‘n NLP MODELLERINGSPROSES VIR GEMEENTEONTWIKKELING EN BEGELEIDING

DEUR

JOHANNES PAUL BESTER

INGEDIEN AS PRAKTIESE NAKOMING VAN DIE VEREISTES VIR DIE GRAAD

PhD

IN

PRAKTIESE TEOLOGIE

IN DIE FAKULTEIT VAN TEOLOGIE EN RELIGIE,
UNIVERSITEIT VAN PRETORIA

PROMOTOR: PROF JA MEYLAHN

NOVEMBER 2018

UNIVERSITEIT VAN PRETORIA

FAKULTEIT TEOLOGIE

DEPARTEMENT PRAKTIESE TEOLOGIE

Die Departement PRAKTIESE TEOLOGIE plaas besondere klem op integriteit en etiese optrede in die voorbereiding van alle geskrewe werk wat vir akademiese evaluering ingedien word.

Alhoewel die akademiese personeel inligting aan jou verskaf oor verwysingstegnieke en hoe om plagiaat te vermy, het jy ook 'n verantwoordelikheid om na te kom in hierdie verband. Indien jy te enige tyd onseker voel oor wat vereis word, moet jy voordat enige geskrewe werk ingedien word, jou dosent raadpleeg.

Jy maak jou aan plagiaat skuldig wanneer jy iets uit 'n boek, artikel of vanaf 'n webblad oorneem sonder om die bron te erken en voorgee dat dit jou eie werk is. Jy steel dus inderwaarheid iemand anders se eiendom. Dit geld nie slegs wanneer jy woord-vir-woord of verbatim aanhaal nie, maar ook wanneer jy iemand anders se werk in 'n effens gewysigde vorm (parafrase) aanbied, of selfs wanneer jy iemand anders se beredenering gebruik sonder om erkenning daarvoor te gee. Jy mag nie ‘n ander student se vorige werk gebruik nie. Jy mag ook nie toelaat dat enigeen jou werk oorskryf of gebruik met die doel om dit as sy of haar eie werk voor te doen nie.

Studente wat hul aan plagiaat skuldig maak, sal alle krediet vir die betrokke werk verbeur. Daarbenewens kan die saak ook vir 'n bevinding na die Komitee vir Dissipline (Studente) verwys word. Plagiaat word as 'n ernstige oortreding van die Universiteit se reëls beskou en mag tot skorsing uit die Universiteit lei.

Terwyl jy 'n student in die Departement PRAKTIESE TEOLOGIE is, moet die onderstaande verklaring by alle geskrewe werk wat ingedien word, aangeheg word. Geen geskrewe werk sal aanvaar word tensy die verklaring ingevul en aangeheg is nie.

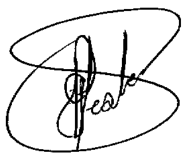
Ek (volle naam) **JOHANNES PAUL BESTER**

Studentenommer **86142969**

Onderwerp van die werk: ‘N NLP MODELLERINGSPROSES VIR GEMEENTEONTWIKKELING EN BEGELEIDING IN LUMINALETYD

Verklaring

1. Ek begryp wat plagiaat is en is bewus van Universiteitsbeleid in hierdie verband.
2. Ek verklaar dat die materiaal wat hiermee ingedien word (bv. opstel, verslag, projek, werkstuk, verhandeling, proefskrif, rekenaarprogram, ens.) my eie, oorspronklike werk is. Waar iemand anders se werk gebruik is (hetsy uit 'n gedrukte bron, die internet of enige ander bron), is dit behoorlik erken en die verwysings ooreenkomstig departementele vereistes gedoen.
3. Ek het nie 'n ander student se vorige werk gebruik en as my eie ingedien nie.
4. Ek het niemand toegelaat en sal niemand toelaat om my werk te kopieer met die doel om dit as sy of haar eie werk voor te doen nie.



Handtekening

ABSTRACT

Key words: Neurolinguistic Programming, modelling, congregational development, congregational guidance.

Several congregations in the workspace of the Netherdutch Reformed Church of Africa are losing viability and sustainability. This may be attributed to various factors, the most prominent being isolation. Isolation is defined here as the inability of some congregations to move away from maintenance and an inward focus to making necessary adjustments on the way to a dimension of outward focus. While commitment and enthusiasm are present in the work of all congregations, some find it difficult to adapt their established ideas and in some cases obsolete customs. Other congregations have made the necessary adjustments by defining themselves as missional.

Congregations who are not adapting, are aware of the decline in the congregation, but still believe that everything will be all right: *If we can just start doing things the way they used to be done. We were quite a successful congregation back then*. The inward focus of these congregations defines their own need for survival as the main concern of the congregation. Despite knowing the possible dangers and destructive tendencies, these congregations keep making the same decisions. Members focus more on their congregational identity and lose their vision as congregation of Jesus Christ.

In congregations where constructive change occurs, the focus moves to undertaking congregational ministries. The congregation not only gains insight into her own situation, but also becomes aware of God's calling for that specific congregation in a specific context. The focus shifts from the own situation and needs to the needs outside the workspace of the specific congregation. The whole ministry then adjusts accordingly. These congregations discover their own unique spirituality and begin to ask: *For Who do we exist?*

This research was undertaken to expand Osmer’s four questions of practical theology by using the modelling process of Neurolinguistic Programming so that congregations may succeed in making the necessary adjustments.

OPSOMMING

Sleutelwoorde: Neurolinguistiese Programmering, modellering, gemeenteontwikkeling, gemeentebegeleiding.

Verskeie gemeentes binne die werkruimte van die Nederduitsch Hervormde Kerk van Afrika verloor tans lewensvatbaarheid en volhoubaarheid. Laasgenoemde kan aan verskeie faktore toegeskryf word, met isolasie wat as die vernaamste uitgewys word. Die onvermoë van sekere gemeentes om die nodige aanpassings te maak om weg van instandhouding en ’n na-binne-gerigtheid na ’n meer na-buite-gerigte dimensie te beweeg, word as isolasie gedefinieer. Terwyl daar met toewyding en entoesiasme in al die gemeentes gewerk word, wyk sekere gemeentes nie af van gevestigde idees en uitgediende gebruike nie. Sommige gemeentes het wel die nodige aanpassings begin maak deur hulself missionaal te verantwoord.

Die gemeentes wat nie die nodige aanpassings maak nie, is terdeë bewus van die agteruitgang en glo steeds dat alles sal regkom: *Ons moet net weer doen wat ons vroeër gedoen het. Dit was immers ’n vooruitstrewende gemeente*. Laasgenoemde gemeentes plaas, as gevolg van ’n groter na-binne-gerigtheid, sterker fokus op eie behoeftes en oorlewing. Ten spyte van die feit dat alle moontlike gevare en destruktiewe tendense uitgewys word, hou die gemeente by haar oortuigings. Die lidmate fokus dus sterker op hul eie gemeentelike identiteit en verloor só hul visie as gemeente van Jesus Christus.

In gemeentes waar wel konstruktiewe verandering plaasvind, verskuif die fokus na gemeentelike bedieninge. Die gemeente kry gevolglik nie net insig in haar eie situasie nie, maar raak veral bewus van God se roeping vir die bepaalde gemeente binne ’n bepaalde konteks. Die fokus verskuif weg van hul eie situasie en behoeftes na die behoeftes en nood buite die direkte werkruimte van die betrokke gemeente. Die hele bediening word

dienooreenkomstig aangepas. Sodanige gemeentes ontdek as't ware hul unieke spiritualiteit en begin vra: *Vir Wie bestaan ons?*

Die navorsing is onderneem om, deur middel van die modelleringsproses van Neurolinguistiese Programmering, Osmer se vier take van die praktiese teologie uit te brei sodat gemeentes die nodige aanpassings kan maak.

LYS VAN AFKORTINGS

AKV	Algemene Kerkvergadering
HTK	Hervormde Teologiese Kollege
NHKA	Nederduitsch Hervormde Kerk van Afrika
NLP	Neurolinguistiese Programmering
NRCA	Netherdutch Reformed Church of Africa

ERKENNINGS

Na die voltooiïng van hierdie studie wil ek graag die volgende bedankings doen:

- Prof Johann Albrecht Meylahn onder wie se bekwame leiding ek hierdie studie kon aanpak en voltooi.
- Die res van die personeel van die Teologiese Fakulteit van die Universiteit van Pretoria vir hulle bydrae in die vorming van my as mens en teoloog.
- Ds. Carusta van der Merwe vir al die hulp met die aflaai van artikels.
- Ds. Carli Fourie vir die hulp met die redigering van die artikel.
- Ds. Andre Swanepoel, my vriend en kollega, vir sy hulp en aanmoediging om met die studie te Volhard.
- Die gemeentes waarin ek gedien het vir die geleentheid en tyd wat hulle my gegun het om hierdie studie te onderneem.
- Mev. Tessa Opperman vir die taalkundige versorging van die studiestuk.
- My vrou, Anneke, en ons kinders vir die ondersteuning en begrip tydens die voltooiïng van hierdie studie.
- My dogters, Carla en Anrike vir die hulp om die sketse te maak soos ek dit wil hê.
- My ouers vir hulle onbaatsugtige ondersteuning en aanmoediging deur my hele lewe.

My grootste dank rig ek aan ons Hemelse Vader vir sy onbeskryflike genade en liefde. Sonder Hom sou alles tevergeefs en sonder sin wees. Aan Hom kom alle eer en lof toe.

Ek dra graag hierdie studiestuk op aan my dierbare Moeder wat op 12 September 2018 skielik aan kanker oorlede is.

Oktober 2018

SLEUTELTERME

NLP
Modellering
Gemeenteontwikkeling
Interimbediening

NAVORSINGSLEEMTE

Bovermelde sleutelterme is gekies om vas te stel watter navorsing reeds in dié studievelde gedoen is. Tydens die ondersoek op die databasis van die biblioteek van die Universiteit van Pretoria is gevind dat daar heelwat navorsing al op die terrein van modellering, gemeenteontwikkeling en begeleiding gedoen is. Die navorsing met betrekking tot modellering is merendeels gerig op die bou van modelle, maar weinig op die gebied van die teologie. Gemeente ontwikkeling en begeleiding is redelik goed nagevors.

Tog is daar nog nie enige navorsing gedoen oor die kombinering en integrasie van die sleutelterme nie. Dus kan die beoogde navorsing van hierdie studiestuk ‘n bydrae tot die navorsing in die algemeen kan lewer.

PROGRAM VAN ONDERSOEK

Die studiestuk begin met ‘n inleiding in Hoofstuk 1 wat die probleemstelling pragmaties verwoord en daar aan die Prakties Teologiese Konteks, waar die plek waarin die navorsing tuis hoort, aandag gegee. Vervolgens word in Hoofstuk 2 aan die gemeenteontwikkeling aandag gegee. Hoofstuk 3 beskryf die bydrae van Intensionele interimbediening tot die navorsing. Hoofstuk 4 behandel die beskrywend-empiriese verhale van twee gemeentes waarin die bydrae van ‘n NLP-benadering toegepas is. In hoofstuk 5 word die Neurolinguistiese Programmering se bydrae hanteer met onder andere die neurologiese vlakke van verandering en die modelleringstegniek. Die Bevinding sluit die navorsing af met die bibliografie aan die einde.

INHOUDSOPGAWE

LYS VAN AFKORTINGS 7

ERKENNINGS 8

SLEUTELTERME 9

NAVORSINGSLEEMTE 9

PROGRAM VAN ONDERSOEK 9

HOOFSTUK 1 15

ORIËNTASIE MET BETREKKING TOT DIE PRAKTIES-TEOLOGIESE KONTEKS 15

1.1 PROBLEEMSTELLING 15

1.2 Die praktiese-teologiese konteks 18

1.3 Postfondamentisme 22

1.4 Narratiewe en sosiale konstruk 23

1.5 Die interdissiplinêre gesprek 24

1.6 Metodologiese modelle 26

1.6.1 Zerfass se model 26

1.6.2 Heitink se model 29

1.6.3 Browning se model 30

1.6.4 Osmer se model 32

1.6 Waar pas gemeenteontwikkeling in? 34

1.7 Waar pas intensionele interimbediening in? 35

1.8 Waar pas NLP in? 36

HOOFSTUK 2 37

GEMEENTEONTWIKKELING: ’N TEOLOGIESE EN PRINSIPIËLE BEGRONDING 37

1. Die konsep *gemeentebou* 37

1.1 ’n Breë oriëntering 37

1.2 Wortels van gemeentebou 39

1.2.1 Ou Testament 39

1.2.2 Nuwe Testament 41

1.3 Oriëntering 42

1.4 Verstaan die konsep 43

1.4.1 ’n Konsep van vernuwing (reformasie) 43

1.4.2 ’n Konsep van integrering en koördinering van bedieninge 44

1.4.3 ’n Konsep van ’n langtermynbediening 46

1.4.4 ’n Konsep van afhanklikheid van God 47

1.4.5 ’n Konsep van identiteitsvinding 48

1.5 Definisie 49

2 Teologiese perspektiewe 50

2.1. Kommunikering van die evangelie 50

2.1.1 Bestaansdoel en missie van die kerk 51

2.1.2 Om kerk te wees in perspektief van die koninkryk van God 52

2.1.3 Die gemeente: Kommunikasiesisteem en -sentrum 54

2.1.4 Die gemeente in perspektief van die *missio Dei* 54

2.2 Diakonia: Die gemeente in diens van God en mense 56

2.2.1 Dien soos Hy gedien het 56

2.2.2 Begenadig en begaafd om te dien 57

2.2.3 Erediens 59

2.2.4 Diens van barmhartigheid 60

2.2.5 Pastorale en koinoniale diens 61

2.2.6 Dissiplinêre diens, diensleiers en leierskap 63

2.3 ***Didache*: Opleiding, toerusting en begeleiding** 74

2.3.1 Begripsbepaling: Om *didache* as bediening te verstaan 74

2.3.2 Dissipelskap, dissipline en dissipellering 75

3 Doel van gemeentebou 82

4 Gemeenteontwikkeling: Proses, kragte, fases, modelle en gemeentestrukture 86

4.1 Vernuwing verloop prosesmatig 86

4.2 Dinamiese kragte in 'n proses van verandering en vernuwing 87

4.2.1 Die geheue 88

4.2.2 Die verandering 89

4.2.3 Die konflik 89

4.2.4 Hoop 90

4.3 Die fases van gemeenteontwikkeling 90

4.3.1 Fase 1: Motivering, ontvriesing, missieformulering en konflikhantering 91

4.3.2 Fase 2: Die gemeenteanalise 92

4.3.3 Fase 3: Die gemeentelike strategiese beplanning 93

4.3.4 Fase 4: Doelwitbereiking 97

4.3.5 Fase 5: Evalueringsfase, stabilisering en herhaling 98

4.4 Modelle 99

4.5 Gemeentestrukture 99

4.6 Samevatting 101

HOOFSTUK 3 103
INTENSIONELE INTERIMBEDIENING 103
3.1 Inleiding 103
3.2 Agtergrond oor brugbediening in Suid-Afrika 105
3.2 Wat is brugbediening? 106
3.4. Rol van die brugpredikant 108
3.5 Die ontwikkelingstake 111
3.5.1 Die regte perspektief op die verlede 111
3.5.2 Kry helderheid oor die gemeente se identiteit en roeping 112
3.5.3 Die verskuiwings in gemeentelike leierskap 112
3.5.4 Versterk die kontak met meerdere vergaderings en die breë kerk 113
3.5.5 Die verbintenis aan nuwe leierskap en 'n nuwe toekoms 113
3.6 Die prosestake 114
3.6.1 Aansluiting by die sisteem 114
3.6.2 Analiseer die stelsel 124
3.6.3 Verbintenis met die kerk/sinode 127
3.6.4 Fokus op en aanvaarding van die verantwoordelikhede 127
3.6.5 Vertrek en evaluering 128
3.7 Bybelse en teologiese begronding van interimbediening 128
3.8 Samevatting 138
HOOFSTUK 4 140
BESKRYWENDE-EMPIRIESE VERHALE VAN TWEE GEMEENTES 140
HOOFSTUK 5 166

NEUROLINGUISTIESE PROGRAMMERING (NLP) ... 166
5.1 Inleiding ... 166
5.2 Wat is NLP? ... 167
5.3 Kritiese evaluering van NLP ... 172
5.4 Neurologiese vlakke van verandering ... 174
5.5 Modellering ... 178
5.7 Ontwikkeling van modelleringsvrae ... 190
HOOFSTUK 6 ... 193
BEVINDING ... 193
1. Waarom beleef party gemeentes 'n vasgelootheid? ... 195
2. Wat behoort in gemeentes te gebeur? ... 197
3. Missionale gemeente is die volgende: ... 198
4. Hoe gaan ons dit toepas? Met 'n aanpassende bediening ... 198
Die vraelys vir die volhoubaarheidsindeks ... 208
Wandel in die wêreld ook bekend as die Gemeenteson ... 208
Spiritualiteitswiel van Corinne Ware ... 209
Bibliografie ... 212

HOOFSTUK 1

ORIËNTASIE MET BETREKKING TOT DIE PRAKTIES-TEOLOGIESE KONTEKS

1.1 PROBLEEMSTELLING

Gemeentes binne verskeie denominasies is onder druk om by veranderende omstandighede en kontekste aan te pas. Die NHKA het aan die tendense nie ontsnap nie. Verskeie gemeentes weet dat aanpassings in hul bediening gemaak moet word, maar die wil en spesifiek die proses om hierdie aanpassings te maak, ontbreek by die meeste gemeentes. Volgens Heitink (2007:19) is dit in die huidige gesekulariseerde samelewing algemeen bekend dat die kerk in ’n krisis is. Gevolglik het die kerk sy impak in die post-Christelike era verloor.

’n Situasie-analise is belangrik om vas te stel waar die kerk haar bevind, sodat die nodige uitdagings die hoof gebied kan word. Die agteruitgang en negatiewe statistiek word nie alleen binne die werkruimte van die NHKA ervaar nie, maar sedert 1980 in die Weste. Runia het reeds in 1988 na die situasie in Nederland en Duitsland verwys en die kerklike agteruitgang gedokumenteer. Die moontlikheid van ’n godsverduistering (die afwesigheid van *missio Dei*) is in die verlede as moontlike rede vir die kerklike verval genoem (Van de Beek, 2013:63-81). Die gebrek aan die uitleef van gestuurd-wees/gestuurdheid word ook in die sogenaamde hoofstroomkerke in Suid-Afrika beleef.

Die tendens van agteruitgang duur voort ten spyte van talle pogings wat reeds aangewend is: Die Gemeentebou-aksie van die vroeë 1990’s, *Seisoen van Luister* en die *Vennootskap van Gestuurde Gemeentes* (c 2003). Die vraag is of hierdie pogings groeiende en blywende veranderinge tot gevolg gehad het. Elke keer word daar weer na nuwe prosesse en aksies gesoek. Die nuutste poging om nuwe vitaliteit en momentum te bewerkstellig, is *Fresh Expressions*. Guder ondersteun hierdie argument:

The crises are certainly many and complex: diminishing numbers, clergy burnout, the loss of youth, the end of denominational loyalty, biblical illiteracy, divisions in the ranks, the electronic church and its various corruptions, the irrelevance of traditional forms of worship, the loss of genuine spirituality, and widespread confusion about both the purpose and the message of the church of Jesus Christ. The typical North American response to our situation is to analyse the problem and find a solution. These solutions tend to be methodological. Arrange all the components of the church landscape differently, and many assume that the problem can be solved. Or use the best demographic or psychological or sociological insights, and one can redesign the church for success in our changing context. All it takes, it would seem, is money, talent, time, and commitment (Guder, 1998:2).

Die situasie wat in die kerk geld, bring allerlei kritiese vrae na vore: na die huidige manier van doen (status quo); die bruikbaarheid en volhoubaarheid daarvan; en die koerswysigings met betrekking tot die toekoms. Swinton (2006:13) haal Kunst soos volg aan: “The church does not exist fundamentally to meet needs; in its being, the church, like Christ, exists to glorify the Father.”

In konsultasie met gemeentes die afgelope aantal jare, is hierdie tendense self beleef. Daar word met dieselfde intensie en toewyding in verskillende gemeentes gewerk. Sekere gemeentes wyk nie af van gevestigde idees en uitgediende gebruike nie, terwyl ander gemeentes wel aanpassings maak en missionaal vernuwend funksioneer.

Die gemeentes wat nie die nodige aanpassings maak nie, is terdeë bewus van die agteruitgang terwyl hulle steeds glo dat alles sal regkom: *Ons moet net weer doen wat ons vroeër gedoen het, ons moet byvoorbeeld net weer die jongmense terugkry in die kerk. Dit was immers ’n baie vooruitstrewende gemeente.*

Die ampsbeskouing van die NHKA en die gevolglike rol en funksie van die predikant is van die vernaamste redes waarom die meeste kerklike

aktiwiteite om laasgenoemde sentreer. As betalende werknemer in diens van die plaaslike kerkraad, word daar van die predikant verwag om die omdraaiproses te fasiliteer deur byvoorbeeld weer behoorlike huisbesoek by elke lidmaat te doen en al die bejaardes en siekes so gereeld moontlik te besoek. In gevalle waar die gemeente vakant is, is dit van kritieke belang dat ’n eie predikant so gou moontlik beroep word. Finansieel volhoubaar al dan nie, is ’n sekondêre kwessie.

Bovermelde bevestig ’n ingesteldheid op instandhouding waar die plaaslike gemeente as ’n geslote entiteit beskou word. In diesulke gemeentes is daar nie regtig plek vir nuwe lidmate met nuwe idees en energie nie, aangesien nuwe lidmate met nuwe idees en energie vir bestaande lidmate ’n kultuurverandering impliseer wat as bedreigend ervaar word. Laasgenoemde bevestig ’n na-binne-gerigtheid en ’n gebrek aan ’n koninkryksvisie.

Ten spyte van die feit dat alle moontlike gevare en feite uitgewys word, hou die gemeente by sy besluit. Die lidmate fokus dus baie sterk op hul identiteit as gemeente; oor die *wie hulle is*. Malan Nel (2015) beklemtoon veral die identiteit in sy nuwe boek, *Identity-driven churches: Who are we, and where are we going?*

In gemeentes waar daar wel konstruktiewe verandering plaasvind, verskuif die fokus na gemeentelike bedieninge. Die NHKA het tydens die 70ste AKV die besluit geneem om weg te doen met die begrip *standplaas* en eerder te fokus op die bediening in die gemeente (Besluitebundel 2013:125). Tydens die 71ste AKV is besluit dat gemeentes ten volle verantwoordelik is vir die volhoubaarheid van die bediening van die evangelie (Besluitebundel 2016:2-3). Die gemeente kry gevolglik nie net insig in haar eie situasie nie, maar raak veral bewus van God se roeping vir die bepaalde gemeente binne ’n bepaalde konteks. Die fokus verskuif weg van hul eie situasie en behoeftes af na die behoeftes en nood buite die direkte werkruimte van die betrokke gemeente, en die hele bediening word dienooreenkomstig

aangepas. Diesulke gemeentes ontdek as't ware hul unieke spiritualiteit en begin vra: *Vir Wie* bestaan ons?

Dit het die vraag laat ontstaan: *Hoe kan* neuro-linguistiese programmering (NLP) *'n bydrae maak om Osmer se model te ondersteun om meer konsekwent die verwagte uitkomste te bereik?* Daar gaan gepoog word om die bevinding te maak dat 'n NLP-modelleringsproses wel gemeentes kan help om te fokus op hul onmiddellike bediening sodat hulle die gemeente kan wees wat God hulle bedoel het om te wees.

Daarom die navorsingstitel: *'n NLP-modelleringsproses(se) vir gemeenteontwikkeling en gemeentebegeleiding.*

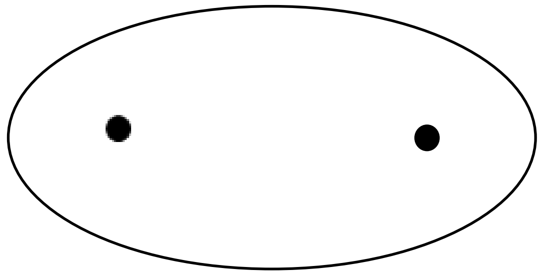
1.2 Die praktiese-teologiese konteks

Praktiese teologie as dissipline het in die aanloop tot die moderne era ontstaan. Binne hierdie era was dit juis die praktiese teologie se taak om teorieë ten opsigte van die praktyk te ontwikkel en so kerklike leiers tot hulp te wees. So is beweeg vanaf die dogmatiese en Bybelse vakke na die praktykgeoriënteerde vakke. Prakties-teologiese metodologie beskryf of reguleer dus die verhouding tussen die teks en die konteks; en teorie teenoor praktyk.

> Practical theology constructs action-guiding theories of Christian praxis in particular social contexts based on four interrelated forms of research and scholarship – the descriptive-empirical, the interpretive, the normative and the pragmatic (Osmer, 2006:328).

Die teorie-praktyk-verhouding is volgens Greinacher (soos aangehaal deur Heyns en Pieterse 1990:34) 'n bipolêre spanningsverhouding. Hierdie spanningsverhouding tussen teorie en praktyk word die beste geïllustreer in terme van 'n ellips:

Figuur 1.1: Ellips



Teorie en praktyk staan in dinamiese interaksie met mekaar as twee middelpunte wat in balans met mekaar verkeer. Heyns en Pieterse (1990:34) verduidelik: “Die oorgang van die teorie na die praktyk en omgekeerd bring ’n kwalitatiewe verandering teweeg. Die teorie moet voortdurend deur die praktyk waar gemaak of verkeerd bewys word. Die teorie, op sy beurt, moet voortdurend die praktyk te bowe gaan om sy kritiese afstand te bewaar.” Kerk en die konteks staan in ’n bipolêre spanningsverhouding tot mekaar.

Die epistemologie vir die navorsing sal sterk steun op die postfondamentisme. In die algemeen neig die postfondamentisme om weg te beweeg van oorkoepelende sisteme en omvattende groot verhale (narratiewe), en ook van absolute aansprake met die oog op die objektiewe bestaan van dinge in die werklikheid. Die mens as waarnemer staan nie buite die werklikheid nie, maar is deel daarvan. Daarom is finale, presiese, objektiewe en altyd geldige kennis nie haalbaar nie.

Een van die gevolge van die postfondamentalisme is die moontlikhede van interdissiplinêre gesprek. Van Huyssteen is ’n voorstander van die interdissiplinêre gesprek tussen teologie en ander wetenskappe:

Interdisciplinarity, then, is an attempt to bring together disciplines or reasoning strategies that may have widely different points of reference, different epistemological loci, and different experiential resources. This fitting together, however, is a complex, multileveled

transversal process that takes place not within the confines of any given discipline but within transversal spaces between disciplines (Van Huyssteen, 2006:9).

Osmer (2006: 331) is egter van mening dat die navorsers eers die interdissiplinêre vraag moet vra: *What is the nature of social science and what is practical theology's relationship to the social science?* Dit is immers hierdie vraag wat belangrike interdissiplinêre vraagstukke opper.

Die metodologie word gebaseer op Osmer se vier vrae en hoe dit op die spesifieke studie van toepassing gaan wees. Volgens Osmer (2006:328-330) funksioneer die praktiese teologie aan die hand van vier take binne ’n hermeneutiese sirkel of spiraal:

- Beskrywend-empiriese taak: Wat gebeur? Inligting word ingesamel om bepaalde sosiale gebeure te verstaan.
- Interpreterende taak: Waarom is dit besig om te gebeur? Dialoog word met sosiale wetenskappe gevoer om te verduidelik waarom sekere gebeure plaasvind.
- Normatiewe taak: Wat behoort te gebeur? Normatiewe vrae word gestel.
- Pragmatiese taak: Hoe gaan ons hierop reageer en dit toepas? Dit hou verband met aksieplanne en die verstaan van sekere reaksies binne elke situasie.

Osmer (2005:306) het verder vier meta-teoretiese punte geïdentifiseer waarmee die praktiese teoloog rekening moet hou:

- Die teorie-praktyk-verhouding: Maak op filosofie, sosiale teorie en/of teologie staat om besluite oor die praktyk te neem.
- Bronne van regverdiging: Die kriteria waarmee die praktiese teoloog die teologiese bronne beoordeel.
- Modelle van interdissiplinêre werk: Die taak om twee of meer dissiplines by die gesprek te betrek.
- Teologiese rasionaal: Die teologiese oortuigings waarmee die praktiese teoloog werk.

Osmer se tweede taak, naamlik die interpreterende taak, skep die ruimte vir ’n interdissiplinêre gesprek, wat die gebruik en waarde van NLP in die studie verduidelik en bevestig.

Wanneer hierdie benadering in die praktyk toegepas word, moet die volgende opmerking van Osmer nie onderskat word nie:

> As a ‘contrast society’, the church does not simply adapt to its cultural context; sometimes its witness involves actions and stances that may appear to be in real tension with ‘successful’ adaption but nonetheless are fruitful signs of God’s promised future” (Osmer, 2006:345).

Van Huyssteen verdedig sy interdissiplinêre gespreksmodel aan die hand van die evolusionêre epistemologie en die kontemporêre filosofiese pragmatisme. Gevolglik is dit vir die praktiese teologie van belang om ’n sterk en positiewe band met ander geesteswetenskappe te hê. Die navorsing het ten doel om met neuro-linguistiese programmering en ander vakdissiplines saam te werk om gemeentes te help om in tye van verandering die nodige bedieningaanpassings te maak. Hierin sal NLP se modelleringsprosesse en neurologiesevlakke van verandering ’n groot bydrae kan lewer.

Volgens Browning (1991:loc.174) is dit juis die taak van die praktiese teologie om vanaf die praktyk na die teorie en terug na die praktyk te werk te gaan. Or more accurately, it goes from present theory-laden practice to a retrieval of normative theory-laden practice to the creation of more critically held theory-laden practices (Browning 1991:Loc.177-178). Daar sal later in die hoofstuk aan die verskillende modelle aandag gegee word.

1.3 Postfondamentisme

In die algemeen neig die postfundamentalisme om weg te beweeg van oorkoepelende sisteme en omvattende groot verhale (narratiewe), en ook van absolute aansprake met die oog op die objektiewe bestaan van dinge in die werklikheid. Die mens as waarnemer staan nie buite die werklikheid nie, maar is deel daarvan. Daarom is finale, presiese, objektiewe en altyd geldende kennis nie haalbaar nie.

Die Verligting het gelei tot die ontstaan van die epistemologie van fondamentalisme. Fondamentisme veronderstel dat alle kennis en oortuigings gebou is op die basis/fondament dat dit **seker en waar** is. Hierdie sekerhede is die basis waarop alle ander kennis en oortuigings dan gebou word (Van der Westhuizen, 2010:1).

Binne die konteks van die postmoderne epistemologie is die fondamentisme relatief, as gevolg van die gedurige veranderinge en aanpassings met betrekking tot kennis. Gevolglik word daar na 'n nuwe epistemologie gesoek. Van Huyssteen (1997:3) stel die postfundamentisme as 'n moontlikheid voor.

Volgens Van Huyssteen staan die postfondamentisme twee maniere van dink voor, naamlik kontekstueel en wyer as die bepaalde konteks na 'n meer interdissiplinêre gesprek (Van der Westhuizen, 2010:2). Sodoende word geluister na die geïnterpreteerde ervaring van die bepaalde situasie.

Müller (2004:300) begin sy postfondamentistiese benadering met die konteks van die ervaring en die praktyk (kerklike praktyk en die ervaring daarvan) en brei dit verder uit met sewe bewegings:

- 'n Spesifieke konteks word beskryf.
- Binne-konteks-ervarings word aangehoor en beskryf.
- Interpretasie van die ervaring word gemaak, beskryf en ontwikkel in samewerking met medenavorsers.

- Die tradisies van interpretasie en hoe dit die beskrywing van ervarings beïnvloed, word in ag geneem.
- Die teenwoordigheid van God en hoe dit verstaan en ervaar word binne ’n spesifieke situasie.
- Die beskrywing van die ervaring word uitgebrei met die interdissiplinêre ondersoek.
- Alternatiewe interpretasies wat wyer as die plaaslike gemeenskap strek, word ontwikkel.

Binne hierdie benadering is God, soos geopenbaar in Christus, nie net ’n tema wat in een van die sewe bewegings bestudeer word en na vore kom nie, maar ’n erkenning aan God wat die spiritualiteit van die geheel bepaal. Vanuit dié verstaan is die postfondamentisme dus ’n epistemologiese benadering wat metodologies vir die oplossing van ’n hele verskeidenheid probleme gebruik kan word.

1.4 Narratiewe en sosiale konstruk

Die narratiewe is seker een van die hoofkaraktertrekke van die postmoderniteit. “In a postfoundationalist notion of rationality, the narrative quality of one’s own experience is always going to be rationality compelling” (Van Huyssteen, 1999:177).

Die menswetenskappe het eers onlangs bewus geword van die rol wat die narratiewe kan speel in die konstruering van ons ervaringe en van betekenis in gebeure in mense se lewens. Die mens vertel nie net stories ter wille van die storie of ter wille van vermaak nie, maar die lewe word deur die stories geëkstraheer. Dit het die gevolg gehad dat mense nie bloot subjekte van navorsing is nie, maar wel deelnemers, outeurs en medenavorsers.

Die konstruering van betekenis speel ’n noodsaaklike rol in alles wat die mens doen en bedink. Die basiese bousteen van die sosiale konstruk is dat mense werklikhede in relasie tot mekaar konstrueer.

> Without commitment to fundamental values, social constructionism is relativistic meaning that all positions possess legitimacy in their own terms but it is not relativism. Social constructionism invites a posture of continuing reflection; each moment of reflection is value-saturated. Commitments are situated within culture and history (Gergen, 1999:235).

Daarom is narratiewe navorsing en sosiale konstruk in lyn met die postfondamentistiese idees van rasionaliteit.

1.5 Die interdissiplinêre gesprek

Een van die gevolge van die postfondamentisme is die moontlikhede van interdissiplinêre gesprek. Van Huyssteen is ’n voorstander van die interdissiplinêre gesprek tussen teologie en ander wetenskappe:

> Interdisciplinarity, then, is an attempt to bring together disciplines or reasoning strategies that may have widely different points of reference, different epistemological loci, and different experiential resources. This fitting together, however, is a complex, multileveled transversal process that takes place not within the confines of any given discipline but within transversal spaces between disciplines (Van Huyssteen, 2006:9).

Baie van hierdie interdissiplinêre werk is beïnvloed deur die korrelasiebenadering van Paul Tillich en die hersiene korrelasiebenaderings van David Tracy en Don Browning. Osmer (2006: 331) is egter van mening dat die navorsers eers die interdissiplinêre vraag moet vra: *What is the nature of social science and what is practical theology’s relationship to the social science?* Dit is immers hierdie vraag wat belangrike interdissiplinêre vraagstukke opper. Die vertrekpunt van die sogenaamde *phronetic*

navorsing word volgens Osmer in die volgende vier vrae aan die orde gestel (Osmer 2006:332):

1) Waarheen is ons op pad?
2) Is dit wenslik?
3) Wat moet gedoen word?
4) Wie wen en wie verloor: deur watter magsmeganismes?

Die vrae sal verhinder dat die wêreld gereduseer word tot óf ’n menslike belewenis óf ’n empiriese verslag daarvan.

Osmer (2006:335) haal in dié verband vir Archer aan: “Social reality is unlike any other because of its human constitution. It is different from natural reality whose defining feature is self-subsistence … Society is more different still from transcendental reality, where divinity is both self-subsistent and unalterable at our behest.”

Dit is belangrik om te verstaan dat die interdissiplinêre gesprek nie die enigste manier is om die praktiese teologie se verhouding met die sosiale wetenskap te konseptualiseer nie.

Wanneer hierdie benadering in die praktyk toegepas word, moet die volgende opmerking van Osmer nie onderskat word nie: “As a ‘contrast society’, the church does not simply adapt to its cultural context; sometimes its witness involves actions and stances that may appear to be in real tension with ‘successful’ adaption but nonetheless are fruitful signs of God’s promised future” (Osmer, 2006:345).

Van Huyssteen verdedig sy interdissiplinêre gespreksmodel aan die hand van die evolusionêre epistemologie en die kontemporêre filosofiese pragmatisme. Gevolglik is dit vir die praktiese teologie van belang om ’n sterk en positiewe band met ander menswetenskappe te hê. Die navorsing het ten doel om met neurolinguistiese programmering en ander

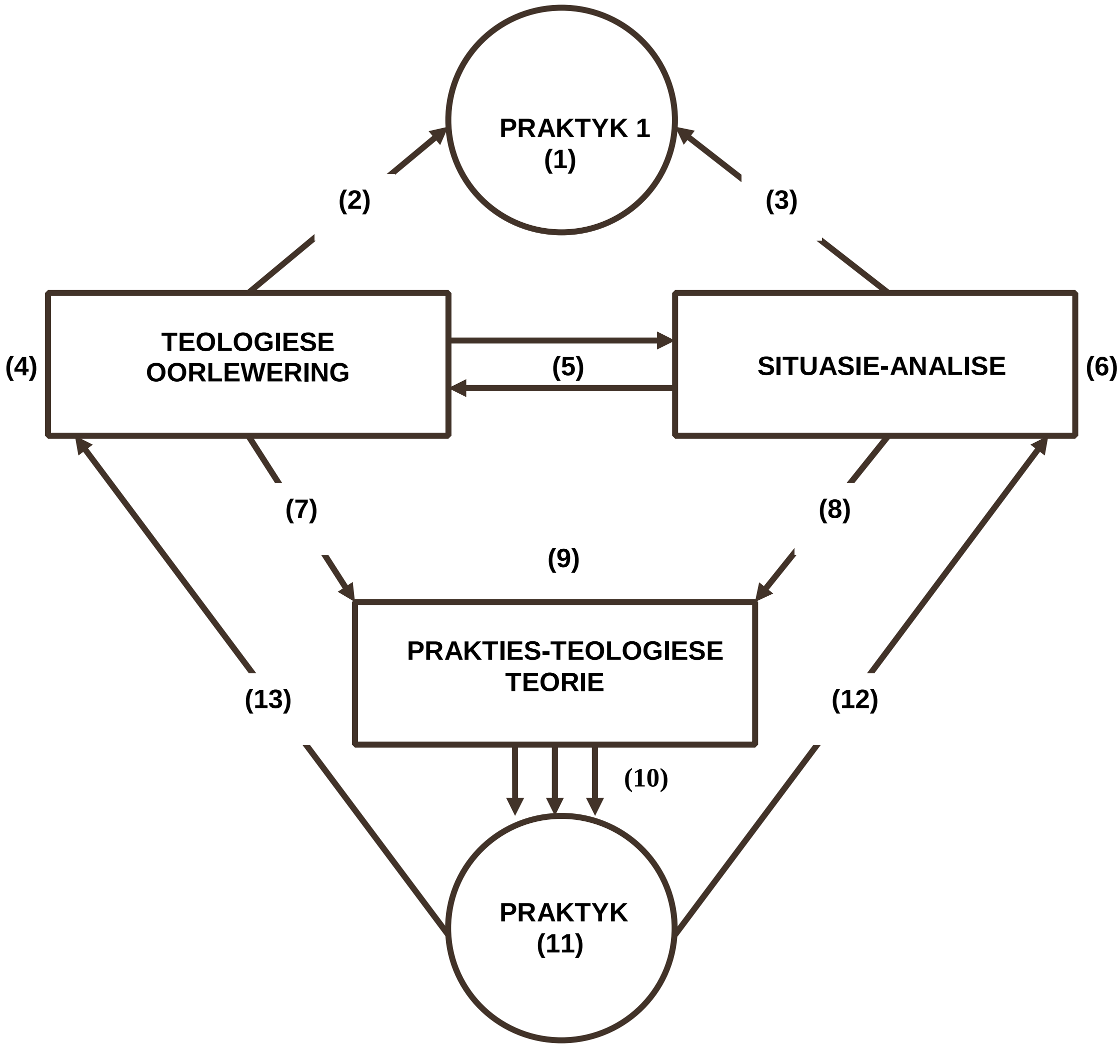
vakdissiplines saam te werk om uit te vind waarom party gemeentes in tye van verandering aanpassings maak en ander gemeentes nie. Hierdie modellering kan dan gebruik word om ander gemeentes in dieselfde situasie by te staan en tot hulp te wees.

