijgt men steeds iets meer verantwoordelijkheid of wordt bevorderd naar een iets hogere functie. Zo kan

een goede groepsleerkracht een coördinatietoon krijgen, vervolgens adjunct-directeur en daarna directeur worden van de basisschool. Een goede groepsleerkracht hoeft echter geen goede leidinggevende te zijn. Na verloop van tijd kan er steeds meer kritiek op de leidinggevende komen en de vraag rijst: 'Blijf ik leidinggevende of stop ik met de leidinggevende taak?' In veel gevallen zien we dat men toch leidinggevende blijft, maar daarbij een zekere starheid ontwikkelt. Dit leidt dan vaak tot een wat agressieve reactie bij de werknemers. Men is voortdurend boos op het geklungel van de leidinggevende en vraagt zich af hoe het mogelijk is dat deze persoon zijn functie behoudt.

Wouter is afdelingsdirecteur van de transportafdeling van een productiebedrijf. In de loop van de twintig jaar die hij bij het bedrijf werkt, heeft hij steeds een iets hogere functie gekregen. Bij de laatste functie krijgt hij steeds vaker het gevoel dat het werk (en dan vooral het leidinggeven rond ingewikkelde zaken) hem te moeilijk wordt. Zijn humeur wordt er niet beter op en de verhouding met zijn ondergeschikten ook niet. Hij vraagt zich weleens af of dit zo door kan gaan, maar toch raakt hij ook niet graag de functie van directeur kwijt. Bovendien heeft hij het salaris hard nodig voor zijn eigen huishouden. Wouter blijft een paar jaar 'doormodderen', totdat hij door de hoofddirectie uit zijn functie wordt ontheven. Buiten Wouter om hebben de ondergeschikten een brief geschreven aan de hoofddirectie. Te laat bedenkt Wouter dat hij toch beter een stap terug had moeten doen. Nu voelt hij zich mislukt, zeker ten aanzien van zijn vroegere ondergeschikten.

Ondergeschikten van een falende leidinggevende kunnen ook apathisch worden en onverschillig gedrag gaan vertonen. Ze wapenen zichzelf op die manier om te blijven functioneren. Zij hebben echter geen enkel respect meer voor de leidinggevende en geven hem ook geen gezag meer. Het gehoorzamen is alleen nog maar van toepassing als er dringende opdrachten worden gegeven en men bang is dat de leidinggevende (gemene) machtsmiddelen zal gaan toepassen als deze kwaad wordt. Een leidinggevende die op deze manier faalt, zal advies van een deskundige nodig hebben om leiding te leren geven op een manier die rekening houdt met de werknemers.

Als een leidinggevende faalt in zijn taak, ontstaat er een onplezierige werksfeer. In zo'n arbeidsklimaat is er veel dat aanleiding geeft tot spanningen. Werknemers zullen de neiging hebben om te gaan zoeken naar een andere werkkring. Dit is voor de organisatie niet goed. De leidinggevende heeft daarmee de belangrijkste verantwoordelijkheid voor een goed werkklimaat binnen de organisatie of dat deel waarvoor hij verantwoordelijk is. In de Bijbel zien we een aantal voorbeelden hoe werkgevers met de werknemers moeten omgaan. In de Evangelieën vraagt een Romeinse hoofdman aan Jezus zijn knecht te genezen. Hieruit blijkt dat de liefde van een leidinggevende voor een ondergeschikte diens leven kan redden. In Genesis staat de geschiedenis van Sara en Hagar, respectievelijk werkgeefster en ondergeschikte. Beide vrouwen worden aangesproken op hun gedrag en beide krijgen te horen dat er sprake moet zijn van gehoorzamen, gezag dragen en gezag geven en van wederzijds respect.

Eigen verantwoordelijkheid van werknemers

Het voorbeeld van Hagar, die door de Heere teruggestuurd wordt nadat zij weggevlucht was van Sara, laat zien dat werknemers hun leidinggevende dienen te gehoorzamen. 1 Petrus 3 gaat nog verder; daar staat dat werknemers hun werkgever moeten blijven gehoorzamen, ook als deze onredelijk is. Als er geen sprake meer is van het geven van gezag, moet een werknemer zich vanuit zijn eigen verantwoordelijkheid die past bij een arbeidscontract blijven gedragen. Ook Hagar kreeg op haar vlucht van de Engel van God te horen: Ga terug en

gedraag je behoorlijk (Gen. 16). De Bijbel zegt dat het niet de verantwoordelijkheid van de werknemer is om af te rekenen met een slecht functionerende leidinggevende.

We zien dus dat de werknemer zich als ondergeschikte moet houden aan de algemeen geldende afspraken die gemaakt zijn in het arbeidscontract. Jij moet je werk doen, daar ben je voor en dat heb je beloofd. Je hoeft je dus ook niet verantwoordelijk te voelen voor het falen van de leidinggevende en voor zijn taak. Wel kun je je verantwoordelijk voelen voor de leidinggevende als medemens die in moeilijkheden zit.

Dit klinkt gemakkelijker dan het in de werkelijkheid is. Stel je voor, dat je geen periodieke verhoging krijgt, of dat jouw leidinggevende jouw vakantieplanning op een onredelijke wijze tegenwerkt, zonder dat een gesprek hierover mogelijk is. Goede werknemers willen graag dat de werksituatie goed is, zij zullen er iets aan willen doen. Juist ook als ze zien dat collega's er aan onderdoor dreigen te gaan of al overspannen thuis zitten. Toch luidt het advies, ook uit oogpunt van zelfbescherming: laat de verantwoordelijkheid van je leidinggevende bij hem en doe zelf je eigen taak. Daar waar het steeds moeilijker wordt om 'je werk te blijven doen' moet een werknemer kijken naar welke wettelijke mogelijkheden hij heeft om iets aan de situatie te doen. Zoeken naar een andere baan, of ontslag nemen zijn niet altijd mogelijke oplossingen. Een klacht tegen de leidinggevende of een bemiddeling vragen van een functionaris binnen de organisatie zijn daarvoor mogelijkheden.

Het is soms moeilijk, maar ook in de houding naar de leidinggevende blijft het nodig, dat de werknemer met respect om blijft gaan met de leidinggevende. Op grond van de Bijbel zijn twee argumenten te geven: je bent respect verschuldigd aan de medemensen in het algemeen en je draagt door zelf respectvol om te gaan met je leidinggeven geen verantwoordelijkheid voor diens slechte functioneren.

Gezagscrisis

Een gezagscrisis binnen een arbeidsrelatie wordt vaak aangeduid met de uitdrukking 'vertrouwensbreuk'. De werknemer heeft dan geen vertrouwen meer in de leidinggevende. Dat wil niet zeggen dat de leidinggevende niet meer gehoorzaamd wordt, maar de uitvoering van de taak wordt wel anders. Daar waar een werknemer gezag geeft aan de leidinggevende, doet hij alles wat verwacht kan worden van een goede werknemer, die de belangen van de organisatie centraal stelt. Als er sprake is van een vertrouwensbreuk, dan doet de werknemer alleen nog datgene wat van hem gevraagd wordt op grond van het arbeidscontract en de taakomschrijving: 'Ik doe precies wat mijn taak is. Ik doe niet meer en niet minder, ze kunnen mij niets maken.'

Je krijgt dan een starre werknemer, die het functioneren van de organisatie behoorlijk kan tegenwerken.

In de praktijk komen bij situaties van gezagscrisis verschillende vormen van protest voor, waarop een leidinggevende niet veel invloed kan uitoefenen, en die erg lastig zijn. Een voorbeeld is de 'stiptheidsactie'. De werknemer doet dan heel precies wat er in zijn takenoverzicht staat. Hij doet niets extra's, terwijl hij dat wel gewend was om te doen. In vrijwel alle situaties blijkt dit onwerkbaar.

