

Onderling vertrouwen versterken. Hoe doe je dat?

Gemeenteopbouw – Karin Somhorst

Waar het in vorige generaties meestal 'vanzelf' ging, is het tegenwoordig een heus werkwoord: vertrouwen. Vroeger had je bijna vanzelfsprekend vertrouwen in de schoolmeester: hij wist immers alles. Je had vertrouwen in de dominee: hij had ervoor gestudeerd en was door God geroepen, daar mocht je niet aan twifelen. Vandaag de dag gaat het iets anders, ook in de gemeente: vertrouwen moet je verdienen, je moet er aan werken.

Vertrouwen is een van de belangrijkste basisbehoeften in het leven van de mens. Het is nodig om te kunnen leven, om sociale relaties aan te kunnen gaan. Het betekent dat je uitgaat van een bepaald resultaat zonder dat je het met zekerheid kunt voorspellen en met inbegrip van een zeker risico. Je maakt jezelf vrijwillig afhankelijk van een ander in de verwachting dat deze het vertrouwen niet zal beschamen.

Bankrekening

Vertrouwen is kwetsbaar en maakt ons kwetsbaar. Het kan snel beschadigd raken terwijl het een lange tijd nodig heeft om sterk te worden. De mate van geloof in mensen is afhankelijk van de ervaringen die we in het leven hebben opgedaan. Het lijkt alsof er een soort balans is in het leven waarbij de negatieve ervaringen veel zwaarder wegen dan de positieve. Je zou de mate van vertrouwen kunnen vergelijken met een emotionele bankrekening (S. Covey): je moet eerst een saldo opgebouwd hebben voordat je een tegoed op kan nemen. Het opbouwen van het saldo kost tijd en inspanning. Je moet bovendien voorzichtig omgaan met het tegoed: alleen opnemen als het echt nodig is, rood staan kan niet en teveel ineens opnemen is gevaarlijk, het kan een crisis of breuk veroorzaken.

Tips voor het versterken van wederzijds vertrouwen

- wees betrouwbaar in het dragen van verantwoordelijkheden
- kom beloften altijd na
- toon respect voor de ander
- volg je principes, niet je impulsen of bevingingen
- bewaar geheimen behalve als ze tegen Gods wet ingaan
- wees open, laat je hart zien aan de ander
- bouw een relatie van wederzijdse afhankelijkheid
- wees eerlijk, zeg de (volledige) waarheid in liefde
- toon oprechte belangstelling voor de ander
- vermijd klagen en zelfmedelijden

Teambuilding

Vertrouwen is ook een basiselement van een gezonde gemeente. Een complicerende factor is dat het hier niet alleen gaat om persoonlijke relaties, maar ook om groepsdynamiek en de relatie van leider(s) en hun gemeenteleden. In het bedrijfsleven is men bekend met teambuilding: door trainingen en sessies wordt gewerkt aan het vergroten van zekerheid binnen een team zodat ze in staat zullen zijn tot betere prestaties. Ik ken een enkele gemeente die tijd vrij maakt voor

teambuilding in het leiderschapsteam of de ouderlingenraad, maar ik heb niet de indruk dat veel gemeenten en organisaties dit doen. We hebben onze tijd hard nodig voor 'belangrijke' zaken. Persoonlijk ben ik ervan overtuigd dat een groot saldo op onze emotionele bankrekening belangrijker is dan mooi uitgewerkte jaarplannen en sluitende begrotingen. Deze zijn na een jaar vervangen door de volgende jaarstukken terwijl een vertrouwensband jarenlang een bron van vreugde en inspiratie kan zijn en een basis voor goede samenwerking.

Eerlijkheid en corrigeerbaarheid

Mensen moeten vertrouwen hebben in hun leiders en omgekeerd geldt hetzelfde. Dit is een redelijke eis wanneer een gemeente een nieuwe voorganger of predikant aanstelt. Zij zullen elkaar vervolgens beter moeten leren kennen (werkwoorden!) zodat het geloof in elkaar kan gaan groeien. Leiders moeten het vertrouwen van hun volgelingen winnen; afdwingen of opleggen is volkomen zinloos en werkt meestal averechts. Geloof in de voorganger groeit doordat de volgelingen zien dat zijn of haar karakter en bekwaamheid voldoen aan de verwachtingen die zij hebben. Wanneer een leider faalt, ontstaat er een crisis die meestal diep gaat omdat het de integriteit van de voorganger aantast en de volgelingen onzeker zijn of zij hem of haar nog wel kunnen volgen. De vertrouwensbreuk wordt nog groter als de leider zijn falen ontkent of bagatelliseert. Volgelingen verwachten geen onfeilbaarheid van hun voorgangers maar wel eerlijkheid en corrigeerbaarheid.