1.6 Metodologiese modelle

Praktiese teologie het die verantwoordelikheid om prakties-teologiese teorieë te formuleer wat in die praktyk moet kan funksioneer. Hierdie teorieë word aan die hand van metodologiese modelle verduidelik. Metodologiese modelle is modelle van 'n teorie of werkswyse om die wisselwerking tussen teorie en praktyk te vergemaklik en te bevorder (Heyns en Pieterse, 1990:38). In hierdie afdeling gaan na verskeie modelle in die praktiese teologie verwys word.

1.6.1 Zerfass se model

Zerfass (1974:166) stel 'n bepaalde metodologiese model voor om die teorie-praktyk-verhouding te fasiliteer.



Figuur 1.2: Zerfass se model

Heyns en Pieterse (1990:38) illustreer Zerfass se model aan die hand van 'n praktiese voorbeeld: In die boonste sirkel staan "Praktyk 1" en (1) geskrywe. In die onderste sirkel staan "Praktyk 2" en (11). Ons begin by Praktyk 1 en eindig by die nuwe gewysigde Praktyk 2. Veronderstel dat Praktyk 1 die erediensbywoning in Gemeente A is. Die eerste vraag wat ons vra, is waarom mense vandag kerk (erediens) toe gaan. Dit bring ons by Pyl 2.

Volgens hierdie voorbeeld het Praktyk 1 sy oorsprong in die teologiese oorlewering. Met *teologiese oorlewering* word kerklike tradisie,

kerkgeskiedenis en al die ander teologiese dissiplines bedoel. Mense gaan kerk toe omdat dit ’n eeueoue gebruik is, omdat die kerk gehoorsaam wil wees aan die opdrag om die evangelie van versoening te verkondig, ensovoorts.

Die pyl se rigting dui aan dat die teologiese oorlewering vir Praktyk 1 verantwoordelik is. Maar die kerkbesoek van lidmate is nie na wense nie: Vergelykende syfers toon dat erediensbywoning afgeneem het. Dit lei tot die vraag waarom lidmate vandag nie meer so gereeld kerk toe kom nie, en dit bring ons by Pyl 3. Hierdie pyl dui in die rigting van “situasie-analise”. Wanneer enige probleem ondersoek word, is dit belangrik om ’n analise van die situasie te maak. Dit help nie om te sê lidmate behoort eredienste by te woon nie – daar moet ’n empiriese ondersoek gedoen word om vas te stel waarom die bywoning verswak het en tans nie na wense is nie.

Met ’n empiriese situasie-analise kan en behoort die kennis van ander wetenskappe ingespan te word sodat ’n juiste beeld van die werklikheid verkry kan word. Wetenskappe soos sosiologie en psigologie kan byvoorbeeld van groot waarde wees. In die geval van kerkbywoning kan ’n vraelys, wat deur ’n wetenskaplik verantwoordbare steekproef voltooi is, gebruik word. Die gegewens wat so verkry word, word nou tot ’n teorie verwerk. Hierdie teorie word egter nie net opgebou uit die gegewens wat uit die situasie-analise verkry is nie. Die verlede van eredienste, die Bybel, ander teologiese vakke en die geskiedenis van die kerk behoort deel van hierdie proses te wees. Die praktiese teologie is immers ’n teologiese vak – daarom is die twee pyle gemerk met 5 daar. Na die ondersoek word die gegewens van die ondersoek vergelyk met die teologiese oorlewering en vind daar ’n wisselwerking tussen hulle plaas. Gesamentlik (7 en 8) kom hulle tot ’n nuwe prakties-teologiese teorie (9). Maar hierdie teorie moet in die praktyk toegepas word, en daarom is die pyle gemerk met 10 daar. Teorie moet praktyk word!

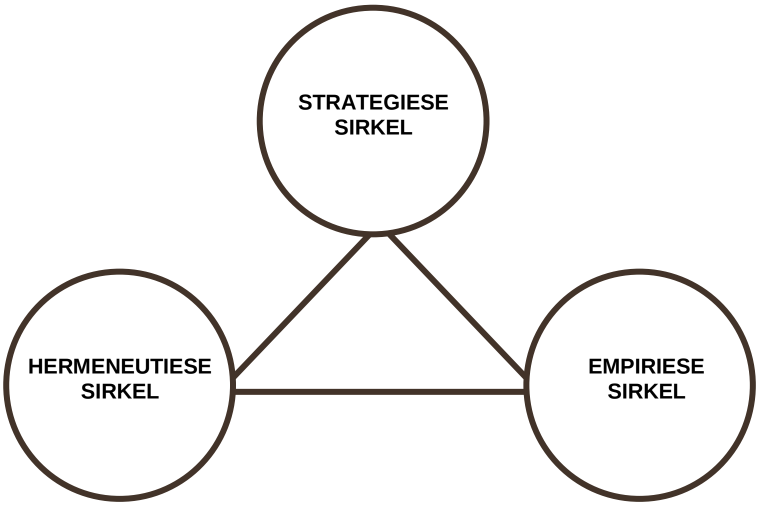
Die sirkel is nog nie voltooi nie, en die nuwe praktyk moet nog eers getoets word. Hierdie nuwe Praktyk 2 (11) word daarom eers aan die situasie (12) en aan die oorlewering (13) getoets. Dit kan natuurlik gebeur dat die teologiese teorie (9) en die nuwe praktyk (11) as gevolg van hierdie toetsing gewysig word.

Waarom Zerfass soveel pyle gebruik, kan nie verklaar word nie. ’n Moontlike verklaring is om die dringendheid van die teorie wat tot ’n nuwe praktyk moet lei, te beklemtoon.

1.6.2 Heitink se model

In die proses van teorievorming behoort die model van Heitink (1999:165) ook vermeld te word. Heitink (1999:165) druk die metodologie van praktiese teologie aan die hand van drie sirkels uit: die hermeneutiese sirkel (teorie), die empiriese sirkel (praktyk) en die strategiese of regulerende sirkel (modelle).

Figuur 1.3: Heitink se model



Bovermelde drie sirkels korrespondeer in ’n onlosmaaklike verhouding tot die verstaan van praktiese teologie. Vanuit die wisselwerking tussen die teorie en praktyk word na die strategiese sirkel beweeg. Nuwe praktykteorie moet derhalwe altyd geverifieer of weerspreek word deur die praktyk. Volgens Heitink (1999:152) is teorie binne die konteks van praktiese teologie altyd kritiese teorie en behoort die teorie derhalwe krities in te speel op die praktyk.

1.6.3 Browning se model

Don Browning (1991:Loc.179-182) is daarvan oortuig dat Christelike teologie deur en deur praktiese teologie is. Paul Tillich (Tillich 1951: 29) onderverdeel teologie in historiese, sistematiese en praktiese teologie. Browning is van oordeel dat hierdie onderverdeling van Tillich ’n teorie-na-praktyk-model verteenwoordig. Vir Browning is die historiese, sistematiese en praktiese teologie subspesialiteite van die groter dissipline wat hy fundamentele praktiese teologie noem. Daarom funksioneer teologie binne die vier subbewegings van beskrywende teologie; historiese teologie; sistematiese teologie en strategies-praktiese teologie (1991: Loc.190).

Browning se model stel voor dat vanaf die praktyk na teorie en terug na die praktyk beweeg word. Of soos hy dit stel: “...it goes from present theory-laden practice to a retrieval of normative theory-laden practice to the creation of more critically held theory-laden practices” (1991: Loc. 177-178).

Figuur 1.4: Browning se model

In die beredenering van sy model gee Browning aandag aan die verryking van die praktiese teologie deur die kontemporêre verskuiwing na praktiese filosofie. Dit is die tradisie van praktiese wysheid (*phronēsis*) of die praktiese rede wat met Aristoteles vereenselwig word (1991: Loc.102). Jesus het die word *phronēsis* al in die bergrede (Matt 7:24) gebruik. Daar verwys Hy juis na die wyse mense wat luister na sy boodskap en hul lewe daarvolgens inrig. Verder sluit Browning ook aan by die hermeneutiese teorie van Hans-Georg Gadamer en die kritiese teorie van Jurgen Habermas. Dit help weer die praktiese denkproses aan. Hy steun sterk op Gadamer se aanspraak dat daar belangrike analogieë is tussen die interpretasieproses, wat hy hermeneutiek noem, en Aristoteles se begrip van *phronesis* of die praktiese rede (1991: Loc. 226-227).Browning (1991: Loc.187) is van mening dat die praktiese denkproses die sentrum/middelpunt vorm van die menslike denke. Die teoretiese en tegniese denke is slegs abstrakte van die praktiese denke. So verstaan, is teorie altyd ingebed in die praktyk. Hierdie praktiese rede is altyd omring deur wêreldbeelde wat gegrond is op geloofsaannames. Die geloofsaannames word op hul beurt weer gedra deur metafore en narratiewe (Loc.236-239).

Die term *praktiese filosofie* verwys na ’n verbandhoudende groep filosofiese posisies wat die belangrikheid van praktiese wysheid (*phronēsis*), in teenstelling met teoretiese rede (*theoria*) of tegniese rede (*techne*), beklemtoon (Browning 1991: Loc.538). Die herontdekking van die praktiese filosofie wil dus die oorheersing van die teoretiese en tegniese rede bevraagteken (Browning 1991: Loc.541). Sodoende word die rol van die praktiese rede in die samelewing versterk. Hierdie nuwere tendense definieer praktiese teologie as kritiese refleksie oor die kerk se bediening aan die wêreld.

Ten spyte van al die belangstelling in die praktiese teologie, is die radikale implikasies van die verskuiwing na die praktiese filosofie nog nie volledig

verstaan in die bediening, teologie of teologiese opvoeding nie. Indien hierdie filosofiese verskuiwing ernstig opgeneem word, moet alle humanistiese studies, insluitend teologiese studies, deur en deur as prakties en histories erken word. Met hierdie verstaan word alle teologie dus praktiese teologie. So verstaan, word historiese, sistematiese, strategies-praktiese teologie, en wat Browning beskrywende teologie noem, alles momente in ’n meer inklusiewe fundamentele praktiese teologie (Browning 1991:Loc.564-566).

Die verskuiwing na praktiese filosofie beklemtoon nie net dialoog en gesprek nie, dit beïnvloed ook Browning se definisie van fundamentele praktiese teologie.

“I find it useful to think of fundamental practical theology as critical reflection on the church’s dialogue with Christian sources and other communities of experience and interpretation with the aim of guiding its action toward social and individual transformation” (Browning 1991:Loc.568-569).

Don Browning se aanbeveling is eintlik heel eenvoudig, maar verskil van verskeie ander voorstelle van die struktuur van die teologie. Dit open die struktuur van teologiese refleksie ongeag waar dit gebeur – op die kansel, in pastorale gesprek of op missionale gebied. “The present is largely a product of the past. The past lives in the present whether we realize it or not” (Browning 1991: Loc. 630-631).

1.6.4 Osmer se model

Volgens Osmer (2006:328-330) funksioneer die praktiese teologie aan die hand van vier take binne ’n hermeneutiese sirkel of spiraal:

- Beskrywend-empiriese taak: Wat gebeur? Inligting word ingesamel om bepaalde sosiale gebeure te verstaan.

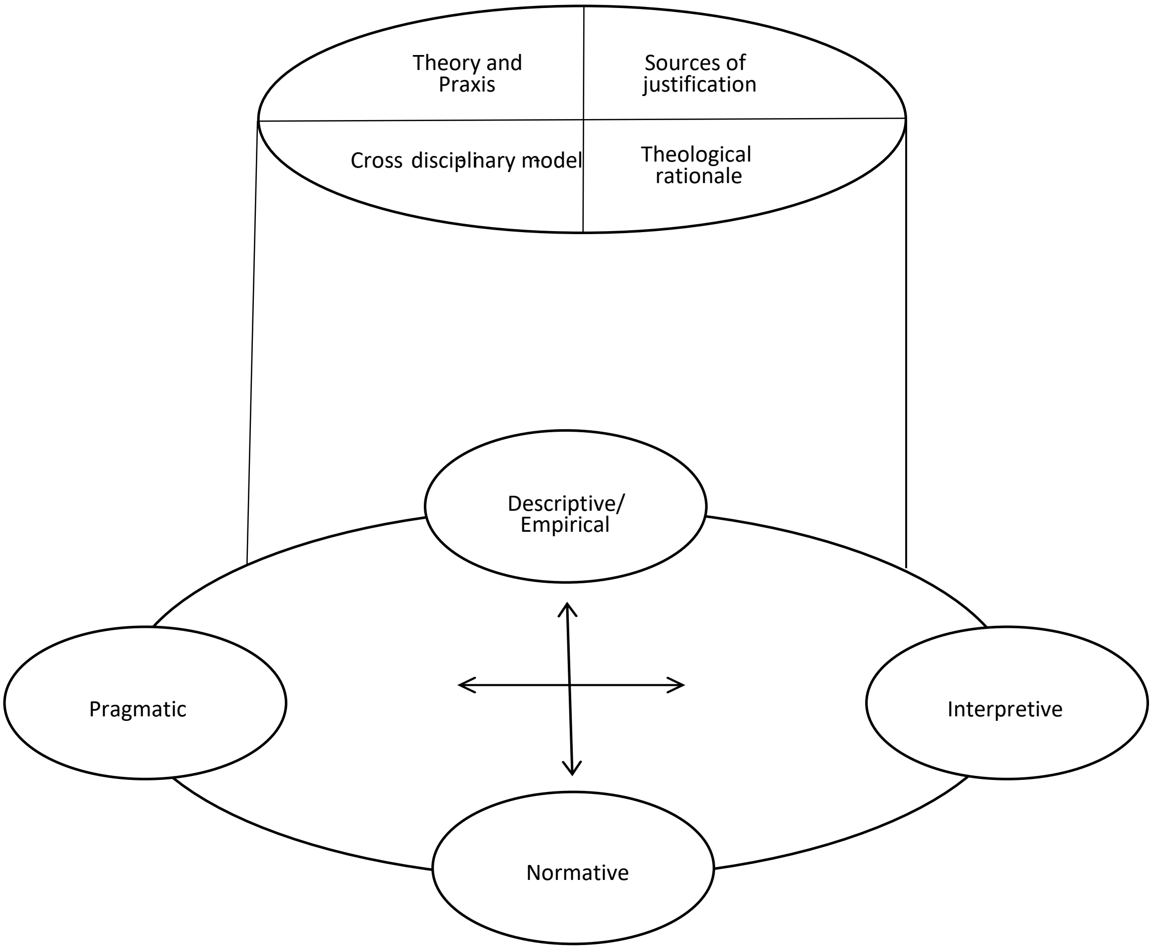
- Interpreterende taak: Waarom is dit besig om te gebeur? Dialoog word met sosiale wetenskappe gevoer om te verduidelik waarom sekere gebeure plaasvind.
- Normatiewe taak: Wat behoort te gebeur? Normatiewe vrae word gestel.
- Pragmatiese taak: Hoe gaan ons hierop reageer en dit toepas? Dit hou verband met aksieplanne en die verstaan van sekere reaksies binne elke situasie.

Osmer (2005:306) het verder vier meta-teoretiese punte geïdentifiseer waarmee die praktiese teoloog rekening moet hou:

- Die teorie-praktyk-verhouding: Maak op filosofie, sosiale teorie en/of teologie staat om besluite oor die praktyk te neem.
- Bronne van regverdiging: Die kriteria waarmee die praktiese teoloog die teologiese bronne beoordeel.
- Modelle van interdissiplinêre werk: Die taak om twee of meer dissiplines by die gesprek te betrek.
- Teologiese rasionaal: Die teologiese oortuigings waarmee die praktiese teoloog werk.

Osmer se model word aan die hand van die volgende skematiese voorstelling verduidelik (Osmer, 2005:306):

Figuur 1.5: Osmer se model



1.6 Waar pas gemeenteontwikkeling in?

Die term *gemeenteontwikkeling* omskryf die wese en funksionering van wat in die gemeente nagevors en beskryf word. Dit is ten diepste 'n bediening wat die voortgaande reformasie van die gemeente bevorder. Dit is 'n vernuwing wat op lang termyn voortduur (Nel 1994:i). Dit is 'n bediening waaroor baie mense opgewonde is, maar dit is 'n komplekse werklikheid. Nie almal sien daarvoor kans nie.

Dit is en bly ’n teologiese bediening. Daar sal in die navorsing gepoog word om die Bybelse vertrekpunte en leidinggewende beginsels te verstaan en na die praktyk terug te bring. Vandaar kan dit op die navorsingsprobleem toegepas word.

In hierdie verband behoort Don Browning se opmerking in ag geneem te word:

> “Simultaneous to the call for the rebirth of practical philosophy and return to communities of memory, there has developed a new inquiry known as congregational studies” (Browning 191: Loc.110-111).

1.7 Waar pas intensionele interimbediening in?

Loren Mead het in die laat 1960’s begin 1970’s begin met navorsing wat gelei het tot die geboorte van interimbediening. Hy word daarom beskou as die vader van brugwerk. Hy is deur sy kerk opdrag gegee om ’n studiegroep op die been te bring om navorsing te doen oor die agteruitgang van die kerk. Hulle het bevind dat gemeentes ’n onwilligheid en onvermoë het om by hul huidige konteks aan te pas. Hierdie navorsing het gelei tot die ontstaan van die Alban-instituut, waar hulle bevind het dat gemeentes begelei kan word tot gesonde groei. In die navorsing het drie sake na vore getree:

1. Daar moet gefokus word op die gemeente.
2. ’n Spesialis-fasiliteerder is nodig.
3. Die beste tyd is wanneer ’n gemeente vakant is.

Interimbediening behels die begeleiding van ’n gemeente om ten tyde van ’n predikantevakature afskeid te neem van die vorige bedieningstydperk, en om hulle vir die volgende tydperk voor te berei. Dit is ’n gespesialiseerde proses wat in die spesifieke gemeente deurgewerk moet word.

Intensionele interimbediening kan ’n bydrae lewer om die navorsingsprobleem op te los en ’n begeleidingsproses in gemeentes te ontwikkel.

1.8 Waar pas NLP in?

Gedurende die grootste gedeelte van die 20ste eeu het praktiese teoloë al die nuwe benadering van interdissiplinêre gesprek gebruik, en hul menswetenskappe in hul werk toegepas (Osmer 2006:330). Neuro-linguistiese programmering (NLP) val binne die groter raamwerk van die menswetenskappe.

Vanweë die bewese resultate van NLP in die toepassing en bestuur van gedragsverandering, sal die bydrae van NLP tot die praktiese teologie en meer spesifiek tot gemeenteontwikkeling en -begeleiding in die navorsing omskryf word.

Met die prakties-teologiese konteks as teoretiese basis, word nou daartoe oorgegaan om die navorsingsprobleem verder te ondersoek vanuit ’n gemeenteontwikkelingsperspektief.

HOOFSTUK 2

GEMEENTEONTWIKKELING: ’N TEOLOGIESE EN PRINSIPIËLE BEGRONDING

Die prakties-teologiese konteks is in Hoofstuk 1 begrond. In hierdie hoofstuk gaan aandag gegee word aan die konsep van gemeenteontwikkeling of, soos dit algemeen bekend is, gemeentebou. Hierdie hoofstuk is nie bedoel om ’n totale navorsing oor gemeentebou te wees nie. In beginsel wil dit net die basiese begronding van die konsep aanstip sodat dit uiteindelik in die bevinding op die navorsingsprobleem toegepas kan word.

1. Die konsep *gemeentebou*

1.1 ’n Breë oriëntering

Te Velde (1989:10), soos aangehaal deur Beukes (1995:808), is van mening dat die saak van die aanwysing oor gemeentebou reeds by die apostoliese vaders, die oud-Christelike kerk en die Hervormers Luther, Calvyn en Bucer voorgekom het. Die vak Gemeentebou het egter sy oorsprong in die periode 1870-1930 in die werke van Duitse teoloë soos JH Wichern en B Gutmann. Gemeentebou is ten tyde van die leegloop van die Duitse Stadskerk, as gevolg van die industriële ontwikkeling, aangewend as krisisbesinning met die oog op die herwinning van lidmate. Nel (1994:9) verwys na Te Velde wat sê dat die begrip sedert die 1930’s in Nederland ’n rol begin speel het “in die beweging van die herstel van die Hervormde Kerk”. Hierdie beweging was gerig op en het besin oor die bediening van die lidmate soos ingelei deur H Kraemer (Nel 2015:24). Te Velde (1992:19) voeg hierby ook nog die toenemende pluraliteit en die noodsaaklike missionale gerigtheid op die samelewing. Woorde wat gevolglik inslag gevind het in Duits en Hollands is onderskeidelik *Gemeindeaufbau* en *gemeenteopbouw* (Nel 1994:9).

In 1970 het Malan Nel die eerste lesing in gemeentebou gelewer, en Bybelkor het begin om lidmate toe te rus vir hul dienswerk in die wêreld. Opgrond van hierdie baanbrekerswerk van Malan Nel en die ondervinding wat hy in Suid-Afrika van die kerk het, word hierdie hoofstuk hoofsaaklik begrond vanuit sy gepubliseerde werke (1994 en 2015) en ongepubliseerde lesingaantekeninge in verband met gemeenteontwikkeling.

Sedert 1982 word hierdie vak deur feitlik alle erkende departemente van Praktiese Teologie in Nederland, Duitsland, Amerika en Suid-Afrika gedoseer. In die Nederduitsch Hervormde Kerk van Afrika word gemeentebou sedert 1985 as deel van die vak Praktiese Teologie in die Fakulteit Teologie aan die Universiteit van Pretoria gedoseer. Die term *gemeentebou* in sy huidige verstaan is meer as ’n eeu oud (Nel 2015:23). In sy nuwe boek, *Identity driven churches*, wat in 2015 verskyn het, is Nel (2015:27) van mening dat daar eerder van *gemeenteontwikkeling* as van *gemeentebou* gepraat word. *Gemeentebou* het sedertdien populêr begin word. Die gevaar met iets wat populêr raak, is dat dit onwetenskaplik en kritiekloos nagevolg en ontwikkel word. Die konsep en die bediening was dus deurentyd ’n blootgestelde konsep en bediening. Die reaksies ten opsigte van gemeentebou kan soos volg saamgevat word:

- ’n Totale verwerping van die konsep omdat dit verandering impliseer en bots met die tradisionele beskouing en funksionering van kerkwees (status quo);

- agterdog omdat gemeen word dat dit iets vreemd en nuut is;

- ’n grype daarna, veral deur die sogenaamde nuwigheidsjagters; of

- ’n post-kritiese ingesteldheid van ’n gelukkig al groter wordende groep wat op verantwoordelike wyse meedink en meewerk.

1.2 Wortels van gemeentebou

Die wortels van gemeentebou word in die Bybel gevind. In sowel die Ou Testament as die Nuwe Testament funksioneer die saak van gemeentebou sterk deur die sogenaamde boumetafoor.

1.2.1 Ou Testament

In die Ou Testament figureer daar bykans 390 gevalle van die stam van die werkwoord *om te bou* (*banah*) – in die meeste van hierdie gevalle as beeldspraak om aan God se heilshandelinge en die negatiewe sy daarvan uitdrukking te gee (Nel 2015:13). So lê Jeremia 1:10; 12:14-17; 18:7-10; 31:4, 28, 31; 42:10; en 45:2-5 byvoorbeeld klem op die bouwerk as beeld van God se heilswerk en oordeel, terwyl Amos 5:11; 9:11-12; en 12:10-13 die bouwerk as simbool van God se heilshandeling met sy volk tipeer.

Die “boumetafoor” het dus te doen met ’n teologiese saak, naamlik dat die Here God aan die werk is en dat dit nie ’n humanistiese aangeleentheid is nie. Beukes (1995:807) stel dat dit veral die profete Amos, Jeremia en Esegiël is wat sterk fokus op die Messias wat in die volheid van die tyd die werklike herstellende bouwerk aan die tempel (die volk van God) sou doen. Sagaria 4:6 beklemtoon die feit dat dit nie deur die krag van mense nie, maar slegs deur die krag van die Heilige Gees moontlik sal wees dat die verbondsvolk in staat gestel word om hul roeping te vervul. Jeremia dui

enkele teologiese faktore van die opbougedagte aan wat van wesenlike belang is in gemeentebou. Kortliks kan dit soos volg gemeld word:

- God self bewerk die redding van sy volk (Jer 12:14-17; 18:7-10; 24:6; 31:4, 28: 33:6-7: 42-10: en 45:5). Hy is die soewereine God wat opbou en plant of uitruk en afbreek.

- ’n Eskatologiese vertrekpunt (Jer 24:6-7; 30:20, 22; 31:3-9, 31-34; 33:7-9; en 42:10). Die beeld hou meermale sterk verband met die belofte van terugkeer uit ballingskap, maar dit gaan veral om die heil wat God beloof aan die volk met wie Hy sy nuwe verbond sal sluit.

- ’n Messiaanse vertrekpunt (Am 9:11, 13; Jer 33:7-9, 14, 15, 17, 21). God gaan ’n koning uit die geslag van Dawid skenk wat gaan bou, reg laat geskied, die lot van sy volk verander en medelye met hulle betoon.

- ’n Universele en missionale verstaan (Jer 12: 14-17; 18:7-10; en Eseg 36). Heidene wat hulle tot Jahwe bekeer, word ingebou in die volk van God. Die hele opbou van die volk geskied te alle tye primêr tot eer en verheerliking van God: Israel wat opgebou word, word opgebou om lig vir die nasies te wees sodat diegene wat hulle via Israel tot God bekeer, deel word van die volk van God tot eer van God. Die boubegrip in die Ou Testament in sy missionale gerigtheid, verwys na daardie aktiwiteit waardeur die wêreld volgens die wil van God herstel of herskep word, en wanneer Israel nie hieraan dienswillig is nie, word hulle afgebreek en uitgeruk.

- Die gebruik van instrumente in die bouwerksaamheid. God bou en breek af deur die prediking van sy gestuurdes.

1.2.2 Nuwe Testament

In die Nuwe Testament is dit veral in die briewe dat die woord en die begrip *bou* ’n belangrike plek inneem. Paulus gebruik die opboubegrip die meeste. God Drie-enig is die Een wat bou. Hy bou vir Hom ’n gemeente onder wie Hy woon en deur wie Hy werk. Verskeie kere word van die gemeente van Christus (gemeenskap van gelowiges) gepraat as bouwerk, ’n gebou, ’n huis of ’n tempel (1 Kor 3 en Ef 2). Die gemeente is in die Pauliniese literatuur ook die akker van God, die gebou van God, die tempel van God. Dit sluit dus baie nou aan by die Ou-Testamentiese Messiaanse konsep. Opvallend is dat ons ook in die Nuwe Testament sien dat God mense vir hierdie bouwerk gebruik. Christus is die Hoof van die liggaam, en dit hou onder andere in dat Hy die liggaam regeer maar ook die groeikrag skenk sodat die hele liggaam na Hom toe groei (Ef 4). Die liggaam word onderling aan mekaar gehou deur die onderlinge diens(baarheid) en die opleiding deur die “gewrigte”, oftewel die besondere dienste (ampte) wat die karakter dra van bekwaammaking en gereedmaking van gelowiges vir hul dienswerk (Ef 4:12). Die naamwoord dui op die fasilitering van gegewe werklikhede, naamlik dat God sy mense met gawes toerus en dat Hy ook besondere dienste gee om diegene met gawes te fasiliteer om hul roeping tot diens en verheerliking van God uit te leef en te gehoorsaam. So bou die liggaam homself ook op. Die gelowiges (dié wat toegerus word en die toerusters) word opgeroep om op die fondament, Jesus Christus, te bou (1 Kor 3:11; en Ef 2:10) en om mekaar onderling op te bou (Ef 4:16, 29; 1 Tess 5:11; Rom 14:19; 15:2; en Jud 1:20). Nel (2015:18) is van mening dat die bouwerk waaraan al die gelowiges deelneem, daarin bestaan dat –

- gelowiges mekaar onderling bemoedig;
- gelowiges mekaar onderling met wysheid vermaan en waarsku;
- gelowiges geduld met mekaar beoefen;

- gelowiges mekaar liefhet;
- gelowiges in liefde met mekaar die waarheid praat;
- gelowiges saam groei tot meer kennis van die Seun van God; en
- gelowiges saam, in eenheid verbonde, groei en dien – veral in die kommunikering van die evangelie deur Woord en daad.

Beukes (1995:808) haal Ridderbos (1973:496) aan wat gesê het dat hierdie bouwerk primêr gerig is op die begeleiding van die gemeente om te wees wat dit reeds in Christus is. Meer hieroor wanneer oor die doel van gemeentebou nagedink word.

1.3 Oriëntering

Nel (1995:859) maak die volgende twee belangrike uitsprake:

- Gemeentebou is nie ‘n simplistiese saak nie.
- Die bestaan van die kerk is nie ’n terloopse werklikheid nie.

In gemeentebou gaan dit ten diepste om die wese, doel en funksionering van die gemeente (ekklesiologiese oriëntering). Die gemeente as verskyningsvorm van die kerk op ’n aangewese plek, vind sy bestaansgrond in die wil van die drie-enige God (Trinitariese oorsprong en oriëntering), wat deur sy gemeente uitdrukking gee aan sy heerskappy oor en in die lewens van mense. Albei hierdie oriënteringspunte is vir die verstaan van gemeentebou van uiterste belang. Gemeentebou as bediening raak die opbou van die gemeente, wat God die Vader op grond van die versoeningswerk van Christus Jesus en deur die Heilige Gees tot stand gebring het (Nel 1994:15).

1.4 Verstaan die konsep

Nel maak die volgende stellings oor die konsep en die bediening *gemeentebou*:

> "Gemeentebou mag baie dinge wees, maar dit is nie simplisties nie. Wie nie gewillig is om sy blik tot 'n teologiese, empiriese en komprehensief sistemiese benadering te verruim nie, moet liewer nie by gemeentebou betrokke raak of dit wat hy/sy doen, gemeentebou noem nie. Die bediening is te krities vir die hervorming van die gemeente om dit, oor die kort termyn, in 'n simplistiese vernuwingsoeke te laat ontaard en opgaan. Wie tot hierdie voortdurende verruiming gewillig is, sal bydra tot die gemeente se ontwikkeling. Vir hierdie doel sal die drie liefdes, wat groei bevorder, daartoe meewerk: liefde vir God aan wie die gemeente sy ontstaan en voortbestaan te danke het; liefde vir die gemeente as mense van God, geroep tot diens aan God, mekaar en die wêreld; en derdens liefde vir die wêreld vir wie God sy Seun gegee het en in belang van wie se heil (omvattende heelwording) Hy die gemeente geskep het… Dit is bewussynverruiming: teologies, ekklesiologies, sosiologies, kosmologies en ekologies. So verstaan, word 'n komprehensiewe sistematiese beskouing van gemeentebou ontwikkel" (1995:859).

1.4.1 'n Konsep van vernuwing (reformasie)

Wanneer die konsep *vernuwing* ter sprake kom, behoort daaronder nie verstaan te word die laslappiewerk van mense wat gedryf word deur tydelike emosies, insigte en/of voorkeure nie. Daar is al 'n verskeidenheid van terme gebruik om vernuwing in gemeentes mee te omskryf, byvoorbeeld *vernuwing*; *reformasie*; *herlewing*; *revitalisasie*; *re-aktivering* (Nel 2015:50). In die Reformatoriese teologie behoort daar te alle tye 'n sensitiwiteit te wees vir sowel die werklikhede soos deur die geloof bely (teologiese werklikhede) as die werklikhede wat deur navorsing blootgelê is (empiriese werklikhede). Die Godgewilde behoefte aan vernuwing word beklemtoon deur voordurend te vra: *Hoe kan ons bely wat ons bely en leef soos ons leef?* Hierdie vraag beklemtoon die gaping tussen die "alreeds en

die nog nie” – die spanning van gelowige wees in die wêreld sonder om ván die wêreld te wees. Daar word ook gepraat van die gedefinieerde en empiriese subjek (Nel 2015:52). Vernuwing – soos dit in gemeentebou verstaan word – het dus te doen met die vernouing van die kloof en die bereikbaarmaking van die gedefinieerde subjek, naamlik die gegewe soos die gelowige reeds daar uitsien in sy/haar bestaan in Christus.

Vernuwing is dus die Geesbeheerde proses waardeur die Christusvolgelinge begelei word om nie alleen insig te kry in die ware identiteit van gelowige wees nie, maar om ook die nuwe lewe te leef waartoe hy/sy in Christus geroep is. Hierdie “in wording wees” – die gerigtheidskarakter van gemeentebou – staan dus direk teenoor en grens dit af van alle restoratiewe en bewaringsaksies van mense en vergaderings (Nel 1994:12).

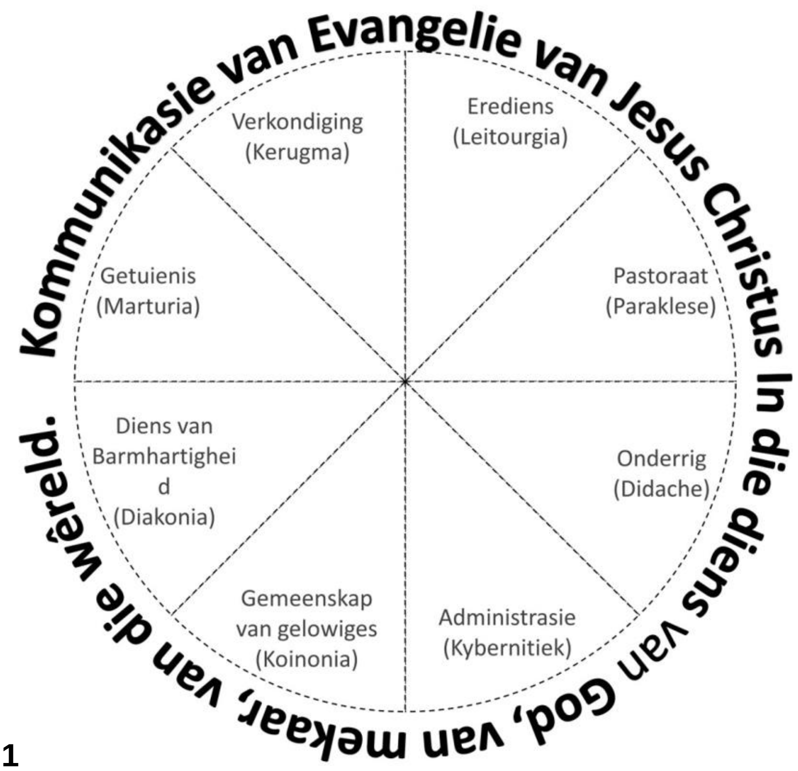
Die kerk as versameling van gelowige volgelinge van Jesus Christus, met al hul gebreke en tekortkominge, is in ’n liminale tyd en ook die voertuig waarmee Hy na die wêreld (diegene buite die geloofsgemeenskap) uitreik. Nie alleen die gelowiges is in ’n voordurende proses van “word wat jy reeds in Christus is” nie. Elkeen van hulle afsonderlik en gesamentlik word geroep om missionaal te wees. Dit is om God se fokuspunt, die wêreld, voor oë te hou en diensbaar te wees aan die indikatief *voor My sal elke knie buig, en elke tong sal bely dat Ek God is* (Rom 14:11). Kerkwees, so verstaan, is om in pas te wees met Hom wat besig is om ook deur die gemeente alles nuut te maak.

1.4.2 ’n Konsep van integrering en koördinering van bedieninge

Die plaaslike gemeente word net deur God opgebou (Nel 2015:25). Hy bou deur die diens van mense. Hierdie bouwerk het die selfstandige, geestelike, dienswillige funksionering van elke gelowige afsonderlik en

gesamentlik in die oog. Die oorkoepelende doel is die bekendmaking van God. Die kerk is nie ’n doel op sigself nie. In baie gemeentes vind bediening plaas sodat iets aan, vir en met die gemeente gedoen word. Dikwels is hierdie bedieninge liefhebbery-bedieninge deurdat slegs dít gedoen word waarvan mense hou. Soms word volstaan met ’n optelsom/aftreksom/gemenedeler-benadering deurdat sekere bedieninge meer en ander minder belangrik geag word.

