Planloosheid nie ’n probleem, koersloosheid wél

Eerste treë in gestuurde gemeentes

Karel van der Westhuizen *is leraar van PUK-Kandelaar Studentegemeente op Potchefstroom.*

Die betrokke gemeente staan voor verskeie uitdagings. Sy omgewing het die afgelope paar jaar demografies radikaal verander.

Enersyds is daar ’n behoefte daaraan om passievol voort te bou op vernuwingsinisiatiewe wat reeds begin is. Andersyds is daar ’n behoefte aan fyn aanvoeling en begrip vir gevestigde lidmate wat lank vóór al die verandering reeds deel was van die gemeente en sy verhaal.

Die leierskap is deeglik bewus van die balans wat tussen hierdie twee pole nodig is. Daar is egter ’n behoefte aan die uitklaring en implementering van ’n gemeentevisie.

Watter plan het jy?

Ek was op die kortlys van kandidate wat aansoek gedoen het vir die predikantsvakature. Een van die preadvieskommissie se vrae aan my (soos ek dit agterna onthou) was: “Watse plan het jy om leiding te neem hier … wat sal die eerste goed wees wat jy gaan doen as jy beroep word en hier aankom?”

My antwoord op hierdie onderhoudsvraag was iets soos: “Ek het nie ’n plan nie, eintlik bring ek net mysélf. Vernuwing is meestal nie ’n liniêre proses wat netjies vooruit beplan en uitgevoer kan word nie; dit is dikwels morsig en eksperimenteel. Boonop hang dit af van julle spesifieke konteks – en dit sou onbillik wees om met ’n voorafuitgewerkte plan hier aan te kom, terwyl ek nie julle verhaal en konteks behoorlik ken nie. Daarom sou my eerste stap dalk bloot wees om myself in julle gemeente se geskiedenis en kultuur en die omgewing in te grawe. Van daar af gaan ons sáám eksperimenteer. Te midde van chaos, gaan ons dikwels foute maak, maar ons gaan sáám leer.”

Agterna het ek gewonder oor hierdie antwoord. Nie oor die opregtheid of meriete daarvan nie – dit is immers deeglik in my afgelope tien jaar se bedieningservaring in ’n immer-in-transito-studentegemeente gegrond. Dit is ook in pas met wat kenners van missionale vernuwing in die kerk sê.

Dit sou egter wel ’n vraag van kommer by die onderhoudvoerders kon laat: “Beteken dit dat ons jou as wildvreemdeling maar net blindelings moet vertrou om te kom eksperimenteer, sonder enige plan van hoe jy met verandering omgaan?”

In verskeie gemeentes waar ek al as fasiliteerder betrokke was, het ek dieselfde vraag gehoor. Soms is dit ’n beskuldiging teenoor die gemeente se dominees of kerkraad: “Hier is geen plan nie, geen sekerheid oor waarheen ons op pad is of waartoe al die verandering ons gemeente uiteindelik gaan lei nie.”

Dit lyk vir my of sulke besorgdheid oor die proses van verandering in gemeentes dikwels nie regtig met *plan*loosheid te doen het nie, maar eerder met *rigting*loosheid – en daar is ’n groot verskil tussen dié twee!

Planne het te doen met strategiese leidings*prosesse*. Rigting het te doen met die bekwaamhede en styl van *mense* as leiers. Anders gestel: Waar gemeentelede besorgd is oor rigtingloosheid, lewer hulle direkte kommentaar op die gebrekkige leierskap van die mense wat hulle gemeente begelei. ’n Leier kan sonder plan wees, maar nooit sonder koers nie!

In watter rigting gaan jy lei?

As ek die onderhoudvraag dus vir leiers in gestuurde gemeentes kan herformuleer, sal dit dalk eerder só klink: “In watter rigting gaan jy hier lei … wat sal die eerste stappe wees wat jy as ’n leier van die gemeente gaan doen?”