Een situatie van gezagscrisis is een situatie die dringend om een oplossing vraagt. Men moet zo spoedig mogelijk naar een situatie van harmonie terug. Als een gezagscrisis te lang duurt, kunnen de standpunten zodanig verharderen, dat de beslissingen alleen nog maar door strijd genomen kunnen worden. Dan spreken we van een conflict. Bemiddeling door een

buitenstaander kan helpen om de situatie weer om te buigen naar een werkbare situatie. De leidinggevende heeft bij een conflict geen gezag meer voor de ondergeschikte en hij zal zijn macht gebruiken om de werknemer te laten werken. Hij zal allerlei machtsmiddelen aanwenden om de werknemer te dwingen te doen wat hij moet doen.

Machtsmiddelen zijn bijvoorbeeld het niet verhogen van het salaris, of zelfs het verlagen ervan. Een bekend machtsmiddel is ook het afnemen van juist die taken die iemand graag doet, of het niet bevorderen naar een hogere functie. Een uiterst machtsmiddel van een werkgever is het via de rechter ontslaan van de werknemer. De rechter zal in vrijwel alle gevallen instemmen met een ontslag als de werkgever daarom vraagt, zij het dat soms wordt opgedragen om nogmaals te proberen samen te werken. De werkgever zal als argument gebruiken, dat de arbeidsverhouding ‘verstoord’ is, en niet meer hersteld kan worden tot een goede arbeidsrelatie. In de arbeidswetgeving en –regelgeving is gewoonlijk geregeld hoe in zo’n conflictsituatie de arbeidsrelatie beëindigd moet worden.

Ziekteverlof

Een situatie van gezagscrisis kan grote psychische spanningen geven voor de werknemer. Soms kunnen werknemers de spanningen zelfs niet meer aan. Zij kunnen op het werk niet langer functioneren. Elke werknemer heeft recht op de mogelijkheid om gebruik te maken van ziekteverlof. De spanningen zijn dan een bedreiging voor de gezondheid van de werknemer geworden.

De arbeidswetgeving verplicht de werkgever om er alles aan te doen om de werknemer zo spoedig mogelijk weer aan het werk te krijgen. Men moet gebruikmaken van deskundige begeleiding om de oorzaken van de ziekte van de werknemer weg te nemen. Als de oorzaak een gezagscrisis is, dan zal de werkgever daar iets aan moeten doen. Het wordt dus mogelijk gemaakt, door een begeleider in te schakelen, om aan ‘beide kanten’ iets te doen. Beiden hebben verantwoordelijkheid voor het eigen gedrag en ook voor de terugkeer in het arbeidsproces. De leidinggevende en de werknemer moeten met elkaar zoeken naar een manier van omgaan met elkaar, die minder spanning voor de werknemer oplevert. Een begeleider kan het gezag niet herstellen, maar zijn adviezen en begeleiding kunnen er wel toe bijdragen.

Uiteraard is het ook mogelijk dat de werknemer blijft werken zonder nog gezag te geven aan de leidinggevende. Men heeft dan een ‘werkbare oplossing’ gevonden, die op zich geen goede arbeidsverhouding is.

Eigen belangen en doelen

Elke werknemer heeft zijn eigen persoonlijke belangen en doelstellingen. Deze belangen hebben bijvoorbeeld te maken met wat hij prettig vindt en graag geregeld wil hebben. We noemen een aantal voorbeelden die regelmatig kunnen leiden tot conflicten binnen de organisatie of binnen het team.

Een werknemer kan belang hebben bij een werkrooster met een bepaalde begin- of eindtijd, of een rooster waarop een bepaalde dag of dagdeel vrij geroosterd is.

Het al of niet graag uitvoeren van een bepaalde taak kan een persoonlijk belang zijn: de taak is vervelend, geeft een bepaalde status (enz.). Enkele randvoorwaarden voor de uitvoering van een taak of activiteit is soms erg belangrijk: beschikken over een werkruimte, werken binnen een bepaald team, het ontvangen van een vergoeding (in tijd of geld).

Werknemers hebben duidelijk hun eigen ideeën en wensen. Deze kunnen in strijd zijn met de belangen van de organisatie of van de leidinggevende.

Naast de belangen voor de organisatie heeft de leidinggevende ook persoonlijke belangen. Hij heeft er belang bij dat er binnen het onderdeel van de organisatie waaraan hij leiding geeft, rust en goede samenwerking is. Hij wil graag een goede leidinggevende bevonden worden door zijn ondergeschikten en/of door degenen die weer boven hem staan. Hierbij speelt ook de opvatting mee die collega-leidinggevendens over hem hebben een rol. De belangen van de leidinggevendens kunnen dus botsen met die van de werknemers. Als de leidinggevende kan aangeven dat de belangen van de werknemer strijdig zijn met de belangen van de organisatie, dan is dit vaak goed te verdedigen. Er zal een verschil van mening ontstaan tussen de leidinggevende en de ondergeschikte, maar beiden weten hoe het ontstaan is. Dit meningsverschil hoeft niet van invloed te zijn op de arbeidsrelatie tussen de leidinggevende en de ondergeschikte. Dat kan wel gebeuren, als de ondergeschikte het eigen belang heel erg belangrijk gaat vinden en het niet eens is met de afweging van de leidinggevende om het organisatiebelang voor te laten gaan. In gesprek met elkaar kun je wel benadrukken, dat je als leidinggevende en werknemer gezamenlijk het belang van de organisatie wilt dienen. De werknemer zal dan kunnen zeggen: 'Ik ben het er niet mee eens, maar het belangrijkste is, dat het werk gedaan wordt waarvoor we met z'n allen binnen deze organisatie zijn.'

Het wordt moeilijker als er een belangentegenstelling ontstaat tussen de persoonlijke belangen en doelen van de leidinggevende en die van zijn ondergeschikte. Dit zijn vaak belangen, die niet openlijk besproken (kunnen) worden. In veel situaties zal de leidinggevende zijn eigen belangen een beetje verdraaid presenteren alsof het belangen van de organisatie zijn. Je merkt dan als ondergeschikte intuïtief aan dat er meer zit achter de redenering van de leidinggevende. In een aantal gevallen is goed aan te geven welke persoonlijke belangen de leidinggevende er zelf bij heeft, maar dat kan niet altijd. Wel zal heel vaak de redenering van de leidinggevende als een onecht verhaal beleefd worden. Dit heeft dan vaak tot gevolg, dat de ondergeschikte zich nog sterker zal gaan inzetten om zijn eigen belangen en doelen voor elkaar te krijgen. De ondergeschikte zal dan zeggen: 'Dan maar ten koste van de relatie met de leidinggevende.' Er ontstaat een situatie waarin er sprake is van een gezagscrisis. De werknemer vindt de leidinggevende ongeloofwaardig en onbetrouwbaar. Er is ook geen gesprek meer mogelijk over gezamenlijke belangen en doelen.

Machtsmisbruik

Er zijn veel situaties bekend, waarin leidinggevendens misbruik maken van hun leidinggevende positie. Zij kunnen misbruik van hun macht maken, doordat ondergeschikten zich in sterke mate afhankelijk voelen van leidinggevendens. De werknemers doen dan precies wat de leidinggevende wil, omdat ze bang zijn voor de straf die anders toegepast wordt door de leidinggevende. Ook kennen we voorbeelden, dat leidinggevendens geschenken en geld gebruiken om ondergeschikten te dwingen. Soms zelfs gebruikt een werkgever alleen al de toezegging van geschenken, zonder dat deze gegeven worden. De geloofwaardigheid van de leidinggevende staat op het spel. Door de toezegging alleen al wil de werkgever de werknemer aan zich binden.

Jan werkt op een administratiekantoor. Zijn baas heeft hem al regelmatig salarisverhoging en extra arbeidsvoorwaarden beloofd. Ook een lease-auto is hem toegezegd. De inlossing van de beloften laat op zich wachten. Voor het uitstel geeft zijn baas steeds een andere reden. Meer en meer verliest Jan het vertrouwen in zijn baas. Hij gaat zijn gedrag steeds kritischer bekijken. Af en toe ontvangt hij wel een extra geldbedrag, waardoor hij toch op het kantoor blijft werken. Hoewel Jan blij is met het geld, geeft het hem toch geen voldoening. Hij voelt zich

misbruikt door zijn baas. Nu Jan elders een andere baan aangeboden heeft gekregen, gaat hij weg.