As ’n mens van die standpunt uitgaan dat die Here God lief is vir sy wêreld (waarvan die kerk deel is), en aanvaar dat die Here met hulle wat aan Hom behoort en vir wie Hy lief is op (wordings)weg is, dan is elkeen van die bedieninge van essensiële belang omdat dit die wyse is waarop die Here Syne versorg en wil versorg (Nel 2015:19). Om hierdie rede behoort daar nie gepeuter te word met die “dieët” nie. Al die bedieninge saam is toegespits op diens(baarheid), ’n sinvolle eenheid, die opbou van die gemeente en die uitbreiding en koms van God se koninkryk op aarde tot eer en verheerliking van sy Naam. Nel maak ’n grafiese voorstelling en pleit dat gemeentebou gesien, verstaan en toegepas behoort te word as die koördinering en intregering van al agt bedieninge in diens van die kommunikering van die evangelie van Jesus Christus, in diens van God, van mekaar en van die wêreld (1994:96).



Figuur 2.1

1.4.3 ’n Konsep van ’n langtermynbediening

Een van die besware teen die ontwikkeling van ’n missionale plaaslike gemeente is die feit dat hierdie verandering by wyse van ’n proses (wat manipulerend kan wees) plaasvind. Daarom vereis die hele proses ’n fyn balans (Nel 2015:79). Die gemeente se Godgegewe roeping en identiteit, as mense in wie die Heilige Gees woon en werk, verander die hele proses. Filippense 1:1-10 met spesifieke verwysing na vers 6 verduidelik juis dat gemeentebou nie kortpaaie ken nie. Gemeentebou sentreer juis nie rondom ’n klompie voorstelle en tegnieke wat, as dit toegepas word, jou ’n klinkklaar-opgeboude gemeente gee nie. Hierdie opbouwerk (gemeenteontwikkeling) is geduldige werk en vra vir hoop op God (Nel 2015:81). Elkeen wat daaraan deelneem, kan in die geloof weet en rus dat dit God behaag wanneer lidmate as diensknegte van die Here, gelei deur die Heilige Gees, mekaar in liefde versorg, leer en voorgaan. Dit is en sal solank as wat ons die Here se belofte as waar aanvaar, sy wil wees om

vernuwend en herskeppend met sy skepping besig te wees en te bly totdat Hy weer kom – totdat Hy sal voltooi waarmee Hy begin het en volmaaktheid verleen aan elke bediening. God is altyd aan die werk. Daarom gebeur hierdie reformasie nie oornag nie. Ons kan veral let op Guder se verstaan van die reformasiekonsep wat die titel van sy werk in 2000 is: *The continuing conversation of the church* (Nel 2015:50).

1.4.4 ’n Konsep van afhanklikheid van God

Dit wat ten grondslag lê van die stelling dat gemeentebou ’n konsep van afhanklikheid van God is, is die bevestiging dat God die handelende persoon is! Afhanklikheid van God vra spiritualiteitsvrae na die gelowige se lewe voor en met God:

- In watter mate is die geloofsgemeenskap in hul gemeentelike lewe met die lewende God besig?
- In watter mate lewe die geloofsgemeenskap bewustelik in God se genadige teenwoordigheid in hul eie en ander se lewens?

’n Mens moet dan ook dadelik besef dat hierdie *lewe met God* (*coram Deo*), *’n “Saak” is wat jou uiteraard nie toelaat om ’n greep van jou eie daarop te kry nie* (Nel 1995:76). ’n Mens kan nie die lewe met God formaliseer en institusionaliseer nie en ook nie in kanne en kruike eenkant sit en God laat inpas/inval by ons stelsel en reëlings nie – “die toets hier is of ons bewus kan bly daarvan dat ons met die gans Andere besig is en of ons die spanning en afhanklikheid wat daarmee saamgaan, kan uithou… Ons sal moet gewoond raak daaraan dat ’n bepaalde soort onsekerheid en huiwering deel is van die lewe met God. Hierdie *coram Deo*-houding van afhanklikheid is die basiese spiritualiteitshouding wat instrumenteel is vir die vorming van die mees wenslike Christelike waardes en norme” (Bester 2015:59). Van die waardes wat hier van belang is, is byvoorbeeld ootmoed

(nederigheid), verwondering (dankbaarheid), opregtheid (egtheid, kongruensie, deursigtigheid), onderdanigheid (leerbaarheid) en inskiklikheid.

1.4.5 ’n Konsep van identiteitsvinding

Die missionale gesprek wat tans in die kerk aan die gang is, handel oor die ware identiteit van die kerk. Nel (2015:25) stel dit só: “Building up a missional local church, cultivating missional churches is about *being*, the real *essence* and *life* of the church – a movement of and in life.” Die opbou van die plaaslike gemeente vind nie plaas as God dit nie laat gebeur nie. Daarom ontstaan die vraag: Wie word opgebou? Zscheile (soos aangehaal in Nel 2015:25) stel dit goed: “At the heart of the missional church conversation lies the challenge: to recover and deepen the church’s Christian identity in a post-Christendom world in light of the triune God’s mission in all creation.”

Die sentrale tema in die Efesiërbrief is die heilshandeling van God met sy kerk. “Die Vader, Seun, en Heilge Gees is skeppend (tot stand bringend), heiligend (sy eie makend), vernuwend, opbouend en uitbreidend met die kerk besig… die kerk is omdat God in Christus Jesus deur die Heilige Gees vir Homself ’n gemeente van uitverkornes vergader, beskerm en onderhou. En die kerk word al meer wat hy moet wees omdat die drie-enige God sy opbou wil en gebied” (Nel 1994:19). Die kerk se identiteit lê dus in die deelname aan die drie-enige God se missie in die wêreld. Dit beteken God se missie het ’n kerk. En nie andersom nie (Nel 2015:26).

Hierdie identiteit behoort nie verindividualiseer te word nie. Dit is eerder ons korporatiewe identiteit op grond van Jesus Christus se soendood en opstanding. Wie opgewonde is oor sy/haar God-gegewe en God-bewerkte roeping, doen en streef daarna om die wil van God te gehoorsaam

(imperatief). Die gegewe feit van my identiteit as kind van God (indikatief: vrygespreek en in diens van God en medemens) dien as die dryfkrag om die onvoltooide taak (imperatief: om steeds te word wat ek in Christus is) in afhanklikheid van God (gebedsafhanklikheid), gedryf deur sy liefde, in dankbaarheid teenoor die Here, aan te pak, wat my steeds in die volle waarheid wil lei en in alle opsigte na Hom toe wil laat groei. Wanneer die imperatief op grond van die indikatief verkondig word, fokus die luisteraar wat sy identiteit in Christus ontdek het nie meer op hom-/haarself nie.

Die vraag na die identiteit van die kerk raak haar bestaansdoel. Dit is voor die hand liggend dat wanneer die kerk haar bestaansdoel verstaan en formuleer, daar ook 'n roeping geformuleer kan word. Hierdie roeping maak weer nuwe energie in die gemeente los.

1.5 Definisie

Nel gee die volgende definisie van gemeenteontwikkeling:

Gemeentebou/-ontwikkeling is die bediening waarbinne die gemeente opgelei en begelei word om –

- sy eie wese en bestaansdoel te verstaan;
- self, as gemotiveerde gemeente, sy eie funksionering te evalueer, doelwitte vir sy doelgerigte funksievervulling te formuleer en op beplande wyse te bereik; en
- self, soos nodig, op voortgaande basis strukture, wat die heilshandeling van die drie-enige God in kerk en wêreld dien, vir die gemeentefunksionering te ontwikkel (1994:14).

Beukes (1995:817) gee ook ’n beskrywing van gemeentebou na aanleiding van die gemeenteboumodel wat ontwerp is vir gebruik in die Nederduitsch Hervormde kerk van Afrika. Hy omskryf gemeentebou soos volg:

- “’n kerklike aktiwiteit om deur middel van die bestaande kommunikatiewe geloofshandelinge die gemeente te lei om te funksioneer ooreenkomstig sy wese tot eer van God, tot opbou van die gemeente en tot uitbreiding van God se koninkryk in die wêreld.”

Verder voeg hy by:

- “Hierdie werk word gegrond op die Bybel, die belydenisskrifte en die bestaande kerklike bepalings. Die bestaande word gekoördineer, beter beplan, geïntensiveer en waar nodig, teruggelei om te wees soos God dit wil hê. Die inhoud bly steeds dieselfde, en al wat verander, is die metode en die feit dat bestuursbeginsels benut word” (1995:817).

Gibbs waarsku teen hierdie *patterns of renewal* as hy verwys na die sogenaamde *black holes* van *preservationism* en *restorationism* (1993:94-100).

Vir die doeleindes van hierdie navorsing word gekies vir Nel se definisie en vir die daaruit voortvloeiende ontwikkelingswerk.

2 Teologiese perspektiewe

2.1. Kommunikering van die evangelie

In die betrokke-wees in die wêreld lê Jesus se navolgers (kerk) hulle daarop toe om sy dienskneggestalte na te leef en na te streef tot eer en

verheerliking van God die Vader. Beukes en Nel stel dit dat die doel van die kerk beskryf kan word as om tot eer van God te leef deur die kommunikering van die evangelie van Jesus Christus in diens van God, van mekaar en van die wêreld deur middel van die kerugma, die *didache*, die diakonia en die koinonia.

2.1.1 Bestaansdoel en missie van die kerk

Vir baie jare was die kerk in beheer van die wêreld. Maar dit het vir altyd verander met die verskuiwing vanaf die Christendom-paradigma na die post-Christendom. Namate die visie wat God vir sy kerk het ontdek word (via prediking, gebed, kategese en al die ander verkondigingstaltes en toerustingsgeleenthede), formuleer so ’n geloofsgemeenskap sy eie identiteit, roeping en spiritualiteit. Armstrong (1979:17) beskryf hierdie proses as *sharing the dream*, en het ’n model ontwikkel bekend as PROOF (*Probing Responsibly Our Own Faith*). Malan Nel het dit in Afrikaans vertaal en bekendgestel as *Getroue Getuies*. Wanneer die kerk van Jesus Christus ’n ander visie vertroetel as die visie wat God deur sy Woord (vleesgeworde en geskrewe Woord) aan sy kerk voorhou, is die kerk nie net ongehoorsaam aan sy formeerder nie, maar skend hy sy Godgewilde identiteit. Daarbenewens werk so ’n kerk mee aan die verwaring wat wêreldwyd bestaan ten opsigte van kerkbegrip en sien ’n mens duidelik hoedat hierdie verwarring manifesteer in die sovele selfgesentreerde kerkmodelle, waarvan die volkskerklike praktyk maar een is! Gibbs (1993) behandel juis in sy boek *Winning them back* hierdie en aanverwante sake en oorsake wat deur die eeue heen aanleiding gegee het tot die probleem wat hy nominaliteit noem.

Wanneer veral tekste soos Jesaja 49:6, Matteus 28: 19-21 en Handellinge 1:8 bestudeer word (daar is natuurlik nog vele meer), word dit duidelik dat die Here God mense (die kerk) gebruik om ’n bepaalde doel met sy wêreld

te bereik. Die kerk is in die wêreld vir die evangelie van Jesus Christus. Gemeenteontwikkeling as bediening en die gemeente as sodanig is dus nooit ’n doel op sigself nie. Die krisisvraag is hoe die gemeente in ’n gegewe situasie die Here en Verlosser van die gemeente op die mees effektiewe wyse verteenwoordig en dien. Die Here van die gemeente word by uitstek gedien wanneer Hy bekendgemaak, geloof en geprys word omdat aan Hom alle mag gegee is in die hemel en op aarde en omdat Hy alleen regeer tot in ewigheid. Die eerste lens waardeur God na die gemeente kyk, is die lens wat die gemeente se diensbaarheid aan die kommunikering van die evangelie onder die vergrootglas plaas.

Identiteitsvinding – synde die begeleiding te wees van die gemeente om tot insig te kom ten opsigte van hul oorsprong en God se wil met hulle – lei tot formulering van ’n missie of taak van die kerk en daarom ook van die spesifieke gemeente op ’n bepaalde plek en tyd in die geskiedenis. Getz(2003:30) beskryf hierdie proses met die gedagte van *Biblical renewal*, en dan sê hy dat dit “the essence of Christianity, the ultimate purpose of the church” is. So verstaan, is die identiteitsvinding ’n voorduurende proses wat kerkbegrip voorafgaan en laasgenoemde altyd weer kontroleer in terme van die visie en roeping wat God vir die spesifieke gemeente het.

2.1.2 Om kerk te wees in perspektief van die koninkryk van God

Teoloë wêreldwyd is dit eens dat die kerk ter wille van die Een deur Wie dit tot stand gekom het, bestaan. In alles wat so ’n kerk en daarom ook die gemeentes van die kerk bedink, praat en doen, behoort dit in die eerste plek te gaan om die verheerliking van die drie-enige God en die bekendmaking van die waarheid dat Hy die enigste ware God in hemel en op aarde is.

In die tyd van die *Corpus Christianum* was hierdie beskrywing minder gekompliseerd. Gevolglik weerspieël die samelewing min of niks van die regering van God (die koninkryk). Dit vergroot daarom die verantwoordelikheid en taak van die kerk om teken van die koninkryk te wees. Hierdie "teken-van-die-koninkryk-wees" behels dat die kerk daarop ingestel behoort te wees om mense te help en te begelei om die koningskap en regering van God Drie-enig te ken, te aanvaar, te gehoorsaam en Hom uit dankbaarheid te dien. Wanneer Christus Jesus onder leiding van die Heilige Gees nagevolg word, word die koningskap van God ernstig geneem. In navolging van Christus, uit dankbaarheid vir die verlossing uit genade alleen, is die gemeente 'n gemeente van die koninkryk: 'n ryk waar geregtigheid en vrede heers.

Volgens Nel (1994:21) is "gemeente-wees in die perspektief van die Koninkryk geen vanselfsprekende waarheid in die empiriese gemeente nie. Asof vanself bekruip 'n beheptheid van die gemeente met homself hom dikwels. Die gemeente word dan die grootheid waarom dit gaan. In gemeentebou moet die gemeente voortdurend daaraan herhinner word dat die kerk ten dienste van die Koninkryk bestaan… God kom steeds pratend (deur sy Woord) na die gemeente en deur die gemeente na die wêreld. Van die begin af skakel God mense in by sy koms na die mense in die wêreld" (1994:22-28).

Oor die konsep *koninkryk van God* het daar al baie werke verskyn. Die werke van veral Snyder en Dulles bied insiggewende leesstof in dié verband. Sonder om te veralgemeen, meen ek dat watter model van die koninkryk van God ook al ter sprake kom en watter spanningslyn (*tension points*), ook al belig/beklemtoon word, dit ten diepste daarom gaan dat die koninkryk van God uitdrukking gee aan en te doen het met die teenwoordigheid en heerskappy van Jesus Christus as Koning in sy wêreld (hemel op aarde). Elke model sê iets anders oor die aard van die redding, die *missio Dei* en dissipelskap, en beïnvloed sowel die wêreld as die kerk

elkeen op sy eie manier. In gemeentebou gaan dit daarom om die gemeente/kerk (hulle wat aan die Here behoort) te begelei om so te wees en so te leef dat die Naam van God verheerlik word. Kerkwees in die perspektief van die koninkryk van God gaan dus ten diepste daarom dat die kerk in sy bestaan uitdrukking sal gee aan en ten dienste sal wees van die waarheid dat Jesus Christus regeer en tot in alle ewigheid teenwoordig is en sal wees.

2.1.3 Die gemeente: Kommunikasiesisteem en -sentrum

Die gemeente as sigbare verskyningsvorm van die kerk van Jesus Christus op ’n gegewe plek en sodoende korrekte gestaltegewing van die koninkryk van God op aarde, kom tot stand vanweë God se skeppingsmag deur sy Woord en Gees. Vir Frost (2009:28) is die kerk: “… not a building or an organization. It is an organic collective of believers, centered on Jesus and sent out into the world to serve others in his Name.” God roep uit alle volke vir Hom ’n volk tesaam, en Hy gaan daarmee voort solank Hy wil. God kom steeds pratend deur sy Woord en Gees na die gemeente en deur hulle na die wêreld. Deur sy Woord en Gees skep God as’t ware vir Hom ’n uitsaaistasie waardeur Hy uitsaai na die wêreld, met die oog op die verandering (bekering) van die wêreld (waarvan die kerk deel is). Hierdie verandering het ten doel dat die koningskap van Jesus Christus erken, aanvaar en eerbiedig sal word. Vir solank as wat die kerk en elke gemeente hierdie opdrag gehoorsaam en diensbaar bly, sal hierdie Godgewilde en deur-God-in-aansien-geroepe taak, die identiteit van die kerk, sy relevansie en doelvervulling behou.

2.1.4 Die gemeente in perspektief van die *missio Dei*

Bosch sê dat Karel Barth se missionêre denke ’n hoogtepunt bereik het by die Willingen-konferensie in 1952 waartydens nie na die term *mission Dei*

verwys is nie, maar die idéé is wel op die tafel geplaas. "Mission was understood as being derived from the very nature of God. It (is) thus put in the context of the doctrine of the Trinity, not the ecclesiology or soteriology" (1991:390). Later is by die klassieke dogma oor die *missio Dei* die gedagte bygevoeg: "Father, Son, and Holy Spirit sending the church into the world" (1991:390).

Bosch (1991:390) haal AM Aagaard aan wat gesê het: "Mission is thereby seen as a movement from God to the world; the church is viewed as an instrument for that mission".

Hierdie oortuiging kom met redelike reëlmaat voor by die literatuur wat geraadpleeg is. Daarom dat 'n mens, as jy oor die oorsprong, identiteit en missie van die kerk praat, nooit uit die oog moet verloor nie dat die kerk missionaal bepaald en missionaal gerig is nie. AM Aagaard (soos aangehaal deur Bosch) sê verder. "There is church because there is mission, not vice versa" (1991:390). Bosch vul op sy beurt aan deur te sê: "The Missio Dei is God's activity, which embraces both the church and the world, and in which the church may be privileged to participate" (1991:391). Bosch is van mening: "Mission has its origin in the heart of God. God is a fountain of sending love. This is the deepest source of mission. It is impossible to penetrate deeper still; there is mission because God loves people" (1991:168, 392). Nel (1994:28) sê dan ook verder dat die gemeente net om een rede bestaan, naamlik "omdat God nog altyd verlossend met die wêreld besig is… Die gemeente wat deur die *missio Dei* tot stand gekom het, moet in alles wat hy is, sê en doen missionaal gerig wees". Burger (2017:26-27) is van mening dat 'n pre-okkupasie met God (los van ons laste) soms misplaas kan wees. As ons regtig sy hart verstaan, sal ons weet dat Hy ons soms wegstuur juis na ander mense toe". Die vertelling in Lukas 10 met betrekking tot die 72 uitgestuurdes is 'n verdere sprekende voorbeeld hiervan. Kyk ons na Skrifgedeeltes soos Genesis 18:1-15, Matteus 25:31-45 en Hebreërs 13:1-3, doen die suggestie hom voor dat 'n

ontmoeting met ’n vreemdeling ’n nuwe ontmoeting met God kan wees. Getz meen in dié verband dat die kerk as lewende organisme en as instrument in God se hande nooit mag toelaat dat *nonabsolutes become absolutes* nie. Nooit mag toegelaat word dat *ways of doing things* normatief word nie, want dan sluit die kerk homself op en word die kerk vasgehou en vasgevang in vorme en patrone (2003:153-164, 259-270).

Nel vat die essensie hiervan raak as hy sê: “Egte gemeenskap met Christus en deur Hom en die Gees met mekaar, roep altyd weer na dié wat nog nie in gemeenskap met Hom en met die gemeentelike ‘ons’ leef nie” (1994:32). Hieruit is dit duidelik dat die handhawing en balans van die twee pole van bewaring en vermeerdering konstituerend is van ’n gemeente (*missio ecclesiae*) in diens van die *missio Dei*. “Om Christen te wees en om gemeente van Christus te wees, is per definisie om gestuurde te wees” (Nel 1994:33). Callahan beklemtoon hierdie gedagte met een van sy treffende uitsprake, naamlik: “The day of the churched culture is over. The day of the mission field has come” (1990:13). Hy vervolg met die volgende: “The church is called to mission for the integrity of mission, not for the sake of church growth. We are called to share the kingdom, not to grow churches… What we need is mission growth” (1990:19). Die kritieke vraag bly dus steeds ’n vraag na driedimensionele diens – diens aan God, aan gelowiges onderling en aan die wêreld.

2.2 Diakonia: Die gemeente in diens van God en mense

Die tweede lens waardeur God na die gemeente kyk, is die lens wat die gemeente se diens aan God en medemens onder die vergrootglas plaas.

2.2.1 Dien soos Hy gedien het

Gemeentebou oriënteer hom telkens aan die ekklesiologie: Die kerk is skepping van die drie-enige God en is terselfdertyd van hierdie drie-enige

God afhanklik vir sy voortbestaan en opbou. Nel sê in dié verband: “Dit is juis die Gees van die Vader en die Seun wat die dienswerk van die Seun, as gestuurde van die Vader, voortsit. Wat die Heilige Gees die gemeente ten opsigte van die dienswerk leer, neem Hy vanuit die dienswerk van Christus. Die dienswerk (diakonia) van Christus is die oorsprong van en die voorbeeld vir die diakonia van die gemeente… God laat sy Koninkryk kom langs die weg van diens aan Christus en Christus-gemotiveerde diens in en aan die wêreld. Jesus die Christus en Jesus die Kurios is ook Jesus die Diakonos (Fil 2:5-11)” (1994:34).

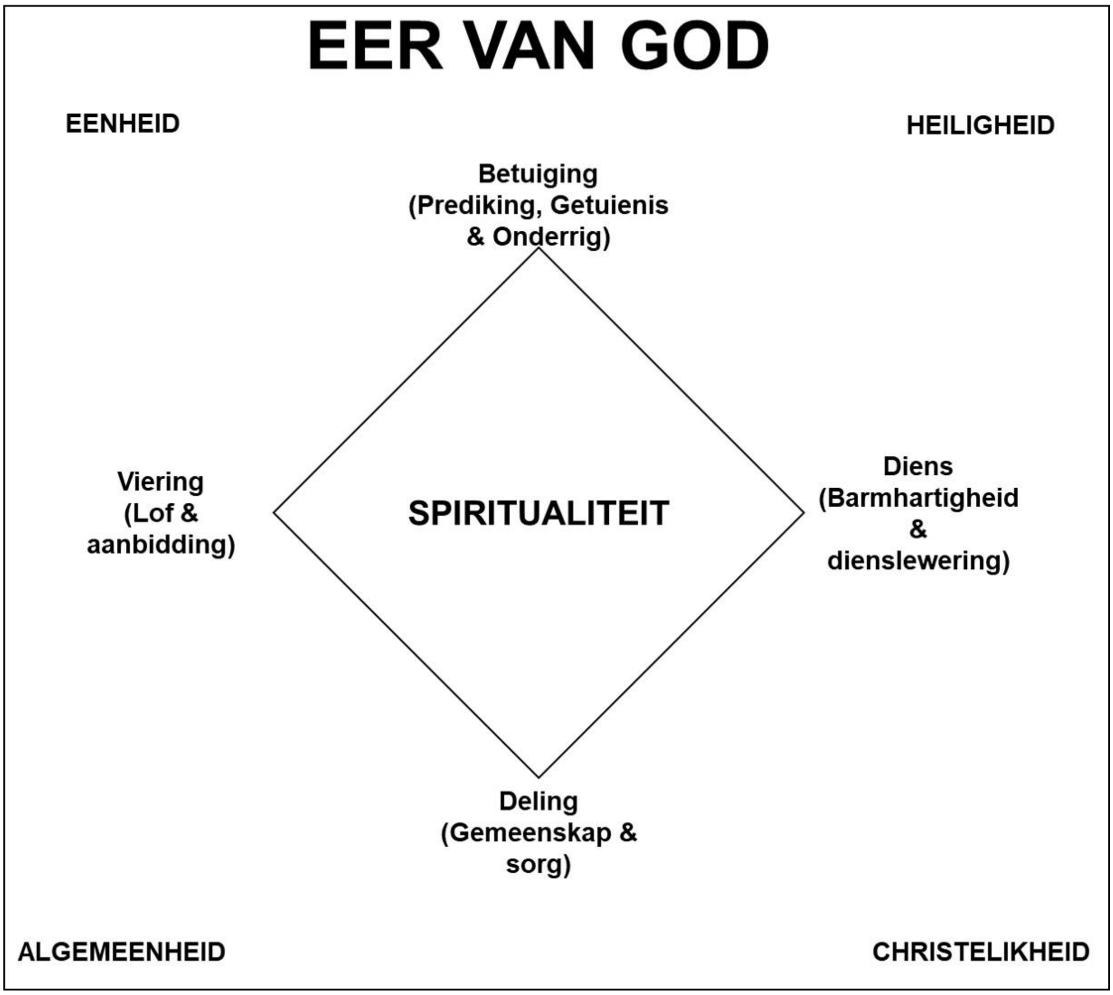
Frost (2009:29) stel voor dat ons eerder van *participati Christi* praat omdat dit nie oor nabootsing gaan nie, maar om deelnemende medewerking. “Mission involves everything Jesus is about in the world. And it cannot be limited to merely religious concerns.”

2.2.2 Begenadig en begaafd om te dien

Dit is Paulus wat ons leer dat ons tot diens gedoop is. Ons (dié wat vrygekoop is van die mag van die sonde, wet en dood) behoort nou aan ’n nuwe Here (Eienaar) en ons staan in sy diens. Die Een wat die sondaar begenadig, is tegelykertyd ook die een wat aan die begenadigde sondaar gawes skenk met die oog op funksievervulling. “Om Hom te dien, is meteens ook in die gemeente *en as deel* van sy gemeente in die wêreld te dien” (Nel 1994:35). Die Griekse werkwoorde is juis begrippe wat die gedagte beklemtoon dat die Christen iemand is wat aan Christus behoort soos ’n slaaf aan sy Meester behoort en in sy diens staan. Die Meester se wil is deurslaggewend, en die dienswerk vind plaas tot eer van die Meester. Die Meester gee aan hierdie dienswerk waardigheid. Daarom dan dat Christen-wees en gemeente-wees by Paulus gelykstaande is aan in-dienswees.

Volgens Handelinge 2 word ’n gemeente van Jesus Christus herken aan veral vier werkwoorde, naamlik *dienend*, *vierend*, *lerend*, *delend*. Dit kan skematies voorgestel word met Figuur 2.2 hieronder. In die dienende gemeente gaan dit om die diakonaat, om diens van mense, vir/aan mense. Dit gaan nie hier soseer oor die diens van diakens en ampsdraers nie, maar eerder oor die diens van al die gemeentelede. Daarom is dit vanselfsprekend dat die diakonaat – die verlening van diens – tot die wese van Christen-wees behoort.

Figuur 2.2 Kerk as gebeure



Die Een wat sondaars losgekoop het en in sy diens gestel/geroep het, is terselfdertyd ook die Een wat gawes en dienste gee vir die opbou van die gemeente in diens van God, in diens van mekaar en in diens van sy wêreld. Die eerste woord wat deur Paulus gebruik word (charismata), dui veral op dit wat Christus deur die Gees aan die gemeente skenk met die oog op die opbou van die gemeente. Die tweede woord (diakonia) dui veral op die kenmerkende wyse waarop hierdie gawes (charismata) in die gemeente tot uitdrukking kom en funksioneer as dienste – eweneens met die oog op die gemeente in diens van God, in diens van mekaar en in diens van sy wêreld. Dienswerk vra na die charismata, en die charismata vind hul doel en funksie in die diens van die gemeente. Weer eens: ’n Gawe is ’n gawe in funksie! Hoe vertroostend en hoopgewend is dit nie om te weet dat die Een wat sy gemeente bou en daarmee op weg is, ook die Een is wat gawes uitdeel met die oog op die diensfunksionering van sy liggaam tot eer van God en tot uitbreiding van sy koninkryk.

2.2.3 Erediens

Dit gaan dus in die erediens sentraal om diens aan God op grond van die verdienste van Jesus Christus. Efesiërs 1:3-14 dui duidelik aan dat Jesus Christus Hoof en Heer is van die kerk op aarde. Deur Jesus Christus het gelowiges in God Drie-enig volk van God (kerk) geword, en dan staan daar: *Daarom moet ons, die eerstes wat ons hoop op Christus gestel het, die grootheid van God prys* (Ef 1:12). Daarom behoort die kritieke vraag voortdurend te wees: Dien ons die Here God in die erediens, of is ons ingestel op ons eie belange/behoeftes/gebruike?

Die samekoms in die erediens is ’n feesvierende geleentheid. Die erediens van Sondag moet uitmond in die erediens van die lewe van die gelowiges. Dit beteken die Woord wat gehoor is, behoort in dade omgesit te word tot verheerliking van God, in diens en opbou van die medemens. Hierdie dade behoort die tekens te dra en getuienis af te lê van liefde, geregtigheid, ontferming, voorbidding, verkondiging en alles wat sal dien tot eer van God

en tot opbou van die medemens (Vgl Fil 2:12-18 en Kol 3:12-17). Die erediens is die primêre en Godgewilde ruimte waar God geloof en geprys word en waar Hy sy eiendom deur die Woord en Gees vernuwe en hulle dan stuur om diensbaar te wees en deur te gee wat hulle ontvang het, aan diegene wat nood het. Die erediens is dus tegelykertyd diens aan God en ook kweekplek vir die diens aan die wêreld. Daarom behoort daar voortdurend kritiese evaluering plaas te vind met betrekking tot die wat, hoe en waarom van die erediens en die lewe buite die erediens. Die vraag wat beantwoord behoort te word, is of dit "God-diens" is na die wil van God, en of die gemeente insig het in sy wese en funksionering volgens God se wil vir die spesifieke tyd en plek waar hy bestaan.

2.2.4 Diens van barmhartigheid

Daar is onlosmaaklike verband tussen die barmhartigheid en regverdigheid van God deurdat Hy reg laat geskied in en deur Jesus Christus en so sy barmhartigheid ten toon stel teenoor mense in nood. Jesus konkretiseer in persoon en werk die hart van die Vader wanneer Hy brood gee aan hongeriges, genesing bied aan siekes, redding gee uit fisiese gevaar, vergifnis skenk, ensovoorts. Callahan (1987:119) sê dan ook tereg dat God in en deur Jesus hulpverlenend en hoopgewend teenwoordig is by sy wêreld. Die vraag waarmee die gemeente voortdurend besig behoort te wees, is hoe hulle Christus se dienswerk om hulp te verleen en hoop te gee, onderling en in hul omgewing konkreet kan maak. Die gemeente se barmhartigheidsdienswerk (diakonia) gee uitdrukking aan die herderlike en missionale gerigtheid (dimensie) van gemeentewees en word nie in die eerste plek gedoen ter wille van die bekering van mense nie (so asof die gedagte bestaan dat as daar nie bekering is nie, dan hou die gemeente op om diakonia te dryf), maar omdat God (Groot Herder) deur hierdie dienswerk sy son laat skyn oor goeies en slegtes.

Die vraag is dus of die gemeente diensbaar is in die deurgee van die barmhartigheid van God wat as Herder, en via sy kudde, hulpverlenend, versorgend en hoopgewend, reddend teenwoordig is in sy wêreld. Die fokuspunt is dus nie die werksaamhede van mense nie, maar die barmhartigheid van God wat via die dienswerk van mense die medemens bereik en uiteindelik ook lei tot geloof in die barmhartige God.

2.2.5 Pastorale en koinoniale diens

Pastorale en koinoniale diens lê veranker in die lewe en strewe (dienswerk) van Jesus Christus. Die Bybelse metafoor hiervoor is dié van die Goeie Herder (Joh 10) wat sy lewe aflê vir sy skape en omgee vir die skape wat nog nie deel van die kudde is waarvan Hy die Herder is nie.

In die eerste bladsye van die Bybel word dié betekenisvolle uitspraak gemaak: *Dit is nie goed dat die mens alleen is nie…* (Gen 2:18). God het die een-wees en die alleen-wees van die mens deurbreek. Hy het die gemeenteskapbehoefte in die mens ingeskape. Hy het die mens nie net in verhouding met/tot Hom en die geskape natuur geplaas nie, maar ook in verhouding met/tot ander mense. Binne hierdie verhoudingsdimensie word die mens, wat in Hom en deur Hom ook aan mekaar verbonde is, geroep tot die diens van "bewaring van" en diensbaar wees aan mekaar. Koinonia in die Bybelse en gemeentebou sin van die woord, is dus 'n saamweeskonsep. Dit gaan om *sharing with someone in something* of ook om iemand/Iemand met iemand/Iemand te deel. Hierdie gedagte dat die mens nie alleen moet wees nie, nie eensaam moet wees nie, loop dwarsdeur die hele Bybel. In die Ou-Testamentiese wetgewing word spesifieke reëlings en gebooie neergelê wat daarop gemik is om die lewe met die naaste (medemens) te reël. Genesis 4:9 stel dat ons mekaar se oppassers is – dit is hoe God sy skepsels geskape het! Die profetiese literatuur wys dit onteenseglik uit dat die geringskatting en verwaarlosing

van die onderlinge gemeensaamheid en versorging van mekaar, een van die redes was waarom die bondsvolk in ballingskap weggevoer is.

In die Nuwe Testament hoor ons eweneens die beklemtoning van verhoudings en ’n lewe van liefde vir mense en met mense. In Johannes 13:35 noem Jesus dit self dat gelowiges se liefde vir mekaar en hul wedersydse sorg een van die belangrikste getuienispunte van die “nuwe gemeenskap” (kudde van die Here Jesus) is. Hierdie deur-God-ingeskape en deur-God-gewilde-diens bied groot troos en gerusstelling aan die kuddevolk van God deurdat die geborgenheid waarna die mens soek, nie geleë is in en gebied word deur strukture nie, maar wel geleë is in ons aangewese wees op mekaar vanweë ons verhouding met God (wat deur Jesus Christus en die Heilige Gees geskep, bewaar, versterk en gebou word). As gevolg van ons deelhê aan Christus en sy weldade, is ons op mekaar aangewese en deel ons ook in mekaar se lief en leed. In dié verband moet dan ook gestel word dat koinonia nie iets is wat ons bewerk nie – dis ’n werklikheid wat in en deur Jesus Christus geskep is. Wie deel het aan Christus, het ook deel aan mekaar.

Nel (2015:135) is dus volkome reg as hy sê dat pastorale en onderlinge sorg, koinonia en diakonia alles met mekaar gemeen het. Elke gelowige is voortdurend in die pastorale sorg en die koinonia van die gemeente besig om tegelyk te ontvang (neem) en te gee (deel)… In die kommunikering van die evangelie word die goeie nuus wat ontvang (geneem) is, meegedeel aan en gedeel met ander. Vanuit die onderlinge sorg en koinonia van die gemeente word gedien, en hierdie diens lei weer terug na die gemeenskap.

Wie koinonia op hierdie wyse inbou in die erediens, prediking, leierskap/diensleiers, kleingroepe en gemeentelike perspektief, sal agterkom dat dit die impetus is/word om ruimte(s) te skep waar lidmate tuis kom en tuis voel op grond van dienswerk (norm), uitgedruk in medelye hê

met mekaar, sorg dra vir mekaar, diensbaar wees aan mekaar, deel hê aan een deel met mekaar… Daar waar die "saam-wees" ten opsigte van "mekaar-tot-diens-wees" gehandhaaf en nagestreef word, dis waar die kerk van Jesus Christus sal gedy.

2.2.6 Dissiplinêre diens, diensleiers en leierskap

2.2.6.1 Dissiplinêre diens

Die bondsvolk van God is geroep tot die diens van dissipline. Hierdie diens van dissipline behels onder andere onverdeelde trou en gehoorsaamheid aan die Een wat hulle vanweë sy liefde vir hulle, uit sondeslawerny gelei het en in sy diens gestel het. Laasgenoemde handeling van Goddelike liefde, ontferming, redding en genadige inskakeling in en deelname aan die *missio Dei* is die indikatief (Godgegewe status en identiteit van die begenadigde sondaar voor God). Die indikatief is nie alleen die anker vir die imperatief – die oproep tot ordelike, gehoorsame en toegewyde lewe voor God, medegelowiges en medemens – nie, maar terselfdertyd ook die teelaarde vir die koinoniale bestaanswyse van die gemeente in God se wêreld. Die gemeente/kerk behoort aan God en dit is God se wil dat hierdie gemeente/kerk tot sy eer en verheerliking sal bestaan – nie alleen in belydenis en alles wat gepaardgaan met die Sondagviering nie, maar ook in die wyse waarop onderling en in die wêreld (gemeenskap) sorg gedra word vir mekaar in liefde, en reggehelp en opgehelp word as gestruikel word. Uit veral 1 Johannes 1-5 is dit duidelik dat die liefde vir God sigbaar word in dade van gehoorsaamheid aan die wil van God (diens aan God). Dit is slegs moontlik vanweë die feit dat ons deur Christus gesalf is met die Gees van God wat ons lei en begelei om in gemeenskap met God die Vader, God die Seun en God die Heilige Gees, die werke te doen waarvoor Hy ons voorberei. So verstaan, is die dissiplinêre diens in wese 'n Geesbeheerde bediening ten dienste van die *missio Dei*, die diakonia: diens aan God, mekaar en diegene wat nog buite die gemeenskap met God

Drie-enig lewe. Deur hierdie diens word op liefdevolle wyse sorg gedra vir en toesig gehou oor die suiwerheid en heiligheid van die gemeente/kerk as eiendom van Jesus Christus. Waar die dissiplinêre diens verwaarloos word, het dit geweldige nagevolge vir die ontwikkeling van ’n missionale gemeente/kerk (Nel 2015:141).