Op dié vraag sou ek steeds in my respons praat van “chaos”, “morsigheid”, “eksperimente”, “unieke”, “kultuur”, “konteks”, “gemeentestorie”, “sáám leer” en “foute maak” … Maar ek sou ook praat oor die eerste treë wat ek as leier wél sou waag, ongeag die konteks.

Hierdie vier inleidende stappe het taamlik min met planne te doen, maar wel alles met rigting – met die styl en bevoegdheid van die *mense* – dominee én ander gemeenteleiers – wat die verandering of vernuwing begelei.

Ek gee die eerste drie treë in die voetspore van Paulus (1 Kor 13:13). Die vierde tree sien ek as ’n logiese stap wat daarop volg – of dalk eerder voorafgaan?

Vestig geloofwaardigheid

Ek en my vrou (’n bedryfsielkundige) werk dikwels as geakkrediteerde fasiliteerders van *AfricanMosaic* met gemeentes se leraars en leiers deur *The*

Gallup Organization se *StrengthFinder*-instrument te gebruik. Dit is veral wanneer leierspanne mekaar se unieke talente begin ontdek en waardeer dat ’n ruimte vir egtheid (*authenticity*) geskep en ’n kultuur van geloofwaardigheid gevestig word. Dikwels ken leiers hulleself egter maar sleg. Die gevolg is dat hulle nie eg en geloofwaardig oorkom nie.

Egtheid is ’n karaktereienskap wat noodwendig en onbewustelik in verhoudings met ander kommunikeer. Dit vorm ’n noodsaaklike basis vir vertroue. Leiers wat enigsins hoop om verandering te begelei, sal dit net kan doen indien hulle geloofwaardig oorkom. Slegs as ander hulle as mense van integriteit vertrou, sal hulle die vryheid gegee word om “morsige” “eksperimente” binne die “chaos” uit te voer.

Natuurlik beteken dit dat hierdie eerste stap skaars iets is wat die leier moet *doen*. Dit gaan eerder om wie sy of hy is. Dade is weliswaar belangrik wanneer doelbewus goeie verhoudings met medeleiers en gemeentelede gebou word. Daar sal egter slegs vertroue in hierdie verhoudings gevestig word indien dominees en leiers aan hulleself en aan die lewensroeping wat God vir hulle as unieke mense het, getrou is. ’n Lewende geloofsverhouding met die Here, volwasse gemaklikheid met jou eie spiritualiteit, geestelike gawes en natuurlike talente, staan voorop wanneer die groei in egtheid ter sprake is.

‘Egtheid is ’n karaktereienskap wat noodwendig en onbewustelik in verhoudings met ander kommunikeer. Dit vorm ’n noodsaaklike basis vir vertroue.’

Om met hoop te leef

Hoop het te doen met ’n uitsig op die toekoms. Hoop gee leiding aan mense om hulle na nuwe plekke toe te vat.

Hoop is broodnodig wanneer ons mense wil help om anderkant die chaos en verby die kompleksiteit van die onmiddellike te sien. Om hierin leiding te verskaf, sal leiers nie net entoesiasties oor die toekoms moet wees nie, maar self met hoop léél. Dit gaan dus nie net oor die menslike uitklaring van ’n gemeentevisie nie, maar oor ’n profetiese visie op God se toekoms wat ons aktief tegemoet gaan.

Die Vader, Seun en Gees se missie vorm die vertrekpunt vir alle gemeentes se visioneringsprosesse. Hierdie visie is egter nooit netjies afgerond en afgehandel nie. Dit vra vir gedurige geloofsonderskeiding. Daarom sal dit ook dikwels vra vir pro-aktiewe optrede. Leiers kan nie net vir die afhandeling van strategiese visionering wag en eers daarná bedieningsplanne implementeer nie. Dikwels gaan implementering juis die visie vooraf en vorm gewaagde geloofsinisiatiewe die visie! Om hoop te léél, vra dat ons as leiers nie net reaktief sal optree nie, maar dit eksperimenteel sal waag.