Een leidinggevende gebruikt zo de belangen van zijn medewerker in zijn eigen voordeel. Chantage, dreigen of overmatig belonen, soms zelfs lichamelijk geweld, worden gebruikt om via de werknemers de eigen (egocentrische) doelen te bereiken.

We komen regelmatig tegen, dat een leidinggevende misbruik maakt van zijn macht, door de ondergeschikte sterk te wijzen op zijn plicht zijn meerdere te gehoorzamen. De werknemer zal op basis van deze claim zijn leidinggevende ook nog beschermen met de redenering: 'Hij is mijn leidinggevende, die boven mij gesteld is. Ik moet hem wel gehoorzamen, hij zal het wel niet zo kwaad bedoelen.'

Een leidinggevende, die eenmaal misbruik heeft gemaakt van machtsmiddelen om de werknemer tot iets te dwingen, zal vrijwel nooit meer gezag kunnen krijgen van de ondergeschikte. Dat betekent dat een situatie van machtsmisbruik vrijwel altijd het einde van de arbeidsrelatie wordt. In de meeste gevallen is hulp van buitenaf nodig om dit voor elkaar te krijgen. Wachten en hopen dat het machtsmisbruik vanzelf over gaat is vrijwel nooit zinvol. In veel situaties kan hulp ingeroepen worden bij de vertrouwenspersoon. Elke werkgever is wettelijk verplicht om een persoon in zijn organisatie te benoemen bij wie werknemers terecht kunnen voor hulp. Ook het bespreken van de situatie met een boven de leidinggevende staande chef is een mogelijkheid. Dit kan alleen, als die persoon het vertrouwen heeft van de werknemer. Het is vaak mogelijk om hulp in te roepen van de vakorganisatie of van maatschappelijk werk. In eerste instantie is die hulp nodig om de ongewenste situatie te doorbreken en op te heffen. Daarna zal de werknemer wellicht deskundige begeleiding nodig hebben om de situatie van machtsmisbruik psychisch te kunnen verwerken.

Medezeggenschap

Alle werkgevers met 50 of meer werknemers zijn volgens de Wet op de Ondernemingsraden (c.q. Wet Medezeggenschap Werknemers) verplicht om een ondernemingsraad (OR) in te stellen. Ook bij medezeggenschap kan de vraag naar leiding of gezag gesteld worden. Is er sprake van het formeel, volgens de wet, geven van medezeggenschap of kan hier ook sprake zijn van gezag toekennen aan een orgaan binnen de organisatie.

De kern van de wetgeving en de regelgeving over medezeggenschap binnen organisaties is dat werknemers iets te zeggen hebben over een aantal zaken die de organisatie betreffen. Voor een aantal onderdelen heeft de OR adviesrecht en voor onderdelen die gaan over regelingen voor het personeel heeft de OR zelfs instemmingsrecht. Veel werkgevers hebben geen OR opgericht, omdat zij vinden dat werknemers geen georganiseerde inspraak mogen hebben. Zij vinden dat door de OR het gezag van de werkgever wordt aangetast. In *Spreken met Gezag* heeft de Reformatorische Maatschappelijke Unie duidelijk aangegeven, dat de OR het gezag van de werkgever niet aantast.

Belangrijker is de vraag op welke wijze de werkgever zich gedraagt ten opzichte van de OR en andersom. Net als personen onderling, kunnen ook organen binnen een organisatie op een respectvolle en gezaggevende wijze met elkaar omgaan. De manier waarop je denkt over de andere partij ligt hieraan ten grondslag.

Werkgevers die een OR lastig en overbodig vinden en dus van mening zijn dat werknemers eigenlijk niets met de leiding van de organisatie te maken hebben, geven hen geen respect en geen eigen gezagsgebied. Deze houding heeft gevolgen voor de houding die de OR aanneemt ten opzichte van de werkgever. Dat kan een houding worden, waaruit weinig of geen respect blijkt. De werkgever moet het gezag van de OR verdienen door het aan de OR toe te kennen.

Dat laatste zal ook moeten blijken in de manier waarop een werkgever met de OR spreekt en met de rechten van de OR omgaat.

Een klein voorbeeld, van wel of niet gezag geven aan de OR is de manier waarop de werkgever omgaat met de tijd die nodig is om advies te geven. Soms zie je, dat de werkgever plannen al uitvoert, terwijl de OR nog niet eens de tijd heeft gehad om een advies uit te brengen. Als de werkgever zoiets een aantal keren heeft gedaan, zal de OR de werkgever als onbetrouwbaar beschouwen. De OR zal de neiging hebben om de werkgever geen of weinig gezag meer te geven. Het wordt voor de OR moeilijk om nog respectvol met de werkgever om te gaan.

De werkgever zal zich steeds moeten afvragen wat uit zijn houding naar de OR blijkt. Hij moet niet vergeten, dat de OR bestaat uit werknemers, die overal in de organisatie werken en daar spreken met hun collega's. Een situatie, waarin de gezagsrelatie tussen de OR en de werkgever verstoord is, is moeilijk weer te veranderen. Het gedrag heeft vaak al een bepaald patroon aangenomen. Als er een gezagscrisis ontstaat, zullen zowel de werkgever als de OR de wens moeten uitspreken, dat ze weer een situatie van harmonie, dus erkenning van wederzijds gezag, willen. Beide partijen hebben daarbij hun eigen verantwoordelijkheid, ook als de andere partij zich niet aan de afspraken houdt.

De machtsbalans

De bekende uitdrukkingen 'eendracht maakt macht' en 'samen sta je sterk' zijn ook van toepassing bij werksituaties waarin sprake is van een gezagscrisis tussen leidinggevende en ondergeschikten.

Een dergelijke crisis beperkt zich over het algemeen niet tot deze twee mensen - meestal hebben meer werknemers hiermee te maken. Werknemers hebben vaak het gevoel dat alleen zij het probleem hebben met de leidinggevende. Dat geeft een gevoel van eenzaamheid. Het veroorzaakt spanning en het gevoel dat je er niet uitkomt. Het kan al heel goed zijn om te merken dat het niet alleen fout gaat in de relatie tussen jou en de leidinggevende, maar dat meer collega's een probleem hebben met die leidinggevende. De volgende stap is dan, dat je samen bedenkt hoe je de situatie kunt verbeteren. Je kunt als groep medewerkers een gesprek voeren met de leidinggevende, waarin besproken wordt hoe de tegenstelling van belangen weer opgelost kan worden. Het gesprek dient wel op een manier te gebeuren, waaruit respect blijkt voor de leidinggevende. Hierin houden werknemers steeds onverminderd hun eigen verantwoordelijkheid.

Als je aan de leidinggevende laat blijken dat je als ondergeschikten elkaar steunt zal de leidinggevende wellicht eerder geneigd zijn de werknemers serieus te nemen en zijn gedrag aan te passen. Werknemers hebben samen een kracht, oftewel macht, die zij alleen niet hebben. Vergaande mogelijkheden zijn gezamenlijke acties, zoals stiptheidsacties. Werknemers zullen heel terughoudend met hun eigen machtsmiddelen om moeten gaan, om de relatie niet verder te verstoren, maar kunnen deze wel gebruiken om het proces in de goede richting te krijgen. Niet alleen de leidinggevende heeft dan macht, maar het wordt een soort weegschaal, waarin beide partijen een aandeel in de macht hebben. Er is dan sprake van een machtsbalans. Vanuit deze machtsbalans kan gewerkt worden aan een situatie van nieuwe wederzijdse erkenning en van een gezagsrelatie. Het werken hieraan kost tijd en vraagt wijsheid, respect voor de leidinggevende, geduld en volharding.