2.2.6.2 Diensleiers

God se liefde vir sondaars kom ook tot uitdrukking in die roeping en aanstelling van diensleiers (ampte). Hierdie diensleiers is gelykes onder gelykes. Hulle is ook gawes van God aan die gemeente – gawes in funkies! Hulle is deur God geroep, met gawes toebedeel en aangestel tot opleiding en begeleiding van diegene binne (kernkerklikes) en buite die gemeenskap van gelowiges (Nel 2015:143). God se doel hiermee word treffend verwoord in Efesiërs 4:13-16: *So sal ons uiteindelik almal kom tot die werklike eenheid in ons geloof en in ons kennis van die Seun van God. Dan sal ons, sy kerk, soos ’n volgroeide mens wees, so volmaak en volwasse soos Christus. Dan sal ons nie meer kinders wees nie; ons sal nie meer soos golwe op en af en heen en weer geslinger word deur elke wind van dwaalleer as vals leraars ons met hulle slinksheid en listigheid op dwaalweë wil wegvoer nie. Nee, ons sal in liefde by die waarheid bly en so in alle opsigte groei na Christus toe. Hy is immers die hoof, en uit Hom groei die hele liggaam. Die verskillende liggaamsdele pas by mekaar en vorm saam ’n eenheid. Elkeen van hulle vervul sy funksie, en so bou die liggaam homself op in liefde.* Die geestelike leier (*primus inter* – eerste onder gelykes) se funksie volgens God se bedoeling in Efesiërs 4: 12 is dat hy/sy die diensleiers sal toerus, oplei en begelei met die oog daarop dat hulle die gemeente sal oplei, toerus en begelei tot effektiewe roepingsvervulling. Hierbenewens het die leraar ook die verantwoordelikheid om die gemeente direk te begelei, op te lei en toe te rus vir hul diens aan God, mekaar en die wêreld. ’n Heel gepaste voorbeeld om hierdie werksaamheid van die geestelike mee uit te druk, is dat hy/sy ’n botteloopmaker eerder as ’n kurkprop behoort te wees!

Hierdie toerusting behoort die hele mens in die oog te hou – verstand, wil en emosies – sodat die hele mens in sy/haar hele situasie kan antwoord op die hele evangelie. Hierdie dienswerk van die diensleiers (ampte) is "om ruimte te skep, kanale te skep en te wees vir die gesag en die regering van Christus. Ampte is ten diepste dienste in diens van die versorging en regering van Christus deur sy Gees en Woord in die gemeente" (Nel 1995:51). Omdat die kommunikering van die evangelie die verantwoordelikheid van die hele gemeente is – diensleiers ingesluit – is dit tegelykertyd ook die samebindende faktor tussen gelowiges onderling en dié wat in die gemeente as diensleiers dien. Die gelowige lidmate hoor die Woord, ken die Woord en lees self ook die Woord, en tree dus ook mede-beoordelend op ten opsigte van die gesag en bediening van die diensleiers in die lig van wat die Woord hulle leer. Die diensleiers bedien die gemeente eweneens met die gesag van die Woord, en so neem almal deel aan die diens van die dissipline, bewaar hulle die identiteit van die gemeente as liggaam van Christus te midde van 'n veranderende en dikwels ontaarde geslag, en lewer hulle sigbare en hoorbare getuienis teenoor mekaar en die wêreld, dat Christus middellik (deur die diensleiers) en onmiddelik (deur die Woord en Gees) regeer, versorg, bewaar en in stand hou.

2.2.6.3 Leierskap

Leiers en hul dienswerk speel 'n groot en belangrike rol in die bekendmaking van God en die handhawing van sy regering in en oor sy wêreld (Nel 2015:143). Die mense se leerproses hou nooit op nie. Daar is te veel lidmate (ampte/diensleiers ingesluit) wat vandag van mening is dat as belydenis van geloof afgelê is, hulle "gearriveer" het. 'n Effektiewe gemeente is onder andere 'n gemeente wat voortdurend leer om te dien, te vier, te deel en te bly leer. Wat leierskap betref, gaan hieronder gepoog word om kortliks en kernagtig iets te sê oor hierdie omvangryke en onmisbare deel van die gemeentebouproses.

Jesus Christus is die Here en hoof van sy gemeente

In sowel Kolossense as Efesiërs word die heersersposisie van Christus in die skepping beklemtoon. Hy is die Here oor alles en almal en die enigste Hoof van die gemeente. Die gemeente is en word nooit ons eiendom en/of organisisasie wat ons bestuur nie (Nel 1994:60). Die gemeentes van die kerk is eiendom van God. Ons is sy liggaam (1 Kor 12:27) en Hy is die Hoof – Hy is die Alfa en die Omega (Openbaring 1:8; en 22:13), die begin en die einde: Uit Hom en tot Hom en deur Hom is alle dinge. Hierdie waarheid kan nooit genoeg beklemtoon word nie, omdat dit die enigste troos bied vir ons bestaan as ledemate van sy liggaam: Ons bestaan en voortbestaan is van Christus afhanklik. Hy het die dood oorwin… Hy het die nuwe verhouding met God moontlik gemaak. Buite Hom om is geen gemeente moontlik nie. Sy hoofskap beteken ook dat Hy verantwoordelikheid neem vir die opbou van sy gemeente. Hy is dus ook die versorgende Hoof. Hy bedien sy gemeente met elkeen van die agt bedieningsmodusse. Leierskap staan dus ook en veral in diens hiervan: om die sorg van die versorgende Here via die bedieningsmodusse te ontvou. Elke leier wat deur die Hoof versorg word, word geroep tot versorging van hulle wat aan Hom behoort. Die versorgende Hoof is ook die regerende Here. Hy regeer deur sy Woord en Gees. Leierskap in die gemeente sal dus daagliks daarmee besig moet wees om die wil van God na te speur en na te streef. Om Hom te ken as regerende Here, lei tot uit liefde gehoorsame diens aan Hom. In 1 Johannes 5 lees ons dat wie in God glo (Hom as Here eer), ’n kind van God is, en die waarheid word bevestig deur gehoorsaamheid aan sy wil (regering).

Die identiteit van ’n Christenleier is dié van ’n dienskneg

In die nagevorsde werke is daar eenstemigheid daaroor dat leierskap in die gemeente in diensknegterme verstaan en toegepas behoort te word. Wagner (1984:254) het byvoorbeeld in dié verband gesê: *Ministry means service.* Nel (1994: 62) sê ook tereg dat Jesus nie net sy eie bediening as dienslewering karakteriseer nie, maar ook dié van sy gelowige volgelinge,

naamlik diens aan God en mens. Stevens en Collins stel dit so: “So servant-leadership starts with service. It involves vision and discernment. It is not a procedure that can be taught in a classroom or seminar setting… Leadership emerges in the corporated and spiritual life of the church when people serve God and serve one another” (1993:117).

Dienskneg-wees sluit nie gesag uit nie. Die vraag is nie of ’n leier (dienskneg) gesag het of nie, maar eerder hoe daardie gesag uitgeoefen word. Die Een wat die leier geroep het, is ook die Een wat stuur. So byvoorbeeld is Moses as leier gestuur met die woorde: *“Ek is” het my na julle toe gestuur.* Die gesag van die leier (dienskneg) word dus ontleen aan die Een wat hom/haar geroep en gestuur het as dienskneg en so wil gebruik in sy diens. Dis juis hierdie dienskneggestalte van Christus wat die leier bevry van die besorgdheid oor en beheptheid met status, posisie en gesag (Nel 1994:63).

Volgens Wagner (1984) is die hoofbronne vir leierskap *Leadership is earned* en *Leadership is learned*. Die kernsaak wat onderstreep word in die Bybelse kenteken van die leier is sy dienskneggestalte in navolging van Jesus Christus. Maxwell (2011:10-15) onderskei vyf vlakke van leierskap:

Level 1: *Position: People follow because they have to.*

Level 2: *Permission: People follow because they want to.*

Level 3: *Production: People follow because of what you have done for the organisation.*

Level 4: *People development: People follow because of what you have done for them.*

Level 5: *Pinnacle: People follow because of who you are and what you present.*

Bogenoemde kriteria lig gewoonweg die feit uit dat elke leier (en veral die lerende ouderlinge) voortdurend selfondersoek sal moet doen met die Jesus-dienskneg-gestalte en die Jesus-gesindheid voor oë.

Shawchuck & Heuser (1993:29-38) lig in dié verband vier ingesteldhede van die leier in Bybelse perspektief uit, wat hy die *interior attitudes of the leader* noem. Hierdie vier is: "The leader as a child; The leader as pauper; The leader as servant; The leader and the interior life (Self-examination: The fourth quality of religious leadership)". 'n Immer treffende slagspreuk wat die ingesteldheid van die leier in die gemeentebouproses karakteriseer, is die uitlating van Sokrates: *The unexaminated life is not worth living.*

Wagner (1984:20) haal Mains se waardevolle waarskuwing aan: "...if you push servant leadership too far, you can turn the leader into a doormat and destroy him". Hy vervolg deur te sê: "The central challenge, as I see it, is to sustain the emphasis on freeing the laity of the chuch for significant ministry while at the same time restoring the role of the pastor as leader. This can be done, I believe, by describing the pastor as both leader and equipper is different from the enabler… an equipper is a leader who actively sets goals for a congregation according to the will of God, obtains goal ownership from the people, and sees that each church member is properly motivated and equipped to do his or her part in accomplishing the goals" (1984:79).

'n Christenleier word deur God toegerus en geroep tot navolging van Christus

Die inisiatief gaan van God af uit. Hy roep tot navolging van Jesus Christus. Hy beslis wie Hy nodig het en Hy roep wie Hy wil gebruik. Maar: *God roep juis langs die weg van die gee van gawes*. Die verkiesing van die leierskorps in die gemeente behoort 'n saak van groot erns te wees: Die gemeente behoort enersyds voortdurend te bid dat die Here mense sal toerus met die oog op roeping tot diens en funksievervulling volgens die wil van God, en andersyds biddend waar te neem wie diegene is wat deur die

Here sodanig begenadig en “be-gawe” is. In 1 Korintiërs 12:28 en Romeine 12:8 kom twee verskillende Griekse woorde voor vir leierskap wat met *leiding* of *leiding gee* vertaal word. Hierdie woorde dui op onderskeibare leierskapfunksies wat elkeen meewerk aan die bepaling van die doel en doelwitte in en vir die gemeente.

Die woorde in Romeine 12:8 het ’n sterk pastorale ondertoon wat dui op ’n herderlike aksie van sorg en omgee, terwyl dié in 1 Korintiërs 12:8 in verband gebring kan word met die “stuurmansbegrip” uit die skeepsvaart. Hiervolgens word na diegene verwys aan wie die leiding toevertrou is (*the office of directing*). Wagner (1984) onderskei tussen die gawe en taak van leierskap en dié van administrasie. Volgens hom het leierskap meer te make met die besondere vermoë of bekwaamheid wat God aan sekere lidmate skenk om doelwitte te stel en aan ander te kommunikeer sodat vrywillige samewerking volg om die doelwitte tot eer van God te bereik. Administrasie is die besondere vermoë wat God aan sekere lede van sy liggaam gee om korttermyn- en lantermyndoelwitte van ’n spesifieke eenheid binne die liggaam van Christus duidelik te begryp en effektiewe planne vir die bereiking van hierdie doelwitte te ontwerp en uit te voer.

’n Christenleier werk relasioneel

Stevens and Collins (1993:108) haal Dietrich Bonhoefer aan wat gesê het: *The group is the womb of the leader.* Nel haal Gangle aan wat gesê het dat daar basies drie bestanddele van leierskap is, naamlik *ability… working with other people… progressing towards some kind of goal.*

Leierskap kan soos volg saamgevat word: Gemeenteleierskap is daardie diens waartoe God lidmate van sy gemeente roep en hulle toerus om saam met ander lidmate, in lyn met God se wil, doelwitte vir die gemeente te formuleer en saam met ander te bereik. In hierdie proses of taak is die leier die persoon wat nie alleen oplei en lei nie, maar wat ook met sy lewensvoorbeeld demonstreer hoe die betrokke diens gelewer en die taak

uitgevoer word. Stevens and Collins (1993) stel dit só: “Christian leadership is the God-given ability to influence so that believers will trust and respond to the Head of the church for themselves, in order to accomplish the Lord’s purposes for God’s people in the world”. Die voorbeeld van Moses in Eksodus 18 en Nuwe-Testamentiese Skrifgegewens in onder andere 1 Korintiërs 12, Efesiërs 4 en Filippense 1 en 2 is in hierdie opsig eksemplaries.

Verskillende style van leierskap

Dit word vandag algemeen aanvaar dat daar nie net een leierskapstyl is wat oral en altyd effektief toegepas kan/moet word nie. Situasies verskil, en daarom is huidige navorsing oor leierskap feitlik in die geheel op die situasie gerig. Dit maak egter nie kennisname van en insig in bekende leierskapstyle oorbodig nie. Die gedagte is eerder dat die nuwere insigte (situatiewe gerigtheid van leierskap) die verabsolutering van die een styl sal temper. Gibbs onderskei drie hoofstyle wat inhoudelik ook in die ander literatuur voorkom, net onder ander benaminge. Gibbs (1993) se indeling is soos volg: outokratiese styl, demokratiese styl en teokratiese styl. Laasgenoemde styl van leierskap behels die erkenning van en soeke na die regering van God deur sy Woord, Gees en die diens van mense. Die demokratiese leierskapstyl kan ten dienste wees aan die teokratiese leierskapstyl wanneer gemeenteleiers saam oor die wil van God besin en worstel.

Daar word ook onderskei tussen mens- en taakgeoriënteerde leierskap. Nes hierbo, behoort hierdie tipes leierskap nie los van mekaar gesien en toegepas te word nie. Gemeentebou is basies verhoudingsmatig, prosesmatig en fasegeoriënteerd. Dit vra dat gemeenteleiers hul leierskap voortdurend, na gelang van die situasie, die fase waarin die gemeentebouproses is en die stand van verhoudings, motiverend, inligtend/informerend, leidinggewend, afwisselend en koördinerend sal beoefen.

Modelle van leierskap

Ek het, toe ek gehandel het oor die identiteit van die Christenleier, ook Wagner aangehaal wat meen dat die Christenleier die toeruster (*equipper*) behoort te wees. Hierdie gedagte word wyd aanvaar. Die ander model wat direk daarteenoor staan, is dié van die leier as in-staat-steller (*enabler*). Gemeenteboukonsultante of gemeenteboukenners is van mening dat die model wat nagevolg behoort te word, dié van die toeruster (*equipper*) is.

Callahan som dit soos volg op: "The time for leaders has come, the time for enablers has passed" (1987:41,42). Wagner (1984:89-99) wys op verskeie beperkinge wat 'n bepalende invloed uitoefen op die beoefening van leierskap en waarmee rekening gehou behoort te word, naamlik sosio-ekonomiese, denominatiewe, eie plaaslike gemeentelike en persoonlike beperkinge. Stevens en Collins (1993:127-146) sluit hierby aan as hulle wys op tien beginsels vir sisteemtoerusters (*systems equippers*):

Working with the whole; cultivate healthy interdependence among members; Lead the process not the people; Cultivate the culture; Make changes slowly and indirectly; Sound your own vision and define yourself; Shepherd the system and the subsystem; Avoid becoming triangled; Maintain open boundaries with the word; relax: The church is in good hands.

Nel (1994:74) wys daarop dat enige leierskapmodel/-rol in 'n karikatuur kan verander en misbruik kan word. Dit sal voorkom en beveg kan word wanneer die leier se identiteit gestalte kry in diensknegklere – dienskneg van God en sy gemeente. Hy stip enkele faktore aan wat die leierskapstyl en -keuse beïnvloed, naamlik "die mate van taakgerigte leiding wat die leier gee; die mate van sosio-emosionele ondersteuning (verhoudingsgerigte leiding) wat die leier voorsien en die rypheidsvlak en volwassenheid (*maturity*) wat die volgelinge ten opsigte van die bepaalde taak openbaar". Tydens die gemeenteboufase van motivering en ontvriesing groei lidmate in rypheid en geestelike volwassenheid. Net so behoort leierskap te groei

in die aanpassing van leierskap en -modelle. Met wysheid en fyn aanvoeling moet leiers die ontwikkeling van die gemeente waarneem, waar moontlik meet en dan hulle leierskap dienooreenkomstig aanpas" (Nel 1994:76).

Funksievervulling

Die kerngedagte hier is wat op Engels treffend en alombekend is, naamlik *Practise what you preach*. Om te wees, is net so belangrik as om te doen. Inklusief in hierdie waarheid is dan die gedagte dat 'n leier nie maar net 'n klompie take het om af te handel nie, maar dat 'n leier te alle tye sal besef en aanvaar dat sy/haar persoon en persoonlikheid medebepalend is en heel dikwels deurslaggewend is met die oog op die effektiewe, selfstandige funksievervulling van die gemeentelede. Voeg hierby ook die saak van modellering (indiensopleiding met verwysing na die demonstratiewe wyse waarop Jesus sy dissipels voorgegaan het en Paulus homself as voorbeeld aan die gemeentelede voorhou as navolger van Christus). Die gemeenteleier is verder ook mens tussen mense, en daarom gaan dit ook en veral om verhoudings bou. Kennis, ervaring en aanvaarding van mekaar en hoe mense teenoor mekaar voel, hoort byeen en speel saam in op die gemeentebouproses.

Opleiding staan sentraal in die funksionering van 'n gemeentebouleier. 'n Belangrike ingesteldheid behoort egter te wees dat diegene wat opgelei word, geken en aanvaar behoort te word as belydende lede van die liggaam van Jesus Christus wat reeds deur die Hoof en Heer van die gemeente van begaafde mense voorsien is. Indien die gemeentelede beskou word as 'n onmondige kudde wat deur 'n geleerde en deurligtige *foendie* opgelei moet word, sal die gemeenteleier nie sy/haar funksie kan vervul nie en ook nie die inhoud wat gekommunikeer behoort te word, kan deel nie. Opleiding is 'n voortgaande, gedeelde en wisselwerkende bediening met die oog op diens aan God en mense. Dit beteken dat leiers lidmate oplei en toerus,

maar ook dat leiers leiers oplei en toerus. Die liggaam moet as eenheid funksioneer (1 Kor 12:12 en volgende verse; en Ef 4:3-7, 11-16).

Begeleiding sluit baie nou aan by die voorafgaande. Hier is dit van belang om te let op die funksie van "daar-wees" en "deel-wees" van die gemeentebouproses. Die leraar hoef nie in alle gevalle die kitaar te slaan nie, maar sy/haar begeleidende teenwoordigheid met teologiese insette en entoesiasme is ononderhandelbaar. Begeleiding behels die koördinering, monitering en kontrolering van die gemeentebouproses in al sy fases. Dit gaan nie outomaties plaasvind nie. Van uiterste belang is 'n dienskneggesindheid en verhoudingsgerigte gedrag van die leiers. Die sisteembenadering lê klem en konsentreer op interafhanklikheid en werksaamheid van die onderdele, sowel as die vermoë om by veranderde behoeftes aan te pas. Stevens & Collins (1993:109) stel dit só:

Our single theme of this book is that the leader's role is to equip the saints as a whole so that the whole church equips itself. In the process the pastor liberates himself from being pastor in the traditional sense and allows himself to be equipped by the people! The pastor is not the chief equipper of the saints, but rather is one of many who give leadership to the systemic life of the church as whole lives consistently and congruently with its true biblical identity: the people of God invested in the world for Christ and his kingdom.

Nel (1994:76) onderskei 'n vierde belangrike beleggingstaak van leiers, naamlik die noodsaaklikheid van basiese kennis van groepwerk en die verhouding tussen groepgrootte en leiers. Hy sluit aan by Callahan wat meen dat daar vir elke bekwame en opgeleide leier 15 lidmate sal wees. Voltydse leiers behoort deur ten minste twee ondersteunende leiers bygestaan te word met die oog op die bou van verhoudings. In gemeentebou word in verband met leierskap drie soorte groepe onderskei. Wie nie hiermee rekening hou nie, ervaar gou frustrasies, en verkeerde verwagtinge word aan die groep gestel. Leierskap behoort dus aangepas te word by die grootte en die doel van die groep. Die volgende groepe word onderskei: primêre groep (3-12 lede: bou van persoonlike verhoudings en koinoniale inoefening, geskik vir onderig en lering); sekondêre groep (13-

175 lede; ontwikkel groepsidentiteit maar konsentreer meer op hul taak); tersiêre groep (175+: feesvieringsgroep gerig op gebeure en geleenthede).

Shawchuck & Heuser(1993:43) wys op die volgende wat van essensiële belang is:

> Any ministry that we can do in our own effort is probably not worth the effort. Any ministry that is beyond our effort requires that we abandon ourselves to the mysterious action that God is able to work in us, and then through us. But this involves a stripping away of the last vestige of hope that we can somehow accomplish the task on our own.

Die woorde in Galasiërs 5:16 en 25 is in dié verband ter sake. Gemeentelike spiritualiteit kan gedefinieer word as die manifistasie van 'n gemeente se verstaan van en antwoord op God se teenwoordigheid en werk in die wêreld.

2.3 Didache: Opleiding, toerusting en begeleiding

2.3.1 Begripsbepaling: Om *didache* as bediening te verstaan

Opleiding – soos hierbo gestel – staan sentraal in die funksionering van die gemeentebouleier. Gemeentebou plaas in sy geheel 'n sterk klem op onderrig en lê dig by die *didache* as modus waardeur God na die gemeente en deur die gemeente na die wêreld kom. Die Woord – met die bedoeling dat God sy mense heel maak/nuut maak – staan in die middelpunt van *didache* as bediening. *Didache* is die inleiding en begeleiding van mense deur 'n nabye sodat hulle met wysheid die kennis met onderskeidingsvermoë kan toepas. Dit is waarvoor die apostel Paulus in Filippense 1:9-11 bid.

2.3.2 Dissipelskap, dissipline en dissipellering

Dissipelskap is ’n leerling- en navolgingsbegrip: Die Here roep mense deur sy Woord en Gees en hulle volg Hom as Leermeester. Hoe meer jy as volgeling tot die geloofsafhanklike besef en aanvaarding kom van die feit dat jy leerling van Jesus is, hoe langer hoe meer leef jy ’n Geesbeheerde lewe wat niks anders is nie as ’n gedissiplineerde lewe.

2.3.2.1 Indikatief en imperatief

Die bestudering van die Evangelies en Handelinge dien as verhelderende bron vir die leser daarvan met die oog op die identiteitsvinding en roeping van ’n dissipel van die Here Jesus Christus. Die indikatief is: Jy is ’n dissipel van die Here Jesus. Hy het jou duur gekoop en hiertoe geroep! Dit is die identiteit van die verloste wat voortdurend voor oë gehou behoort te word. Dit is so, op grond van God se guns wat Hy in Christus Jesus aan sondaars bewys het. Die imperatief is: Word wat jy reeds in Jesus Christus is! Ingeslote in die indikatief lê die imperatief (taak en roeping) opgesluit. Die indikatief en imperatief mag nie van mekaar geskei word nie en mag eweneens ook nie in ’n ander volgorde bedien/verstaan word nie. Die imperatief word gedra en begrond deur die indikatief. Dit is terselfdertyd die enigste troos waarmee en genade waaruit ’n dissipel van die Here leef en werk, naamlik dat dit wat ten grondslag lê van die “groot opdrag”, is die vertroostende wete dat Hy steeds teenwoordig is om in liefde te lei en te begelei, op te lei en te stuur. Dit gaan dus om ’n lewende verhouding met die lewende God wat steeds die wêreld in die “oog” het met die oog op deelhê aan en ingang in die komende koninkryk. Volgens Nel (1994:56) gaan dit in gemeentebou allereers om doelgerigte begeleiding van die gemeente tot insig in sy identiteit. Dit sou identiteitsvinding genoem kon word. Die gevolg is tweeledig: eerstens meewerk aan die formulering van die missie of taak van die kerk (wat uit sy identiteit voortvloei), en tweedens meewerk aan die formulering van die identiteit en missie van ’n bepaalde gemeente in ’n bepaalde konkrete situasie op ’n bepaalde tyd in die

geskiedenis… Gemeentebou het ten diepste daarmee te doen om die gemeente te begelei om so te wees en so te leef dat die Naam van God verheerlik word.

2.3.2.2 Navolgend en lerend

Dissipellering: Navolger word en bly en leerling word en bly

Nel (2015:16) is van mening dat God van die begin af mense inskakel by sy koms na die mense in die wêreld. Deur die gemeente, in wie die Heilige Gees woon en deur wie die Heilige Gees werk, kom God steeds na mense en na sy wêreld. Die gemeente behoort aan Christus en staan onder sy heerskappy. Navolging van Christus, wat die Hoof van die gemeente is, is dus noodsaaklik vir die verstaan van kerkwees in die perskektief van die koninkryk – "omdat Christus die groot Apostel (Gestuurde met volmag) is, is die kerk apostolies (gestuurdes in opdrag); omdat Christus die Hoëpriester is, is die kerk offervaardig; omdat Christus die Dienaar is, is die kerk dienend" (Nel 1994:24). 'n Dissipel van die Here Jesus sal dus lewenslank leerling en volgeling van Jesus moet bly om getrou te bly aan sy identiteit, opdrag en roeping. Waar hierdie kenmerk nie meer sigbaar is nie, word die Godgegewe identiteit verwaarloos en is daardie dissipel/gemeente/kerk ongehoorsaam aan Jesus se roeping.

Dissipelskap: Toegerus en geroep om dissipels te maak wat dissipels maak…

Die gemeente en elkeen van sy lidmate en al die gemeentes saam is die "arbeidsmag" of "diensvolk" van die Here van die kerk, wat optree as kommunikasiesisteem en -sentrum. Nel (1994:26) stel dit dat elke bedieningswyse en ook almal tesaam, driedimensioneel is in die sin dat dit

diens aan die drie-enige God, diens aan mekaar onderling en diens aan die wêreld moet wees. Dit gaan in gemeenteontwikkeling daarom dat al agt bedieningsmodusse koördinerend en integrerend deel sal wees van die bestaanswyse van ’n gemeente. Hierdie bedieningsmodusse gee uitdrukking aan God se betrokkenheid by en versorging van sy eiendom, en die gemeente is en word die kommunikator en uitdeler hiervan in die wêreld. Die volgende aanhalings in hierdie verband kan verhelderend wees:

In their corporate life together they came to know him who is the life, and in that way they were able to share that life – his life – with others … In their commitment to one another, as well as to Christ, they became the visible manifestation of the body of Christ on earth, and experienced the power of his resurrection (Callahan 1987:95).

Dienskneg wees en leierskap sluit mekaar nie uit nie. Omdat die Here sy kerk regeer en in stand hou, deel Hy ook aan mense gawes en talente uit en roep Hy hulle op om dit te gebruik tot sy eer en met die oog op die opbou van die gemeente. Dit is juis hierdie dissipel-dimensie van charismata, diakonia en koinonia wat verwaarloos is en word, wat meegebring het dat lidmaatskap dikwels verstaan word as en verwater het tot ’n keusesaak en ’n saamgaansaak, en al hoe meer opgaan in ’n verwagting dat die lidmaat bedien moet word deur die ampte. In sekere denominasies gaan dit nou al so daaraan toe dat lidmaat-wees twee wêrelde geword het waarin eersgenoemde deur laasgenoemde “vermaak” moet word anders *bied die kerk my niks meer nie en dan soek ek ’n ander heenkome*, soos dikwels gehoor word. Nel (1994:68) gee ’n deursigtige definisie van gemeenteleierskap: “Gemeenteleierskap is daardie diens waartoe God lidmate van sy gemeente roep en toerus om saam met ander lidmate, in lyn met God se wil, doelwitte vir die gemeente te formuleer en saam met ander te bereik. In hierdie proses of taak is die leier die persoon wat nie alleen oplei en lei nie, maar wat ook met sy lewensvoorbeeld demonstreer hoe die betrokke diens gelewer en die taak uitgevoer word”. Callahan (1987:75-76) gee bruikbare wenke vir wanneer spesifieke leiers vir spesifieke take gesoek word. Dit kan kortliks saamgevat word deur te sê dat diesulke leiers

lidmate sal wees wat 'n koninkryksvisie het; wat waag op grond van God se Woord en sy beloftes; wat getroue bidders en voorbidders is en bly; wat goeie inbors het en oor vaardighede beskik om byvoorbeeld konflik te hanteer en sensitiwiteit te openbaar teenoor mense en hul verhoudings. Die 21 *marks of a disciple* van Watson dwing 'n mens tot ernstige selfondersoek. Hy wys verder daarop dat daar veral drie dinge is waarop gekonsentreer behoort te word: "work and pray for, in order to shape a disciple into a leader", naamlik dat "a Christian leader must have the spirit of service… must possess spiritual authority. The evidence of this has nothing to do with status, but with obedience to God, and being filled with his Spirit… the willingness to exercise discipline in a spirit of gentleness" (1983:86-91).

Dissipellering in klein groepe

Skrywers van die nagevorsde werke is dit eens oor die funksionaliteit, wenslikheid en wesenlike deel wees van kleingroepe vir dissipelskapontwikkeling en gemeentebou. Watson sê byvoorbeeld: "The golden rule is to start small… Any wise leader will likewise concentrate his time with a small group of committed Christians, twelve probably being the maximum number for effective discipling. In fact the fewer the better" (1983:77). Gibbs sê: "At the outset it is preferable to begin modestly with a few involved people from the congregation to become a ministry task force… There is value in starting small, firstly because lessons can then be learned along the way and incorporated to provide a firmer foundation for future growth based on the lessons of experience. Secondly, starting small gives leaders time to accumulate experience on the basis of trial and error. Thirdly, time needs to be given to build a support and mentoring team to resource the leaders of the communities of witness. The disciplers themselves need to be discipled" (1993:239-242). Malphurs sê: "Small groups were an integral part of the early church and vital to its life… The various churches in the first century AD were rather large in size. This presented a problem for the church. The church solved the problem by structuring their meetings around large and small groups. The large group meetings were used for evangelism (Acts 4:4; 5:42) and the teaching and preaching (Acts 20:20). The small group meetings met people's

personal needs (Acts 2:44-45; 4:32-37) and as communities for the Lord's supper and worship (Acts 2:46), evangelism (Acts 5:42), prayer (Acts 12:12), and encouragement (Acts 16:40)… While expository preaching is most important and contributes to life change, small-group ministry best facilitates the transformation of lives… they are not limited by facilities… they are geographically expandable… they encourage vital, personal relationships… they engourage lay ministry in that they provide a warm, non-threatening environment for the exercise of natural talents and spiritual girts… they are not limited by finances… they decentralize pastoral care… they facilitate leadership training… they promote the assimilation process. They provide believers with the necessary community that prevents them from slipping out the 'back door' of the church" (1993:178-180).

Gibbs in sy betoog dat te alle tye gewaak moet word teen fragmentasie, lê die klem op die liggaamsmetafoor sonder om daarmee die bestaan en plek van kleingroepe prys te gee.

A functional church is one in which each member has both a location and function, and in which both leaders and members recognize each person's unique combination of personality, giftedness, experience and distinctive calling… A decentralized approach to ministry requires that the many groups involved in a multiplicity of ministries according to their social context, must all relate to a set of core values and common purpose (Gibbs 1993:242-244).

George sê: I believe that the smaller group within the whole … is a crucial but underdeveloped resource in most churches. It is, I contended, the most strategically significant foundation for spiritual formation and assimilation, for evangelism and leadership development, for the most essential function that God has called for in the church (1992:41).

Een van die dimensies in dissipelskap, naamlik die onderlinge gemeensaamheid en verbondenheid as broers en susters in Christus Jesus ("nuwe familie"), sal in die kleingroepe gedy, maar ook vernuwend en lewegewend inwerk op die groter groep en die gemeenskap waar die gelowiges leef en werk. So sal elke bedieningsmodus nuwe betekenis kry en algaande groter betrokkenheid ontlok omdat die gelowiges, wat hoe

langer hoe meer uit die bron van liefde leef en deur die liefde gelei en bekwaam word, na mekaar en die gemeenskap uitreik, mekaar en die gemeenskap versorg, teenoor mekaar getuienis lewer en mekaar bemoedig, mekaar dien en so God deur alles heen eer, aanbid en verheerlik. Watson som dit só op:

> There is an ancient proverb which says: I hear, I forget. I see, I remember. I do, I understand. This is precisely the way in which Jesus trained his disciples… This is disciplining at its best, when deep personal relationships are formed within a small group of Christians who are living together, working together, sharing together (1983:81).

’n Laaste woord van George verdien aandag – veral in die geloofsgemeenskappe waar tradisionalisme en institusionalisme die bestaanswyse van die kerk van Jesus Christus na die bedoeling van God lamgelê en in baie gevalle al gekelder het. Hy stel die “Meta-Kerk-model” voor:

> The name Meta-Church, then, is quite distinct from megachurch. This new label allows for greater numbers, but its deepest focus is on change: pastors’ changing their minds about how ministry is to be done, and churches’ changing their organizational form in order to be free from size constrains. A Meta-Church pastor understands how a church can be structured so that its most fundamental spiritual and emotional support centers never become obsolete, no matter how large it becomes overall” (1992:51-52).

Met sy “Meta-Kerk-model” stel George twee groepe aan die orde, naamlik die *small, home-based group* en die *celebration-size group* (1992:59). Die kenmerke van elkeen is kortliks soos volg: Die *small, home-based group* is ’n “ongoing relational gathering – a little flock or cell – in which about ten participants model and learn how to care for one another. They receive the Lord Jesus Christ as Savior. They study the written Word of God and apply its teachings to their lives. They experience the ministry of the Holy Spirit as they build up and encourage one another. Healthy small groups combine evangelism, spiritual nature, and calling to service. Cells can be comprised of couples, single adults, men only, women only, or any combination thereof. Whatever the

grouping, members will learn the things that will make their family life or single life work better. They'll discuss other kinds of concern that they feel deeply about. The leader of each home-cell group receives careful training and supervision. In fact, the net effect of all these lay ministers combined is what drives, perpetuates, and ensures the quality of the entire church! The role of the staff is to effectively manage the leadership development structures. By organizing the caring and the leadership formation around the building block of a ten-person cell, a church of any overall size can insure quality or care at very intense levels. The focus in the Meta-Church is the people: How are the disciples thriving? How well are they being cared for and encouraged by one another? The activity of cells will reveal an enormous amount of flexibility and innovation, but the bottom-line result will be similar: The most significant church ministry manifests itself as changed lives in the context of a small community of believers who used their gifts to serve their group and their world. Only on the cell level can people's deeply felt care needs be met" (1992:59-60).

The *celebration-size group* is the corporate celebration. Cell grounds will seem to lack significance if they're not joined to a praise celebration of worship. Because of the solid relationships built in the home-cell groups, to worship celebration demands no size limitations. In fact, the bigger the better! This cell-celebration model resembles in some ways the pattern of worship for the nation of Israel (Ex 23:14-17; Deut 16:16,17; Ps 116:18,19)" (1992:60,61).

George stel later in sy boek sewe beginsels voor wat ten grondslag lê vir die *Meta-Kerk-model*, waarmee ek my heelhartig vereenselwig. Sonder om daaroor bespreking te voer, word dit net aangestip:

Churches of the future will be committed to making more and better disciples; Churches of the future will be more concerned with the size of the harvest that with the capacities; Churches will be known primarily as caring places rather than as teaching associations; Pastors will genuinely encourage ministry by the laity, despite centuries of modelling to the contary; Lay-ministry assignments will involve leadership of a group; Laity, given the opportunity, will invest time, energy, and money to learn the skills required to do a competent job of pastoring; In the church of the future, pastors and people will remain dependent on the Holy Spirit to make His gifts avalible for mutually edifying one-another ministry (1992:154-156).

3 Doel van gemeentebou

Uit alles wat tot dusver gesê is, kan die doel van gemeentebou soos volg saamgevat word:

Nie institusionele selfbelang nie

Getz (2003:17) maak in hierdie verband die volgende stellings:

In fact, if God had dictated form, He would have locked the church into the Middle-Eastern culture in a first-century world. It would have greatly restricted the spread of Christianity to other cultures. But God has not locked us into culture. The principles He has given us are supracultural and can and should be applied to the twentieth-century church, wherever it may be".

Callahan (1987:3;13;22) sê: "The day of the churched culture is over. The day of the mission field has come". Gemeentebou is komprehensief-intensioneel (omvattened en met spesifieke bedoeling) gerig op die reformasie (vernuwing) van die gemeente, in wese, bestaan en funksionering. Dit gaan dus in gemeentebou oor God se wil en doel met die kerk as voertuig vir die koms van die koninkryk in hierdie wêreld. Beslis nie om die restourasie- en bewaringsaksie van historiese monumente asof die kerk die eindpunt van God se koms is nie.

Om werklik kerk te wees

Hiermee word bedoel dat bediening gebou behoort te word met die teologiese karakter (God se bedoeling met die kerk), christologiese (geroepenes/volgelinge is gestuurdes), pneumatologiese (kerk is in diens van God en fasiliteerder vir God se diens aan die wêreld) en koninkryksdimensie (kerk is mense uit almal). Die kerk verkry sy waarde vanuit sy missionale gerigtheid. Wanneer die kerk ter wille van die kerk bestaan en geniet word, is selfvernietiging onvermydelik.

Die missionale gerigtheid van die kerk is nie –

- "iets" wat by wyse van keuse gedoen behoort te word nie; of
- "iets" wat slegs deur 'n klompie begeesterdes of daartoe aangewysdes gedoen word nie. Dit is 'n bediening wat tuishoort tot en karakteriserend is van die wese van die kerk van Jesus Christus! (Die kerk is missionaal bepaald en missionaal gerig.) Sentraal in 'n missionale bediening staan die dienskarakter van die Hoof en Heer van die Kerk – Jesus Christus – waartoe gelowiges, in navolging van Jesus en in afhanklikheid van die Heilige Gees, hulself bereid verklaar en toewy.

'n Drievoudige diensfunksie word in dié verband deur Armstrong (1979:42-45) uitgewys, naamlik:

- Profetiese funksie: Getuienislewering – praat met en in die wêreld namens God; Christene is in die wêreld om hulself oor te gee in belang van en tot eer van Christus aan wie hulle behoort (Matt 16:25). Christene gee hulself oor in belang van Christus se doel met die wêreld en die kerk.
- Priesterlike funksie: Bemiddeling van God se liefde – deur voor oë te hou wat God in Christus gedoen en beteken het en in jou bestaan daarna te streef om daardie liefde waarmee Hy ons toebedeel het deur te gee, bewaar jy jouself van selfgenoegsaamheid, valse trots en illusies. Die kerk is 'n gemeenskap wat ontstaan het as gevolg van die liefde en vergifnis van God, en daarom behoort die kerk ook 'n gemeenskap te wees wat hierdie liefde en vergifnis leef sodat deur die kerk, mense bewus kan word van God se liefde en sy vergifnis.
- Gemeenskapsfunksie: Die kerk behoort een strewe te hê, en dit is om die eenheid van Christus na te jaag… Die doel van die kerk is om die evangelie wêreldwyd te verkondig en om mense

deur woord en daad na Christus toe te lei en so deel te word van die liggaam van Christus op aarde! Dit is die kerk se missie – sy opdrag – en daarom ook die opdrag en missie van elke plaaslike gemeente.