‘Bevestig en vier die verlede, ja. Maar vier en bevestig veral die verhaal van die gemeente se hede en help hulle om hulle gawes aktief te ontsluit.’

Wys liefde

“En nou: geloof, hoop en liefde bly, hierdie drie. En die grootste hiervan is die liefde!” Met die derde tree word liefdevolle *leiding* ook *lyding* – die woord “passie” kan mos letterlik vertaal word as “om te ly”. “Compassion” is “om saam te ly”. Leiers weet hoe om saam te *lei* en te *ly.*

As ’n dominee, al die ander leiers van die gemeente en die gemeente as geheel, nie daadwerklik onderling vir mekaar omgee as deel van hul leidings- en lydingstaak nie, kan die “morsigheid” en “chaos” van voortdurende verandering maklik oorweldigend raak. Maar die liefde “bedek alles, glo alles hoop alles, verdra alles” – en skep dus ’n veilige ruimte waarbinne leiers met hulle leierstake vertrou kan word, ook die moeilike (lydings-) prosesse van verandering.

Bevestig vastigheid

Die vierde tree “omarm” 1 Korintiërs 13. In hoofstuk 11 en 12 skryf Paulus oor die begaafde gemeente as één liggaam van Christus. In God se goeie en unieke gawes wat Hy aan elkeen van die lidmate en in hulle onderlinge verbondenheid gee, lê ’n stuk stabiliteit wat te midde van verandering onontbeerlik is. Vir die leierskap van gemeentes, beteken hierdie stabiliteitsfaktor dat ons altyd moet onthou wié en wát daar reeds in die gemeente is, asook ’n bereidheid van die voorlopers (lees: dominees) om dalk ’n langer pad met die gemeente te stap.

Die versoeking is dat ons in ’n voortdurende proses van missionale geloofsonderskeiding rusteloos en selfs gierig(!) raak – onvergenoegd met wat reeds is, wat die Heilige Gees alreeds gegee het en in die gemeentes waar ons bedien gevestig het.

Ja, daar is altyd méér, soveel méér potensiaal wat nog ontdek kan word, oneindig méér as wat ons ooit kan droom of dink … maar begin altyd met wat nou híér ís. Bevestig en vier die verlede, ja. Maar vier en bevestig veral die verhaal van die gemeente se hede en help hulle om hulle gawes aktief te ontsluit. Onthou: die gemeente, net soos hy tans is, is rééds ’n geskenk van God!

Enkele nuttige bronne vir verder lees en doen rondom die tema

www.africanmosaic.org
www.strengthsfinder.com
Tom Rath. ***StrengthsFinder 2.0***. Gallup Press. 2007, Gallup Press.
Tom Rath & Bary Conchie. ***Strengths Based Leadership****: Great Leaders, Teams and Why People Follow.* 2008, Gallup Press.
Albert Winseman. ***Growing an Engaged Church****: How to Stop Doing Church and Start Being the Church.* 2006, Gallup Press.
Patrick Keifert. ***We Are Here Now****: A New Missional Era.* 2006, Allelon Publishing (Afrikaanse weergawe: ***Ons is nou hier***. Bybel-Media 2009).
Alan Roxburgh & Fred Romanuk. ***The Missional Leader****: Equipping Your Church to Reach a Changing World.* 2006, Jossey-Bass.
Alan Roxburgh & Scott Boren. ***Introducing the Missional Church****: What it is, Why it matters, How to become one.* 2009, Baker Books.
Alan Hirsch. ***The Forgotten Ways***. 2007, Brazos Press.
Eddie Gibbs. ***Leadership Next****: Changing Leaders in a Changing Culture.* 2005, Inter-Varsity Press.
Michael & Deborah Jinkins. ***Power and Change in Parish Ministry***. 1991, Alban Institute.
Anthony Robinson. ***Transforming Congregational Culture***. 2003, Eerdmans.