Afpakken van gezag

Soms zie je dat binnen een organisatie het gezag van iemand wordt afgepakt. Dat kan op twee manieren, van bovenaf en van onderop. We geven als voorbeeld een productiebedrijf, waarbij

sprake is van een teamleider, een afdelingshoofd en een directeur. De teamleider geeft leiding aan een team productiemedewerkers. Daarboven staat een afdelingshoofd, die leidinggevende is van de teamleider. Boven het afdelingshoofd staat de directeur van het bedrijf. Als het goed is, is er een gezagsrelatie tussen de teamleider en het afdelingshoofd. Er is dus geen directe gezagsrelatie tussen de directeur en de teamleider. Wat we regelmatig tegenkomen, is dat in een soortgelijke situatie de teamleider het gezag van zijn leidinggevende, dus het afdelingshoofd, niet erkent en rechtstreeks naar de directeur gaat met een zaak die onder verantwoordelijkheid van het afdelingshoofd valt. Daarmee pakt de teamleider het gezag van het afdelingshoofd af, dus van onderop.

Nu is het belangrijk wat de directeur doet. Deze kan zeggen, dat de teamleider dit eerst met het afdelingshoofd moet bespreken. Dat is de correcte manier van handelen, want daarmee bevestigt de directeur het gezag van het afdelingshoofd. Als hij wel ingaat op de vraag van de teamleider versterkt hij een eventuele gezagscrisis van het afdelingshoofd. De positie van het afdelingshoofd wordt veel lastiger, omdat hij steun verliest van de directeur.

Omgekeerd is het ook mogelijk, dat de directeur rechtstreeks een gezagsrelatie aangaat met de teamleider en het afdelingshoofd passeert. Dit is voor de positie van het afdelingshoofd nog kwetsender. De directeur heeft dus een grote verantwoordelijkheid bij het instandhouden van de gezagsposities van zijn ondergeschikten.

Pastoraal

In het pastoraat kun je twee soorten gezagsproblemen binnen werksituaties tegenkomen. Het kan gaan over een leidinggevende, die spanningen ervaart, doordat zijn gezag niet erkend wordt. Andersom kun je ook de werknemer ontmoeten, die spanningen heeft vanwege een verstoorde gezagsrelatie met zijn leidinggevende.

We vinden dat er in het pastoraat niet gezocht moet worden naar een oplossing voor de werksituatie. Het is wel van groot belang, dat er heel goed geluisterd wordt. Hierbij geldt vooral dat de pastoraal werker niet te gauw de opmerking maakt dat hij 'wel begrijpt wat er aan de hand is'. De pastorant heeft namelijk vaak het gevoel dat hij de enige is die in zo'n nare situatie zit. Als de pastoraal werker dan te gauw laat merken, dat hij weet wat er aan de hand is, is er een grote kans dat het probleem niet echt aan de orde komt.

In het pastoraal gesprek kan wel goed aandacht gegeven worden aan de eigen verantwoordelijkheid van de pastorant met betrekking tot zijn eigen houding en gedrag. Dit moet voorzichtig gebeuren, zonder de indruk te wekken partij te kiezen.

Je kunt uitgebreid aandacht geven aan het ontstaan van de gezagscrisis en hoe dat steeds beleefd is. Ook kun je kijken welke partijen er betrokken zijn bij de ontstane situatie. Vraag ook naar wat de pastorant al heeft gedaan om het weer goed te maken. Vergeet vooral niet, dat spanning op het werk gevolgen kan hebben voor het privé-leven. Daar kunnen ook spanningen ontstaan. Het is goed om daar ook aandacht aan te geven en te vragen hoe de sfeer thuis is. Wellicht kunnen huisgenoten de pastorant helpen bij het thuis rustig worden. Vraag ook welke gevolgen de werksituatie heeft voor het geloof van de betrokkenen.

Je kunt vragen wat er op het werk gedaan wordt om de gezagscrisis op te lossen. Als blijkt dat er niets gedaan wordt, kun je adviseren om te zien of het besproken kan worden met de leidinggevende, al dan niet met collega's. Ook kan men gebruikmaken van professionele hulpverlening. Wijs er op dat het een langdurig proces kan zijn. In de volgende tijd kun je een aantal malen contact opnemen en pastorale begeleiding geven, al dan niet in een verbeterproces op het werk.

Het is voor iemand die in een gezagscrisis leeft met de leidinggevende of die slachtoffer is van machtsmisbruik door zijn leidinggevende, van groot belang dat hij pastorale erkenning krijgt in het feit dat hij niet de schuldige is en dat de ontstane situatie niet normaal is. Dit kan

ertoe bijdragen dat hij als ondergeschikte mild gedrag kan vertonen naar zijn leidinggevende. Hij kan daardoor zelf gemakkelijker (blijven) functioneren in zijn werksituatie. Afhankelijk van de situatie waarin de werknemer zich bevindt, kan misschien troost gevonden worden in de ontmoeting van Hagar met de Engel van God. In Genesis 16:11 zegt de Engel, nadat hij Hagar bevolen heeft terug te gaan naar haar werkgeefster Sara, dat ze een zoon zou krijgen. Ze moet haar zoon Ismaël noemen, om een troostrijke reden. De Engel zegt: ‘... omdat de HEERE uw verdrukking aangehoord heeft’. Zo kan hij gewezen worden op de gedachte, dat ook zijn onrecht gezien wordt.

8. De kerk

Het gezag dat God heeft ingesteld binnen de kerk, waarvan Christus het hoofd is, wordt niet binnen alle kerken op dezelfde wijze ingevuld. Gezag en macht is binnen een aantal kerken een gevoelig onderwerp. Dat is de reden, dat we in dit hoofdstuk een aantal hoofdlijnen beschrijven en niet al te ver op het onderwerp ingaan. Dat heeft ook te maken met de grote en kleine, maar wel belangrijke verschillen binnen het grote aantal kerken in ons land. Binnen het verband van de kerk lijkt het een beetje vreemd om na te denken over vragen die betrekking hebben op gezag en macht. Aan machtsmisbruik binnen de kerk denken veel mensen helemaal niet. Toch is het goed om te kijken hoe het gezag functioneert binnen de kerk en hoe er sprake kan zijn van gebruik en misbruik van macht door personen of groepen daarbinnen. De hoofdlijn die we kunnen aangeven is opnieuw gebaseerd op de vruchten van de Heilige Geest: liefde, geloof en hoop, waarbij de liefde die blijkt uit het gedrag van mensen in relatie met elkaar, het voornaamste is.

Het gezag van de kerkenraad

Binnen de kerk zijn verschillende groepen gezagsdragers. De bekendste groep is de kerkenraad met de predikant. Er zijn kerken, die aan de predikant het hoogste gezag binnen de plaatselijke kerk geven. Dat is afhankelijk van de kerkelijke richting waarbinnen de gemeente zich bevindt. De plaatselijke kerk zelf valt meestal weer onder het gezag van de kerkvergaderingen zoals de classis en de synode. In dit hoofdstuk behandelen we alleen het gezag binnen de plaatselijke gemeente, omdat elk kerkverband zijn eigen ordening of kerkorde heeft, die de formele en juridische gezagsverhoudingen regelt.

De kerkenraad is binnen de gemeente het hoogste gezagsorgaan. De kerkenraad is gekozen door leden van de gemeente, waarbij men gelooft dat de leden van de kerkenraad als door God Zelf zijn gekozen tot het ambt. Zij verbinden zich bij de bevestiging in het ambt aan de voorschriften, plichten en rechten zoals de kerk die uit de Bijbel leert. Dat is verwoord in het formulier ter bevestiging van ambtsdragers, waar de ambtsdragers het jawoord op geven. Hierdoor ontvangen zij het kerkelijk gezag en beloven dit op een goede manier te dragen. Soms wordt bij de bevestiging ook aan de gemeenteleden een jawoord gevraagd, waarbij de gemeente te kennen geeft het gezag van de kerkenraadsleden te aanvaarden.

