

***God volgen,  
anderen leiden***



# ***God volgen, anderen leiden***

*Ideeën voor geestelijk leiderschap*

Bert Eenhuizen

Met dank aan Wiebe Feenstra, Annemiek Groenewoud  
en Tineke de Bruin voor hun ter zake doende  
commentaar en aanmoediging.

Schrijver: Bert Eenhuizen.  
Cover ontwerp: Bert Eenhuizen.  
Illustraties: Bert Eenhuizen e.a. (zie Bronnen).

NUR 707  
ISBN: 9789 4038 3564 8  
© Bert Eenhuizen 2025

Druk en bindwerk: [www.bookmundo.com/nl](http://www.bookmundo.com/nl)

Bestellen:  
Via [jreb.boeken@gmail.com](mailto:jreb.boeken@gmail.com)  
Via [shop.bookmundo.com/nl-NL](http://shop.bookmundo.com/nl-NL)

# Inhoudsopgave

|      |                                        |           |
|------|----------------------------------------|-----------|
| 1    | Inleiding.....                         | 9         |
|      | <b>Leiderschap algemeen.....</b>       | <b>13</b> |
| 2    | Wanneer ben je een leider?.....        | 15        |
| 3    | Wat voor mensen zoekt God? .....       | 17        |
|      | <b>Op God gericht .....</b>            | <b>21</b> |
| 4    | Relatie met God .....                  | 23        |
| 4.1  | Gebed .....                            | 23        |
| 4.2  | Inzicht in Gods werk en visie.....     | 24        |
| 4.3  | Vertrouwen.....                        | 24        |
| 4.4  | Toewijding .....                       | 25        |
| 4.5  | Afhankelijke basishouding .....        | 29        |
| 4.6  | Een goede leider is corrigeerbaar..... | 30        |
| 4.7  | Zegeningen tellen.....                 | 30        |
| 5    | Jouw motivatie .....                   | 31        |
| 5.1  | Evalueren .....                        | 32        |
| 5.2  | Motivatatie check .....                | 33        |
| 6    | Missie en visie.....                   | 35        |
| 7    | Laat je leiden.....                    | 41        |
| 7.1  | Gods leiding ontdekken.....            | 45        |
| 8    | Verantwoordelijkheid dragen .....      | 49        |
| 8.1  | Afspraken .....                        | 49        |
| 8.2  | Proactief leiderschap.....             | 50        |
| 9    | Marge creëren.....                     | 53        |
|      | <b>Op mensen gericht.....</b>          | <b>55</b> |
| 10   | Dienen.....                            | 57        |
| 11   | Invloed.....                           | 59        |
| 11.1 | Motiveren .....                        | 60        |

|      |                                            |            |
|------|--------------------------------------------|------------|
| 11.2 | Overtuigen .....                           | 63         |
| 12   | Communicatie: analyse en tips .....        | 65         |
| 12.1 | Informatie delen met een groep .....       | 66         |
| 12.2 | Een duidelijk verhaal .....                | 66         |
| 12.3 | Het communicatie proces .....              | 67         |
| 12.4 | Slot opmerkingen en schema .....           | 71         |
| 13   | Een team samenstellen.....                 | 75         |
| 13.1 | Inzicht in team rollen .....               | 78         |
| 14   | Werken aan een goede sfeer .....           | 79         |
| 14.1 | Veiligheid .....                           | 79         |
| 14.2 | Uitdaging .....                            | 83         |
| 14.3 | Correctie .....                            | 86         |
| 14.4 | Grenzen stellen aan leiden en dienen ..... | 87         |
| 15   | Omgaan met conflicten .....                | 89         |
| 16   | Team ontwikkeling .....                    | 93         |
| 16.1 | Regelmaat.....                             | 93         |
| 16.2 | Voortdurende ontwikkeling.....             | 93         |
| 16.3 | Evaluatie momenten .....                   | 94         |
| 17   | Het begeleiden van verandering .....       | 95         |
| 17.1 | Evenwichtige aanpak .....                  | 96         |
| 18   | Delegeren.....                             | 99         |
| 18.1 | Valkuilen .....                            | 100        |
| 18.2 | Primaire aandachtspunten .....             | 102        |
| 19   | Het coachen van je opvolger.....           | 105        |
| 19.1 | Onderricht .....                           | 106        |
| 19.2 | Overdracht .....                           | 106        |
| 19.3 | Oefening .....                             | 108        |
|      | <b>Taakgericht .....</b>                   | <b>109</b> |
| 20   | Doelen stellen .....                       | 111        |
| 20.1 | Definitie van een doelstelling .....       | 113        |
| 20.2 | Het definiëren van een doel .....          | 113        |
| 21   | Plannen maken .....                        | 115        |

