

# 'N BALANS

## tussen toekomsverwagtinge en gemeentelede “aan boord bring”

*Hanlie Smuts*

*“Net in die afgelope twee uitgawes van Kruisgewys is daar soveel artikels, inligting en menings oor soveel aktuele sake wat die kerk - óns kerk - vandag konfronteer. Met die lees van Arnold Smit se artikel oor veranderingsfiksheid in gemeentes het ek besluit om die pen op te neem. Ek deel my ervaring as gemeentelid van 'n NG Kerk wat hierdie sake probeer aanspreek te midde van 'n verwagting dat gemeentelede “gemaklik sal wees met diskontinuiteit”.*

Ek glo dat daar twee kritiese faktore is: eerstens, die ontwikkeling van die teoretiese modelle en transformasie wat nodig is volgens die konteks en uitdagings van jou spesifieke gemeente; en tweedens, dat hierdie “nuwe visie” sal leef in die hart van elke gemeentelid. Die eerste faktor is by verre die maklikste - daar is meer as genoeg geskryf oor hierdie onderwerpe. Die sleutelfaktor is egter dat gemeentelede hierdie “nodigheid vir transformasie” waarlik moet internaliseer en aangryp. Vir my is dit 'n afspeel van transformasie wat waarlik nodig is met gemeentelede wat diverse sienings en bedieningsbehoefte het. Dit is amper 'n kwessie van: “Gaan ons bloot verander vir die toekoms of gaan ons die hede verander vir die toekoms?” Om die eerste tree te gee is relatief maklik: dit is hoe ons gemeente moet lyk om ons konteks en uitdagings die hoof te bied, maar dat jy in realiteit nie met 'n skoon bladsy begin nie maar 'n hele gemeente het wat met hul diverse behoeftes 'n sekere verwagting van die kerk het. Dit is waarskynlik 'n kompromie - dít is die beginpunt!

Hierdie kwessie het 'n realiteit geword vir my as gemeentelid wat al ongeduldig

begin raak het met die stadige tempo van transformasie. Wanneer is almal (gemeentelede) sodanig “aan boord” sodat ons saam (uiteindelik!) vorentoe kan beweeg? Ek probeer 'n bietjie lig werp op hierdie saak in terme van my ervaring van die proses wat ons voltooi het en deel graag die praktiese lesse wat ons daaruit geleer het.

### Hoe lyk ons gemeente-profiel?

Die NG Kerk Roodekrans word in terme van vandag se definisie as 'n makro- of korporatiewe gemeente beskryf. Wat die lidmaatprofiel insluitend dooplidmate aanbetref, is sowat 84% van ons gemeentelede jonger as 50 jaar en 49% jonger as 30 jaar. Die gemeente se mondigwording is in 2002 gevier en ons kan inderdaad terugkyk op 21 jaar van genade. Dit is 'n getuigenis van God se daad in en deur ons gemeente.

Ongelooflike verandering en groei het in die afgelope 21 jaar plaasgevind. In die bogenoemde konteks moes ons egter ook terselfdertyd kyk na waar ons as gemeente nou staan en waarheen die Here met ons op pad is. Hoe

kan ons meer diensbaar wees en God se doel vir ons uitleef? Is ons bediening van vandag nog relevant in die veranderde tye waarin ons leef? Spreek ons diversiteit aan? Groei ons werklik as gemeente of is ons net besig om onself in stand te hou en eintlik te stagneer? Om hierdie vrae aan te spreek en moontlike oplossings te vind, het die kerkraad drie jaar gelede alreeds begin met 'n hervisioneringsproses.

## Waar staan ons vandag?

Na 'n proses van besinning en strategiese beplanning, ook met die insette van 'n gemeentekonsultant, het dit onder andere gelei tot

- konteksanalise, gemeente-analise en die opstel van 'n nuwe visie en missie;
- deeglike besinning oor leierskap wat die toekenning van nuwe mandate aan die leraars en die aanwys van 'n leierleerleer behels het; en
- die opstel van 'n nuwe bedieningsmodel, wat ons 'n bedieningsnetwerk noem.

In terme van tasbare veranderings sluit dit van die volgende transformasies in:

- 'n Rigtinggewende gemeenteraad van nege lede is saamgestel in plaas van 'n verteenwoordigende kerkraad van meer as 20 lede.
- Daar was 'n transformasie van 'n struktuur van aksies en kommissies na 'n gawe-georiënteerde bedieningsnetwerk met netwerkleiers. Lidmaatskap is gebaseer op verbintenis, verhoudings, vrye assosiasie en diens en nie slegs op formele lidmaatskap en geografiese begreping in wyke nie
- Die leraars word nie aangewend as bedieningsleiers nie, maar volgens hulle gawes, passie en persoonlikheid en ook volgens die behoeftes in die gemeente. Hulle skuif dus van 'n hoofsaaklike bediening van versorging gekoppel aan wyke, na 'n bediening van bemagtiging.

- Groepe en netwerkleiers benut nou gespreksforums en werksinkels as meganismes vir beplanning, toerusting en belyning van bedienings

**Groei ons werklik as gemeente of is ons net besig om onself in stand te hou en eintlik te stagneer?**

Hierdie proses is gefasiliteer deur die Gemeentebouaksie van die kerkraad. Buiten die insette van die konsultant is verskeie werkgroepe vanuit die gemeente gekoöpteer, werksessies met die kerkraad is gefasiliteer, gespreksforums en werksinkels met gemeentede is gehou en daar is deurentyd gekommunikeer deur middel van geskrewe dokumente en voorleggings na eredienste.