Konsoliderend en missionaal

Volgens Nel (1994:88) is die Vader, Seun en Heilige Gees skeppend (tot stand bringend), heiligend (sy eie makend), opbouend en uitbreidend met die kerk besig. Dit is presies wat in die Heidelbergse Kategismus, as belydenisskrif, geleer word, naamlik dat die kerk bestaan alleenlik omdat God in Christus Jesus deur die Heilige Gees vir Homself ’n gemeente van uitverkorenes *vergader, beskerm en onderhou* (HK Sondag 21). Efesiërs 4:1-16 is hier van besondere belang omdat die gedeelte veral die trinitariese begronding van die kerk beklemtoon. In die gedeelte word verwys na *die roeping wat julle van God ontvang het… die eenheid wat die Gees tussen julle gesmee het… Daar is net één liggaam… waartoe God julle geroep het. Daar is net één Here… één God en Vader van almal: Hy wat oor almal is, deur almal werk en in almal woon… Hy is immers die hoof, en uit Hom groei die hele liggaam.* Uit bogenoemde is dit verstaanbaar dat die kerk tegelyk konsoliderend en missionaal gerig sal wees. Dit is hoe God wil hê dat sy lewende organisme, die kerk, sal bestaan. Die kerk ontstaan en leef uit die bron van Liefde en word deur die Liefde gebring om in wederliefde na mekaar en almal buite die liefdesgemeenskalp uit te reik en versorgend en hoopgewend diensbaar te wees.

Callahan het gesê: “The day of the professional minister is over; the day of the missionary pastor has come. The day of the local church is over, the day of the mission outpost has come. The day of the churched culture is over; the day of the mission field has come” (1987:3,13,22). Armstrong se definisie van “diens-evangelisasie” is ’n goeie weergawe van wat die inhoud en intensie van ’n missionale bediening is en behoort te wees. Nel se

vertaling van hierdie definisie lui soos volg: Dis “die uitreik na ander Christelike liefde; om met hulle te identifiseer, vir hulle om te gee en na hulle te luister: om geloof op so ’n manier met hulle te deel dat hulle vrywillig reageer en kies om hulleself te verbind tot navolging van Jesus Christus; om as dissipels van Jesus Christus en as lidmate van sy dienende gemeenskap, die kerk, God te vertrou, lief te hê en gehoorsaam” (1994:79). Hieruit is dit reeds duidelik dat ’n missionale bediening op vier bene staan, naamlik “kerugma, diakonia, koinonia en leitourgia”. Dit beteken woorde verduidelik dade en dade bevestig woorde”. Getz (2003:70) sê die volgende ter ondersteuning van die gedagtes hierbo:

“...it is important to underscore again that when Jesus Christ was on earth, people saw and heard Him. His miracles and lifestyle became the means by which unbelievers could evaluate His claims (John 20:20-30). But when He returned to heaven, His body, the church, became the visible means by which people could evaluate the message of Christ”.

Effektiewe funksievervulling

Dit gaan daarom om die regte dinge reg te doen. Die regte dinge het te doen met diensbaar wees aan God se koms na hierdie wêreld sodat dit waartoe die Here God sy kerk roep, toerus en begelei, in die teken sal staan van diens aan God, aan mekaar en aan diegene wat nog nie deel is van God se arbeidsmag nie.

Koms van die koninkryk

Die bestaan van die kerk is nie ’n terloopse werklikheid nie. Die kerk vind sy bestaansgrond in die wil van die drie-enige God. God wil langs die weg van die kerk uitdrukking gee aan sy heerskappy in en oor die lewens van mense. Dit behaag Hom om in die tussentyd tot en met die voleinding, in en deur die kerk sy koninkryk ten toon te stel en aan te toon hoe dit lyk waar God regeer en mense as sy eiendom sy koninkryk bely, geniet en eerbiedig dien.

Bekendmaking van God

God bou die kerk (liggaam of lewende organisme) deurdat Hy sondaars uit die sondeslawerny bevry, hulle roep en in hulle belê (agt bedieningsmodusse). Hy roep hulle tot kinders van God wat in navolging van Jesus Christus, gelei en bekwaam gemaak deur die Heilige Gees, diensbaar is aan die bekendmaking van God! Om God so bekend te maak, moet die gemeente opgebou word tot 'n volwasse organisme ten einde 'n dinamiese getuie in die wêreld te wees. Gemeentebou het ten doel die vorming van 'n besielde gemeenskap van dissipels van Jesus Christus waarbinne gelowiges gesamentlik en afsonderlik hul gawes tot voordeel en saligheid van mekaar aanwend. Om as opgeleide mense God so bekend te maak dat die wêreld Hom deur Jesus Christus en deur die Heilige Gees as Vader leer ken en in die gebou van God (liggaam van Christus) ingebou word.

Verheerliking van God

God se verheerliking hou direk verband met sy bekendwording. 'n Stom skepping kan God nie verheerlik nie. Die kerk is die uitsaaisentrum en diensstasie met die oog op die verheerliking van God Drie-enig!

4 Gemeenteontwikkeling: Proses, kragte, fases, modelle en gemeentestrukture

4.1 Vernuwing verloop prosesmatig

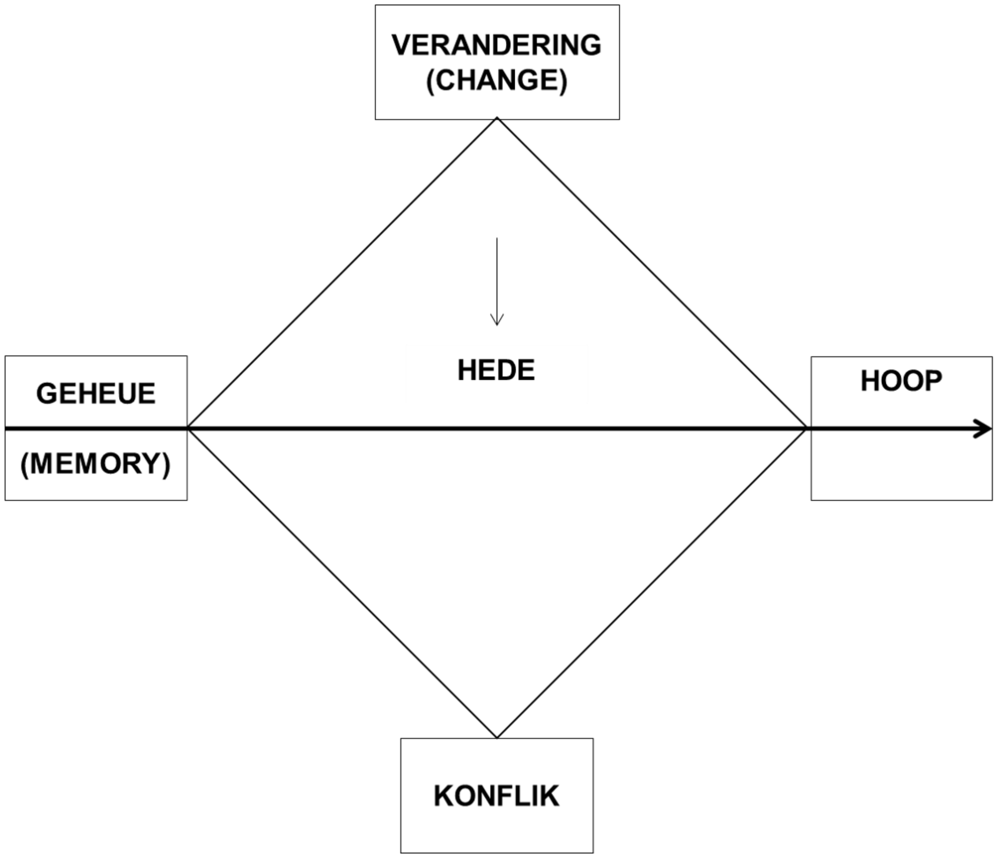
Gemeenteontwikkeling is 'n prosesmatige bediening wat gerig is op die voortdurende vernuwing van die gemeente met die oog daarop om te word wat dit reeds in Christus is. Teologiese norme is bepalend vir hierdie vernuwingsproses (reformasie). Daarom is gemeenteontwikkeling nie 'n

program met ’n paar *foefies* en vinnige oplossinkies nie. Die gemeente is wat hy is op grond van God se verlossingswerk in Christus en deur die Heilige Gees. Wat die gemeente word, word hy deur die voortgaande werk van die drie-enige God wat self sy gemeente opbou en in stand hou. Die vraag bly immers dieselfde: Wat wil God in, met en deur sy gemeente op ’n bepaalde tydstip op ’n spesifieke plek doen? Die gemeente neem deel aan die gemeentebouproses vanweë sy identiteitsbewussyn. Die gemeente beplan, organiseer, ontwikkel en evalueer die gemeentelike lewe in diens van en met die oog op die heilshandelinge van God in die gemeente en die wêreld. So verstaan, is die gemeente bo alles ’n teologiese werklikheid en daarom ook ’n vreemde werklikheid wat nie maar net as ’n empiriese entiteit verklaar mag word nie.

4.2 Dinamiese kragte in ’n proses van verandering en vernuwing

Die proses van verandering en vernuwing in gemeentes verloop nie vanself nie. Daar is altyd kragte wat elkeen op ’n unieke wyse die proses óf bemoeilik óf bevorder. Die begeleiers sowel as die gemeentelede moet bewus wees van hierdie kragte, rekening hou met die uitwerking daarvan in en op die lewe, persepsies en perspektiewe van die gemeente, en saam deelneem aan die ontleding daarvan.

Onderstaande diagram (Nel 1994:117) en aantekeninge is ’n voorsteling van die vier kragte en hul verhouding tot mekaar in die vernuwingsproses.



Figuur 2.3 (Soos aangehaal uit Callahan (1987b:107)

4.2.1 Die geheue

Dit verwys na gebeure in die verlede wat 'n bepaalde rol gespeel het en bygedra het tot die verstaan en persepsies van die hede. Hierdie geheue is sterk. Mense beur dikwels terug na die "goeie ou dae". Moenie dit ignoreer nie. Praat daaroor. Deur gesprek sal ontdek word wat op 'n bepaalde tydstip die diepste behoeftes, verlangens en verwagtinge in mense was en moontlik steeds is. Onder hierdie gebeure tel tragiese, sondige, onvoorsiene, feestelike en hoopvervulde gebeure. Dit is hierdie gebeure wat onthou word en betekenis gee aan die hede en die toekoms.

4.2.2 Die verandering

Eksterne veranderinge (’n nuwe, dinamiese, effektiewe gemeente naby die bestaande gemeente, ekonomiese, politieke, geografiese, godsdienstige en demografiese veranderinge) en interne veranderinge (geboortes en dood, nuwe intrekkers en mense wat die gemeente verlaat, sommige mense wat geestelik groei en ontwikkel en ander wat nie) speel ’n medebepalende rol ten opsigte van die gemeente se funksionering.

4.2.3 Die konflik

Konflik kom in enige vernuwingsproses voor. Drie tipes konflik word onderskei: Die beste-families-konflik is ’n dinamiese krag in die vernuwingsproses en kom algemeen voor. Waar hierdie dinamiese krag reg toegepas en gebruik word, lei dit gewoonlik daartoe dat mense nader aan mekaar beweeg. Wat tot onderskeiding dien, is die vermoë om te vergewe, te versoen en voort te leef en te werk. Die tweede tipe konflik is wat genoem kan word magsverplasing – of soos Callahan (1987:114) dit noem, *dislocation of power*. Baie mense beleef in hul normale gang van sake dat besluite buite hulle om geneem word, en dit wek ’n gevoel van magteloosheid. Sodra hulle dit in die kerk beleef, ontlok dit woede en apatie. Leiers kan deur hul optrede en/of persoonlikheid hierdie konflik veroorsaak. Die evangelie self ontlok ook konflik deurdat mense se wil en begeertes in botsing kom met God se wil. Dit is die derde tipe konflik. Hierdie konflik kan positief inwerk op die vernuwingsproses: “That tension, that conflict, that decisive calling to a new way is important, and it is important that a spirit of conflict be normal and fully present in a local church, or that church is no longer a church” (Callahan 1987:116). Leiers behoort sensitief te wees en voortdurend te evalueer ten opsigte van watter tipe konflik teenwoordig is. Konflik is deel van die groeiproses. Daar sal altyd onderlinge konflik wees omdat mense se idees, wil en oortuigings verskil. Dit lei – indien dit reg gefasiliteer word – daartoe dat hulle gesamentlik ook worstel om God se wil te soek, te ken en te doen. So kan

die konflikhantering daartoe lei dat ’n gemeente bewaar en beskerm word teen die siekte van normativering en absolutering van die status quo.

4.2.4 Hoop

Hoop is die sterkste van die vier dinamiese kragte, maar ongelukkig in die meeste gevalle die swakste ontwikkelde krag (Callahan 1987:116). Mense is geneig om hul hoop, verwagtinge en sekuriteit in dinge, mense en wette te stel en te deel. Dit terwyl hoop daarom gaan om met God rekening te hou selfs en veral wanneer daar geen of weinig tekens is van hoop. Om rekening te hou met God, is om onder andere te hoop op en opgewonde te raak oor waarheen God met sy mense op pad is en wat Hy in en deur hulle in die wêreld waar hulle tans leef, wil en gaan doen. Dit wat in die verlede as hoopvervullende en lewegewende gebeure beleef is, moet weer in verwagtinge omgeskakel kan word sodat hierdie dikwels teenoorstaande kragte (gebeure en hoop) as eenheid aangewend kan word in die vernuwingsproses. Wat God in die verlede gedoen het, kan Hy tog weer laat gebeur! Teologies gesproke is dit juis die dinamika van die koninkryk wat dan funksioneer. Die koninkryk het gekom en is steeds komende. God trek ons en dring ons na sy voorkeur en beloofde toekoms. Ons is bevooreg om deel te neem aan die *missio Dei.* Daarom is gemeenteontwikkeling by uitstek ’n bediening van hoop!

4.3 Die fases van gemeenteontwikkeling

Die vernuwingsproses verloop in fases. Belangrik om te onthou, is dat hierdie fases in wisselwerking met mekaar staan. Die sleutelwoord in die hele proses met sy fases is en bly die konsep *gemeente*. Dit is van deurslaggewende belang dat die gemeente in die hele proses deel is van elke fase en dat eienaarskap uitgeoefen word ten opsigte van besluite, doelwitte, evaluering en struktuurvorming. Of soos Mead (2015) dit stel: *The parish is the issue.*

4.3.1 Fase 1: Motivering, ontvriesing, missieformulering en konflikhantering

Motivering en ontvriesing is van deurlopende belang in die gemeentebouproses. Hierdie twee terme dui op die voortdurende, doelbewuste en doelgerigte begeleiding van die lidmate om hoe langer hoe meer te word wat hulle reeds in Christus is en om vanuit hierdie in-Christus-wees-karakter (identiteitsbewussyn) te leef tot eer van en diens aan God, mekaar en diegene wat nog nie deel van die geloofsgemeenskap is nie. Die motiverings- en ontvriesingsfase is dus ten diepste 'n identiteitsvindingsfase. (Wie is ons? Waarheen is ons op pad?) Drie subdimensies van mondigheid word onderskei, naamlik *participatio*, pluriformiteit en solidariteit. Die gedagte waaraan vasgehou behoort te word, is: Wat bind, is sterker as dit wat mag skei.

Callahan (1987:76) onderskei vyf motiveringsbronne wat in elke gemeente teenwoordig is: medelye (*compassion*); gemeenskap (*community*); uitdaging (*challenge*); redelikheid (*reasonability*) en verbintenis (*commitment*). Volgens hom is dit van kardinale belang met betrekking tot die gemeentebouproses om agter te kom watter van hierdie motiveringsbronne in die spesifieke gemeente die mense motiveer.

Die motiverings- en ontvriesingsfase "draai om die vraag wat die wesenseie van die gemeente is en hoe hierdie wesenseie met die samelewing gedeel word – sodat die samelewing deur die werking van Gees daaraan deel kry" (Nel 1994: 125). Dis 'n intensionele en omvattende bediening wat deur al die bedieninge (veral deur die prediking, pastoraat en *didache*) in die gemeente plaasvind. Die leierskap speel 'n besonder belangrike rol omdat vernuwing/verandering alleen binne 'n atmosfeer van vertroue plaasvind. Nel (1994:139) meld verder: "Binne die gemeente moet 'n koinoniale bewussyn geskep word waarbinne lidmate hulself veilig voel en aan mekaar toevertrou".

“Dit gaan in motivering vir gemeenteontwikkeling om die hele mens (lidmaat) wat saam geneem word, wat eienaarskap vir hierdie saak aanvaar en selfstandig – saam met ander – deelneem aan die opbou van die gemeente. Vanuit en deur die Woord neem die Gees gelowiges op in die koms van God na die wêreld – so onweerstaanbaar dat ons nie anders wil en kan nie” (Nel 1994:143-144). Mense wat “ontvries” verander, of soos Callahan dit stel: *People win people* en *programs do not reach people; people reach people* (1987:64).

Nel sê: “In gemeentebou vloei missieformulering logies voort uit motivering en ontvriesing…” (1994:145). Die missieformulering is ’n verwoording van die bestaansdoel van die gemeente op grond van die identiteitsbewussyn. Die missieformulering word gewoonlik verstaan as die beginpunt van strategiese beplanning (Fase 3). Nel (1992:28) haal Van Niekerk aan wat sê dat dit die “eerste stap en fondament vir die beplanning van prioriteite, doelstellings, doelwitte, strategieë, planne, werkaktiwiteite en organisasiestrukture is”.

Galasiërs 5:16-18 leer dat ons sondige natuur in stryd is met wat die Gees wil. Dit impliseer op sigself dat konflik ’n gegewe is in die *liggaam van Christus* (kerk). Waar vernuwing en verandering aan die hand en onder leiding van die Heilige Gees plaasvind omdat die wil van God nagestreef en geleef word en die drie dimensies van mondigheid (deelname, pluriformiteit en solidariteit) goed ontwikkel is, sal konflik ’n positiewe bydrae lewer tot die groeiproses.

4.3.2 Fase 2: Die gemeenteanalise

Die fokus verskuif nou na die empiriese subjek, en die vrae ter tafel is die volgende: Wie is hierdie gemeente op ’n bepaalde plek en tyd en hoe funksioneer die gegewe aantal lidmate in die gegewe konteks? ’n Realistiese beraming van die gemeente se huidige posisie en grootte word gedoen. Die gemeenteanalise sluit die ontwikkeling en instandhouding van

’n gemeenteprofiel (versameling van saaklike gegewens met die oog op ’n beter verstaan van hoe die gemeente binne ’n bepaalde samelewing funksioneer), ’n situasie- en omgewingsdiagnose (faktoranalise: omgewingsbedreigings of gemeenhede en beoordeling van die gemeente se sterkpunte en swakpunte), en ’n gemeentediagnose en -evaluering deur die gemeente self in (Nel 1994:163). Die verkryging van ’n akturate en realistiese beeld van die gemeente is die eerste tree in die langtermynbeplanning, en dit veronderstel die deelname van die gemeente. Callahan motiveer die belangrikheid hiervan met die volgende leuse: *Perception yields behaviour destiny”*(1987:xxiii).

4.3.3 Fase 3: Die gemeentelike strategiese beplanning

4.3.3.1 Die gemeente is ’n teologiese werklikheid

Dit is van groot belang dat voortdurend daarmee rekening gehou word dat die gemeente ’n teologiese werklikheid is. Die bestuurswese se beginsels met die oog op produktiwiteit funksioneer nie hier nie. Die teologiese onderbou is hier ter sake: om mense wat hul identiteit in Christus ontdek het, by die bediening uit te bring. Ná die analisie word oorgegaan tot strategiese beplanning (Nel 1994:183).

4.3.3.2 Strategiese beplanning: ’n gemeentelike bediening

Dit behels onder andere die volgende:

- Vasstelling van die gemeente se sterk en swakpunte. Hier word nie gekonsentreer op probleme nie. Die beginsel is eerder om beter te doen wat reeds goed gedoen word. God is mos lankal reeds besig in sy gemeente! Konsentreer op dit waartoe God die gemeente geroep het om te doen daar waar hulle gemeente van die Here is. ’n Tweede beginsel is die 20-80-beginsel: Ontdek en bou daardie

20% dinge uit oor die volgende 3-5 jaar, wat 'n gemeente doen wat 80% resultate lewer (Callahan 1987:31; O'Connor 2001:255).

- Omskrywing van geïdentifiseerde probleme en behoeftes.
- Formulering van 'n breë doel (spesifisering van die missie).
- Formulering van doelwitte met die oog op die bereiking van die doel.
- Opstel van aksiestappe ter bereiking van die doelwitte.
- Opstel van 'n strategiese program met tydskedules, metodes, bronne en verantwoordelike persone.

Die ons-bewussyn word om die beplanningstafel gevorm en versterk, en daarom is dit belangrik dat die gemeente in die geheel deel bly van die totale proses van strategiese beplanning. Die gemeenteboureëlingskomitee (GBRK) wat tydens die analisenaweek deur die langtermynbeplanningskomitee (LTBK: verteenwoordig 15-20% lidmate wat die oggenderedienste Sondae bywoon) verkies is, kom so dikwels as wat nodig geag word byeen. Een van die byeenkomste van die GBRK word ingerig rondom die opstel van 'n gemeentelike missie. Hul poging word deurgegee aan die gemeente vir moontllike byvoegings/veranderings/regstellings en uiteindelike aanvaarding deur die hele gemeente. Die GBRK hanteer en verwerk verder ook alle voorstelle/suggesties wanneer die doelwitte ter bereiking van die gemeentelike missie opgestel word.

Belangrik is die kriteria vir die opstel van doelwitte. Nel (1994:81) in navolging van Callahan stel die volgende:

- Die doelwitte moet diensbaar wees aan die wil van God. Doelwitte word getoets aan die teologies verantwoorde einddoel van die gemeente.
- Doelwitte moet ook skriftelik, bereikbaar, konkreet en meetbaar wees.

- Doelwitte behoort tegelykertyd konsoliderend en missionaal te wees. Die gemeente wat nie beplan om aan die basiese wat in die gemeente plaasvind (konsoliderende) aandag te gee nie, beplan om te misluk. Die gemeente behoort egter ook met die oog op uitbreiding te beplan. Die gemeente is mos die voertuig waardeur God die wêreld wil bereik, en daaraan behoort die gemeente eweneens sorgvuldig aandag te gee. Die waarskuwing van Callahan in dié verband verdien aandag: "Regrettably, many of our churches grow despair, fragmentation, and loneliness better than they nurture hope, reconciliation, caring and justice" (1987:xxi).
- Die relasionele en funksionele kenmerke wat Callahan uitwys en voorstaan, verdien deeglike aandag tydens doelwitformulering. Wat in gedagte gehou behoort te word, is die feit dat indien die funksionele kenmerke nie in orde is nie, dit die oorsaak is van opvallende onvergenoegdheid in die gemeente. Wanneer dié kenmerke in orde is, is daar egter nie noodwendig satisfaksie in die gemeente nie. Die effektiewe funksionering van die relasionele kenmerke is die sleutel tot satisfaksie en effektiewe funksievervulling van die gemeente in ooreensteming met God se wil vir die gemeente. Die afwesigheid van hierdie kenmerke lei egter nie noodwendig tot opvallende onvergenoegdheid nie. In die formulering van die doelwitte moet dus gewaak word teen die oorbeklemtoning van die funksionele ten koste van die relasionele kenmerke. Die riglyn is dat nege uit die moontlike 12 kenmerke, die relasionele kenmerke, die meerderheid behoort te wees. Dit is belangrik dat die totale funksionering van die gemeente aandag sal geniet wanneer doelwitte opgestel en geformuleer word.
- In die formulering van doelwitte is dit belangrik dat met die gemeente as sisteem en met sy subsisteme rekening gehou word. Die doelwitte wat geformuleer word met die oog op die funksionering van die subsisteme moet egter altyd sodanig wees dat die doel van die sisteem gedien word. Doelwitformulering binne die sisteembenadering vra dus 'n omvattende uitsig op die

gemeente en die belangrikheid van elke bedieningsvorm binne die geheel. Doelwitte vir die verskillende bedieninge moet mekaar aanvul en komplementeer.

- ’n Verdere belangrike kriterium ter sake by doelwitformulering is die koppeling van tydskedules, verantwoordelike persone met betrekking tot implementering, en terugvoering en aksiestappe. Callahan sê dat effektiewe langtermynbeplaning ’n kuns is, veral omdat rekening gehou moet word met die kompleksiteit van die subsisteme en hul funksionering binne die geheel. Hy wys enkele kwalitatiewe hulpbronne uit wat, wanneer hulle ’n rol speel in die beplanning, ’n onbetwisbare en opvallende verskil maak. Hierdie bronne is die volgende:

    - Wysheid: Insig in die huidige dinamika van die gemeente met sy sterk- en swakpunte, sy behoeftes en probleme, asook insig in die wyse waarop die vier dinamiese kragte in die gemeente werksaam is.
    - Onderskeidingsvermoë: Beoordeling van die proses, beoordeling van die maak van keuses, en die kontrolering van die beplanning met die oog op billikheid, en of dit realisties en hoopvol/hoopgewend is.
    - Visie: Om te sien wat God sien en om in die beplanning met God en sy beloftes rekening te hou.
    - Gesonde verstand en nugterheid om nie vas te val in vaaghede en vroomklinkende niksseggendhede nie.
    - Gebede as afhanklike buig voor die Een wat sy gemeente bou en as dankbetuiging teenoor Hom wat mense daarby inskakel (Nel 1994:286-289).

4.3.4 Fase 4: Doelwitbereiking

Doelwitte bereik nie hulself nie – dit verg ook beplanning en ’n deeglike, bestuursmagtige organisering (*kybernesis*) (Nel 1994:185). Opgeleide, gemotiveerde en visiedraende leiers is van essensiële belang in hierdie fase. Daar sal desnoods weer in hierdie fase aandag geskenk moet word aan motivering. Nel verwys na verskillende vlakke van motivering, naamlik:

- Die vlak van die hart (vraag na die wese, identiteit, bestaansdoel en missie van die gemeente);
- vlak van die verstand (taakstelling en funksievervulling); en
- vlak van die hand (middele en strukture om geformuleerde take uit te voer).

Vrae van belang in hierdie fase is watter weë beskikbaar is, watter metodes die beste en doelgerig is, watter werkwyse gevolg gaan word, en watter hulpmiddele en mensemateriaal beskikbaar is. Mense word deur God gebruik om doelwitte te laat realiseer, en daarom is die opleiding van leiers om met mense te werk en mense op te bou met die oog op implementering van die strategiese plan van kardinale belang. Die onderlinge verhoudings tussen leiers en begeleiers en lidmate is baie belangrik. Sonder besielde en volgehoue leiding deur die pastor en die diensleiers (ampte), sal die implementering van die strategiese plan nie vlot nie.

Die GBRK maak die geformuleerde doelwitte bekend aan die kerkraad/gemeente. Die GBRK in samewerking met die LTBK, kerkraad en gemeente, monitor, kontroleer, evalueer en bou die doelwitbeplanning uit aan die hand van die bestaande doelwit, strategiese beplanning en behoeftes wat in die gemeente/gemeenskap mag ontstaan.

4.3.5 Fase 5: Evalueringsfase, stabilisering en herhaling

Evaluering is eintlik deel van elke fase. Die gemeente wat sy identiteit verstaan, sal self hierdie evaluering doen. Indien ’n vyf-jaar-beplanningstydperk gekies is, kan die GBRK jaarliks saam met die fasiliteerder evaluering doen en neerpen wat by elke doelwit gebeur het. Na die vyfjaartydperk kan weer ’n gemeenteanalise gedoen word. Die doel van evaluering is om die doeltreffendheid van die aksieplanne en die bereikbaarheid en die bereiking van doelwitte te bepaal, asook om die nodige aanpassings ten opsigte van die doelwitte en die organisasie te maak.

Stabilisering het te doen met die bestendige voortbestaan van die doelwitte wat van die grond af gekom het. Die bedoeling is om voordurend aandag te skenk aan die doelwitte wat bereik is, en waar nodig aanpassings te maak (Nel 1994:199). Hier moet gewaak word teen die gevaar dat aanvanklike suksesse in die lug bly hang en uiteindelik wortelloos sterf, maar ook teen heiligverklaring van aktiwiteite, programme en bedieninge. Die beginsel moet te alle tye wees dat norme vorme soek.

Daar is verskeie redes waarom herhaling sal/kan/behoort plaas te vind. Gemeenteontwikkeling is ’n proses wat nooit ’n einde het nie, en daarom sal dit wat deel uitmaak van die proses voortdurend weer aan die orde kom namate die gemeente/gemeenskap verander en/of uitbrei (Nel 1994:202). In dié opsig is herhaling deel van ons roeping voor God. Mense bereik ook nooit almal op een gegewe oomblik geestelike volwassenheid nie. Nuwe intrekkers en lidmate wat die gemeente verlaat, kan die samestelling van die gemeente sodanig verander en beïnvloed dat herhaling van een of meer fases nodig sal wees.

Gebeure en ontwikkelings in die gemeenskap en selfs op nasionale vlak mag ook daartoe lei dat een of meer fases herhaal moet word met die oog op regstellende, effektiewe funksievervulling volgens God se wil. Herhaling

vind plaas ter wille van ’n meer effektiewe funksievervulling, en is só diensbaar aan die gemeenteontwikkelingsproses.

4.4 Modelle

Nadat Nel baie gemeenteboumodelle geëvalueer het, kom hy uiteindelik terug na die basiese model van beplanning, organisering, leiding en kontrole. Kernkomponente in die beplanningsfase is ’n duidelike omskrywing van die doel van kerkwees in die algemeen, en van daaruit die formulering van ’n duidelike, kort gemeentelike missie en motivering, veral met deurlopende benutting van die bedieningsmodusse, bestaande strukture en moontlike nuwe strukture/projekte. In lyn met bestaande modelle, vorm gemeenteanalise ’n sentrale komponent van die hele gemeentebouproses. Drie hoofsake word op die tafel geplaas:

- Die gemeenteprofiel;
- omgewingsdiagnose; en
- gemeentelike funksionering (Nel 1994:150-154).

Dit is belangrik dat die gemeente self deelneem aan die evaluering en dat alle aspekte van die bediening geëvalueer word. Die Callahan-metode word deur Nel voorgeskryf en self benut wanneer hy as fasiliteerder optree.

4.5 Gemeentestrukture

Die kernwaarheid met betrekking tot gemeentestrukture is dat hulle diensbaar moet wees aan –

- aanbidding;
- die regering van Christus;
- die Heilige Gees en sy gawes;
- die gedeelde lewe in die liggaam;
- die kommunikering van die evangelie;

- die barmhartigheid van God;
- die behoeftes van die sekulêre maatskappy;
- die maak van dissipels; en
- die bedieninge (Nel 1994:222-238).

Strukture en vorme is wesenlik deel van gemeenteontwikkeling. Dit funksioneer soos kanale by ’n besproeiingsdam, en daarom moet sorg gedra word dat die kanale diensbaar is aan dit wat via die kanale moet tuiskom. Enkele beginsels is in dié verband van belang, naamlik dat norme voortdurend vir vorme vra: die “hoe” (struktuur/vorm) moet immers diensbaar wees aan die “dat” (gegewe norm/funksie). Malphurs (1993:173) maak in dié verband ’n paar belangrike punte as hy praat oor vorme en strukture in die tradisionele kerke:

> Traditional churches need to distinguish between what is actually biblical and binding and what is not… far too many people… confuse temporal forms with biblical functions… traditional churches must be willing to flex their cultural practices when they are no longer relevant. This involves an outward as well as inward focus. They must put other people, lost people, before themselves… these churches must exegete their culture as well as their bibles… the traditional churches should constantly evaluate its ministry forms. Outside of bibilical functions, there should be no ‘sacred cows’.

Struktuurvernuwing is nie die sleutel tot oplossing van ontervredenheid nie. Struktuurvernuwing is nie die towerstaf wat alles blink en nuut maak nie. Volgens Nel (1994:248) behoort die wagwoord te wees: “...identifiseer so noukeurig moontlik presies wat nodig is en vernuwe dit dan in lyn met die leidende beginsels en die verklaarde bestaansdoel (missie) van die gemeente”. Die leidende beginsels word soos volg aangedui: “...vanuit die koinoniale bestaanswyse van die gemeente word die gemeente wat deur God tot diens (diakonia) met genadegawes toegerus is, missionaal ontwikkel” (Nel 1994:246).

Dis belangrik om te onthou dat die vier kragte in enige stadium struktuuraanpassings en/of -vernuwing mag meebring. Struktuurvernuwing moet ook rekening hou met die vakeie van die bedieningsvelde (ekklesiologie, missiologie, ensovoorts) en les bes ook met die besondere kerkregeringstelsel. Waar veral laasgenoemde nie gedoen word nie en/of onverskillig te werk gegaan word, lei dit tot aversie en opstand.

Daar is nie ’n ideale struktuur wat in elke gemeente diensbaar sal wees nie. ’n Struktuur is ideaal vir ’n bepaalde tyd en plek, en dit hang saam met die tipe gemeente wat die gemeentelede verkies om te wees en die tipe gemeenskap waarbinne die betrokke gemeente bestaan en diensbaar is en wil wees. Die wagwoord is: “Volg die beginsel vir gemeentewees en gemeentebou en struktuurvernuwing sal volg!” (Nel 1994:266).

4.6 Samevatting

Die navorsing wat in hierdie hoofstuk gedoen is, dra by tot die gestelde navorsingsprobleem. Die konsep van gemeenteontwikkeling sal van hulp wees wanneer die vier take van Osmer se model op die gemeentes se empiriese verhaal toegepas word, naamlik:

- Beskrywend-empiriese taak: Wat gebeur? Gemeenteontwikkeling sal help wanneer inligting ingesamel word om bepaalde sosiale gebeure te verstaan.
- Interpreterende taak: Waarom is dit besig om te gebeur? Hier kan gemeenteontwikkeling help tydens die dialoog wat met sosiale wetenskappe gevoer word om te verduidelik waarom sekere gebeure plaasvind.
- Normatiewe taak: Wat behoort te gebeur? Die normatiewe vrae kan onder andere vanuit die konsep van gemeenteontwikkeling opgestel word.

- Pragmatiese taak: Hoe gaan ons hierop reageer en dit toepas? Gemeenteontwikkeling kan help met die opstel van aksieplanne en die verstaan van sekere reaksies binne elke situasie.

Vanuit hierdie teologiese en prinsipiële begronding van gemeenteontwikkeling, kan daar nou oorgegaan word tot die intensionele begeleiding van gemeentes in liminale tyd. Vir hierdie doel word verkies om van die intensionele interimbediening se paradigma gebruik te maak.

HOOFSTUK 3
INTENSIONELE INTERIMBEDIENING

3.1 Inleiding

In Hoofstuk 2 is die bydrae van gemeenteontwikkeling tot die navorsingsprobleem beredeneer en aangestip. Elke gemeente is veronderstel om die vertoonvenster van God se koninkryk in die wêreld te wees. Wat die kerk moet wees en hoe die kerk van buite af lyk, verskil dikwels weens omstandighede buite die gemeente se beheer. Kerke en gemeentes wat daarmee erns maak om hierdie spanning te verlig, is intensioneel en voortdurend in ’n proses om te transformeer tot dit wat God hulle bedoel het om te wees (Nel 1995:861).

Hierdie proses van transformasie het ten doel om die gemeente nie net op te lei nie, maar ook te begelei om –

- sy eie wese en bestaansdoel te verstaan;
- self, as gemotiveerde gemeente, sy eie funksionering te evalueer, doelwitte vir sy doelgerigte funksievervulling te formuleer en dit op bepaalde wyse te bereik; en
- self, soos nodig, op ’n voortgaande basis strukture, wat die heilshandelinge van die drie-enige God in kerk en wêreld sal dien, vir gemeentelike funksionering te ontwikkel (Nel 1995:862).

Die transformasieproses vind veral plaas wanneer daar binne ’n spesifieke gemeente veranderinge plaasvind. Volgens Du Toit (2010:20) word gemeentes spesifiek in Suid-Afrika die laaste paar dekades aan diepgrypende veranderings blootgestel. Enige verandering veroorsaak onsekerheid, teleurstelling, verwerping en moedeloosheid by alle betrokke partye. Dit verander die gesig van die gemeente (Smit 1995:55). Daar is by alle mense ook ’n natuurlike weerstand teen verandering. Wanneer ’n gemeente vakant raak, word dit ’n sogenaamde “oop sisteem” (Nicholson 1998:v). Die gemeente beleef onder andere verlies en onsekerheid wat

betref die toekoms, en wil gewoonlik so gou moontlik terugkeer na hul vorige staat van sekerheid en sekuriteit (Nicholson 1998: xvii). “At its best, transition causes anxiety; at its worst, it causes pain” (Nicholson 1998: 122). Sulke veranderings het die vermoë om ’n gemeente te verlam.

Die eerste reaksie is gewoonlik om weerstand te bied en ontkennend te wees ten opsigte van die tyd en omstandighede wat verander het. Die gemeente kom in die versoeking om terug te trek in hul ou en gevestigde patrone en programme van dink en doen (Nicholson 1998: xvi). Die gevaar is dan om ’n bestaan te voer in ’n skynbaar ideale atmosfeer en omgewing sodat oorleef kan word. Die probleem is: Dit is kunsmatig en gaan eintlik oor bewaring en instandhouding van dit wat was.

