VGK Kraaifontein Vrademakers?

‘n Getuienis van ‘n gemeente in die Vennootskap vir Gestuurde Gemeentes

Andrew Esterhuizen

Wanneer ’n mens met die N1 groter Kaapstad binnekom is Kraaifontein die eerste voorstad wat jy teëkom. Omdat hier nog relatief baie oop ruimtes is, is dit nie verbasend dat Kraaifontein een van die groeipunte in die stad is nie. Afgesien van ’n nuwe winkelkompleks (Cape Gate) wat vanjaar hier geopen het, vind groot behuisingsontwikkelings aan die ooste- en noordekant van ons plaas.

Ons gemeente word November vanjaar 74 jaar oud. Ons het ongeveer 5000 doop- en belydende lidmate. Hiervan is ongeveer 10% senior burgers en 40% jonger as 30 jaar. Ons het tans 2 permanente predikantsposte in die gemeente, waarvan 1 voltyds en een deeltyds is. Verder het ons ook ’n deeltydse pos wat op kontrakbasis deur ’n proponent gevul word.

Hoe kan ons as gemeente meer word wat ons veronderstel is om te wees? Dit is die groot vraag wat ons oor die jare in die gemeente besig gehou het. Wat is ons roeping, hoe ontdek ons dit, en watter strategie volg ons om dit te vestig en uit te leef? Watter strukture vestig ons om dit volhoubaar voort te sit, te vernuwe en steeds in die toekoms getrou aan ons roeping te bly?

In ’n post-apartheid Suid-Afrika het ons as ’n kerk van die struggle ter harte geneem wat Harry Kuitert vroeër reeds vir Hollandse aktiviste probeer sê het, naamlik dat alles politiek is, maar politiek nie alles is nie. Die kerk het ’n spesifieke unieke roeping en taak wat deur niemand anders in die samelewing vervul word nie. Dié roeping en taak moet die kerk telkens weer in veranderende kontekste vind en vervul.

In ’n post-apartheid Suid-Afrika het ons as ’n kerk van die struggle ter harte geneem wat Harry Kuitert vroeër reeds vir Hollandse aktiviste probeer sê het, naamlik dat alles politiek is, maar politiek nie alles is nie.

Om dié roeping te vind en getrou te vervul, is nie ’n eenvoudige taak nie. In ons kerk het heelwat tradisies, strukture en opvattinge wat oor jare gevestig is, in die weg hiervan gestaan.

- Ons gemeente het ’n tradisionele bedieningspatroon met verwagtinge van die predikant wat oor dekades gevestig is: die herder/kudde-model. Die lidmate wil die predikant sien. Huisbesoek, persoonlike pastorale sorg, een-tot-een-verhoudings met die predikant wat noodsaaklik, maar tydrowend, uitputtend en ondoeltreffend is, kon nie meer volgehou word nie.
- Hierdie instandhoudingsbediening skep ’n valse gerustheid en tevredenheid in die gemeente – veral in groot gemeentes. Solank daar genoeg mense die eredienste bywoon, die betrokkenheid van lidmate by kerklike aktiwiteite hoog genoeg is en daar nog genoeg fondse is, reken ons dat alles OK is en nog vir lank so sal bly voortbestaan. Kom daar ’n afplatting moet ons net harder werk om groter betrokkenheid en bydraes te verseker. (Dié

sisteem lei gewoonlik tot die uitbranding van predikante).

- Die sisteem van verenigings in die gemeente wat elkeen hul eie belange het, het 'n gesamentlike visie en fokus moeilik gemaak.
- Onderliggend aan al bogenoemde is 'n nabinne-gekeerdheid wat dit vir die gemeente moeilik maak om God se roeping te ontdek. Lidmate beskou hulleself nie as mense wat deur God geroep en gestuur word nie. Die dominee is die enigste een met 'n roeping en dit is sy taak om die gemeente te bedien. Diegene in die gemeente wat aktief betrokke is by uitreikaksies is gewoonlik 'n baie klein groepie.
- By ons gemeente het ook nog bygekom dat die gemeente oor dekades 'n kultuur van konflik gevestig en in stand gehou het. Soveel energie is verspil op interne konflik en soveel verhoudinge is verbrokkel dat die gemeente grootliks haar roeping en visie verloor het.