|      |                                         |     |
|------|-----------------------------------------|-----|
| 21.1 | Oordelen .....                          | 118 |
| 21.2 | Kiezen .....                            | 120 |
| 22   | Prioriteiten stellen.....               | 123 |
| 22.1 | Tijdbeheer (Time management).....       | 123 |
| 23   | De kunst van het gesprek leiden.....    | 125 |
| 23.1 | Algemeen .....                          | 126 |
| 23.2 | Studie bespreking .....                 | 126 |
| 23.3 | Werk bespreking .....                   | 127 |
| 23.4 | Waarnemen.....                          | 128 |
| 23.5 | Leiden door het stellen van vragen..... | 129 |
| 23.6 | Algemene vragen .....                   | 130 |
| 23.7 | Hoe stel je je op? .....                | 131 |
| 24   | Bronnen.....                            | 133 |
| 24.1 | Figuren .....                           | 134 |
|      | Appendix A – De Belbin teamrollen ..... | 137 |
|      | Appendix B – Nog meer vragen.....       | 141 |
|      | Appendix C - Weerstand .....            | 145 |
|      | Appendix D – Gewogen Brainstormen.....  | 147 |



# 1 Inleiding

De aanzet voor dit boek was het volgende citaat, dat ik las in het Nederlands Dagblad van 1 Maart 2025.

*Er lijkt ook toenemende belangstelling te zijn onder jongeren voor het christelijke geloof. Maar vinden nieuwe gelovigen ook kerken die hen kunnen opvangen en het geloof kunnen leren?, vraagt de theoloog Jan Martijn Abrahamse.*

De hierboven aangehaalde theoloog haakt overigens aan bij een uitspraak van Jezus:

*'Hij zei dan tegen hen: De oogst is wel groot, maar er zijn weinig arbeiders. Bid daarom tot de Heere van de oogst dat Hij arbeiders in Zijn oogst uitzendt. '*

**Lukas 10:2**

Voor onderricht op het gebied van geloof en training van vaardigheden zijn gebed, zorg, onderwijs, gespreksgroepen en training, enz. nodig.

Maar wie doen dat en wie houden de mensen bij elkaar? Wie hebben onderscheid tussen hoofd- en bijzaken? Wie geven de richting aan? Het zijn geestelijk leiders!

Je kunt je ook afvragen: 'Hoe wordt het proces van bekwaam maken en vorming in stand gehouden? Als leiders verhuizen of stoppen, wie volgt hen op? Hoe is het met de continuïteit?' Met dit boek hoop ik een steuntje in de rug te geven aan nieuwe en reeds functionerende leiders.

Het resultaat is toch nog redelijk veel geworden. Je leest dit niet in één keer uit. Dat zou ook niet praktisch zijn, want wat je ervan opsteekt, kun je het best direct toepassen en dat gaat met kleine stappen. Dit boek is dan ook meer een gereedschapskist dan een leerboek. Het beoogt niet een volledige instructie voor leiders te zijn.

Afhankelijk van de verantwoordelijkheid die je als leider draagt, zullen sommige delen wel en andere minder van toepassing op je situatie zijn. Je kunt er naar behoefte uit putten.

In mijn werkzaam leven en in mijn 'kerkelijk leven' heb ik slechts enkele periodes leiding gegeven, wat enige ervaring (successen en lessen) opleverde. Daarnaast heb ik ervaring met zo'n twintig leidinggevenden in diverse organisaties en situaties, over een periode van zestig jaar. Aangevuld met de kennis en ervaring van deskundigen, leverde dat dit boek op.

