

VERANDERING en KONFLIK

ARNOLD SMIT

Dr Arnold Smit het in die vorige twee weergawes van Kruisgewys oor veranderingsfiksheid in gemeentes geskryf. Hierdie keer skryf hy oor 'n verskynsel wat bykans klokslag saam met verandering sy kop uitsteek: KONFLIK. 'n Mens kan jou nie 'n veranderingsproses in 'n gemeente voorstel waarin daar nie een of ander tyd konflikbestuur gedoen moet word nie.

WAAROM KONFLIK EN VERANDERING SAAMLOOP

Gemeentes wat met veranderingsprosesse besig is, tot 'n nuwe verstaan van hulle konteks kom, herbesin oor hulle roeping, ondergaan visievernouing, hersien hulle bedieningsprosesse, herontwerp hulle bedieningspatrone en rus mense toe vir leierskap en bediening. Die insette en uitkomst ter sprake by 'n veranderingsproses konfronteer op hierdie wyse gevestigde maniere van dink en doen.

'n Paar perspektiewe help om die bykans onvermydelike band tussen verandering en konflik beter te verstaan:

37

Gemaksones word gekonfronteer: Die voorveronderstellings waarop mense hulle deelname aan die gemeente gebou het, word deur 'n veranderingsproses aan die lig gebring en met nuwe voorveronderstellings gekonfronteer. Byvoorbeeld: Die skuif vanaf 'n herder-kudde bediening na 'n gawe bediening roep lidmate op om medeverantwoordelikheid vir die gemeente se bediening te aanvaar. Nie almal voel gemaklik met so 'n oproep tot persoonlike verantwoordelikheid en deelname nie. "Moet *ons* nou die predikant se werk vir hom doen?" hoor 'n mens sommige stemme opgaan.

Magsbasiswa word bedreig: Diegene wat in 'n vorige bedeling die pas aangegee het, word deur 'n veranderingsproses gekonfronteer met nuwe voorveronderstellings aangaande leierskap. Byvoorbeeld: 'n Kerkraad wat gewoon was aan 'n amptelike en voorskriftelike manier van werk, mag deur 'n veranderingsproses heen gekonfronteer word met die belangrikheid van lidmate se deelname aan besluitneming.

Waardes word herbesoek: Bekende en onuitgesproke terme waarop mense se deelname aan 'n gemeente gebou is, kan in 'n veranderingsproses geherdefinieer word. Byvoorbeeld: Mense wat gewoon was aan 'n kerk waarin die lidmate wit is en Afrikaans praat, mag moeite hê met die beginsel dat mense van verskillende kleure en tale saam deel van dieselfde gemeente kan wees.

Spiritualiteit word nuut ontgin: In veranderingsprosesse word God as 't ware nuut ontdek. Dit bring mee dat mense se beeld van wie God is en hoe Hy werk, verruiming benodig. Vir baie mense skep dit onsekerheid. Byvoorbeeld: Die huidige skuif na 'n meer gemeenskapsbetrokke en diensbare styl van kerk-wees gaan gepaard met die herontdekking dat die primêre fokus van God se liefde nie die kerk is nie, maar die wêreld.

Geld word anders bestee: 'n Nuwe visie van wat dit beteken om 'n gemeente te wees in 'n spesifieke plek en tyd, vra dat rentmeesterskap anders beoefen sal word as in die verlede. 'n Nuwe visie bring nuwe bedieningsprioriteite na vore. Om hierdie prioriteite te

verweselik, moet geld nou anders bestee word. Byvoorbeeld: 'n Gemeente wat gewoon was daaraan om geld te spandeer aan sendelinge in die buiteland, mag tydens 'n veranderingsproses ontdek dat hulle die spandering moet verskuif na die toerusting van lidmate vir plaaslike evangelisasie en betrokkenheid in die gemeenskap.

Strategie word gewysig: Veranderingsprosesse mag vereis dat gevestigde bedieningspatrone hersien moet word. Byvoorbeeld: 'n Gemeente wat daaraan gewoon was dat hulle maandeliks, kwartaalliks en jaarliks besoeke van die gemeentelike ampsdraers ontvang, mag ervaar dat die leiers nou meer ingestel is daarop om hulle te leer om mekaar te versorg.

Hierdie perspektiewe verduidelik waarom verandering ongemak skep en waarom mense met mekaar oor die begroning en noodsaak daarvan gaan verskil. Konflik is onvermydelik. Dit kan bestuur word, maar dit kan nie vermy word nie.

DAAR IS VOORDELE IN KONFLIK

Vra vir enige groep mense om 'n lysie maak van woorde wat hulle met konflik assosieer en jy kan daarop reken dat 90% van die items negatiewe ervarings sal verteenwoordig.

Min mense sien die groeipotensiaal in konflik raak. 'n Mens sal sekerlik toegee dat konflik ook vernietigende gevolge kan hê, maar as dit konstruktief hanteer word, het dit volop groeipotensiaal. Die vermyding van konflik blokkeer verandering. Die konstruktiewe hantering van konflik bevorder verandering

'n Paar verhale uit die Skrif help ons om die groeipotensiaal in konstruktiewe konflikhantering raak te sien.