Alhoewel ons as gemeente op ons eie 'n ent gevorder het in die ontdekking van ons roeping en die uitlewing daarvan, moet ons sê dat die proses die laaste twee jaar betekenisvolle ondersteuning van die Suider-Afrikaanse Vennootskap vir Gestuurde Gemeentes (SAVGG) gekry het. Die Vennootskap het vir ons gehelp om die prosesse te ontwikkel en die lidmate (taakspan) te bemagtig wat die kultuurskuif in ons gemeente help bestuur. Met die hulp van die Vennootskap het ons ook 'n paar dokumente ontwerp wat die koers vir die veranderingsproses in die gemeente aandui.

Ons het eers 'n etnografiese ondersoek in die gemeente gedoen om die diepliggende gemeentekultuur vas te stel. Die resultaat van die ondersoek het aangetoon wat die sterk punte van die gemeente is en wat die areas is waar daar nog baie groei behoort plaas te vind. 'n Taakspan is saamgestel wat die proses van vernuwing in die gemeente bestuur het. Een van ons vrouelidmate is tot voorsitter van die taakspan gekies.

Deur 'n proses van geestelike onderskeiding, waarin ons die Bybel gelees het, na mekaar geluister het en saam gebid het (gestuurde Bybelstudie), het die fokusareas waaraan ons aandag moes gee al hoe duideliker begin uitstaan. Die taakspan het in die proses byeenkomste gereël waar daar met die kerkraad, die dagbesture van die verskillende verenigings en bedieninge, asook met die hele gemeente gepraat is oor die noodsaaklikheid van vernuwing in die gemeente. Uiteindelik is konsensus bereik oor wesenlike kwessies soos ons roeping as gemeente (na wie toe God ons stuur), wat ons moet doen om iets van God se hart en wil vir die wêreld te wys (nuwe gebruike en praktyke wat ons moet vestig) en baie belangrik – dat ons dit alles moet doen in diepe afhanklikheid van die Heilige Gees.

Die oortuiging het al hoe sterker gegroei dat ons gestuur word om die kultuur van konflik en onversoenlikheid in die gemeente aan te spreek en te verander. Ons glo dat die Here ons stuur om 'n kultuur te vestig van verdraagsaamheid, vergifnis, versoening, vrede, sensitiwiteit vir ander, omgee vir mekaar, ruimtemaak vir ander en gasvryheid.

Die oortuiging het al hoe sterker gegroei dat ons gestuur word om die kultuur van konflik en onversoenlikheid in die gemeente aan te spreek en te verander ... dit waarvoor die Here ons nou roep, is om vredemakers te wees.

Om ons hieraan te verbind, was nie maklik nie. As taakspan wou ons soek na 'n fokusarea wat die minste moontlike konflik sou oplewer en die meeste moontlike samewerking sou verkry. Ons het egter die oortuiging dat dit waarvoor die Here ons nou roep, is om vredemakers te wees. Ons sien reeds tekens dat die Here besig is om vrede te maak en simbole van versoening in ons gemeente oprig. Trouens, dieselfde soort dinge wat in die verlede aanleiding was tot konflik en stryd, word nou simbole van vergifnis, versoening en vrede.

Ons het 'n gemeentebedieningsplan ontwerp waarin ons strukture en aktiwiteite ontwikkel sodat ons roeping en ons visie neerslag vind in dit wat ons van dag tot dag in die eredienste en die verskillende bedieninge van die gemeente doen.

Ons staan nog in ons kinderskoene, maar ons is stilweg optimisties dat ons gemeente op die goeie manier in die goeie rigting beweeg.