Komen inzichten over geestelijk leiderschap alleen uit de Bijbel? Ik dacht daar over na en concludeerde: 'Voornamelijk wel, maar niet alleen'.

God schiep de mens en gaf hem het vermogen om na te denken en nieuwe dingen te creëren. De bron van wetenschap en alle kennis is dus uiteindelijk God. Wel kan het zijn dat in die kennis ideeën binnensluipen die niet van God zijn.

Bij het gebruiken van die kennis moet dus nagegaan worden of deze niet tegen Gods ideeën in gaat. Dat heb ik gedaan en er bleef genoeg bruikbaar materiaal over.

Principes zijn dus zo veel mogelijk ontleend aan de Bijbel, aangevuld met algemeen aanvaarde expertise.

De hoofdstukken zijn verdeeld over vier aandachtsgebieden:

1. Leiderschap algemeen
2. De relatie met God
3. De relatie met mensen
4. De relatie met de taak

Deze aandachtsgebieden vormen een kapstok voor diverse onderwerpen.



De drie segmenten in de figuur boven geven het belang en de prioriteit (geen percentages) aan via hun grootte. Mensen gaan vóór de taak, God gaat vóór de mensen.

De delen na 'Leiderschap algemeen' behandelen steeds één van de drie aandachtsgebieden.

In de tekst zal steeds gesproken worden over hij of hem als het over de leider gaat. Dat wil niet zeggen dat vrouwen geen leiding kunnen geven. Absoluut niet.

Voor de 'hij en hem' vorm is gekozen om de leesbaarheid te verhogen, door 'hij/zij' en 'hem of haar' te vervangen door 'hij' respectievelijk 'hem', de persoon die leider is.

Bijbelgedeelten zijn ontleend aan de Herziene Statenvertaling, tenzij anders vermeld.

Bert Eenhuizen, November 2025



# **Leiderschap algemeen**



## 2 Wanneer ben je een leider?

Een leider is iemand die anderen kan beïnvloeden en inspireren om een gemeenschappelijk doel te bereiken. Hij gaat voorop. Er zijn mensen nodig die het leiderschap willen leren. We moeten niet afwachten tot de perfecte leiders opstaan, maar opzoek gaan naar mensen met enige aanleg en de bereidheid te leren en te veranderen.

Leiding geven is invloed hebben. We veranderen mensen niet. Dat doet God. Wij mensen helpen alleen een beetje.

*Hem nu, die blijkens de kracht, welke in ons werkt, bij machte is oneindig veel meer te doen dan wij bidden of beseffen, . . . .*

**Efeziërs 3:20 (NBG51)**

Voor geestelijk leiderschap is de belangrijkste eigenschap: afhankelijkheid van God, Zijn leiding zoeken. Daarna komen de aandacht en zorg voor mensen en tot slot de taak van de leider. De hoofdthema's in dit boek zijn dan ook: Op God gericht, Mensgericht, Taakgericht.

Een leider die zelf niet geleid wordt, is als een ongeleid projectiel. Je kunt met hem alle kanten op. Er is een risico dat het effect van zijn functioneren vruchteloos of schadelijk is, of een afleiding van hetgeen God wil.

Een leider moet dus zelf ook leiding kunnen ontvangen. Allereerst van God en ten tweede van een andere leider als zijn plaats in de organisatie dat met zich meebrengt.

Ook als iemand als leider verantwoording moet afleggen aan een andere leider of aan enige vorm van bestuur, moet hij ook de leiding van God blijven zoeken. Het kan eventueel zelfs zo zijn dat hij zijn leider of bestuur moet adviseren of corrigeren. Maar dat laatste is een uitzonderingssituatie.

Leiderschap komt dus o.a. neer op jezelf kunnen inpassen in een organisatie.

Leiders hebben geen verplichting om resultaat te leveren, wel om zich daarvoor in te zetten. Ze kunnen niet verantwoordelijk zijn voor het resultaat om dat ze niet alle variabelen in de hand