Wanneer ’n sisteem egter verander en oop geword het, is dit onmoontlik om terug te keer na ’n vorige staat van ‟euforie‟ (Nicholson 1998: xi). “When a pastoral change occurs, a unique opportunity is at hand for the congregation” (Nicholson 1998: xviii). In hierdie liminale tyd neem konflik toe, veranderinge in gemeentestrategie vind plaas, ensovoorts. Tog kan dit ’n tyd van gemeenteheling wees en ’n nuwe toekoms kan aangepak word. Dit is juis in sulke omstandighede dat intensionele interimbediening ’n kardinale rol kan speel.

Toegespitste interimbediening is ’n beplande respons na aanleiding van unieke behoeftes en geleenthede wanneer ’n predikant vertrek uit ’n gemeente, ongeag of hy/sy ’n suksesvolle bediening gehad het of nie. Belangrik is dat ’n gemeente die dinamiek van hierdie tyd sal verstaan asook die rol van die interimpastor om die meeste van die geleentheid te maak. Daarom sal dit goed wees as die gemeente begelei word om die regte perspektief op hul situasie te kry voordat ’n nuwe predikant beroep word.

Gegee die feit dat die kerk “verklein” en baie gemeentes nie meer finansieel ’n eie voltydse predikant kan bekostig nie, sal dit goed wees as daar by elke

gemeente waar 'n eie predikant vertrek, 'n interimpastor aangestel word om die gemeente te begelei in die oorgangstyd. Sodoende word elke gemeente begelei om nie net by die veranderde omstandighede aan te pas nie, maar ook om nuwe toekomshoop te kry; God se voorkeur en beloofde toekoms vir elke gemeente.

3.2 Agtergrond oor brugbediening in Suid-Afrika

Sommige aspekte van brugbediening is al deel van gewone gemeentebediening. In gemeenteontwikkelingsaksies van verskillende kerke is ook aandag gegee aan die gesonde funksionering van gemeentes. Loren Mead het interimbediening (soos dit bekend is in Amerika) in Suid-Afrika bekendgestel. John Shaver, 'n opgeleide interimpastor van die VSA, is in 2003 deur die Anglikaanse biskop Brian Germond na Suid-Afrika genooi. Hy het in Anglikaanse kringe onder andere propaganda gemaak vir interimbediening. Arnold Smit, 'n bekende konsultant, het interimbediening aan die Nederduitse Gereformeerde Kerk bekendgestel. Daar is by die Sinode van Suid-Transvaal (NGK) se sinodale diensgroep oor hierdie bedieningsteun gereflekteer. Die Sinodale Dienskommissie van die Sinode het die groen lig gegee vir die implementering van die interimbediening as 'n eksperimentele bediening in die sinodale gebied van Suid-Transvaal. Ds Barry van Rensburg het in dié stadium met die benaming "brugpredikant" gekom, en dit is aanvaar en in gebruik geneem in die Afrikaanse kerke.

Sedert die begin van brugbediening is besef dat die Amerikaanse benadering nie net so oorgeneem kan word nie. Die kerke in Suid-Afrika moet hul eie konteks aanvaar en hul eie spiritualiteite ontwikkel. Gevolglik is daar sedert 2005 met opleiding vir brugpredikante vanuit die Sinode Hoëveld begin. Volgens NIBSA (Netwerk vir Interimbediening in Suid-Afrika) het die kurrikulum die *church facilitation network* se *facilitative leadership training course* as eerste module ingesluit, en as tweede module opleiding in die brugpastoraat (later genoem *brugbediening*). In 2007 is die gevorderde kursus vir brugpredikante geskuif na die Sentrum vir

Kontekstuele Bediening, Fakulteit Teologie, Universiteit van Pretoria. Prof Malan Nel is die direkteur en die ses-maande-kursus bestaan uit twee kontakweke van vier dae elk. Daar word ook van die kursusgangers verwag om opdragte in te dien vir evaluering.

Op 20 Junie 2008 het lede van vyf verskillende denominasies bymekaar gekom en is die Netwerk vir Interimbediening in Suid-Afrika (NIBSA) gestig.

NIBSA beskryf hul doel soos volg:
"Die doel van NIBSA is om 'n ekumeniese liggaam van spesialiste in interim- (brug-) bediening te wees wat Jesus Christus dien deur die opleiding van leraars wat gemeentes in tye van wisseling van predikante kan begelei en ondersteun met die oog op 'n meer effektiewe beroepsproses en gefokusde bediening in die toekoms van die gemeente."

3.2 Wat is brugbediening?

Nicholson (1998:3) beskryf interimbediening as daardie bediening wat plaasvind *...between installed pastors...* Interimbediening geskied dus in die tussentydperk van twee predikante waar 'n gemeente, om watter rede ook al, vakant geraak het.

> "Dit sluit nie die take van 'n gewone predikant uit soos om te preek, pastorale versorging van die gemeentelede, kategetiese onderrig, toerusting, ontwikkeling van leierskap, ensovoorts, nie. Hieruit is dit duidelik dat die interimpastor 'n bepaalde rol het om te kom vertolk voordat die nuwe predikant met sy of haar werksaamhede in die gemeente kan begin. Die interimpastor is dus in wese 'n fasiliteerder vir 'n spesifieke doel en taak, alles binne 'n spesifieke tydperk waarna hy of sy onttrek." (Agenda aan die 70ste AKV 2013: 502)

Van Rensburg (2014:36) sluit by bogenoemde stelling aan wanneer hy sê dat die brugpredikant vir 'n spesifieke tydperk na 'n gemeente beroep word om 'n oorgangsfase te fasiliteer. Die brugpredikant ontdek saam met die

gemeente waar hulle is en beweeg dan van daar na ’n moontlike nuwe tydperk.

Tydens hierdie brugtydperk gaan die gemeente deur verskillende fases en beleef verskeie emosies. Nicholson (1998:3) wys daarop dat daar ’n gevoel van *lostness, confusion, and uncertainity…* by die gemeente kan wees. Dit is nie ongewoon dat gemeentelede ongemak beleef wanneer aan normale patrone en strukture verander word nie. Daar kan onafgehandelde sake wees tussen die vorige predikant en die gemeente, wat ’n ongemaklikheid en onsekerheid veroorsaak. Dit alles kan veroorsaak dat die gemeente ’n verlammingsfase beleef en nie die lus het om aan te beweeg nie of dikwels nie meer hul eie identiteit binne die kerk kan definieer nie. Dit kan ook gebeur dat baie die vakantskap sien as die kans om terug te keer na die “goeie ou dae” en dat die gemeente selfs verlig kan wees om van die vorige predikant ontslae te wees (Nicholson 1998:4).

Volgens Du Toit (2014:1) lê die teologiese uitgangspunte vir brugbediening in die missionale kerkwees en gemeentebou. Die *missio Dei* staan sentraal tydens brugbediening in ’n gemeente. God Drie-enig stuur sy kerk uit na die wêreld. Die groot vraag is: Hoe kan gemeentes wat hul visie en identiteit verloor het, weer ’n doel en visie vir die toekoms kry? Hoe kan ’n gemeente haarself weer definieer? ’n Vakantskap raak die bedieninge sowel as die sosiomaatskaplike lewe en voortbestaan van die gemeente. Hierdie aspekte moet deeglik tydens die interimbedieningstydperk aan die orde gestel word. Dit is egter belangrik om in gedagte te hou dat daar met die verandering van die samelewing ’n groot diversiteit binne ons gemeentes ontstaan het en dat die aanpak van interimbediening nie noodwendig dieselfde sal wees in alle gemeentes nie. Elke gemeente het ’n eie unieke werklikheid. Dit het te make met die toekomsbeplanning van ’n gemeente, en verskillende moontlikhede moet oorweeg word.

Brug- of interimpastoraat handel oor die begeleiding van ’n gemeente om ten tyde van ’n predikantevakature afskeid te neem van die vorige

bedieningstydperk, en om hulle vir die volgende tydperk voor te berei. Daarom is dit belangrik dat die interimpastor behoorlik opgelei sal wees op die gebied van veranderingbestuur in ’n gemeente. Interimbediening is nie maar net die gewone instandhouding van die gemeente nie. Dit is ’n gespesialiseerde proses wat in die spesifieke gemeente deurgewerk moet word. Interimbediening is nie maar net ’n aanvulling vir die predikant se pensioen nie.

Die interimpastor werk net vir ’n spesifieke tydperk, gewoonlik tussen ses en 18 maande, in die gemeente nadat die voltydse predikant weg is en voordat die volgende predikant beroep en georden word (Gripe 1997:1). Hierdie tydperk kan ook verder verleng of verkort word indien die situasie van die spesifieke gemeente dit vereis.

3.4. Rol van die brugpredikant

Wanneer al die administratiewe sake, byvoorbeeld die kontraksluiting en tydperkvasstelling, afgehandel is en ’n interimpastor in ’n gemeente begin werk, is dit belangrik dat hy of sy begin om aandag te gee aan die konteks waarbinne die gemeente haar tans bevind. Daar moet nie net op die gemeenteprofiel en fasiliteite gefokus word nie, maar ook en veral op die ontwikkelingstake, waar die gemeente begelei word om die regte perspektief op hul verlede te kry; helderheid te kry oor die gemeente se eie identiteit; die verskuiwings in die gemeentelike leierskap te hanteer; die gemeente se kontak met meerdere vergaderings en die breë kerk te versterk; en hulle voor te berei op die nuwe toekoms en die verbintenis aan die nuwe leierskap.

In hierdie hele proses moet die interimpastor ook aandag gee aan die prosestake deur aan te sluit by die sisteem van die gemeente; die stelsel te analiseer; te fokus op die gemeente se verbintenis met die kerk/sinode;

verantwoordelikhede binne die gemeente te aanvaar; en uiteindelik te vertrek nadat evaluering gedoen is.

Dit is ’n wanopvatting dat interimbediening ’n aftreebediening is. Emosies oor verlies en onsekerheid oor die pad vorentoe (Nicholson 1998:57) asook die bestuur van voortgaande, daaglikse werk van die pastor is baie meer as net ’n aftreebediening; dit is baie harde werk! Gemeentes het ’n voltydse bediening nodig en dit vra tyd; dit gaan om die gesondheid van die gemeente.

Dus sal ’n opgeleide interimpastor met ’n duidelike visie en begeerte rakende die interimgemeente en wat emosioneel gebalanseerd is en selfbestuur toepas met egte diensgerigtheid, geloofsgeöriënteerdheid en geestelike stabiliteit, na die gemeente kalmte, bedagsaamheid, objektiwiteit, betroubaarheid, sorg/omgee en volwasse leierskap bring binne die konteks van verandering. Die interimpastor moet funksioneer as ’n nie-besorgde/-beangste teenwoordige persoon.

Volgens Oswald (2003:20) is daar drie tipes interimbediening beskikbaar:

- Lewering van gewone pastoraat – die predikant hou net eredienste en doen spesiale besoeke, byvoorbeeld siekebesoek en krisispastoraat.
- Basiese interimbediening – lewer basiese pastorale dienste en vergader ook met die kerkraad en ander gemeentelike groepe met die bedoeling dat die gemeentebediening hoofsaaklik sal voortgaan soos voorheen.
- Toegespitse interimbediening – gaan baie verder as basiese interimbediening. Dit is ’n spesialisbedieningsveld waar die gemeente gehelp word om spesifieke geïdentifiseerde sake, byvoorbeeld die ontwikkelings- en prosestake, te hanteer. Waar al hierdie sake nie in die interimtyd gehanteer kan word nie, word dit vir implementering verwys na die nuwe predikant wat bevestig gaan word.

Die tipe interimbediening sal afhang van die konteks en situasie van die gemeente wat die bediening verlang. ’n Gemeente met ’n gelukkige/goeie geskiedenis kan dalk kies vir net basiese interimbediening, terwyl ’n gemeente met ’n ongelukkige geskiedenis verkieslik ’n toegespitse interimbediening sal oorweeg.

Die voordele van ’n interimpredikant is dat hy/sy ’n eksterne konsultant en begeleier is sonder persoonlike belang, maar tog verantwoordelik aan die gemeente en kerkverband. Sodoende word die gemeente bewus gemaak van hul verantwoordelikhede in die oorgangstyd, naamlik om te sorg dat die gemeente steeds ontwikkel en bou aan God se roeping vir sy kerk in ’n bepaalde omgewing. Verder kan die interimpredikant ook die gemeente toerus met realistiese verwagtinge ten opsigte van die nuwe predikant en die toekomstige bedieninge. Self is hy/sy egter nie vir beroep na die interimgemeente beskikbaar nie.

Volgens Du Toit (2014:6) kan nie alle geordende predikante as brugpredikante funksioneer nie. ’n Verskeidenheid van kwalifikasies is van toepassing wat die brugpredikant betref. Dit is uit die aard van die saak belangrik dat die brugpredikant oor die vermoë en gawes van normale predikantswerk beskik, maar spesiale kennis en vaardighede is uiters belangrik. Hierdie vaardighede sluit die volgende in:

- Gemeenteanalise;
- omgewingsanalise;
- veranderingsbestuur;
- sisteemdenke;
- visioneringsprosesse;
- gemeentelike strategiese beplanningsontwerp;
- die beginsels van konflikhantering, algemene bestuur en probleemoplossing; en
- hoe om leierskapsvaardighede te vestig en te bestuur.

Pastorale ervaring as gemeentepredikant in verkieslik meer as een gemeente is noodsaaklik, sodat die predikant die vermoë sal hê om met verskillende pastorale kwessies binne die gemeente om te gaan. Die interimpastor behoort ook vertroud te wees met die hantering van trauma van individue sowel as groepe, omdat dit na alle waarskynlikheid een van die aspekte gaan wees wat die interimpastor in die gemeente sal moet hanteer. As die interimpastor nie self oor voldoende kennis beskik nie, behoort hy ten minste te weet waar hy deskundige hulp kan kry.

3.5 Die ontwikkelingstake

Smit (1995:23) is van mening dat die interimpastor ’n oog vir prosesse moet hê. Hierdie take wat die interimpastor moet lei en fasiliteer, word ontwikkelingstake genoem en het ten doel om die gemeente te bring tot beter begrip van hul identiteit as die liggaam van Christus, en om die nodige vaardighede te ontwikkel om ooreenkomstig hul roeping te handel. Volgens Oswald (2003:75) het Loren Mead in die middel van die 1970’s vir die eerste keer die vyf ontwikkelingstake wat in ’n interimgemeente deurgewerk moet word, ontdek:

3.5.1 Die regte perspektief op die verlede

Die gemeente wat nie die verlies van ’n vertrekkende pastor erken en verwerk nie, sal sukkel om met die nuwe pastor ’n verhouding op te bou. Die gemeente behoort hier sy eie verlede te ondersoek en homself te identifiseer met die hoogte- en laagtepunte wat deur die jare beleef is. Hierdie proses help die gemeentelede om te verstaan en te aanvaar wie hulle is en hoe hulle tot op dié punt gekom het, sodat hulle die nuwe toekoms tegemoet kan gaan. Dit is ’n proses om met die verlede te breek. In hierdie wipwaentjietyd stel Rendle (1998:91) onder andere ’n storiemuur van die gemeente se geskiedenis voor.

3.5.2 Kry helderheid oor die gemeente se identiteit en roeping

Tydens hierdie fase moet so ver moontlik die hele gemeente, of ten minste 20% van die erediensbywoners, betrek word. Die proses is baie belangriker as die produk self (Oswald and Heath 2003:76). Dit help om eienaarskap vir en van die gemeente te aanvaar.

Die interimtydperk is ’n goeie geleentheid om vas te stel of die gemeente se eie verstaan van wie hulle is, akkuraat is. So kan huidige programme getoets word om seker te maak dat dit voldoen aan die gemeente se eie behoeftes. Byvoorbeeld, wat is die ouderdomsverspreiding in die gemeente, en kry hierdie bedieninge aandag? Hoe pas die gemeente in binne die gemeenskap waarin dit bestaan? Sodoende word die gemeente begelei om nie net haar eie identiteit te ontdek nie, maar ook om dit wat stremmend op die bedieninge inwerk, vas te stel en te verander.

3.5.3 Die verskuiwings in gemeentelike leierskap

Verandering van predikante of nuwe bedieningspraktyke lei dikwels daartoe dat leierskapposisies in die gemeente ook verwissel. In die meer gelukkige en gesonde gemeentes kan verwag word dat die verwisseling in leierskap gewoonlik heel gladweg en spontaan gebeur. *“But in conflicted and struggling congregations, such adjustments of leadership may well become power struggles”* (Nicholson 1998:10). Die leiers in ’n interimtydperk is gewoonlik dié wat met die vorige predikant goed saamgewerk het, en daar mag dalk nou konflik ontstaan. Sommige mag gereed wees vir verandering, terwyl ander verandering juis wil teenstaan. Die interimtydperk is ’n ideale geleentheid om oor leierskap en die besluitnemingsprosesse in die gemeente te herbesin. So kan alle leiers bemagtig word om verantwoordelikheid vir die gemeente te aanvaar.

3.5.4 Versterk die kontak met meerdere vergaderings en die breë kerk

Dit is opmerklik dat gemeentes met ’n ongelukkige verlede dikwels hul bande met meerdere vergaderings verwaarloos en selfs verbreek het. Gewoonlik is dit gegrond op die vorige predikant se houding teenoor die breë kerk. Daarom is die interimtyd ’n ideale geleentheid om hierdie bande te verstewig.

In ’n gemeente waar gefasiliteer is, is die leiers van mening dat hulle baie spyt is dat hulle die bande en verhouding met die meerdere vergaderings verwaarloos het. Hulle het nie verwag dat die meerdere vergaderings hulle so goedgesind sou wees en sou bystaan in hul tyd van krisis nie.

3.5.5 Die verbintenis aan nuwe leierskap en ’n nuwe toekoms

Loren Mead (Oswald and Heath 2003:77) maak die volgende opmerking oor nuwe leierskap: “It is one thing to hire a new pastor. It is quite another thing for a congregation to enter into a commitment to a new ordained leader and to the possibility of new tasks and missions”. Daar is ’n groot verskil tussen ’n gemeente wat ’n nuwe predikant wil hê wat net voort kan gaan met die bediening soos dit altyd was, en ’n gemeente wat met elke nuwe predikant ’n geleentheid sien om ’n dieper verhouding met God te ontwikkel en daardie verhouding in die wêreld uit te leef. Daarom moet die interimpastor of brugpredikant die gemeente begelei om nie net gereed te wees om ’n nuwe predikant te ontvang nie, maar om ook gereed te wees vir die nuwe bedieningstydperk.

*“*Closure of the former pastoral relationship has been completed; a new mission has been discerned; and members are eager to go forward*.”* (Nicholson 1998:12)

Hierdie vyf ontwikkelingstake sal nie sommer vanself realiseer nie. Dit sal baie tyd en baie energie verg om hierdie ontwikkelingstake suksesvol te implementeer in die interimtydperk in die gemeente. Tog is hierdie harde werk die moeite werd omdat die gemeente op die lang duur die vrugte daarvan sal pluk en tot eer van God as gemeente sal funksioneer. As ’n gemeente ernstig is met sy Goddelike roeping, sal moeite gedoen moet word om in ’n interimtyd sy toekomstige bediening te bedink. Daarvoor is die interimtyd ’n gulde geleentheid. ’n Handige hulpmiddel om in die hele proses byderhand te hê, is die sogenaamde “Tool 3” (Nicholson 1998:165-173). Aan die hand daarvan kan voortdurend gemonitor word of die ontwikkelingstake suksesvol hanteer is.

3.6 Die prosestake

Volgens Gripe (1997:51) is daar naas die ontwikkelingstake van die interimpastor ook prosestake waaraan aandag gegee moet word. Hierdie prosestake moet deur die interimpastor self gedoen word om hom of haar nie net op die hoogte van die interimbedieningproses te bring nie, maar ook om op die hoogte te bly en die vinger op die pols te hou.

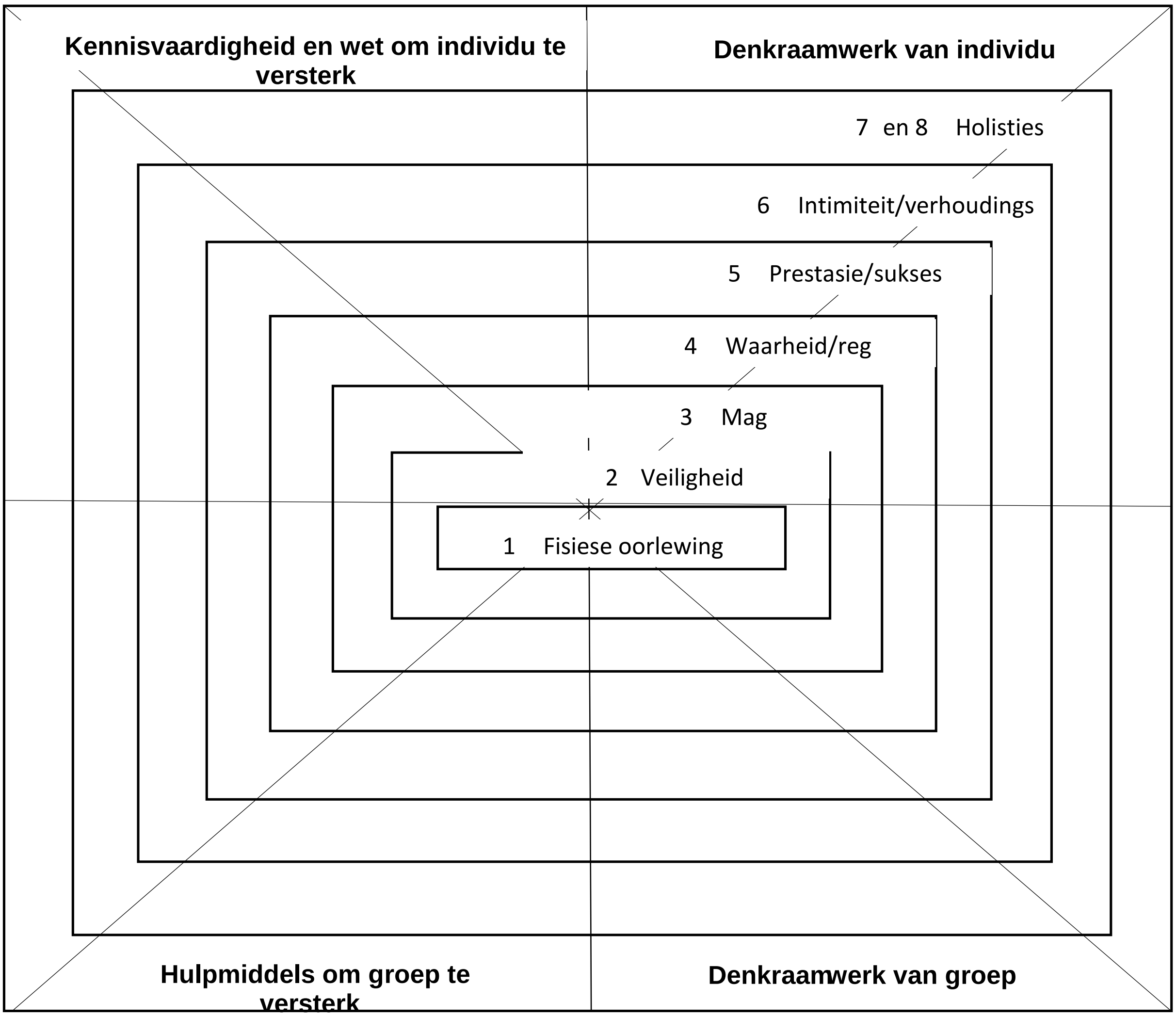
Prosestake 2, 3 en 4 kan gelyklopend en/of opeenvolgend behandel word. Die eerste en vyfde taak moet in numeriese volgorde afgehandel word. Die parallelle en kontraste tussen die werk van die interimpastor en dié van die gemeente vereis sensitiwiteit en goeie vaardighede van die interimpastor.

3.6.1 Aansluiting by die sisteem

’n Gemeente is in baie opsigte net soos die menslike liggaam, “a system which behaves as though it were ... an organism with a life of its own, with its own internal interconnectedness, multiple contexts, structures and stories” (Gripe 1997:52). Daarom behoort ’n interimpastor eers ’n deeglike ondersoek te doen na die organisasie en die sisteem van die

interimgemeente voordat hy of sy daar begin werk. Sodoende sal hy of sy vinnige en moeitevrye konneksies met die lidmate van die gemeente maak. Dit is belangrik om daarop te let dat objektiwiteit in die interimbediening van uiterste beang is. As die interimpastor te betrokke raak by die gemeente en die lidmate, verloor hy of sy objektiwiteit. En dit is fataal.

Vir hierdie doel sal dit goed wees om die sisteemteorie van Armour en Browning by te werk. Armour en Browning (1995:11) neem die agt-sisteem-denke-model van Graves en ontwikkel dit verder vir gebruik in kerklike leierskap. Volgens hulle beïnvloed elke sisteem ons uitkyk op die lewe. Die onderstaande tabel vat die sisteemdenke goed saam (Bester 2015:43).



Die paradigmatiese verskuiwing wat besig is om in die mensdom se denke en werklikheidsverstaan plaas te vind, het verreikende gevolge vir kerklike bediening. Tot redelik onlangs was die lewe eenvoudig. Die gemiddelde persoon het ’n eenvoudige beskouing van die natuur, die oorsaaklikheidsleer en siektes gehad. Sosiale strukture was net so eenvoudig, en kennis van ander kulture was beperk. In so ’n wêreld kon mense bestaan sonder om gebruik te maak van gekompliseerde denksisteme. Dit is veral in die laaste 30 jaar dat daar ’n dramatiese toename in die kompleksiteit van ons bestaan gekom het. Dit is geen wonder nie dat hierdie nuwe begripsisteme, wat in staat is om groter kompleksiteit en dubbelsinnigheid te hanteer, vinnig veld wen. Daarom sal ons die dinamika van gemeentewees ook in terme van die sogenaamde denksisteme moet verstaan en hanteer.

Armour en Browning (1995:32-40) omskryf die unieke dinamika van die verskillende denksisteme soos volg:

Sisteem 1-denke gaan oor primêre bestaanskwessies soos fisiese oorlewing waar die lewe bedreig word. Die basiese lewensopvatting is dat niks anders méér saak maak as om aan die lewe te bly nie. In hierdie sisteem is die fundamentele sekerheidskwessie die gevoel van veiligheid. Dit word teweeggebring wanneer ’n mens die minimale noodsaaklikhede van voedsel, water en warmte het. Verder is ’n mens betekenisvol indien voedsel en beskerming teen die elemente vir vandag gevind kan word. Sisteem 1-denke is van geboorte af aktief, en dit voorsien die basiese instinkte vir oorlewing. In Sisteem 1 *lewe* mense nie soseer as wat hulle *reageer* nie. ’n Mens se hele uitkyk draai om basiese behoeftes. Alhoewel ’n mens in die vroeë kinderjare verby Sisteem 1 beweeg, kan jy daarheen terugkeer in gevalle waar jou lewe tot die uiterste toe bedreig word, of in die finale stadiums van ’n terminale siekte.

Sisteem 2-denke gaan basies oor persoonlike veiligheid in ’n wêreld van onsigbare magte. Die basiese lewensopvatting is dat daar agter die

gebeure in die natuur geestelike kragte staan (wat gewoonlik nie gesien kan word nie) en wat baie sterker is as wat ’n mens ooit kan wees. Daarom is die fundamentele sekuriteitskwessie die gevoel van veiligheid wanneer ’n mens vrede kan maak met onsigbare magte wat die wêreld beheer. Die mens beleef hom- of haarself as betekenisvol wanneer hy of sy die seën van die onsigbare magte verkry, of hul vloek vermy.

Dit is opvallend dat veiligheid in Sisteem 2-denke die drang tot oorlewing van Sisteem 1-denke vervang. Dit gaan in Sisteem 2-denke daaroor dat die sigbare en onsigbare wêreld beheer moet word. Vir hierdie doel gebruik Sisteem 2-denke ’n ryke verbeelding. Dit poog om die onsigbare magte wat agter die natuur funksioneer, te visualiseer. Vir ’n kind neem Sisteem 2-denke die vorm aan van feëverhale waar die goeie elke keer oor die slegte triomfeer. Vir antieke kulture het die mitologie dieselfde rol vervul. Omdat Sisteem 2-denke voortdurend kwesbaar voel, speel bepaalbaarheid, roetine en rituele ’n belangrike rol. Hierdie dinge verseker Sisteem 2-denkers dat alles vandag nog dieselfde is as wat dit gister was; daarom is alles wel. Sisteem 2-denkers beleef ’n hoë mate van sekuriteit in seremonies en rituele waarby die groep betrokke is. Waar Sisteem 2-denkers die oorhand het, ontstaan organisasies wat op soortgelyke basis as ’n stam funksioneer. Daar is, met ander woorde, minimale hiërargie, die groep deel die “heilige grond” en daar is min begrip vir private eienaarskap.

In **Sisteem 3-denke** gaan dit primêr oor fisiese veiligheid teenoor vyandige menslike magte. Die basiese lewensopvatting is dat ’n mens genadeloos die sterkere in die wêreld moet wees. Aan die ander kant moet ’n mens versigtig wees vir die sterkere, anders sal jy nie lank oorleef nie**.** Daarom beleef jy ’n gevoel van veiligheid wanneer alles en almal wat jou bedreig, oorwin en beheer word. In hierdie sisteem beleef jy jouself as betekenisvol as jy sterk is, en in staat is om op jou eie twee voete te staan en gevaar te trotseer sonder om te wyk.

Sisteem 3-denkers soek sekuriteit in fisiese krag. Hierdie sisteem is die reaksie op omstandighede waarin ander mense ’n ernstige fisiese bedreiging is. In sulke omstandighede is Sisteem 3-denkers van mening dat ’n mens óf ’n wenner óf ’n verloorder is. Sisteem 3-denkers is absoluut daarop ingestel om te wen. Sisteem 3-denkers handhaaf hul posisie van krag ten koste van ander. Sisteem 3-denkers is vinnig om voordeel te trek uit swakheid, en hulle eksploiteer kwesbaarheid. Slegs die sterkste oorleef in ’n wêreld wat deur Sisteem 3-denkers regeer word, terwyl die res ondergaan. Dit is die primêre sisteem wat gebruik word om oorloë te voer, koninkryke en gevangenisse te bou; baie soos ’n militêre struktuur, neem Sisteem 3-denkers se organisasies die vorm aan van ’n piramide. Die magtige besluitnemers is bo, en die res word ondertoe gerangskik in orde van belangrikheid.

In **Sisteem 4-denke** gaan dit primêr oor morele en sosiale stabiliteit in ’n wêreld van hedonisme, drifte, hartstog en geweld. Die basiese lewensopvatting is dat daar ’n “gebied” van waarheid is, vol blywende beginsels van wat reg en verkeerd is. ’n Mens se standvastige verbondenheid aan die waarheid verseker dat die goeie uiteindelik op die aarde sal triomfeer. Daarom beleef Sisteem 4-denkers ’n gevoel van veiligheid wanneer tydlose beginsels ontdek word en jy dan jou lewe daarmee in lyn kan bring. Jy beleef jouself as betekenisvol wanneer jy getrou bly aan die waarheid en aan dít wat die waarheid van jou vra.

Waar Sisteem 3-denkers individualisme en selfuitdrukking voorstaan, gaan dit vir Sisteem 4-denkers oor plig, lojaliteit, verantwoordelikheid en aanspreeklikheid. Sisteem 4-denkers glo dat die gemeenskap in gevaar verkeer indien die prikkels van Sisteem 3-denkers ongehinderd gelaat word. Die gevolg is dat Sisteem 4-denkers geweldig klem lê op selfdissipline en uitgestelde beloning. Sisteem 4-denkers definieer hul prioriteite in die lig van waarheid, reg en regverdigheid. Sisteem 4- denkers is onvermoeid besig om waardes en oortuigings na te vors.

As gevolg van die gevaar wat hulle by Sisteem 3-denkers waarneem, soek Sisteem 4-denkers krag in getalle. Hierdie sisteem organiseer sigself rondom hegte groepe “ware gelowiges” wat saamstaan teen ’n “vyandige wêreld”. Sisteem 4-denkers wys gou oortreding uit, terwyl hulle skuldgevoelens en vrees gebruik om gedrag in toom te hou. Aan die ander kant is hulle ook hoogs selfopofferend. Dit is die eerste sisteem waarin mense ter wille van ’n saak meegesleur word tot op die punt waar hulle selfs bereid is om daarvoor te sterf. In die vorige sisteme was daar die passie vir mense of dinge, maar nie vir ’n saak nie. Sisteem 4-organisasies floreer op persoonlike betroubaarheid en verbondenheid (*commitment*). Daar word duidelik onderskeid getref tussen reg en verkeerd, met reëls en regulasies vir alles. Hierdie sisteem is op sy hoede vir verandering, altyd bevrees dat Sisteem 3 weer die oorhand kan kry.

In **Sisteem 5-denke** gaan dit primêr om persoonlike sukses en prestasie in ’n wêreld waarin die eise van konformiteit ’n mens se innerlike sin vir vervulling in die wiele ry. Die mens se basiese lewensopvatting in hierdie sisteem is om sy of haar vermoëns en potensiaal te ontwikkel. Daarom het jy ’n plek nodig waar jy vry is om innoverend te wees, nuwe dinge te probeer en eindelose moontlikhede te ontdek. In hierdie sisteem word sekuriteit beleef wanneer jy beter ingelig is as ander, op jou voete kan dink, tydige besluite kan neem, doeltreffend is in jou pogings en onvermoeid is as ’n innoveerder. Daarom beleef jy jouself as betekenisvol wanneer jy indrukwekkende doelwitte bereik het en jouself omring het met dit wat van jou sukses getuig.

Sisteem 5 kom te voorskyn as ’n teenvoeter vir Sisteem 4-denke se versigtigheid en kontrolebeheptheid. Sisteem 4, met sy voorliefde vir stabiliteit en bestendigheid, is nie oorvriendelik met innoverende geeste nie. Sisteem 4-denkers kan diegene wat oorweldig is deur ’n gevoel van mislukking en wat nie staande kan bly onder die voortdurende boodskap van skuld en vrees nie, uiteindelik verpletter. Sisteem 5-denke is ’n antwoord, nie op die bedreiging van fisiese oorlewing nie (soos in Sisteme

1, 2 en 3) of op die bedreiging van morele en sosiale oorlewing (in Sisteem 4), maar op psigologiese oorlewing. Sisteem 5-denkers reageer op Sisteem 4-denkers se beperkings deur persoonlike potensiaal na te jaag. Sisteem 5-denke is ’n goeie resumébouer. Dit vul die lewe met aktiwiteite en prestasies. Sisteem 5-denkers verafgod effektiwiteit en doeltreffendheid, en dit vra na vryheid om hul moontlikhede op elke gebied te bewys. Dit is die sisteem wat entrepreneurs oplewer. Dit is ook die sisteem wat verantwoordelik was vir die moderne wetenskap en tegnologie. Met hul sterk vooroordeel ten gunste van prestasies en effektiwiteit, gee Sisteem 5-denkers geboorte aan organisasies wat sterk klem lê op strategiese beplanning, wat doelwitgesentreerd werk, en wat tyd goed bestuur, tesame met groot beloning (gewoonlik materieel) aan diegene wie se werkverrigting goed is.

Vir **Sisteem 6-denke** gaan dit primêr daaroor om intieme bande te smee en wedersydse ondersteuning te bied in ’n wêreld wat oorgelewer is aan onsensitiwiteit, vervreemding en eksploitasie. Die basiese lewensopvatting hier is dat slegs ’n lewe wat intiem met ander gedeel word en in diens van ander geleef word, betekenis het. Jy voel jouself veilig wanneer jy deel kan wees van ’n groep wat intens vir jou omgee, soos wat jy op jou beurt vir die groep omgee. Dit maak nie saak of julle met bande van bloed of etnisiteit verbind is nie. Daarom beleef jy jouself as betekenisvol wanneer jy genoeg omgee om die las van diegene wat deur tragedie of trauma verpletter is, op jou te neem.

Sisteem 6-denke tree na vore wanneer mense besef wat die prys is wat die wêreld moes betaal vir die prestasiegeoriënteerdheid van Sisteem 5. In hul haas om ’n resumé op te bou en groot profyte te maak, kan Sisteem 5-denkers bo-oor mense, verhoudings en die omgewing loop. Sisteem 6-denkers poog om genesing aan ’n verwonde wêreld te bring. Die ekologiebeweging het sy ontstaan aan Sisteem 6-denke te danke; ook die verskeie herstelgroepe, die “regte”-groepe en die groepe wat druk uitoefen vir algehele gelykheid. Sisteem 6-denkers streef na binding in die plek van

vervreemding, intimiteit in die plek van effektiwiteit, medelye in die plek van profyt. Sisteem 6-organisasies se tipiese funksionering is in klein selle, wat dikwels bestaan uit nie meer nie as 20 mense, maar besluite word deur die hele span geneem. In lyn met die gees van algehele gelykheid, minimaliseer Sisteem 6-denke hiërargie sowel as die onderskeid tussen bestuurders en diegene wat deur hulle bestuur word.

Vir **Sisteem 7-denke** gaan dit primêr daaroor om die dreigende ramp af te weer van 'n gepolariseerde wêreld, waarin onbuigsame menings en partisaangeeste strydende kampe bevorder en die buigbaarheid bedreig wat ons nodig het om te oorleef. Dit spreek vanself dat die basiese lewensopvatting in hierdie sisteem plooibaarheid is. In 'n wêreld wat deurdrenk is van onsekerheid, moet die mens eindeloos aanpasbaar wees – nie vasgekluister aan slegs een manier waarop dinge gedoen word terwyl mense gedwing word om te konformeer nie. In hierdie sisteem voel jy veilig wanneer jy 'n holistiese perspektief handhaaf, genoeg insig, versiendheid en buigsaamheid het om verandering te antisipeer, voor kan bly en in die proses in harmonie met ander te leef. In hierdie sisteem beleef jy jouself as betekenisvol wanneer jy in staat is om onder die oppervlak die verwarring en die onderliggende patrone en realiteite te kan raaksien. Jy werk dan om magte wat andersins teen mekaar werk, in lyn met mekaar te bring.