Hand 6:1-7: Hier het ons 'n voorbeeld van **intragroep** konflik. In die gemeente in Jerusalem kla die Griekssprekendes teenoor die Hebreeussprekendes dat hulle weduwees in die daaglikse versorging afgeskeep word. Die apostels hanteer die saak konstruktief met goeie gevolge vir die gemeente in terme van versoening en eenheid sowel as voortgaande groei. 'n Mens sou die verandering hier kon beskryf as *'n beweging van diskriminasie na eenheid*.

Hand 15:1-35: Hier is 'n voorbeeld van **partyvorming** gebaseer op teenstrydige interpretasies van die evangelie. Judeërs wat in Antiogië aankom en die gelowiges daar wysmaak: "As julle nie die gebruik van Moses nakom en julle laat besny nie, kan julle nie gered word nie." Daarna volg 'n vergadering in Jerusalem waar die saak beredeneer word. Die uitkoms van hierdie proses was beslissend vir die verdere verspreiding van die evangelie. Die verandering wat hier plaasvind sou beskryf kon word as *'n beweging van vasgelooptheid na visievernuiwing*.

Gal 2:11-14: Hier is 'n voorbeeld van konflik tussen twee **leiers**, Paulus en Petrus. Paulus wys Petrus openlik tereg oor sy huigelary wanneer hy homself in die teenwoordigheid van Joodse gelowiges aan die geselskap nie-Joodse gelowiges onttrek. Paulus se konstruktiewe hantering van die situasie bring 'n verandering wat ons sou kon beskryf as *'n beweging van huigelary na integriteit*.

1 en 2 Korintiërs: Hier is 'n voorbeeld van konflik tussen 'n **leier** en 'n **gemeente**. Die ongemak in Paulus se verhouding met die gemeente in Korinte is algemeen bekend. Op talle punte in die twee briewe spreek Paulus hierdie moeilike situasie openlik aan. Sy hantering van die situasie bring verandering op twee vlakke mee: 1) die gemeente *beweeg van suspisie* oor Paulus se optrede en motiewe *na berou* oor die wyse waarop hulle hom behandel het en 2) Paulus self *beweeg van 'n styl van konfrontasie na 'n styl van bemoediging*.

Uit hierdie verhale beseft ons weereens dat konflik wat konstruktief hanteer word, belangrike voordele vir 'n gemeente inhou. Byvoorbeeld:

Die sake wat ongemak skep, kan aan die lig gebring en deeglik deurgepraat word. Daarenteen maak verskuilde kwessies 'n groep in geheel siek.

Omdat die sake wat konflik veroorsaak konstruktief aan die orde gestel word, kan beter besluite uiteindelik geneem word. Meer perspektiewe op dieselfde saak verhoog die moontlikheid van kreatiewe oplossings.

Mense wat deelgeneem het aan 'n besluitnemingsproses, al was dit by tye moeilik om tot 'n vergelyk te kom, vertoon 'n sterk verbintenis aan die uitkomst.

VOORSPELBARE TYE VAN KONFLIK IN GEMEENTES

1

Speed B Leas skryf in 'n artikel oor konflikhantering in gemeentes dat daar tye in gemeentes is wanneer konflik eintlik voorspelbaar is. Hy noem tien sulke tye:

2

Rondom godsdienstige feeste, byvoorbeeld Kersfees, Paasfees en Pinksterfees wanneer die energievlakke hoog en emosies net baie meer plofbaar is.

3

Tydens die jaarlikse begroting wanneer daar meegeding word vir bedieningsbefondsing uit 'n beperkte finansiële bron.

4

Met die aanstelling van nuwe personeel of met die beroeping van 'n predikant. Dit skep 'n situasie waarin opponerende rolverwagtings meeding om die uitslag te bepaal van die soort persoon wat aangestel of beroep behoort te word.

5

Wanneer daar 'n verandering in leierskapstyl plaasvind, veral gepaardgaande met die verwisseling van kerkraadslede of die koms van 'n nuwe leraar. Rondom die predikant se jaarlikse vakansie met verwysing na of en wanneer dit behoort plaas te vind.

6

Veranderinge in die predikantsfamilie wat meebring dat haar/sy beskikbaarheid vir die gemeente mag verander na gelang van die insette wat in eie huishouding vereis word.

7

Wanneer 'n nuwe generasie die geleentheid kry om aktief aan die gemeente se bediening deel te neem, byvoorbeeld die verwelkoming van tieners tesame met hulle behoeftes aan die soort kommunikasie en musiek wat pas by hulle belewingswêreld.

8

Met die voltooiing van 'n nuwe (kerk)gebou wanneer daar om die toekenning en benutting van ruimtes meegeding word.

9

Wanneer die gemeente krimp en daar na die party wat dit veroorsaak het, gesoek word.

10

Wanneer die gemeente groei en mense kom aansluit wat vreemd is aan die kodes en gebruike van die gevestigde lidmate.

DIE KERN VAN DIE SAAK

Konflikhantering is 'n essensiële aspek van 'n gemeente se groei in wysheid en onderskeiding. Wanneer konflik konstruktief en met die nodige wysheid en onderskeiding hanteer word, help dit met die vorming van gesonde gemeentes.