Ons staan tans aan die vooraand van 'n uitdagende tydperk in ons gemeente en is al 'n ent weg met die transformasieproses.

## Wat is die belangrikste “moets en moenies”?

Onkunde oor die transformasie kan tot onbetrokkenheid lei. Die spreekwoord sê dat kennis mag is. In hierdie geval veroorsaak onkunde dat lidmate voorgestelde veranderings, hoe nodig en goed dit ook al is, nie aangryp nie. Onkunde oor hoe die veranderings die individu in besonder raak, kan daarna lei dat die individu op die kantlyn bly of gaan staan, veral waar gemeentede nie spontane inisieerders is nie. Fokus dus op betrokkenheid en die individu, en ondervang diversiteit in die benadering.

Moenie in kodetaal met gemeentede kommunikeer nie. Dit is maklik om sommer paragrawe en paragrawe teoretiese raamwerke en terme te gebruik in kommunikasie met die gemeente. Maak seker dat jou kommunikasie gemeentevriendelik is en die vraag “Hoe raak dit my as individu in die gemeente?” beantwoord.

Paradigmaskuiwe kan vir sommige lidmate moeilik wees. Diversiteit en die suksesvolle aanspreek daarvan is seker een van die moeilikste kwessies om te fasiliteer. Maak seker dat daar meganismes in plek is om dit te ondervang - mense vanuit verskil-

lende generasies en spiritualiteite se vrese en insette moet aangespreek word.

Moenie 'n ander gemeente se wenresep oorneem en dit so probeer implementeer nie. Daar is baie modelle vir gemeentes wat die uitdagings vir 'n betrokke gemeente ondersteun en aanspreek. Kyk daarna, maar bepaal die spesifieke uitdagings vir julle gemeente en spreek dit aan in julle transformasieprosesse.

Lidmate kan agterbly as implementering te vinnig geskied. Die nuwe ding is meestal so uitdagend en die verwagte vernuwing so positief, dat die versoeking groot is om vinnig te implementeer. Die tempo van verandering behoort só bestuur te word dat dit in pas bly met die gemeentede, hulle behoeftes en waar hulle hulself midde-in die verandering bevind.

Konflik - hoe klein ook al - gaan saam met enige transformasieproses. Wat egter belangrik is, is dat dit verwag moet word en dan behoorlik bestuur en konstruktief hanteer word.

Rolduidelikheid is baie belangrik. Waar beweeg word na veral nuwe bedieningsmodelle, neem dit 'n tyd vir rolle en verantwoordelikhede om glashelder te word en vir rolspelers, veral leiers, om gemaklik te wees in die nuwe bedeling. Wees geduldig en fokus op die individu - fasiliteer tweerigting gesprekke om alle onsekerhede uit die weg te ruim.

Kommunikasie is alreeds 'n uitdaging in 'n makrogemeente, en 'n mens kan seker nooit genoeg kommunikeer nie. Fokus op die boodskap wat oorgedra moet word en moenie net kommunikeer omdat almal weet dit moet gebeur nie.

Beplanning is 'n sleutelfaktor. Met al hierdie bogenoemde aan die gebeur, is beplanning, evaluasie en prosesbestuur 'n sleutelmeganisme om transformasieprosesse te bestuur.

Op die ou einde is dit die hoop dat gemeentede hul voorreg en verantwoordelikheid beter kan verstaan deur hierdie transformasieprosesse. Die hoop is dat dit elkeen sal uitdaag tot 'n nuwe verbintenis aan God, medegelowiges en God se roeping met betrekking tot ander mense en sy skepping.

Hanlie Smuts



Ek is 'n belydende lidmaat van die NG Kerk en glo en bely met my hele hart dat Jesus Christus my Verlosser en Saligmaker is.

Ek het in die NG Kerk grootgeword en onthou as kind die dae toe my pa nog manel kerk toe gedra het. As hoërskoolleerling van die Hoër Meisieskool Bloemhof en lid van die NG Kerk Stellenbosch-Wes, het ek alreeds my eerste gemeenteboukursus bygewoon. As student op Stellenbosch het ek vir die eerste keer as diaken gedien en so ook in die ander gemeentes waar ons betrokke was. By NG Kerk Roodekrans is ek as ouderling bevestig as voorsitter van die Gemeentebou-aksie en dien tans op ons Gemeenteraad.

As bestuurskonsultant by MTN is ons blootgestel aan vinnige en aanhoudende tegnologiese veranderinge en met sterk kompetisie moet ons maar altyd fokus om kapasiteit in die organisasie te bou en so nie net te verseker dat ons ons organisasie-doelwitte bereik nie, maar dat werknemers ook in die omgewing kan groei en die werk geniet. Ek is ook gelukkig om blootstelling te kry ten opsigte van strategiese beplanning in veral die sosio-ekonomiese konteks waarin organisasies vandag moet funksioneer, asook die fasilitering van verskeie prosesse in die organisasie.

Die transformasieprosesse in ons kerk is dus vir my baie na aan die hart en veral die "menslike komponent" daarvan.