Complimenten

Leiders kunnen hun volgelingen leren vertrouwen door hen vertrouwen te schenken en gepaste verantwoordelijkheden te geven. Zo kan een volgeling laten zien dat hij het vertrouwen waard is en kan de onderlinge band groeien. Het uitspreken van geloof en complimenten vinden we vaak moeilijk maar het kan een enorme stimulans zijn voor de opbouw van vertrouwen. We kunnen het bijbelse principe toepassen dat wie getrouw is gebleken in kleine dingen, steeds grotere verantwoordelijkheden kan dragen (zie Mat. 25:14-30).

Omgaan met twisten

De onderlinge verstandhouding bepaalt het draagvlak binnen een groep en soms kan dit in korte tijd enorm veranderen. Een persoonlijke vertrouwensbreuk van enkele individuen binnen gemeente of organisatie kan leiden tot groepsvorming. Daarom is het belangrijk om aandacht te besteden aan persoonlijke twisten in de gemeente voordat deze escaleren. Een crisis kan de onderlinge band schaden, maar het kan de mensen ook dichter bij elkaar brengen. Dit is afhankelijk van de oorzaak van de crisis en de wijze waarop een gemeente hierin begeleid wordt door zijn leider(s) of externe hulp. Goed omgaan met een crisis of conflict vergroot doorgaans het geloof in elkaar. Als de vertrouwensbreuk zo groot is dat het vertrouwen weg is, dan is het meestal niet mogelijk om het zelf weer te herstellen. Hierbij is hulp van buiten (mediation) nodig omdat emoties en persoonlijke belangen de mogelijkheid tot herstel vaak blokkeren.

Signalen van een gebrek aan vertrouwen:

- er zijn veel regels
- gebrek aan openheid vanuit de leiding
- behoefte aan controle uitoefenen
- leiders zijn bang om risico's te nemen
- volgelingen voelen zich niet betrokken
- er wordt gesproken in termen van 'zij' en 'wij' (partijschap)

Bonsaiboompje

Het vertrouwen in gemeente en organisatie vraagt een actieve houding. Het is zinvol om te werken aan het opbouwen van een stevig batig saldo zodat het geloof in elkaar niet meteen verdwenen is bij het eerste incident. Werken aan onderling vertrouwen in gemeente betekent werken aan de persoonlijke verhoudingen en aan verhoudingen tussen de leider(s) en de volgelingen. Voor dat laatste gelden dezelfde tips als voor het opbouwen van vertrouwen in relaties (zie kader). Je zou het werken aan geloof in elkaar kunnen vergelijken met het kweken van een Bonsaiboompje: het vraagt tijd, aandacht, de juiste voeding, deskundig snoeien en vooral veel geduld met als resultaat een kleine maar sterke boom die tegen een stootje kan, maar die niet kan overleven zonder regelmatige zorg.

Vertrouwen is kwetsbaar en maakt ons kwetsbaar maar als we er samen aan werken dan kunnen we de onderlinge relaties versterken zodat we minder snel teleurgesteld raken. De Bijbel moedigt ons aan om ons vertrouwen te stellen op God, de Eeuwige. Dat is het beste advies waarmee ik af kan sluiten want er is niemand die meer betrouwbaar is dan Hij.

Karin Somhorst

Vertrouwenspersoon in de gezondheidszorg, trainer bij The Lighthouse en student psychologie.
Daarnaast onder andere bestuurslid van de SGL en EA. Jarenlang lid geweest van een oudstenteam in een Volle Evangelie Gemeente.

Enkele aanbevolen boeken:

Betere relaties, Tom Marshall, Shalom Books, Putten

De 7 eigenschappen van effectief leiderschap, S. Covey, Business Contact

Het vaderhart van God, Floyd McClung, Gideon

www.sgl-platform.nl