In teenstelling met Sisteem 4-denke wat streef na stabiliteit en orde, veronderstel Sisteem 7-denke dat verandering voortdurend plaasvind en nie vermy kan word nie. Sisteem 7-denkers poog daarom om saam met die stroom van hierdie werklikheid te gaan. Sisteem 7-denkers poog om fisiese, spirituele en sosiale prosesse te verstaan en om in harmonie daarmee te werk. Sisteem 7-denkers is verder geneig om hulle na die situasie te skik. Wanneer daar byvoorbeeld deur die omstandighede vereis word dat daar 'n rigiede hiërargie moet wees, sal Sisteem 7-denkers dit bevorder, maar wanneer omstandighede môre verander, sal Sisteem 7-denkers weer druk uitoefen vir 'n gelykmatige struktuur, soos dié wat 'n

mens by Sisteem 6-denke kry. Hierdie buigsaamheid van Sisteem 7-denke lei tot gereelde intensionele aanpassings in die gang van sake. Om te kan weet watter aanpassings om te maak en wanneer om dit te maak, gedy Sisteem 7-denkers op massa-inligting. Hierdie sisteem probeer na die horison kyk om te sien wat aan die kom is en om daarvoor gereed te wees.

In **Sisteem 8-denke** gaan dit primêr oor die skep van ’n egte besef dat die hele menslike geslag een ras is wat in ’n enkele dorp woon (globale, holistiese benadering). Daar is vir almal gelyke toegang tot ons planeet. Daar word vir die aarde omgegee as ’n brose “vennoot”. Die basiese lewensopvatting in hierdie sisteem is dat volgehoue oorlewing verseker sal word. Om dit te bereik, moet ’n gevoel van “eenwees” met alle lewende dinge geskep word, terwyl ’n mens die ryke misterie agter die lewe self erken en werk om lewe in al sy vorme te bewaar. In hierdie sisteem voel jy jouself veilig as jy die destruktiewe wedywering en eng kortsigtigheid wat mens teenoor mens en die mensdom teen die natuur laat kragte meet, ongedaan kan maak. Daarom beleef jy jouself as betekenisvol wanneer jy werklik met alle mense kan identifiseer as jou broers en susters, afgesien van etniese en nasionale verskille, en wanneer jy saam met almal kan werk om die lewegewende welwese van die aarde wat ons deel, te onderhou.

Sisteem 8-denke het so onlangs op die toneel verskyn dat daar nog baie daaroor geleer moet word. Dit sien die aarde as ’n globale eenheid. Hierdie sisteem ken nie nasionale grense en etniese gebiede nie. Sisteem 8-denke ontken nie die bestaan daarvan nie, maar het eenvoudig groter lojaliteit teenoor die hele menslike ras as teenoor enige spesifieke nasie of etniese groep. Sisteem 8-denkers glo dat die mensdom, indien hulle wil oorleef, eers moet erken hoe onseker lewe in sigself is. Meedoënlose eksploitasie van die ekosfeer kan nie voortgaan sonder om almal te vernietig nie. Sisteem 8-denkers werk vir alliansies wat globaal gesproke daarop gemik is om mens en natuur in harmonie te bring. Hulle deins terug van die opvatting dat bestaan ’n bloot materiële verskynsel is. Hulle sien

’n heelal waarin ’n nie-materiële werklikheid sowel die oneindige as die oneindig kleine insluit. Sisteem 8-denke benader die werklikheid met ’n respek wat die ontsag en die misterie van Sisteem 2-denke weer laat herleef.

Hierdie denksisteme manifesteer intrapersoonlik:

- By geboorte is al agt sisteme latent in elke mens.
- Hierdie sisteme aktiveer die een na die ander, op verskeie stadiums van bestaan.
- Daar is niemand wat ewe veel op al agt sisteme steun nie, en al agt word ook nie gelyktydig gebruik nie.
- Van die agt sisteme sal een of twee altyd so sterk wees dat hulle ’n mens se persoonlike lewensuitkyk oorheers.
- Enige sisteem of kombinasie van sisteme kan dominant wees. Die keuse word nie voorgeskryf nie. Daarom verskil dominante sisteme van persoon tot persoon.
- Sisteme verander soos ’n mens deur die verskillende fases van persoonlike ontwikkeling gaan.

Die voorkeur-denksisteem van ’n persoon lei verder tot ’n bepaalde lewensuitkyk, dit wil sê, die manier waarop mense/individue –

- die verstaan van die self definieer;
- die lewe organiseer;
- prioriteite groepeer;
- verhoudings struktureer;
- idees analiseer; en
- reageer op verandering en nuwe inisiatiewe.

Dit is belangrik om daarop te let dat dominante denksisteme nie voorskriftelik is oor die inhoud van die menslike denke nie. Dit gaan nie oor ***wat*** gedink word nie, maar oor ***hoe*** gedink word. Wanneer lede van ’n

bepaalde groep dieselfde dominante denksisteem het, is hulle geneig om kwessies op dieselfde manier te benader. Dit beteken nie dat hulle saamstem oor elke detail nie. Dit beteken bloot dat hulle in terme van styl, metode en struktuur dieselfde te werk gaan omdat hulle op dieselfde manier na dinge kyk. Dit gee aan die groep ’n natuurlike samehorigheid.

3.6.2 Analiseer die stelsel

Gripe (1997:53) ondersteun Friedman se mening dat ’n gemeente ’n familie is wanneer die emosionele prosesse wat aan die werk is in individuele families met dié van ’n gemeente vergelyk word. ’n Verstaan van hierdie algemene kriteria van sisteemdenke sal bydra tot die analise van die gemeente as sisteem. Hierdie analise van die interimgemeente begin reeds voordat die interimpastor daar begin werk, en duur voort dwarsdeur die interimbedieningstydperk. Sodra die interimpastor begin werk, word hierdie analise net meer intens.

Die analise behoort twee elemente in te sluit: die organisasie en die sisteem. Die organisasie bedoel hier die struktuur van die gemeente en die onderskeie groepe, byvoorbeeld die kerkraad, koor, kategese, ensovoorts. Die sisteem beskryf die onderlinge werksaamhede van hierdie groepe (Gripe 1997:54-55).

Hier kan die werk van Alice Mann, *The in-between church: Navigating size transitions in congregations* (1998), handig te pas kom. Sy deel gemeentes in verskillende groottes in. Hierdie indeling word op grond van erediensbywoning gedoen. Mann baseer haar teorie op Rothauge se model van gemeentegroottes. Die vier gemeentegroottes volgens Mann is die volgende:

- **Familiegemeente**

  Die eerste is die familiegemeente. Die gemeente word volgens Ungerer (2010:177) gekenmerk deur erediensbywoning van 25-100 lidmate. Hierdie naam is vanselfsprekend omdat die gemeente soos ’n groot familie funksioneer. Die gemeente is georganiseer rondom een of twee steunpilaarfigure, naamlik ’n matriarg of ’n patriarg (Mann 1998:7). Dié tipe gemeentes maak gebruik van deeltydse predikante wat die gemeente pastoraal versorg en eredienste lei.

  Die predikant is alleen geslaagd wanneer hy/sy met die patriarg of die matriarg saamwerk. Die gemeente is meer geslaagd as al die lidmate saamwerk. ’n Predikant wat vertroue opgebou het in die gemeente, kan hulle help om grense te oorbrug en geestelik sowel as in getalle te groei.

- **Pastorale gemeente**

  Die erediensbywoning is 70 tot 200 lidmate. Die gemeente kan tussen 200 en 800 belydende lidmate hê (Ungerer 2010:177). Dit is ’n netwerk van mense wat mekaar goed ken en rondom die werk, funksie en persoon van die predikant funksioneer.

  Die bediening in hierdie gemeente word so ingerig dat persoonlike verhoudings tussen die mense en die predikant opgebou word. Daar word tyd bestee aan die koördinering van ’n klein leiers-werkgroep en gereelde groepgeleenthede vir Bybelstudie. Die eise wat deur die gemeente aan die predikant gestel word, kan maklik lei tot uitbranding. Die lede van so ’n gemeente is bekend met al die gesigte, ken die meeste mense by die naam, en sien maklik raak wanneer nuwe persone die gemeente besoek.

Wanneer die gemeente se lidmaattalle groei, neem die nodigheid vir strukturele veranderinge toe. Dit kan konflik tot gevolg hê omdat dit die etos, tradisie en bedieningspatrone kan beïnvloed.

- **Programgedrewe gemeente**

Hierdie tipe gemeente bestaan volgens Ungerer (2010:178) uit 800 tot 1 500 belydende lidmate. Die erediensbywoning wissel van 150 tot 300 lidmate. So ’n gemeente word gekenmerk deur die verskeidenheid programme wat aangebied word.

’n Verskeidenheid programme vir kinders, getroudes, bejaardes, die jeug, jong werkendes, ensovoorts, maak geleenthede oop vir ’n groot verskeidenheid mense om bymekaar te kom. Die predikant se rol in die gemeente is grotendeels om ’n groep mense toe te rus en op te lei om as programbestuurders op te tree. Die pastorale sorg van die gemeente rus nie net op die skouers van die predikant nie. Die gemeentelede en die koördineerder van byvoorbeeld ’n kleingroep is ook nou betrokke by die pastorale sorg van gemeentelede. Danksy die grootte van die gemeente, is daar gewoonlik meer geldelike en menslike hulpbronne beskikbaar. Die administrasie wentel om beplanning, opleiding, evaluering en koördinering. Besluitneming word grotendeels in die wyer leierskring soos die kerkraad hanteer.

- **Korporatiewe gemeente**

Kerkbywoning in ’n korporatiewe gemeente beloop 350 lidmate of meer (Ungerer 2010:178). Die gemeente word gekenmerk deur die besonder goeie lofprysing en deur die groot verskeidenheid programme. Die fokus val op kwaliteiteredienste.

Gespesialiseerde predikante word aangewys vir sekere take en om sekere groepe te hanteer. Dit is belangrik dat die personeel van die

gemeente goed georganiseerd is en goed saam sal werk. Baie van die gebeure en programme wat deur die gemeente aangebied word, is gewild in die gemeenskap as gevolg van die hoë kwaliteit daarvan. Alhoewel die predikant beskikbaar is vir groot pastorale krisisse, kry die meeste van die gemeentelede geestelike ondersteuning van kleiner groepe in die gemeente.

3.6.3 Verbintenis met die kerk/sinode

Vir ’n presbiteriaal-sinodaal geörienteerde kerk en predikante is die breë kerkverband nie net belangrik nie, maar ook deel van die organisasie. Sawyer noem dit die supersisteem (Gripe 1997:56). Die interimpastor se verstaan van die gemeente as sisteem is onvolledig totdat hy die gemeente se verhouding tot en met die breë kerkverband verstaan. Daarom sal dit wys wees van die interimpastor om dadelik moeilike sake met die meerdere vergaderings te deel en hul hulp en raad te vra.

3.6.4 Fokus op en aanvaarding van die verantwoordelikhede

Die vorige twee prosestake wat beskryf is se data sal die interimpastor baie help om te besluit waarop gefokus moet word en waaraan die meeste van die tyd bestee moet word. Dit sal ook nou die regte tyd wees om duidelike persoonlike doelwitte en waardes te bepaal.

Van die meer algemene sake en behoeftes waaraan die interimpastor aandag sal moet gee, is die duidelike leierskaprolle en -strukture, bemagtiging van leiers, opknapping van die administratiewe prosesse en take, en die bewerking van versoening na konflik (Gripe 1997:58).

3.6.5 Vertrek en evaluering

’n Goed beplande afskeid is dikwels die beste geskenk wat ’n interimpastor aan ’n gemeente kan gee. Vir die gemeente is die “gesonde” vertrek van die interimpastor nie net die grootste stap in die afhandeling van die vyfde ontwikkelingstaak nie; dit is ook vir hulle die begin van ’n nuwe toekoms en hul verbintenis aan die nuwe predikant.

Daar is vyf kategorieë van vertrek wat slegs op die interimpastor van toepassing is: sy interpersoonlike verhoudings; sy verhouding met die hele sisteem, die kerklike familie; beëindiging van die kontrak; evaluering van die proses; en sy besliste breek met die gemeente (Gripe 1997:58).

3.7 Bybelse en teologiese begronding van interimbediening

Julle moenie aan hierdie sondige wêreld gelyk word nie, maar laat God julle verander deur julle denke te vernuwe. Dan sal julle ook kan onderskei wat die wil van God is, wat vir Hom goed en aanneemlik en volmaak is (Rom 12:2).

In hierdie aanhaling uit Romeine word gebruikgemaak van drie woorde:

- Verandering.
- Oorgangstydperk.
- Transformasie.

Alhoewel die drie terme aanmekaar verbind is, onderskei Schulz (1998:121) die drie soos volg: Verandering verwys na die onvermydelike beweging wat deur veranderde lewensomstandighede na vore kom. Die oorgangstydperk is die proses waardeur ons moet werk om die verandering te omarm. Transformasie verwys na die nuwe vorm wat na vore kom na die oorgangstydperk en waarna die verandering streef.

Die hart van die Christelike geloof is die verandering wat intree op grond van God se vergifnis van die mense se sonde. Die oorgangstydperk in die Christelike geloof breek aan wanneer Jesus aan die kruis sterf. Die Paasgebeure en die vreugdevolle gebeurtenis van Jesus se opstanding het transformasie tot gevolg. Die transformasie behels dat daar ’n nuwe lewe op ons wag: die lewe wat ’n nuwe vorm aanneem as dít waaraan die mense gewoond was.

In die teologie is dit die beweging van verandering na ’n oorgangstydperk wat lei tot transformasie, deur die dood en opstanding van Jesus Christus. Dit is die goeie nuus wat ons moet verkondig. Die goeie nuus, naamlik die evangelie, moet nie net deur die kerk verkondig word nie, maar moet ook deur die lidmate van die kerk geleef word. Alhoewel die kerk beskryf word as ’n gemeenskap wat bang is vir verandering, verkondig die kerk Christus se verhaal. Dit is ’n verhaal wat gekenmerk word deur verandering en oorgangsfases regdeur die geskiedenis. God het die wêreld geskep, ’n verbond met sy volk gesluit, Israel verlos uit Egipte, en aan ons die ewige lewe deur Jesus Christus belowe. Die kerk verkondig die verhaal van God se mense wat heeltyd aan verandering onderwerp word en deur oorgangsfases moet gaan om by ’n nuwe verhaal te kom.

Met dié teologiese verstaan wat diep gewortel is in ons geloof, sal aangeneem word dat die kerk gewoond behoort te wees aan verandering en transformasie. Christusvolgelinge is geneig om God as ’n werkwoord te beskryf. God wat aan die beweeg is, God wat op pad is met sy mense, God wat ’n toekomsvisie gee. ’n Gemeente, wat deur God opgeroep word, is die meganisme wat ons keer op keer tot nuwe transformasie moet beweeg. Die kerk is egter bang vir verandering, die oorgangsfases en die transformasie wat daarmee gepaardgaan, omdat dit swaarkry en sukkel beteken. Ons wil hierdie stuk swaarkry so lank moontlik vermy. Tog laat God toe dat ons dit keer op keer ervaar. Dit wil voorkom asof God die mens geskep het sodat ons kan groei deur verandering en die transformasie wat daarmee gepaardgaan. Keer op keer sien ons hoe mense in sak en as gaan sit en

nie weet watter kant toe nie, maar keer op keer sien ons ook hoe hulle daaruit opstaan, voortgaan en aanbeweeg na iets nuut. Ons ervaar dit op ons lewensreis, en hoe meer ons dit ervaar, hoe meer lyk dit vir Schulz (1998:123) asof ons vasgevang word in die sentrale boodskap van ons geloof:

Resurrection is won through the cross, and there is a time of transition between Good Friday and Easter Sunday.

Die Bybel is vol voorbeelde waar God se volk deur oorgangstye moes worstel. In hierdie tye het God leiers gekies wat sy volk gelei het in die stryd wat verandering en transformasie tot gevolg het. Die leiers het die volk gehelp om deur die trauma wat hulle ervaar het, te werk en hulself los te maak van die verlede. Saam met die leiers, het die volk ’n vreemde terrein betree en is hulle gedurig herinner aan die belofte dat iets nuut op pad is. Wanneer die volk aan die rand van ’n nuwe fase gekom het, is die leierskap aan iemand anders oorgedra. Iemand wat hulle kon lei deur die transformasie, iemand wat hulle kon help om strukture in plek te stel.

In Lukas kry ons ’n goeie voorbeeld van Jesus wat die rol van ’n interimpastor aanneem en aandag gee aan die ontwikkelingstake soos wat later bespreek sal word. Lukas 24:13-35 en verse 48-52 vertel die verhaal van die Emmausgangers en hoe Jesus aan hulle verskyn het. Hierdie verhaal kan geïnterpreteer word in terme van interimbediening. Soos ’n opgeleide interimpastor, het Jesus te midde van die dissipels se verslaenheid oor sy kruisiging, die kring binnegetree. Hy het hulle uitgenooi om oor die seer wat hulle ervaar het, te praat. Jesus het Hom deel gemaak van die groep, maar tog ook ’n buitestander gebly, om hulle so te help met hul rouproses. Hulle kon met Hom daaroor praat en ontkenning oor die gebeure op dié manier vermy. Die dissipels wat op pad was na Emmaus toe, het hopeloos gevoel, hul leier is dood, en dit het vir hulle gevoel of daar nie meer hoop is vir hulle nie. Jesus beweeg dadelik oor na die eerste ontwikkelingstaak van interimbediening. Hy help hulle om in aanraking te

kom met hul geskiedenis. Hulle het vergeet dat ’n gedeelte van hul geskiedenis oorvertel moes word sodat hulle hoop kon vind vir die toekoms:

> [25]*Toe sê Hy vir hulle: “Wat ’n gebrek aan begrip en wat ’n traagheid van gees! Glo julle dan nie al die dinge wat die profete gesê het nie?* [26] *Moes die Christus nie hierdie dinge ly om in sy heerlikheid in te gaan nie?”* [27] *Daarna het Hy by Moses en al die profete begin en al die Skrifuitsprake wat op Hom betrekking het, vir hulle uitgelê.* (Luk 24:25-27)

Jesus deel hul eensaamheid en bestee tyd saam met hulle deur saam met hulle te eet. Om saam met mekaar brood te breek, word ’n aktiwiteit waarmee Jesus hulle lei om ’n nuwe identiteit te vind. Die dissipels se ontdekking van ’n nuwe realiteit van Christus se teenwoordigheid is die begin van ’n hoopvolle nuwe toekoms.

> *Hulle sê toe vir mekaar: “Het ons hart nie warm geword toe Hy op die pad met ons gepraat en vir ons die Skrif uitgelê het nie?”* (Luk 24:32)

Die dissipels kan nie hul entoesiasme vir hulself hou nie en moet die hoop wat daar in Christus is, met hul mededissipels gaan deel.

> [33] *Hulle het dadelik opgestaan en na Jerusalem toe teruggegaan. Daar kry hulle die elf en die ander mense bymekaar,* [34] *en dié sê: “Die Here het regtig opgestaan en Hy het aan Simon verskyn!”* [35] *Toe vertel hulle wat op die pad gebeur het, en hoe Hy aan hulle bekend geword het toe Hy die brood gebreek het.* (Luk 24:33-35)

Dit is asof Jesus hulle stuur om hul bande met die ander gelowiges (met die gemeente) te gaan hernu. Hulle gaan dadelik terug na Jerusalem waar die res van die gelowige gemeenskap wag. Hierdie stap is deel van die ontwikkelingstake wat ’n brugpredikant moet doen. Jesus, in die rol van ’n brugpredikant, het dit ook reggekry om die leiersrol te verskuif. Hy as Rabbi van Nasaret gaan nie meer daar wees om sy volgelinge te lei nie, maar hierdie nuwe leierskapsrol word nou oorgedra aan die toegeruste dissipels.

> [48] *Julle is getuies van hierdie dinge.* [49] *En Ek sal die gawe wat my Vader beloof het, vir julle stuur. Maar julle moet in die stad bly totdat julle met krag van bo toegerus is.* (Luk 24:48-49)

Die laaste ontwikkelingstaak gaan daaroor dat die gemeente gereed is vir ’n nuwe bedeling en ’n nuwe toekoms.

> [50]*Daarna het Hy hulle uit die stad uitgelei tot by Betanië. Daar het Hy sy hande opgehef en hulle geseën.* [51] *Terwyl Hy hulle seën, het Hy van hulle af weggegaan en is Hy in die hemel opgeneem.* [52] *Hulle het Hom aanbid en met groot blydskap na Jerusalem toe teruggegaan.* (Luk 24:50-52)

God het die verandering beplan. Dit was onvermydelik vir die mense. Die oorgangstydperk is deur Jesus gelei, op dieselfde manier as wat ’n brugpredikant sal doen. Transformasie na ’n nuwe begin en ’n nuwe lewe kom met die uitstorting van die Heilige Gees. Die liggaam van Christus, naamlik die kerk, word die wêreld ingestuur.

In die Ou Testament is daar ook baie verhale waarby iets gesien kan word van wat ’n brugpredikant moet doen. ’n Baie groot deel van die Ou Testament handel oor die uittog. Die boek Eksodus is ’n dokument wat handel oor ’n oorgangstydperk en verandering in die volk Israel se lewe. Die volk word gelei deur Moses, ’n “brugpredikant” van die tyd. Dieselfde dinamiek van verandering wat in gemeentes voorkom tydens ’n brugtydperk, kom ook by Israel voor. Verandering is onvermydelik. Die Israeliete is slawe in Egipte en bid tot God dat Hy hul omstandighede sal verander. Hulle is gereed om ’n nuwe toekoms in te gaan. Soos baie gemeentes vandag, het die Israeliete aanvanklik verandering verwelkom en was hulle oënskynlik gereed daarvoor, maar dit word gou duidelik dat hulle nie gereed was vir die swaarkry wat met die transformasie gepaardgaan nie.

Tot en met die Israeliete se vertrek uit Egipte, het Moses met die farao onderhandel. Hy het, soos ’n brugpredikant, toekomshoop aan die mense gegee. Moses het die Israeliete herhaaldelik herinner aan God se teenwoordigheid soos hulle die onbekende terrein van transformasie betree het.

> [21]*Die Here het bedags met ’n wolkkolom voor hulle uit gegaan om vir hulle die pad te wys en snags met ’n vuurkolom om vir hulle lig te verskaf, sodat hulle dag en nag kon trek.* [22] *Die wolkkolom bedags en die vuurkolom snags het altyd voor die volk gebly.* (Eks 13:21-22)

Die proses van transformasie bring egter oomblikke van benoudheid en vrees, al is God teenwoordig en al word die mense gelei deur ’n uitsonderlike leier. Die farao het besluit om die Israeliete te agtervolg nadat hulle Egipte verlaat het, op pad na die beloofde land en hul beloofde nuwe toekoms. Natuurlik was hul vrees geldig: Die Egiptiese soldate is agter hulle aan en voor hulle is die Rietsee. Die Israeliete vries en weet nie watter kant toe om te gaan nie. In die brugbediening sal dié tipe situasies as kritieke situasies beskryf word. In so ’n tyd wil ’n mens iets hê wat vir jou hoop kan gee.

> [13] *Maar Moses het die volk geantwoord: “Moenie bang wees nie. Staan vas, kyk hoe die Here julle vandag gaan red, want soos julle die Egiptenaars nou daar sien, sal julle hulle nooit weer sien nie.* [14] *Bly julle maar kalm. Die Here sal vir julle veg.”* (Eks 14:13-14)

Wanneer die Israeliete God se helpende hand so ervaar, sou ’n mens dink dat hulle op hierdie reis na transformasie, God sal loof. God het hulle immers gered van die farao se soldate. Moses het met die lig van sy kierie en met God se hulp die Rietsee laat oopgaan sodat die Israeliete ’n droë pad oop het. Hoe vergeet die volk dit so vinnig? Hulle het vergeet, en so vergeet ons ook maklik dat God by sy volk is. Volgens Schulz (1989:127) is dit dalk een van die redes waarom God so dikwels verandering en prosesse tot transformasie in sy volk se lewe toelaat. Ons as mense is

stadige leerders. Ons moet die verhaal oor en oor ervaar, beleef en hoor. Ons moet in aanraking bly met die geskiedenis. Die Israeliete was nie ver in die oorgangsfase toe hulle weer angstig geraak het nie:

> *In die woestyn het die hele volk hulle teenoor Moses en Aäron begin verset [3] en gesê: "As ons maar liewer in Egipte omgekom het deur die hand van die Here terwyl ons by die vleispotte kon sit en oorgenoeg kos kon hê om te eet! Nou het julle ons laat wegtrek tot in hierdie woestyn om die hele volk van honger te laat omkom."[4] Toe het die Here vir Moses gesê: "Let nou mooi op. Ek sal elke keer vir julle kos uit die hemel laat reën. Dan moet die volk elke dag gaan en die dag se voorraad optel. So sal Ek toets of hulle my opdrag wil nakom of nie."* (Eks 16: 2-4)

Nog 'n verandering staar die Israeliete in die gesig. Die transformasie waarheen hulle op pad is, is dié van 'n onafhanklike nasie. Hulle het slegs slawerny geken, 'n tydperk waarin hul tyd vir hulle beplan is, en nou moet hulle hulself begin sien as 'n nuwe volk, onafhanklik van die Egiptenaars.

In brugbedieningstaal kan gesê word dat die sisteem besig was om te verander. Soos wat 'n gemeente groei ervaar en aanbeweeg na die ontdekking van 'n nuwe identiteit, is hulle geneig om vas te klou aan die tyd toe hulle bymekaar gehou is deur 'n bekende gevoel. Die oorgangstyd word 'n tyd waarin nuwe bedieningslyne getrek moet word. Om van die "ou" manier na die "nuwe" manier te beweeg, gaan egter altyd met konflik gepaard. Israel se transformasie was groot en vol emosie en gevoelens. Dit wat hulle ervaar en gevoel het, is ook dikwels die emosies wat 'n gemeente vandag in 'n oorgangstydperk ervaar.

Moses het gevoel dat hy 'n konsultant nodig het om hom te help in hierdie oorgangstyd. Hierdie konsultant se naam was Jetro. 'n Gemeente wat homself in 'n oorgangstydperk bevind, kan ook 'n konsultant van buite af kry om hulle te begelei. Jetro was ook toevallig Moses se skoonpa, en hy was ook 'n priester. As buitestander was dit vir Jetro makliker as vir

enigiemand anders in die binnekring om van ’n afstand af te observeer en objektief te bly. Hy kyk hoedat Moses probeer om alles vir almal te wees. Moses se optrede getuig van die optrede van ’n familiegrootte gemeente se predikant. Soos baie mense in gemeentes vandag, het die Israeliete ook verwag dat Moses enige tyd vir hulle beskikbaar moet wees. Moses het min tyd gehad om na hom en sy familie om te sien. Jetro het sy dogter wat by hom gebly het, teruggebring, want sy het by haar man gehoort. Dit was egter dalk so voorsien deur God dat Jetro op daardie spesifieke tydstip by Moses aangekom het het.

> *17 Maar Moses se skoonpa sê vir hom: “Jy maak nie reg nie. 18 Jy en al hierdie mense by jou sal totaal uitgeput raak. Die werk is te veel vir jou. Jy kan dit nie alleen behartig nie.19 Luister nou na my raad en mag God jou bystaan! Jy moet die volk se verteenwoordiger by God wees en alle sake voor Hom bring.”* (Eks 18:17-19)

Jetro se raad was nodig om nuwe strukture wat beter sou wees vir die toekomsmissie van die Israeliete, in plek te stel. Die vraag wat gevra word, is: Wanneer is die brugtydperk verby? Daar word so maklik gedink dat dit op ’n tydlyn uitgestip kan word. ’n Brugtydperk kan te lank of te kort wees. Dit het gelyk of die tyd aangebreek het dat die Israeliete in die beloofde land kon ingaan. 40 jaar het verbygegaan, en uiteindelik staan hulle op die rand van hul eie land. Uiteindelik is die oorgangstyd verby en was dit tyd dat transformasie moes plaasvind. Moses was soos ’n brugpredikant. Hy het gespesialiseer in die oorgangstydperk en nie in die transformasie nie. Sy brugbedieningstyd is verby en hy het geslaag in sy taak.

Net soos ’n gemeente ’n nuwe predikant beroep, of ’n nuwe bedieningsplan instel, was dit tyd vir Israel om ’n nuwe leier aan te stel. Josua word die nuwe transformerende leier.

Daar word dikwels onderskei tussen ’n brugpredikant en ’n gewone predikant deur te verwys na die gewone predikant as ’n *settled pastor*

(Schulz 1989:129). Josua sal nou die leier wees wat die volk sal help om die strukture en drome wat saam met die brugpredikant in plek gestel is, uit te voer. Hy sal die volk ook verder lei om saam, met hul nuwe identiteit, effektief as God se volk te funksioneer en te transformeer tot ’n volk wat onafhanklik is.

Uit die bovermelde Bybelse voorbeelde kan ons aflei dat God beslis van oorgangstye hou. Verandering en oorgangstye is deel van die skepping, dis deel van die wêreld en van mense se lewens. Verandering, oorgangstye en transformasie loop parallel met Jesus se dood en die drie dae tot die opstanding. Dit is ook parallel met die uittog uit Egipte, die onbekende in die woestyn en die intog in die land Kanaän in. Verandering, oorgangstye en transformasie is deel van die geskiedenis van elke gemeente en gemeenskap.

Dit laat ’n mens wonder: Waarom is die kerk dan so benoud oor die oorgangsfase wat tans beleef word? Waarom beleef kerke en gemeentes brugbediening as so ’n vreemde konsep, terwyl dit deel is van die evangelie? Die kerk is bang. Ons is bang vir die onbekendheid wat met verandering gepaardgaan. Lidmate is so deel van ’n wêreld wat daagliks verander, dat hulle vasklou aan die stabiliteit wat die kerk vir hulle bring. Hulle wil nie hê dat dit ook nog moet verander en onbekend moet raak nie. Net soos die Israeliete getwyfel het of God waarlik saam met hulle op hul onbekende pad is, so twyfel ons ook vandag nog. Ons moet ook eers ’n paar keer met ons geskiedenis in aanraking kom, en deur die prosesse gaan om te leer en te verstaan.

Dalk is dit tyd dat die kerk weer ’n slag gaan kyk na die geskiedenis van God se volk. Tyd dat ons verskillende verhale gaan lees, want bogenoemde is net ’n paar voorbeelde. Daar is ook nog die verhaal van Nehemia, waar ons ook baie oor brugbediening kan gaan leer.

Ons kan hoop vind vir die oorgangsfases. Ons kan ons vereenselwig met die emosies wat met die transformerende gebeurtenisse gepaardgegaan het. Maar ons kan ook God se nabyheid regdeur sien. Ons kan sien hoe God betrokke was en leiers gestuur het om die volk te lei. Ons kan sien dat God nooit werklik die volk verlaat het wanneer dit vir hulle so gevoel het nie. Ons kan sien hoe leiers interimbedienaars geword het, en die volk gehelp het om deur die verandering en die oorgangsfases te beweeg. Hoe hulle getransformeer het tot ’n volk met ’n nuwe identiteit, en tog steeds God se volk gebly het.

Interimbediening, verandering, oorgangsfases en transformasie sal altyd vreemd wees en bly, maar dit moet die kerk nie laat stagneer nie. Dit moet gemeentes nie verlam en minderwaardig laat voel nie. Dit moet gebeur, sodat die kerk vorentoe kan beweeg na iets nuut, na ’n nuwe bedieningsfase. Deur die transformerende gebeurtenisse waarvoor ons so bang is, kan ons steeds kerk bly, kan ons steeds die evangelie verkondig, en is ons steeds deur God geroep en bymekaar gebring. Hy is steeds betrokke by sy kerk, by sy mense.

Ons leef in ’n wêreld wat uitdagings aan die kerk bied en wat vra na verandering. Gemeentes raak al hoe kleiner. Die oorgangsfases hou dalk swaarkry in en ons gaan dalk vasgevang word in ’n woestyn met die Rietsee voor ons. Maar transformasie hou ook die belofte in van ’n nuwe lewe en ’n nuwe toekoms. Die kerk het uitsonderlike leiers nodig wat die vermoë het om, soos Moses, Jetro en Josua, ons te lei en ons te help om deur die oorgangstye en transformasie te beweeg. Ons moet in aanraking kom met ons geskiedenis, met die verhaal van God se mense, en dan, dalk dan, sal ons tot die besef kom dat verandering ’n proses is waardeur ons aanhoudend gaan, maar waar ons nooit sonder God is nie. Waar ons telkemale in sak en as gaan sit het, weer opgestaan het en getransformeer het tot iets nuut.

3.8 Samevatting

Uit die literatuur wat bestudeer is, is dit duidelik dat geen gemeente in ’n oorgangstyd sonder interimbediening kan regkom nie. Dit maak nie saak of die gemeente ’n ongelukkige geskiedenis of ’n gelukkige geskiedenis gehad het nie. Dus behoort elke interimgemeente moeite te doen om die regte interimpredikant te vind om hulle te begelei na God se voorkeur en beloofde toekoms vir die spesifieke gemeente.

Die effektiwiteit en produktiwiteit van die interimpastor hang grootliks af van ’n eie verstaan van sy of haar unieke rol in die gemeente. Hy of sy moet duidelik besef dat, alhoewel die prosestake en die ontwikkelingstake met mekaar ooreenstem, hulle van mekaar onderskei moet word.

In die hele interimbediening waar met mense en hul emosies gewerk word, sal die interimpredikant ook rekening moet hou met die verskillende sisteemdenke soos Armour en Browning (1995) dit beskryf, anders sal die interimbediening op groot konflik afstuur wat geweldig skadelik vir die gemeente kan wees.

Tydens fasilitering by die empiriese gemeentes is ontdek dat daar geen verskil is tussen die prosesse van interimbediening in ’n gemeente met ’n ongelukkige geskiedenis en een met ’n goeie geskiedenis nie. Slegs die inhoud van die onderskeie prosesse sal verskil. Daarom sal die hele interimbedieningsproses in alle gevalle goed beplan en deeglik uitgevoer moet word. Die tydperk van interimbediening in ’n gemeente met ’n goeie/gelukkige geskiedenis kan wel dalk korter wees, miskien ses tot 12 maande, in plaas van die 18 tot 24 maande in ’n gemeente met ’n ongelukkige geskiedenis.

Rendle (1998:2) is dus reg met sy opmerking: *People need help with the change process itself* .

In Hoofstuk 2 is die belang van gemeenteontwikkeling nagevors. In hierdie hoofstuk is nagedink oor die plek van intensionele interimbediening. Albei hierdie hoofstukke omvat die groter konteks van die Praktiese Teologie waarbinne die navorsingsprobleem val. Hoofstuk 3 se bydrae tot die navorsingsprobleem lê veral in die vyf fokusareas en prosestake wat die gemeentes aan die hand van Osmer se vier take sal help met hul selfverstaan.

In die volgende hoofstuk kan nou aandag gegee word aan die beskrywend-empiriese verhaal van twee gemeentes waarop Osmer se model toegepas is. Die bydrae wat neurolinguistiese programmering tot die navorsingsprobleem kan lewer, sal in Hoofstuk 5 beredeneer word.

HOOFSTUK 4

BESKRYWENDE-EMPIRIESE VERHALE VAN TWEE GEMEENTES

Praktiese Teologie benodig, vir sy wetenskaplike bestudering van kommunikatiewe geloofshandelinge, die hulp van onder andere die *beskrywend-empiriese metodes.* Die gepostuleerde navorsingsprobleem word gevolglik verder ontsluit en empiries ondersteun met die verhale van twee gemeentes.

Ter verduideliking hoe in die Nederduitsch Hervormde Kerk van Afrika (NHKA) gewerk en besluite geneem word, word 'n kort uiteensetting van Ordereël 4 van die Kerkorde van die NHKA gegee. Ordereël 4 omskryf die vergaderings van die ampte. Die ampsdraers se opdrag behels onder andere die verkondiging, toerusting, opbouing, versorging, beskerming, regering en leiding van die Kerk. Om hierdie opdrag uit te voer, kom hulle in vergaderings van ampte byeen. Sodoende heers die een gemeente nie oor die ander, die een amp nie oor die ander en die een ampsdraer nie oor die ander nie (Kerkorde 2016:42).

Daar word onderskei tussen vergaderings in die gemeente en bykomende vergaderings. In die gemeente vind die kerkraadsvergadering plaas. Die kerkraad se werkopdrag is onder meer die volgende:

(i) Versorg, beskerm, regeer en lei die gemeente op kerklike wyse.

(ii) Rus ampdraers toe en sorg dat hulle hul dienswerk verrig (Kerkorde 2016:43-44).

Bykomende vergaderings wat deur afgevaardigdes van die ampte gevorm word, is die volgende:

(i) Ringsvergadering – bevorder kerklike dienswerk in die gemeente en ring (Kerkorde 2016:48).

(ii) Algemene Kerkvergadering –

(a) neem bindende besluite namens alle gemeentes, ampdraers en lidmate;
(b) neem besluite oor die leer en belydenis, liturgie en vasstelling, en uitvoering van die Kerkorde; en
(c) tree op as bykomende vergadering wanneer ’n beroep gedoen word teen ’n bevinding van die Kommissie van die Algemene Kerkvergadering (Kerkorde 2016:54).

(iii) Algemene Diakensvergadering – onderneem studiewerk en besin oor barmhartigheidsdiens (Kerkorde 2016:61).

Verskeie gemeentes binne die werkruimte van die NHKA is besig om lewensvatbaarheid en volhoubaarheid te verloor. Laasgenoemde kan aan verskeie faktore toegeskryf word, waarvan isolasie as die vernaamste uitgewys word. Hierdie isolasie word verstaan as die onvermoë van sekere gemeentes om wég van instandhouding en ’n na-binne-gerigtheid af, die nodige aanpassings te maak na ’n meer na-buite-gerigte en missionale dimensie. Die erosie in sekere gemeentes is sodanig dat die plaaslike kerkraad sowel as die bykomende vergaderings ’n vasgelooptheid ervaar. Die twee genoemde gemeentes toon hoe die lewensiklus van ’n gemeente tot ’n einde sou kom indien begeleiding en dialoog nie dringend sou volg in die hoop dat positiewe uitkomste daargestel word nie.

Gemeente A is ’n plattelandse gemeente wat op 13 Junie 1925 gestig is en bestaan uit 417 lidmate, waarvan 352 belydende lidmate is (*Almanak* 2016). Die gemeente het ’n doelmatige kerkgebou en saalkompleks.