Het gezag van ambtsdrager

In de Bijbel zijn veel aanwijzingen te vinden hoe een leider van de gemeente, een ambtsdrager, dient te zijn en hoe hij zich moet gedragen. In 1 Timotheüs 3 wordt een duidelijke persoonlijkheidsbeschrijving gegeven van opzieners (ouderlingen en predikanten) en van diakenen. Zij moeten respectabele mensen zijn, die beschikken over een goede reputatie, ook buiten de gemeente. Het argument dat Paulus hierbij geeft is, dat de gemeenteleden hen op basis hiervan gezag toekennen, hen kan respecteren en naar hen zal luisteren. Op andere plaatsen in de Bijbel wordt aandacht gegeven aan verschillende andere aspecten van het gezag van de ambtsdragers. Kenmerkend voor alle gedeelten die schrijven over leiders van de gemeente, zoals 1 Thessalonicensen 4 en 5 en Filippensen 3, is de oproep tot het liefdevol dienen van de gemeenteleden. De liefde voor de naaste en het niet gericht zijn op het eigen belang zijn belangrijke aspecten, waaraan ambtsdragers steeds hun gedrag moeten toetsen. Daardoor kunnen zij het gezag in de gemeente blijven dragen. Hij moet zich inleven in de situatie van de mensen.

De familie De Groot heeft al een aantal jaren te kampen met financiële problemen, doordat vader De Groot door een ongeluk in de WAO terechtgekomen is. Tijdens het huisbezoek van de diakenen wordt er gevraagd of er ook geldzorgen zijn. Dat er weinig middelen van bestaan zijn is in huis duidelijk te zien; zowel het bankstel als de vloerbedekking is nodig aan vervanging toe. Na lang praten wordt besloten dat de diakenen tijdens de eerstvolgende kerkenraadsvergadering een voorstel voor financiële hulp voor de noodzakelijke vervanging van een aantal zaken indienen. Het valt het echtpaar De Groot zwaar te erkennen dat ze het echt moeilijk hebben.

Aan het eind van het bezoek informeren de diakenen naar de wederzijdse vakantieplannen. Ze vertellen elkaar van hun geplande buitenlandse reizen. Dit treft de heer De Groot diep. Het liefst zou hij onmiddellijk de steun van de diaconie weigeren, na dit vertoon van eigen rijkdom. Hij voelt zich vernederd en wil deze mannen nooit meer spreken.

Verschillende keren wordt in de Bijbel aangegeven dat de ambtsdragers hun gezag niet voor zichzelf dragen, maar namens God. Hierin zijn zij dus een beeld van God, een afspiegeling van hoe de Heere met Zijn gemeente wil omgaan. Een predikant is ‘een ambassadeur van de Heere’.

De ambtsdrager en de gemeente

In de brief aan Korinthe wordt op diverse plaatsen aangegeven dat de gemeente uit veel leden bestaat, die samen één gemeente vormen. Er zijn veel gaven in de gemeente, waarmee we één doel dienen, namelijk samen gemeente zijn tot eer van God. De oudsten van de gemeente hebben tot taak om de gemeente hierin te leiden, te ondersteunen en liefdevol te dienen.

Steeds wordt weer gesproken over de liefdevolle relatie tussen de gemeente en de ambtsdragers. We vinden dat een liefdevolle houding de kern moet zijn van het handelen van de ambtsdragers en van de gemeenteleden. Dit is de basis waaraan het wederzijds gedrag getoetst kan worden. Niet voor niets schrijft Paulus, dat de gaven van de Heilige Geest zijn: geloof, hoop en liefde, waarvan de liefde de meest belangrijke is. In 1 Korinthe 13, het bekende hoofdstuk over de liefde, wordt met name over de naastenliefde geschreven: gericht zijn op de naaste en niet gericht zijn op eigen belang.

Dit is bij uitstek de beschrijving van de houding van de ambtsdrager tegenover de leden van de gemeente. Door zijn gedrag laat hij de gemeente iets van het voorbeeld van Christus zien. De ambtsdrager moet dus steeds gericht zijn op het welzijn van allen binnen de gemeente. De gemeente op haar beurt wordt op veel plaatsen in de Bijbel opgeroepen om de ambtsdragers het gezag te geven, dat deze door het ambt gekregen hebben.

Gezagscrisis binnen de kerk

De kerk wordt gevormd door mensen, met al hun menselijke zwakheden en tekortkomingen. In het voorgaande gedeelte hebben we beschreven hoe de verhouding tussen de ambtsdragers en de gemeente moet zijn, gebaseerd op wat de Bijbel zegt over de innerlijke houding van een ambtsdrager. Gelukkig zien we veel hiervan terug in de vele kerken die we kennen. Maar het is ook voldoende bekend, dat het gedrag van ambtsdragers vaak niet helemaal of helemaal niet meer lijkt op wat er van hen verwacht mag worden. De vele conflicten binnen de kerkenraad en binnen de kerken zijn hiervan het bewijs.

Een ambtsdrager zal zich niet altijd gedragen zoals God dat van hem vraagt. Er zijn zoveel situaties waarin de ambtsdrager zich laat verleiden tot ‘gewoon menselijk’ gedrag. Ook binnen de gemeente of binnen de kerkenraad kan dit leiden tot een flinke keiharde belangenstrijd en heftige conflicten. Dan is er sprake van ‘hete hoofden en koude harten’.

Door een dergelijke crisis binnen de gemeente verliezen ambtsdragers hun geloofwaardigheid en is hun gezag aan het wankelen gebracht. De gemeentelieden zullen zich niet graag toevertrouwen aan de pastorale zorg van iemand die zich op een ruzieachtige en onwaardige wijze gedraagt. Toch blijkt de beoordeling van zulk gedrag altijd een kwestie van ‘hoe je het maar ziet’, of ‘aan welke kant je staat’, oftewel van een eigen invulling van de gebeurtenissen. Veel ambtsdragers die op een onwaardige manier bij een conflict betrokken zijn, zullen hun gedrag goed praten. Vaak wordt een beroep gedaan op het gezag van de Bijbel, waarop dat van de ambtsdragers gebaseerd is. We hebben regelmatig gehoord, dat juist het gedrag van kerkenraadsleden de oorzaak ervan is, dat mensen zich van de kerk afsluiten. Hoewel elk lid van de kerk eigen verantwoordelijkheid heeft over zijn eigen gedrag en beslissing, moeten de ambtsdragers zich goed bewust zijn welk effect een liefdeloze houding kan hebben. Dat kan dus ook een houding en gedrag zijn, dat gericht is op het krijgen van gelijk in een meningsverschil of het winnen van een belangenstrijd.

David leeft al een paar jaar in de veronderstelling dat één bepaalde ambtsdrager zijn gedrag afkeurt. Daardoor alleen al krijgt hij een hekel aan de kerk. De ambtsdrager zelf is zich echter van niets bewust.

David en de ambtsdrager komen tijdens een bezoek aan een gemeenschappelijke kennis samen in gesprek. David vraagt hem: ‘Waarom groette u mij niet, toen u mij op een dag zag hardlopen? We hadden zo’n goed gesprek gehad tijdens het huisbezoek!’ Pas als David hoort dat de ouderling hem echt niet had herkend, ziet hij in dat hij eigenlijk zichzelf had veroordeeld.

Gezag en tradities

Binnen de kerk en binnen elke gemeente zijn tal van kerkelijke tradities. Deze tradities kunnen groots en omvangrijk zijn, zoals het geheel van de leer van de kerk. Tradities kunnen ook in kleine praktische dingen zitten, bijvoorbeeld iets wat men wel of niet doet. Deze kleine tradities kunnen zelfs binnen één gemeente of wijk belangrijk zijn, waardoor men zich onderscheidt van anderen. De traditie van een gemeente is dan precies datgene, waardoor de gemeente zo herkenbaar is en waardoor de leden zich hechten aan deze gemeente en zich daar thuis voelen. Tradities zijn in die zin, datgene dat men door overlevering heeft geleerd en instandhoudt binnen de kerk. Men vindt dan deze traditie, deze regels en gewoonten belangrijk en passend bij de kerk.

