Konflik: probleem of geleentheid?

Danie
van Tonder

Die jongste *Kerkspieël* toon interessante tendense oor konflik in gemeentes.

Twee en vyftig persent van respondente sê dat daar minder ernstige konflik in hulle gemeentes bestaan, terwyl 21% kennis dra van ernstige konflik – in so 'n mate dat leiers of lidmate die gemeente verlaat het. Dit beteken dat soveel as 73% van respondente rapporteer dat konflik in gemeentes teenwoordig is.

Volgens die respondente is daar veral drie areas wat opval as gevra word waaroor die konflik gaan. En nee, Belhar en die homoseksualiteitsdebat is nie deel daarvan nie! Dit is eerder oor veranderinge in musiekstyl (32% van respondente), veranderinge in aanbiddingstyl (31%) en oor leierskap in die gemeente (30%) dat konflk ontstaan.

Het ons 'n kerk van konflik geword?

Dit sou 'n lang debat afgee om te probeer om te ontdek wat die redes vir die konflik is. Eerder moet gevra word na geleenthede in dié konflik-belade kerk.

Geleentheid 1: Beklemtoon konstruktiewe gesprek oor God, die Bybel, identiteit en roeping

Miskien word té veel energie spandeer aan pogings om konflik op te los, eerder as om die primêre taak van die kerk te beklemtoon.

Die eerste twee areas waar konflik manifesteer, by musiek en aanbidding, is te wagte, maar dat dit ook oor leierskap gebeur, was ietwat van 'n verrassing.

Of is dit? Die enigste manier om leierskap en lidmate met minder konflik náder aan mekaar te bring, is om op God, die Bybel, identiteit en roeping te fokus**.** As gesprekke oor dié onderwerpe in elke faset van die gemeentelike lewe gevoer word, verskuif die oordrewe klem op konflik mettertyd na 'n konstruktiewe gesprek.

Dit is eers as ons iets van God begin verstaan (en sáám dié soektog deel), dat ons begin verstaan dat die akkommodasie van verskillende spiritualiteite, soos dit in musiek en aanbidding na vore kom, nie konflik hóéf te veroorsaak nie. Begrip vir mekaar en wedersydse akkommodasie, kan nie losgemaak word van 'n gesprek oor God, die Bybel, identiteit en roeping nie.

Geleentheid 2: Verander bediening áán lidmate na een déúr lidmate

Lê die moed aan die dag om 'n kultuurverandering te bewerkstellig wat die "bediening aan lidmate" omdraai na 'n "bediening deur lidmate".

Konflikvlakke verhoog dramaties in gemeentes wat na binne gerig is. Met hartseer moet ons bely: Is dit nie waar van soveel NG gemeentes nie?

'n Vraag wat altyd help met hierdie traumatiese verandering, is: Wie gaan ons mis as die gemeente toemaak? Dié ontstellende vraag help lidmate om te begin dink: As niemand ons gaan mis behalwe ons eie paar lidmate nie ...

Geleentheid 3: Benut die areas van konflik vir transformasie

Konflik open geleenthede vir transformasie.

Die gemeentes wat hoë konflikvlakke beleef, vergeet dikwels dat elke gemeente in Suid-Afrika vandag in 'n proses van transformasie is. Party ervaar die transformasie méér akuut as ander, maar nie een spring dit vry nie. Die kerk beskik oor 'n magdom programme en hulpmiddels om gemeentes daarmee te help. Dink maar net aan die *Vennootskap van Gestuurde Gemeentes* en die *Seisoen van Luister.*

Geleentheid 4: Besin oor die rol van die kerkraad

Veral die konflik oor leierskap, daag ons uit om te besin oor die rol van die kerkraad. Té veel kerkrade hanteer net administratiewe en bestuursake. Leierskap vra juis dat kerkrade gemeentes op die pad van identiteit en roeping moet begelei.

Op die ou einde moet gemeentes weer luister na die stories wat hulle tot nou toe geskryf het. Dit sal hulle help om te besin oor hulle toekomsstorie – wat 'n storie van hoop moet wees, sonder om vas te val in randsake wat onnodig konflik opjaag.

Die grootste geleentheid vir die kerk lê daarin dat ons fokus op God wat ons geroep het om 'n verskil in die wêreld te maak!

● *Danie van Tonder is die afgelope 18 jaar lank reeds leraar in die gemeente Pellissier in Bloemfontein. Hy is die spanleier van die fasiliteringspan in die Sinode van die Oranje-Vrystaat, en het gepromoveer in die etiek.*