De traditie wordt vaak gekoppeld aan een voorschrift uit de Bijbel. We willen in dit hoofdstuk geen uitspraak doen over de inhoud van deze tradities, omdat er zoveel verschillende opvattingen zijn binnen de vele kerken. We beperken ons tot het beschrijven van het effect dat tradities hebben binnen de kerk, in relatie tot het gezag van de ambtsdragers.

Ambtsdragers hebben als toezichhouders binnen de kerk een belangrijke taak bij het handhaven van de orde van de gemeente, zoals het naleven van afspraken, gewoonten en tradities, dus van het kenmerkende van het gemeente zijn. Vaak wordt dit gezien als het handhaven van het wezenlijke van de gemeente, waardoor zij als kerkenraad de ‘wil van God’ doet. De kerkenraad moet deze regels en tradities steeds toetsen aan de Bijbel. In de loop van de tijd worden veel tradities steeds weer geheel of voor een deel ter discussie gesteld binnen de gemeente. Dat kan gaan over gewoonten binnen de eredienst, gewoonten met betrekking tot kerkelijke regels, gewoonten met betrekking tot zingen, over kleding enzovoort.

Bij een discussie binnen de gemeente over tradities, speelt de kerkenraad een belangrijke rol. Binnen de kerkenraad worden de beslissingen genomen, over al of niet veranderen. Vaak zie je dat de tegenstellingen binnen de gemeente zich ook binnen de kerkenraad aftekenen.

Binnen onze kerk was er jaren geleden een strijd over het zingen van de oude of de nieuwe psalmberijming. Leden uit de gemeente probeerden ambtsdragers te beïnvloeden of te chanteren. Ook binnen de kerkenraad gaf dit een nare verdeeldheid, in twee kampen. Je merkt nog altijd dat de ene groep binnen de gemeente en binnen de kerkenraad niets meer goed kan doen bij de andere groep.

Tijdens een kerkenraadsvergadering werd in de week voor de viering van het Heilig Avondmaal een brief voorgelezen van een gemeentelid. ‘Geachte Kerkenraad, als u zondag tijdens de avondmaalsviering een psalm uit de nieuwe berijming laat zingen, dan is het uw schuld dat ik niet aan het Heilig Avondmaal kan deelnemen...’

De kerkenraadsleden verliezen door de tegenstelling over een of meer onderwerpen het gezag van het ambt. Dit komt niet alleen door hun eigen gedrag of houding, maar ook door hoe de ‘tegenpartij’ het standpunt beoordeelt dat de ambtsdrager aanhangt.

Je ziet vaak dat een bepaalde kwestie uitmond in een langdurende, zich voortslepende zaak. Het kan ertoe leiden dat leden van de gemeente naar een andere kerk gaan, of dat er een scheuring ontstaat. Soms ook zien we dat er bemiddeling nodig is door ‘een commissie van wijze mannen’ of door bijvoorbeeld een commissie van de classis.

Door tegenstellingen binnen een gemeente wensen de gemeenteleden vaak geen pastoraal bezoek meer van sommige ouderlingen.

We spreken dan van het verschijnsel, dat men probeert door de macht van de meerderheid het eigen gelijk te krijgen. Ambtsdragers noch gemeenteleden denken meer in termen van naastenliefde, maar van eigen gelijk en van winnen en verliezen. In een dergelijke harde strijd is er alleen maar sprake van verliezers, ook al krijg je de meerderheid.

Machtsmisbruik via het ambt

We schreven hiervoor al, dat binnen veel kerken aan de ambtsdragers veel gezag wordt toegekend. Vooral predikanten en ouderlingen hebben gemeenteleden een hoog aanzien. We kennen veel situaties, waarin ambtsdragers onvoorwaardelijk absoluut gezag krijgen binnen de kerk. Hun woord en opvattingen dienen te worden gehoorzaamd. Passend binnen de traditie van de bewuste gemeente hoeft dit op zich niet tot problemen te leiden. We vinden, dat Ook in zulke situaties zullen, de ambtsdragers hun innerlijke houding en hun gedrag steeds moeten toetsen aan de Bijbel, zoals in 1 Korinthe 13 staat: “de liefde zoekt zichzelf niet...”

Als het gezag bijna absoluut is en beslissingen vrijwel niet ter discussie (mogen) staan, kan een ambtsdrager gemakkelijk in de verleiding komen om zijn gezag te doen veranderen in macht. Hij loopt het gevaar om tenslotte alleen nog maar gericht te zijn op eigen gelijk en eigen belang. Soms gaat dat zo onbewust, dat het als vanzelfsprekend gebeurt. Iedereen raakt er aan gewend en houdt het dan ook in stand.

Vervolgens loopt de ambtsdrager nog een gevaar, namelijk dat hij de neiging krijgt om gemeenteleden te beïnvloeden. Hij zal ernaar streven om zoveel mogelijk mensen voor zijn opvattingen te winnen. Dit is een vorm van machtsmisbruik, die door veel gemeenteleden niet herkend zal worden. Deze vorm van machtsmisbruik kan wel in veel gevallen is dat ook gebeurd, tot een strijd binnen de kerk leiden beslist wordt in het voordeel van zoals de sterkste ambtsdragers met de meeste macht.

Een ander gevaar van absoluut gezag, die tot machtsmisbruik door de ambtsdrager kan is die van seksueel misbruik van vrouwen, bij wie men op pastoraal bezoek komt. Er zijn veel situaties bekend, waar de vrouw zich afhankelijk opstelt ten opzichte van de ambtsdrager en vaak ook in een labiele toestand verkeert. Dat leidt bij de vrouwen dan tot gewillig gedrag.

Binnen een aantal kerken heeft men dit gevaar officieel erkend en een gedragsvoorschrift gemaakt voor deze situaties. Daarin is geregeld hoe ambtsdragers en kerkenraden moeten handelen om deze vorm van machtsmisbruik te voorkomen en hoe er gehandeld moet worden als er sprake is van seksueel misbruik binnen een pastorale relatie.

Macht van de groep

Een bijzondere vorm van macht binnen de kerk is de macht van de belangrijkste groep. Dat hoeft niet altijd de grootste groep te zijn, maar het betreft de groep gemeenteleden, die het voor het zeggen heeft. De overige gemeenteleden passen hun gedrag aan wat de belangrijkste groep wil. Dat hoeft dus niet de kerkenraad te zijn. Vaak gaat het om gewone gemeenteleden, die in het dagelijkse leven invloed hebben op andere gemeenteleden. Zij kunnen door hun invloed, gemeenteleden, die niet doen wat de belangrijkste groep wil, buiten sluiten. Eigenlijk lijkt het veel op pestgedrag van kinderen op een school. Een kenmerkend voorbeeld hebben we meegemaakt met betrekking tot het inenten van kinderen.

In een bepaalde gemeente laat men volgens de traditie, dus volgens de algemene opvatting, de kinderen niet inenten tegen kinderziekten zoals polio. Binnen die gemeente was een groep mensen die iets ruimer omging met de opvattingen over het inenten. Zij hadden hun kinderen wel laten vaccineren. Op de een of andere manier raakte dat bekend. Een aantal moeders uit die gemeente verbood hun kinderen om te spelen met kinderen die ingeënt waren. Ondanks het feit, dat de kerkenraad van deze gemeente mild met het standpunt van de 'afwijkende' ouders omging, zien we dat binnen de gemeente zelf het houden van regels wordt afgedwongen.

Deze dwang, dus een vorm van gebruik, of eigenlijk misbruik, van macht komt in veel gemeenten in verschillende vormen voor. Het is belangrijk om deze vorm te herkennen en te bespreken. Door deze vorm van machtsmisbruik van de belangrijkste groep binnen een kerk, kan het gemakkelijk gebeuren, dat mensen losraken van de kerk en zelfs van het geloof. Elk gemeentelid draagt zo een belangrijke verantwoordelijkheid voor de andere gemeenteleden. De houding, die men als gemeenteleden ten opzichte van elkaar verschuldigd is, wordt heel treffend beschreven in 1 Timotheüs 5: 'Bestraf een oude man niet hard, maar vermaan hem als een vader; de jonge als broeders...'

Pastoraal

Binnen een gemeente waar goede gezagsverhoudingen zijn, is het pastoraat door de ambtsdragers op zich geen probleem. De pastorale hulp die gegeven wordt kan helemaal betrekking hebben op het onderwerp waarvoor de ambtsdrager komt. Hij heeft gezag dat niet ter discussie staat en zijn werk wordt geaccepteerd. Er is geen blokkade voor het pastoraal werk van de ambtsdrager.

Als er sprake is van gebruik van macht binnen de gemeente, zowel door ambtsdragers als door een deel van de gemeente, dan is het bieden van goede pastorale hulp vaak moeilijk of soms zelfs onmogelijk. De ambtsdrager wordt dan in vrijwel alle gevallen, waarin mensen pastorale hulp nodig hebben, gezien als een voorstander of tegenstander. Als er bijvoorbeeld binnen een huwelijk sprake is van een conflict, zal de ambtsdrager zelf niet in een conflict in de gemeente betrokken moeten zijn. Alles wat hij zal zeggen, persoonlijk of op grond van de Bijbel, wordt dan vergeleken met zijn eigen gedrag. Een ambtsdrager, die zelf binnen gemeente een onderdeel is van een machtsstrijd, wordt nauwelijks geloofd, als hij tegen de twee echtgenoten zal zeggen, dat ze liefdevol moeten proberen uit het conflict te komen.

Ook in een gemeente waar een conflict over kerkelijke opvattingen heerst, kan een ambtsdrager, die spreekt over de vergevende liefde van de Vader, op weinig gezag rekenen van de gemeenteleden die hij bezoekt. Zij zullen hem vragen, waaruit dat dan blijkt in zijn eigen gedrag en bij de andere kerkenraadsleden. Omwille van de voortgang van de dienst aan God zal zo'n nare situatie zo spoedig mogelijk moet worden opgelost.

In een aantal situaties kunnen ambtsdragers uit andere gemeenten gevraagd worden om pastorale bijstand te geven aan gemeenteleden die dat nodig hebben. Het pastorale werk wordt dan niet vertroebeld door het machtsconflict.

Tot slot hebben we vaak gezien dat kerkenraadsleden, die zich in situaties van machtsconflict bevinden, zelf ook pastorale hulp nodig hebben. Vaak zoeken ze bevestiging bij mensen met dezelfde opvattingen, maar die kunnen elkaar geen pastorale hulp geven. Een predikant heeft in die gemeenten in nood vaak geen gezag meer om goed pastoraat te geven aan zijn eigen kerkenraad. In die situaties wordt ook wel pastorale hulp gevraagd van andere gemeenten of van bijvoorbeeld de Classis.

9. Communicatie

Gezag, macht en machtsmisbruik is ingebed in een relatie van mensen. De relatie wordt vorm en inhoud gegeven en instandgehouden door de manier waarop men de communicatie met elkaar heeft. Met communicatie bedoelen we de manier waarop je informatie aan elkaar geeft, hoe je met elkaar spreekt en hoe je naar elkaar luistert.

In dit hoofdstuk willen we kort een aantal aspecten van communicatie beschrijven, die betrekking hebben op gezagsrelaties. We geven eerst een beschrijving van de mogelijkheden die we hebben om de situatie waarin we ons bevinden te benoemen. Mensen kijken soms zo verschillend tegen een situatie aan dat ze ook de bedoelingen van de anderen verkeerd begrijpen. Vervolgens is het belangrijk om te bekijken wat iemand uitstraalt in zijn communicatie. Vaak voelen mensen zich niet gewaardeerd of begrepen door iemand anders, door de manier waarop deze kijkt of praat. Zelf veroorzaak je, door jouw manier van praten of reageren, altijd een bepaalde reactie bij de ander met wie je te maken hebt.

Beleving van de werkelijkheid

Als je een rode auto hebt gekocht, zie je ineens heel veel rode auto's op de weg rijden. Dat lijkt vreemd, maar het gebeurt dagelijks. Iedereen ziet namelijk de wereld om zich heen, en dus de werkelijkheid, op zijn eigen manier. Je bekijkt en beleeft jouw wereld en dat wat je ziet op een manier die bij jouw gevoelens past. Hoe je de mensen om je heen ervaart, wordt bepaald door hoe jij je voelt en wat je hebt meegemaakt. Voordat je een rode auto bezat reden er ook al veel op de weg. Pas nu zie je ze omdat je deze kleur bewust bent geworden. Zo ga je ook je eigen invulling geven aan wat mensen zeggen en hoe ze het zeggen. Zelfs de manier waarop zij kijken en bewegen ga je gebruiken om te bepalen wat zij denken en bedoelen. Dat noemen we jouw interpretatie van de werkelijkheid. Een bekend voorbeeld hiervan is als je denkt dat iemand verliefd op je is. Je let steeds op of die persoon naar jou kijkt en je gaat bedenken wat die persoon bedoelt met zijn gedrag. Als je er zeker van bent dat die persoon verliefd op je is, zie je in elk gebaar en in elke uitspraak een bevestiging van de verliefdheid. Maar als je twijfelt, zie je steeds dat de persoon wat afwijzend gedrag vertoont en misschien wel veel leuker tegen anderen doet dan tegen jou. Jouw twijfel in de verliefdheid van die persoon wordt erdoor versterkt. Je bent ervan overtuigd dat deze werkelijkheid is, zoals jij het ziet.

Binnen een relatie geven mensen gezag aan een ander, of zij dragen het gezag dat anderen hen geven. Binnen deze relatie moet steeds sprake zijn van vertrouwen, betrouwbaarheid en wederzijds respect. Gezag moet men steeds verdienen, men moet de gezagsvolgers steeds 'verleiden' om gezag te geven. Soms kan er sprake zijn van een beginnende gezagscrisis, wanneer men twijfelt aan de eerlijkheid, betrouwbaarheid of het respect van de gezagsdrager. Uit het bovenstaande kunnen we vaststellen, dat door een dergelijke twijfel over de gezagsdrager zijn gezag afgebroken wordt. De 'gezagsvolger' krijgt dan steeds een bevestiging van zijn twijfel.

Steeds als ik die man tegenkom, denk ik aan die dingen die hij mij beloofd heeft. Dat kan hij niet vergeten zijn. En hij moet mij gaan vertellen, hoe ik mij moet gedragen? Kom nou! Ik heb het gevoel, dat hij mij niet zo erg mag. Met mijn collega's gaat hij veel vriendelijker om. Zo'n man krijgt van mij weinig respect. Voor mij heeft zo'n onbetrouwbaar en partijdig iemand weinig gezag.

Toetsen van gevoelens

Bijna iedereen heeft wel ideeën over mensen, die gezag over hen hebben. We hebben gezien, dat deze gezagsrelatie niet altijd even goed wederzijds is. Juist wanneer je het gevoel hebt, dat degene aan wie je gezag moet geven dit eigenlijk niet verdient, is het verstandig om eerst je eigen gevoelens te toetsen: ‘Klopt het wel wat ik zie en wat ik denk over wat de ander doet, zegt en bedoelt? Heb ik deze persoon iets concreets horen zeggen, of denk ik zelf dat hij zo denkt over mij?’ Vaak geven mensen hun eigen invulling aan wat anderen denken of hoe ze naar hen kijken, terwijl dat niet waar hoeft te zijn.

En dan kijkt ze altijd naar me op een manier, die boekdelen spreekt. Als ik dat zie, dan weet ik genoeg. Voor mij heeft deze leidinggevende afgedaan. Als iemand zo negatief over me denkt, kan ik niet positief over die persoon denken, zelfs niet als zij mijn leidinggevende is.

Juist daarom is het belangrijk om je als gezagsdrager af te vragen, welke uitstraling jouw houding heeft. Je moet je afvragen hoe degenen, over wie je gezag hebt, jouw houding kunnen invullen. Met andere woorden: ‘Communiceer ik op een goede manier, door mijn woorden en door mijn gedrag of houding?’

Als het goed is, houd je hierbij ook rekening met de gevoeligheden van degenen over wie je gezagsdrager bent. Zo kun je voorkomen, dat ze iets verkeerd begrijpen. Zo blijft je eigen gezag in stand. Als je merkt dat je als gezagsdrager niet goed begrepen wordt, is het nodig om hierover te praten en je bedoeling goed uit te leggen.

Tijdens een vakantie is Marina's vader boos op haar geweest. Ze denkt dat hij daarom drie dagen niet met haar sprak. Zij vertelt dat haar moeder die vervolgens aan vader vraagt wat er aan de hand was. Vader is zich nergens van bewust, terwijl Marina de hele dag in alles een bevestiging vindt van haar beleving. Door een gesprek, tijdens een wandeling langs het strand, wordt het probleem tussen Marina en vader opgelost.

Als deze situatie langere tijd had geduurd, had er een situatie van een gezagscrisis kunnen ontstaan. We zien hierbij hoe belangrijk het is om steeds met elkaar te praten en te vragen naar elkaars bedoeling. In Jacobus 1 lezen we de opdracht, dat we veel moeten luisteren, weinig moeten zeggen en niet snel kwaad mogen worden (veroordelen), want anders kunnen we God's doel niet bereiken.

Elke dag is een begin

We hebben steeds geschreven, dat het belangrijk is om een respectvolle houding te hebben tegenover elkaar. Dit moet blijken in de manier waarop je communiceert en spreekt met elkaar. Als je in het gesprek in je woorden en in je houding rustig en vriendelijk bent en blijft, heeft dat een goede basis voor de toekomst. Elke dag en elk gesprek is een begin van de toekomst. Je kunt door een nare manier van omgaan met elkaar zoveel stuk maken voor de komende tijd. In veel gevallen heb je voortdurend te maken met die mensen, met wie je ruzie hebt gemaakt of tegen wie je je onheus hebt gedragen. Dit geldt zowel voor gezagsdragers als voor gezagsvolgers. Vooral gezagsdragers moeten hier extra goed op letten. Op grond van Romeinen 12 kunnen we stellen, dat we onze communicatie steeds zo moeten vormgeven, dat de ander graag met ons spreekt. De communicatie moet aangenaam zijn, zodat de ander door ons gedrag God kan herkennen.

10. Geen verbetering, toch hoop!

Bij de verschillende situaties in dit boek hebben we gezien, dat er veel mis kan gaan in gezagsrelaties. Binnen het huwelijk of gezin, op school, het werk of in de kerk, zien we steeds, dat relaties mensenwerk zijn. Gelukkig gaat er ook veel goed en zien we veel goede gezagsrelaties. Maar helaas gaan mensen die de dupe worden van gebruik of misbruik van macht, ook vaak twijfelen aan de kracht van het geloof. Dit komt niet in het minst doordat verkeerde gezagsverhoudingen vaak goed gepraat worden op grond van de bijbelse normen. In dit hoofdstuk willen we een ‘uitzicht’ geven voor hen, bij wie het niet meer goed lijkt te komen. Mensen, die het goed proberen te doen, maar ondanks alles niet meer kunnen geloven in een goede gezagsrelatie, waardoor het geloof in God en in de liefde van Jezus is gaan wankelen.

Verwachtingen bijstellen

In alle levensverbanden leven we in relaties met andere mensen. Het leven van mensen is meestal gevuld met plannen voor de toekomst, variërend van plannen voor de volgende dag tot over een groot aantal jaren. Je hebt van alles bedacht, alleen of samen met andere mensen. Dat kunnen gezinsleden zijn, je echtgenoot of echtgenote, je collega's of mensen in de kerk. Deze plannen zijn een teken van hoop op een toekomst en hoop op een goede gezagsrelatie. De relaties kunnen echter zo in een crisis zitten, door machtsmisbruik en eigen belang, dat alle hoop verloren is. Je hebt dan geen uitzicht meer en eigenlijk zou je de gezagsrelatie willen verbreken. Sommige gezagsrelaties kunnen verbroken worden, bijvoorbeeld door ontslag te nemen, van school af te gaan of uit de kerk te gaan. De gezagsrelaties tussen ouders en kinderen zijn niet te eindigen, maar kunnen wel genegeerd worden.

De verwachtingen voor de toekomst moeten worden veranderd, als de gezagsrelaties zo stuk is, dat er geen uitzicht op verbetering is. Relaties beëindigen of negeren, kost vaak veel energie en pijn. Jij moet verder, maar je kunt blijven zitten met een groot aantal vragen. Veel vragen hebben betrekking op het niet begrijpen van wat er gebeurd is en waardoor. Je vindt het bijvoorbeeld oneerlijk, dat jij weg moet, terwijl de gezagsdrager kan blijven zitten. Dit kan je hele leven en geloof op zijn grondvesten doen schudden. Het leven gaat door, waarbij het soms nodig kan zijn om hulp te zoeken om dat leven opnieuw vorm te geven.

Jezus heeft alle macht

Er zijn situaties, waarin het uitzicht op verbetering niet aanwezig is. Johannes was door het bevoegd gezag verbannen naar het eiland Patmos. Ondanks de beperkingen heeft God hem heerlijke openbaringen gegeven. Daniël bevond zich meerdere keren in een hopeloze situatie, maar steeds heeft God het weer goed gemaakt. Als ondergeschikte vraag je je af, hoe lang zo'n leugen kan regeren. Volgens Mattheüs 28:15 zelfs tot in lengte van jaren blijft bestaan. Zo lang, dat je het niet meer kunt volhouden.

Maar toch is het hoop, die uiteindelijk een onverdraaglijke gezagsverhouding overwint. In de twijfel over hoe dat moet, geeft Jezus zelf het antwoord. In Mattheüs 28:18 zegt Hij: ‘Mij is gegeven alle macht in hemel en op aarde.’ Dit uitzicht geldt voor iedereen. Jakobus roept in zijn brief iedereen die in angst en twijfel leeft op om vol te houden. In Jakobus 5:8 lezen we: ‘Weest gij ook lankmoedig, versterkt uw harten; want de toekomst des Heeren genaakt.’

Door een rustige en beheerste houding kan zelfs de gezagsdrager die zijn gezag misbruikt, tot inkeer komen en zijn gedrag verbeteren.

Literatuur

Belt, Tom van den, *'Kleine ethiek van omgaan met vrijwilligers'*, in: *ICS cahier 38*, Zoetermeer, 2002

Blok, A.H., e.a. (red.), *'Welles, nietes, omgaan met conflicten'*, in: *ICS cahier 34*, Zoetermeer, 2000

Derkse, Wil, *Een levensregel voor beginners*, Warnsveld, 2000

Ganzevoort, Ruard, *Mag ik er zijn? Over genade en veroordeling*, Kampen, 1997

Grün, Anselm, *Bezielend leidinggeven*, Baarn, 2003

Haaften, J.M. van, *Communiceren vanuit christelijke identiteit*, Zoetermeer, 1999

Hegeman, J.H., *Christelijk Dienen, een verantwoordelijkheidsethiek voor leidinggevenden*, Amsterdam, 1994

Meiden, Jaap van der, *Als banden knellen, over relatieproblemen tussen volwassen kinderen en hun ouders*, Heerenveen, 2003

Reformatische Maatschappelijke Unie, *Spreken met Gezag, een bijbels-ethische bezinning op gezag en medezeggenschap*, Veenendaal, 2000