Die vorige predikant van die gemeente is in November 2015 uit die amp onthef. Gedurende die voorafgaande twee jaar was daar groot konflik in die gemeente vanweë die predikant se persoonlike lewe wat sy ampwerk beïnvloed het. Hierdie konflik het ’n hoogtepunt bereik gedurende Junie 2015 en het uiteindelik uitgeloop op die predikant se ontheffing uit sy amp.

’n Beduidende hoeveelheid kerkraadslede het bedank uit hul ampte, en daar het net ses kerkraadslede oorgebly wat die gemeente moes bedien.

Aanvanklik wou die kerkraad net ’n beroep uitbring, maar op advies van die Kommissie van die Algemene Kerkvergadering en die Ringskommissie het die gemeente besluit op interimbediening vir drie maande. Hierdie advies het onder andere ingesluit dat dit vir die gemeente beter sou wees dat ’n interimpredikant die heersende konflik hanteer eerder as dat ’n nuwe predikant blootgestel word aan die konflik, met die moontlikheid dat die tweespalt in die gemeente kon voortduur. Dit is immers waarom die NHKA op die 70ste Algemene Kerkvergadering (2013) besluit het om interimbediening in die breër Kerk te implementeer. Namate die interimbedieningsproses gevorder het en die gemeente gesien het dat die konflik besig is om opgelos te word, is besluit om die interimbediening met ’n verdere drie maande te verleng.

Die aanvanklike drie-maande-tydperk was te kort om die gemeenteontwikkelingsproses, soos in Hoofstuk 2 omskryf, of die hele interimbedieningsproses, soos in Hoofstuk 3 omskryf, te volg. Gevolglik kon Osmer se vier take as vertrekpunt gebruik word:

- Beskrywend-empiriese taak: Wat gebeur?
- Interpreterende taak: Waarom is dit besig om te gebeur?
- Normatiewe taak: Wat behoort te gebeur?
- Pragmatiese taak: Hoe gaan ons dit toepas?

Tydens hierdie kort bediening is onder andere na die bydrae van NLP, meer spesifiek na die neurologiese vlakke van verandering en modellering, gekyk. Die voorveronderstelling van NLP is juis dat deur middel van modellering by ander soortgelyke situasies geleer word en dat dit wat geleer is, weer toegepas kan word. Na verdere bestudering van die neurologiese vlakke van verandering, is besef dat dit Osmer se model kan verryk en uitbrei.

Vanuit die intensionele interimbediening is die volgende fokusareas betrek:

(i) Om die gemeente te help om vrede met die verlede te maak; en
(ii) om vas te stel of die leierskap vir die gemeente aanvaarbaar en vertroubaar is.

Die proses het begin met ’n uitnodiging aan die gemeente na ’n gemeente-praat-saam-geleentheid(GPS). Dit is in die vorm van ’n werkwinkel aangebied. Tydens die werkwinkel is die volgende vrae gevra:

(i) Watter gebeure in die verlede het die gemeente positief beïnvloed?
(ii) Watter gebeure beïnvloed die gemeente tans?
(iii) Glo jy die leierskap kan die gemeente na ’n nuwe toekoms lei?
(iv) Watter verandering in die gemeenskap beïnvloed die gemeente?
(v) Watter nuwe dinge, dink jy, doen God in die gemeente?
(vi) Wat is jou hoop vir die toekoms van die gemeente?

Die bedoeling van die eerste vraag was om te modelleer of daar positiewe gebeure in die gemeente se verlede was. Indien wel, hoe sterk is die gemeente daardeur beïnvloed? Hierdie positiewe gebeure sou dan vir ons ’n raamwerk gee om vanuit die huidige gebeure weer na dit wat positief is, te beweeg. Die gemeentelede het hierdie vrae positief beleef. Elke lidmaat is aangemoedig om so eerlik moontlik op die vrae te antwoord. Niemand is toegelaat om kommentaar op ander se antwoorde te lewer nie. Die antwoorde is gefiltreer deur middel van dialoog, genotuleer, en waar daar nie konsensus oor ’n antwoord was nie, is albei genotuleer. Hierdie verwerkte antwoorde is ná die oggenderediens aan die gemeente gekommunikeer en gesprek daaroor is toegelaat. Met hierdie oopgesprek

is elke lidmaat se stem gehoor en kon rustig aan die konflik aandag gegee word.

Tydens hierdie proses het daar rustigheid in die gemeente gekom en is die bedieningstydperk met nog drie maande verleng. Dit het tot intensionele interimbediening gelei, en daar kon behoorlik aandag aan die ander fokusareas en die prosestake gegee word. Daar is ook 30 nuwe kerkraadslede in hul onderskeie ampte bevestig. Die erediensbywoning het oor die ses-maande-tydperk gestyg van 38 lidmate op die eerste Sondag tot meer as 200 lidmate teen die einde van die bedieningstydperk.

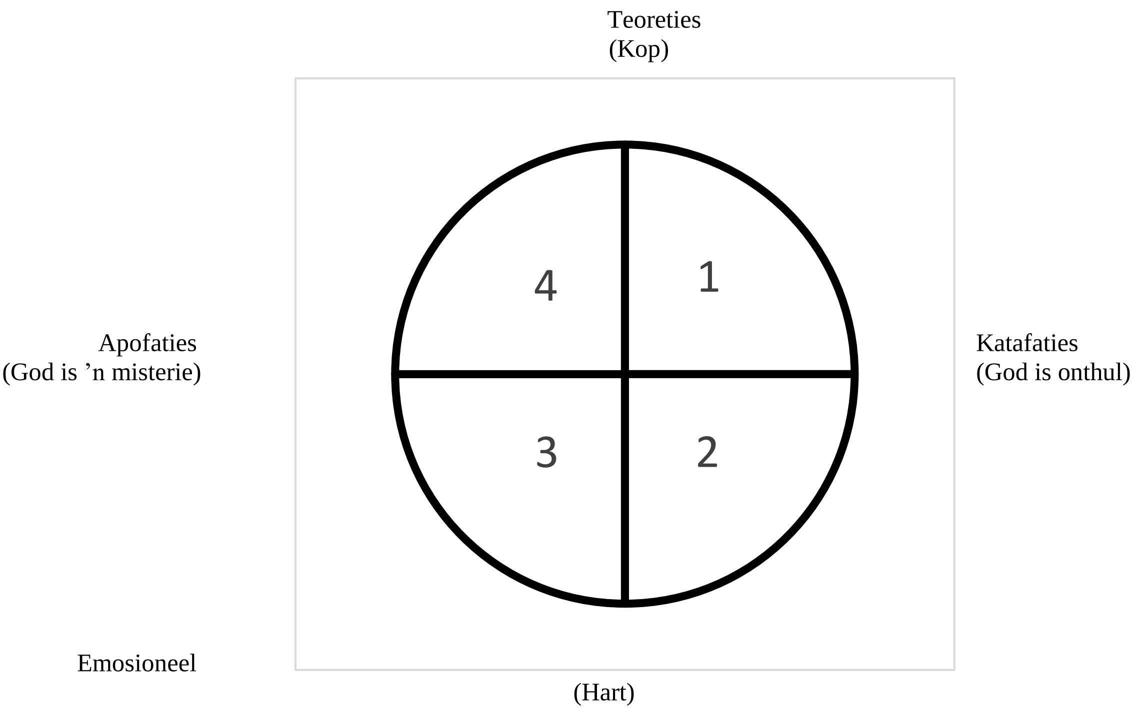
Na die sukses met die eerste GPS-geleentheid, is ’n volgende GPS-geleentheid gehou om die gemeente se identiteit te (her)ontdek. Tydens dié geleentheid is vrae soos die volgende gevra:

(i) Wie is ons as gemeente?
(ii) Hoe dink die gemeenskap oor ons?
(iii) Watter dinge doen ons as gemeente?
(iv) Wat gaan die gemeenskap mis as die gemeente sy deure sluit?

Dit is verder aan die hand van die neurologiese vlakke uitgebrei. Daarmee saam is by elke byeenkoms gewandel in die Woord, *lectio divina*. Deur middel van wandel in die Woord en ander geloofsonderskeidingspraktyke is die gemeente gehelp om hul roeping en spiritualiteit te ontdek. By hierdie geleentheid is die volgende vrae gevra:

(i) Wat wil die Here hê moet ons as gemeente doen?
(ii) Waarheen stuur die Here ons as gemeente?
    a. Waar is lidmate reeds betrokke in die gemeenskap? Noem sewe plekke of instansies.
    b. By watter drie is jy die meeste betrokke?
(iii) Vir wie doen ons hierdie dinge? Vir wie wil ons ’n gemeente wees?

Die gemeente se spiritualiteitstipe is aan die hand van Corinne Ware se model (*Discover your spiritual type*, 1995) vasgestel. Haar proses is eenvoudig vertaal en met ’n PowerPoint-aanbieding tydens ’n GPS-geleentheid vertoon, en elke lidmaat het ’n gedrukte spiritualiteitswiel (sien Figuur 4.1) ontvang waarop elkeen se antwoord gemerk is. Uit die antwoordstelle is ontdek dat hierdie gemeente ’n kop-en-handspiritualiteit het.



Figuur 4.1

Die spiritualiteitstipevraelys (Ware 1995:49-52) word vir kennisname hier ingevoeg:

Die Spiritualiteitswiel

‘n Basiese toets vir spirituele tipering / die bepaling van spiritualiteitstipe:

Die doel van hierdie oefening is om ‘n beeld te vorm/ prentjie te skets van u ervaring van gemeentelike aktiwiteite. Die sirkel is in kwadrante 1, 2, 3 en 4 verdeel. Elke kwadrant verteenwoordig ‘n uitdrukking van ‘n tipe

spiritualiteit. In die sirkel gaan u ‘n ‘prentjie skets’ van u geestelike belewing in u bepaalde gemeente.

Lees deur die eerste groep stellings en kies diè wat beskrywend van u gemeente se aanbiddingstyl is. Dit mag een, meer as een of geen stelling nie, behels. Let op die nommers van u keuses. Vind die genommerde kwadrant in die boonste wiel wat ooreenstem met die nommer van u gekose stelling. Trek ‘n lyn wat strek van die middel van die sirkel tot teen die buitenste rant (soos die speek van ‘n wiel) in daardie kwadrant. Dit doen u vir elke stelling wat u gekies het.

Orde van aanbidding

1. ‘n Ordelike en deeglik beplande aanbiddingsprogram bring eer aan God.
2. ‘n Intense, roerende en spontane ontmoeting verheerlik God.
3. Eenvoud en ‘n mate van stilte is belangrike en noodsaaklike elemente vir aanbidding.
4. Dit is nie 'n erediens nie, maar om onsself diensbaar /inskiklik te maak/op te roep tot God se diens wat belangrik is.

Tyd

1. Bly by die bepaalde begin- en eindtye van die aanbiddingsdiens.
2. Dit is belangrik om die ontmoetingstyd te verleng indien daartoe gelei.
3. Alle tyd is God se tyd. ‘n Gevoel van tydloosheid is belangrik.
4. Kom bymekaar wanneer en solank dit nodig is om die taak te voltooi.

Gebed

1. Woorde gee uiting aan poëtiese lofprysing; ons vra vir kennis en leiding.
2. Laat woorde en gevoelens God se teenwoordigheid op/in hierdie oomblik oproep.
3. Ledig/suiwer die verstand van afleibare gedagtes en wees net eenvoudig in God se teenwoordigheid.
4. My lewe en my werk is my gebed.

Musiek

1. Die musiek en lirieke verwoord lof aan God en geloof oor/in God.
2. Om te sing snoer ons saam en gee uiting aan die diepste hart van die siel.
3. Gesang en klank bring die siel tot stilte en eenwording met God.
4. Liedere kan groter ywer en meer toewyding mobiliseer en inspireer.

Prediking

1. Die Woord van God wat met reg verkondig word, is die middelpunt van aanbidding.
2. Die evangelie wat met gevoel verkondig /roerend oorgedra word is die krag van God wat lewens verander.
3. Wanneer die Heilige Gees tot die innerlike hart praat, word die prediking/ proklamasie aangehoor.
4. Wat ons DOEN is ons 'prediking' en praat harder as enigiets wat ons sê.

Beklemtoning

1. 'n Sentrale doel/hoofdoel is dat ons ons roeping in die wêreld vervul.
2. 'n Sentrale/hoofdoel doel is dat ons leer om in heiligheid saam met die Here te wandel.
3. 'n Sentrale doel/hoofdoel is dat ons een met ons Skepper sal wees.
4. 'n Sentrale doel/hoofdoel is dat ons God se wil volkome sal gehoorsaam.

Ondersteuning van aksies

(indien nodig, omkring die woorde van toepassing en kies die kategorie met die meeste sirkels)

1. Ondersteun seminare, uitgewersmaatskappye, studiebeurse, verkondiging aan ander.
2. Ondersteun evangelisasie, uitreikings, verspreiding van die Woord op radio en televisie.
3. Ondersteun oorde van/vir geestelike afsondering, spirituele leiding, liturgiese hervorming.

4. Ondersteun politiese aksies om geregtigheid in die samelewing en sy instellings te grondves.

Kritiek

1. Soms word ek/ons beskou as te intellektueel, dogmaties en 'droog'.
2. Soms word ek/ons beskou as te emosioneel, dogmaties, anti-intellektueel.
3. Soms word ek/ons beskuldig dat ons van die wêreld probeer ontsnap en nie realisties is nie.
4. Soms word ek/ons beskuldig van tonnelvisie en dat ons te moralisties is.

Oorheersende temas

(indien nodig, omkring die woorde van toepassing en kies die kategorie met die meeste sirkels)

1. Oordeelkundigheid, dissipline, kennis, orde, welwillendheid, regverdiging.
2. Liefde, bekering, getuienis, spontaniteit, heiliging.
3. Armoede, nederigheid, verootmoediging, wysheid, losmaking, voortreflikheid.
4. Eenvoud, reinheid van hart, optrede, matigheid, gehoorsaamheid, martelaarskap.

Lidmaatskapkriteria

(wat die gemeente glo noodsaaklik is; wat u glo noodsaaklik is)

1. Instemming tot/goedkeuring van (Engels= 'assent') die geloofsleer, doop, onderskrywing deur die groep.
2. 'n Persoonlike innerlike ervaring van God, doop, publieke verklaring.
3. Almal wat na God opsien en Hom aanbid, is deel van Sy heiligdom.
4. Solidariteit met die mensdom beteken lidmaatskap van God se koninkryk.

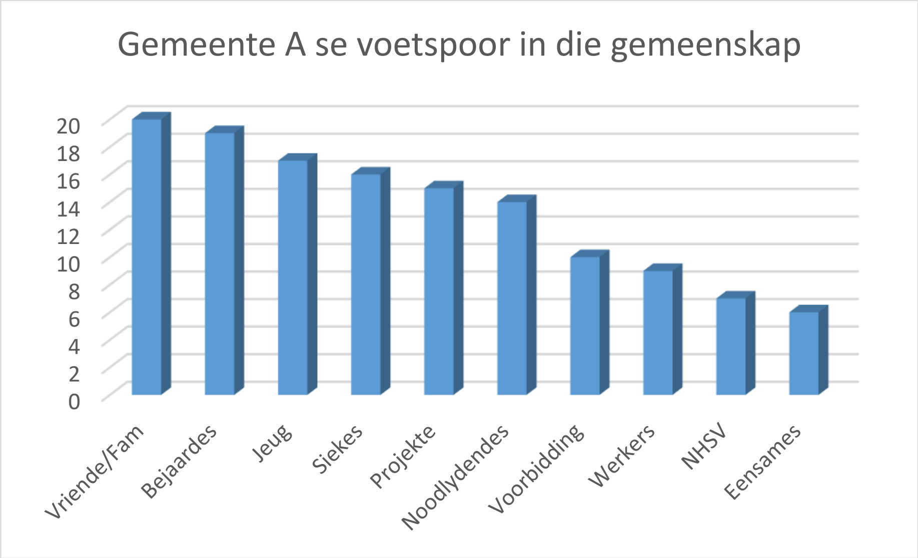
Rituele en liturgie

1. Rituele en liturgie ontlok herinnering en teenwoordigheid, die verkondiging van tradisionele waarhede.
2. Liturgie en rituele seremonies is nie baie belangrik nie.
3. Rituele en liturgie is wyses waarop God vir ons teenwoordig word/ ons God se teenwoordigheid ervaar.
4. Rituele en liturgie is een manier waarop ons ons innerlike oortuigings sigbaar maak/verklaar.

Konsep van God

1 God word in die Skrif, die sakramente, in Jesus Christus en Sy kruis geopenbaar.
2. Ek kan voel dat God werklik/'n werklikheid is en dat Christus in my hart woon.
3. God is misterieus en kan begryp word, maar nie heeltemal verstaan word nie.
4. Ons het deel aan die geheimenis/misterie van God wanneer ons mede-skeppers in die wêreld word.

Met die vastelling van die gemeenteroeping was die lidmaatdeelname 68,2% van die oggenderediensbywoners. Tydens hierdie ondersoek is vasgestel waar die lidmate reeds diensbaar is in die groter gemeenskap. Sodoende het die gemeente die volgende roeping ontdek: *Die Here stuur Gemeente A na die hulpbehoewendes.* Die gemeente se voetspoor in die gemeenskap word met onderstaande staafdiagram aangedui.



Vanuit die gemeenteontwikkeling is die gemeenteprofiel opgetrek. In die gemeenteprofiel gaan dit om vrae soos die volgende:

(i) Wie woon hier?

(ii) Hoe oud is hulle? Wat is die verhouding mans/vroue?

(iii) Wat is die opvoedkundige kwalifikasies?

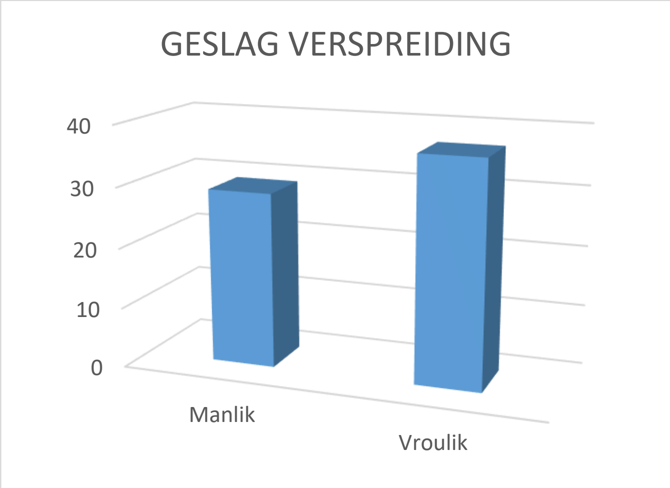
(iv) Watter inkomstegroepe woon hier?

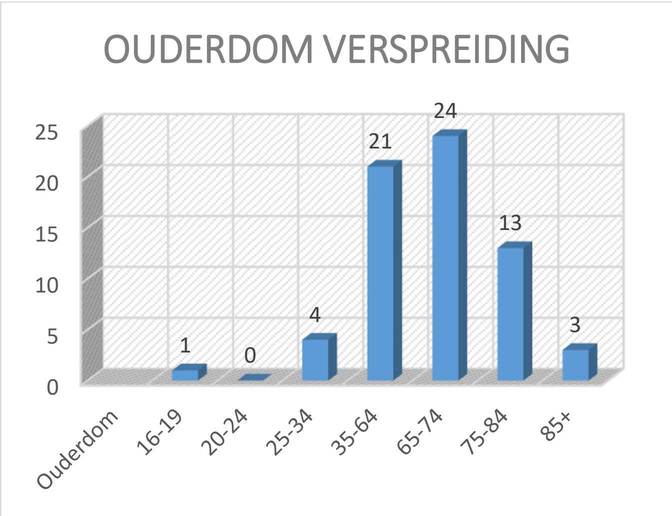
(v) Watter beroepsgroepe word beoefen?

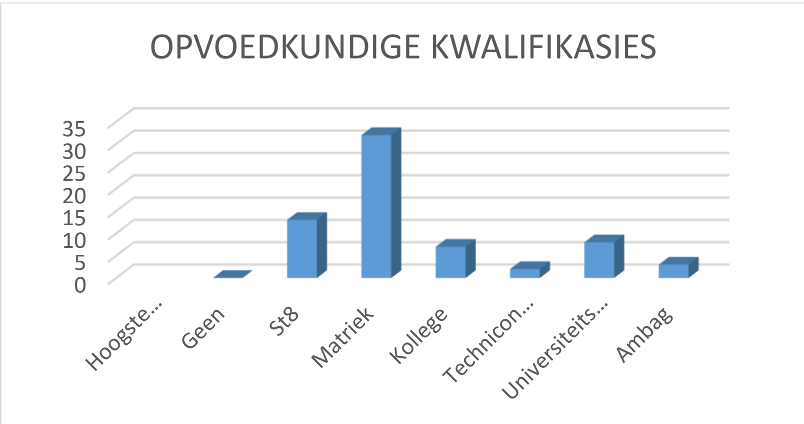
(vi) Hoe lank woon die lidmate hier?

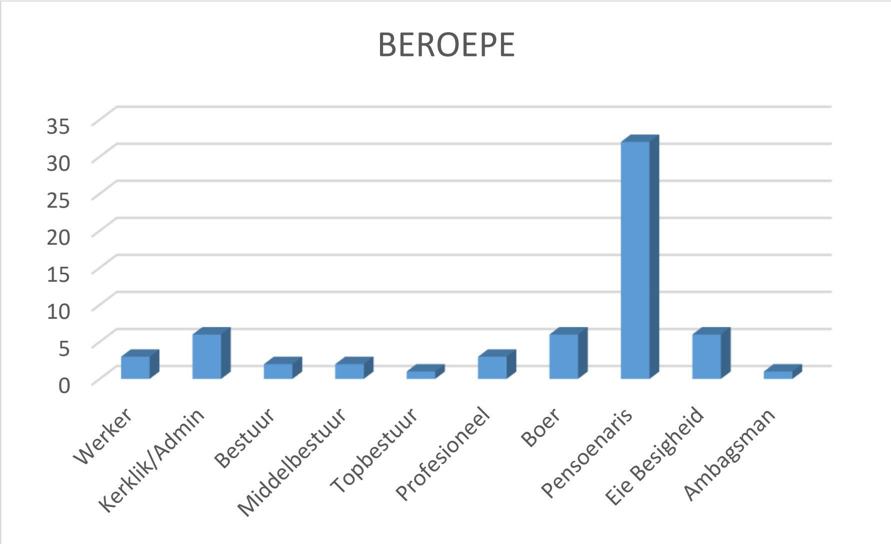
(vii) Huwelikstatus en gesinsgrootte? (Nel 1994:151)

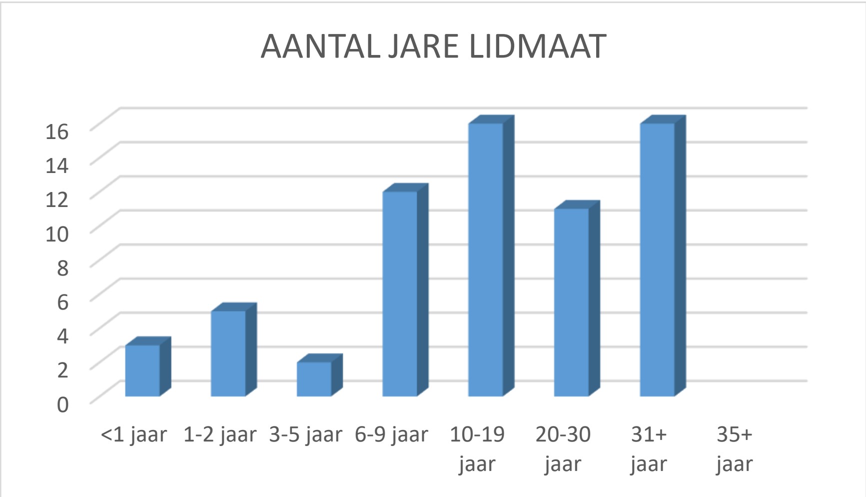
Die lidmaatdeelname was 42,4% van die oggenderediensbywoners. Nel (1994:172) beveel aan dat ten minste 20% van die erediensbywoners betrek behoort te word. Gemeente A se volledige gemeenteprofiel word in die onderstaande staafdiagramme aangedui.

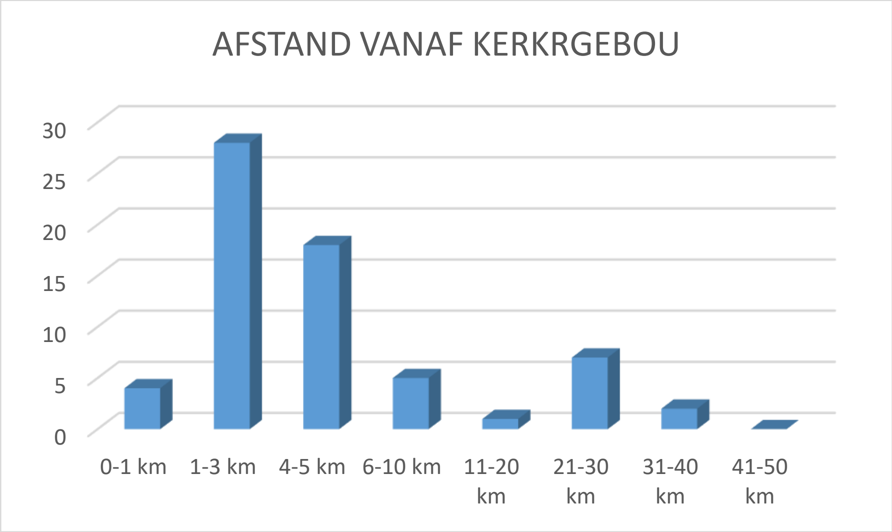

GESLAG VERSPREIDING
40
30
20
10
0
Manlik
Vroulik

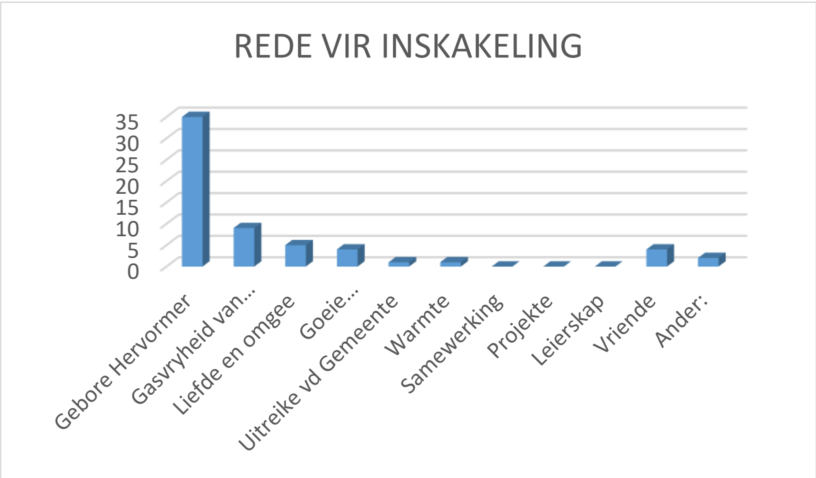

OUDERDOM VERSPREIDING
25
20
15
10
5
0
1
0
4
21
24
13
3
Ouderdom
16-19
20-24
25-34
35-64
65-74
75-84
85+

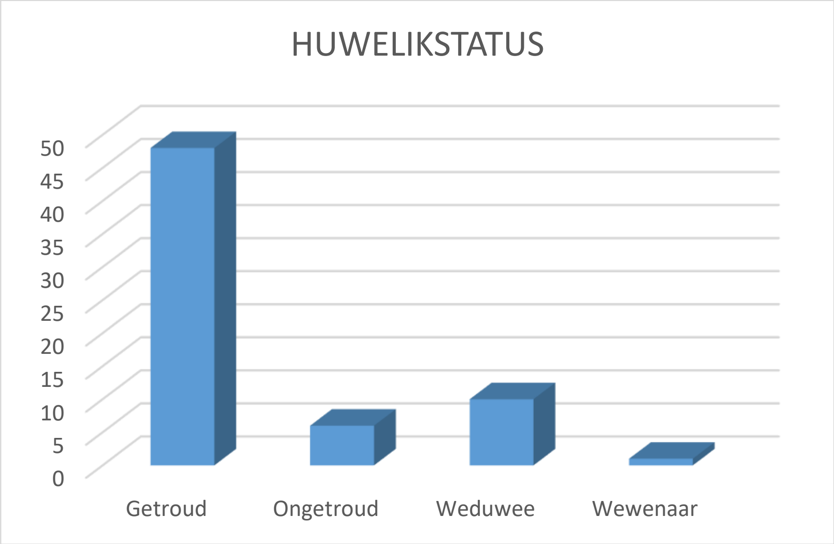

OPVOEDKUNDIGE KWALIFIKASIES
35
30
25
20
15
10
5
0
Hoogste...
Geen
St8
Matriek
Kollege
Technicon...
Universiteits...
Ambag

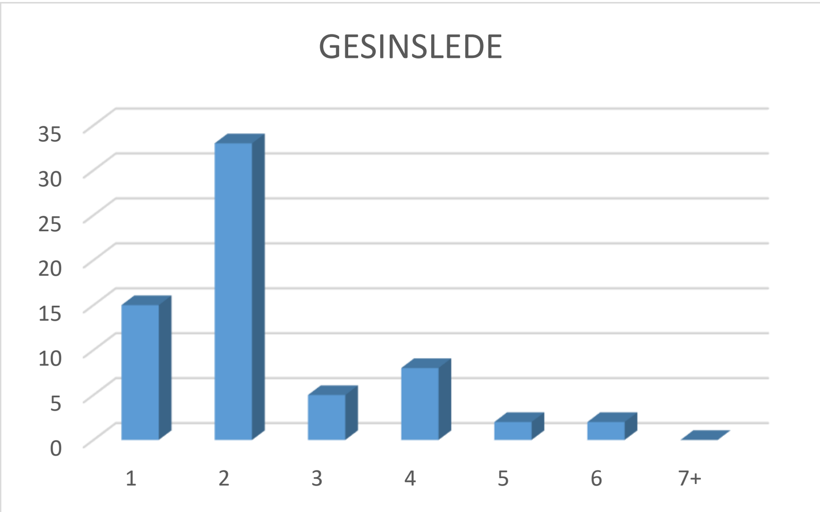

BEROEPE
35
30
25
20
15
10
5
0
Werker
Kerklik/Admin
Bestuur
Middelbestuur
Topbestuur
Profesioneel
Boer
Pensoenaris
Eie Besigheid
Ambagsman


AANTAL JARE LIDMAAT
16
14
12
10
8
6
4
2
0
<1 jaar
1-2 jaar
3-5 jaar
6-9 jaar
10-19 jaar
20-30 jaar
31+ jaar
35+ jaar


AFSTAND VANAF KERKRGEBOU
30
25
20
15
10
5
0
0-1 km
1-3 km
4-5 km
6-10 km
11-20 km
21-30 km
31-40 km
41-50 km


REDE VIR INSKAKELING
35
30
25
20
15
10
5
0
Gebore Hervormer
Gasvryheid van...
Liefde en omgee
Goeie...
Uitreike vd Gemeente
Warmte
Samewerking
Projekte
Leierskap
Vriende
Ander:





Saam met die gemeentekassier en die finansiële en advieskomitee is aandag aan die finansiële sake van die gemeente gegee. Dit het tot die ontdekking gelei dat die gemeente goeie rentmeesters moet wees van dit wat God aan hulle toevertrou het. Weens die feit dat die boere in die omgewing sedert 2014 met droogtetoestande worstel, het die inkomste vanuit hierdie hulpbron afgeneem. In ag genome dat die gemeente

hoofsaaklik bestaan uit ’n boerderygemeenskap, ’n groot hoeveelheid pensioenarisse en ’n klein aantal ekonomies aktiewe lidmate, moes ernstig besin word oor die volhoubaarheid van die bediening. Ten spyte van die gemeente se eie finansiële posisie, is vooraf besluit om 10% van die basaar se wins, ongeag wat dit gaan wees, buite die gemeente te spandeer. Die enigste voorwaarde was dat dit nie ’n instansie is waarvoor die gemeente reeds verantwoordelikheid aanvaar het nie.

Na biddende afhanklikheid van God, het eers die kerkraadsvergadering en later die gemeentevergadering eenparig besluit om die werkruimte vanaf voltydse bediening na deeltydse bediening af te skaal. Dit was vir die plattelandse gemeente ’n baie groot geloofstap. Aanvanklik is ’n jong predikant vir drie Sondae per maand en ’n emerituspredikant vir een Sondag per maand gekontrakteer. Die emerituspredikant was ook verantwoordelik vir die pastorale versorging van die gemeente. Die vergoeding van die twee predikante is bekostig uit die verhuring van die gemeente se pastorie. Hierdie reëling het gegeld totdat die gemeente die dienste van ’n teologiestudent in sy praktiese jaar bekom het. Op 7 Januarie 2018 het die gemeente weer ’n eie deeltydse predikant bevestig. So ver vasgestel kan word, gaan dit nog goed met Gemeente A.

Gemeente B is ’n voorstedelike gemeente wat op 3 April 1939 gestig is. Dit bestaan uit 152 lidmate, waarvan 130 belydende lidmate is (*Almanak* 2018). Die vorige predikant het op 4 Junie 2017 emeritaat aanvaar. Hy het die gemeente sedert 2013 op ’n deeltydse basis bedien. Die kerkraad het op ’n kerkraadsvergadering onder leiding van die konsulent besluit om vanaf 23 Julie 2017, vir ’n tydperk van ses maande, van intensionele interimbediening gebruik te maak. Die besluit is geneem teen die agtergrond van die feit dat die gemeente elke maand finansieel met ’n negatiewe saldo afsluit. Die gemeente het met haar beskikbare fondse ’n lewensverwagting van ongeveer 19 maande gehad.

Die interimpredikant het dadelik begin om aandag te gee aan die geskiedenis van die gemeente. Dieselfde proses as by Gemeente A is in Gemeente B toegepas met GPS-geleenthede (gemeente praat saam). Dieselfde vrae is aan die gemeentelede gestel:

(i) Watter gebeure in die verlede het die gemeente positief beïnvloed?

(ii) Watter gebeure beïnvloed die gemeente tans?

(iii) Glo jy die leierskap kan die gemeente na ’n nuwe toekoms lei?

(iv) Watter verandering in die gemeenskap beïnvloed die gemeente?

(v) Watter nuwe dinge, dink jy, doen God in die gemeente?

(vi) Wat is jou hoop vir die toekoms van die gemeente?

Die lidmaatdeelname aan die eerste GPS-geleentheid was 30,4%. Tydens die dialoog om die antwoorde te filtreer, is besef dat gebeure van 2009 nog nie behoorlik verwerk is nie. Dit terwyl die gemeente van 2009 tot en met 2017 reeds deur drie predikante bedien is. Hierdie 2009-gebeure het ’n diepliggende letsel op die gemeente gelaat. Gedurende 2011 het die gemeente verder geskeur met die afskeiding van die Geloofsbond van Hervormde Gemeentes. Die eerste paar maande is heelwat aandag aan hierdie gebeure gegee.

Gelyklopend met hierdie proses is ’n gemeenteprofiel getrek met die volgende vrae in gedagte:

(i) Wie woon hier?

(ii) Hoe oud is hulle? Wat is die verhouding mans/vroue?

(iii) Wat is die opvoedkundige kwalifikasies?

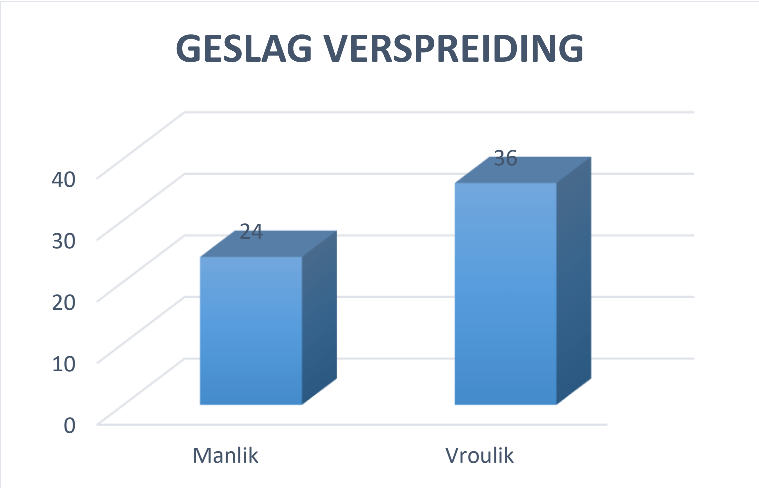
(iv) Watter inkomstegroepe woon hier?

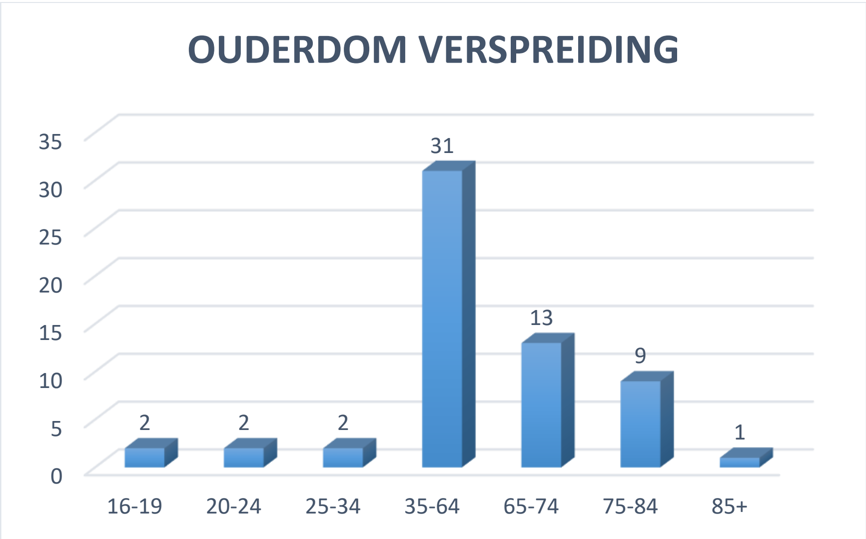
(v) Watter beroepsgroepe word beoefen?

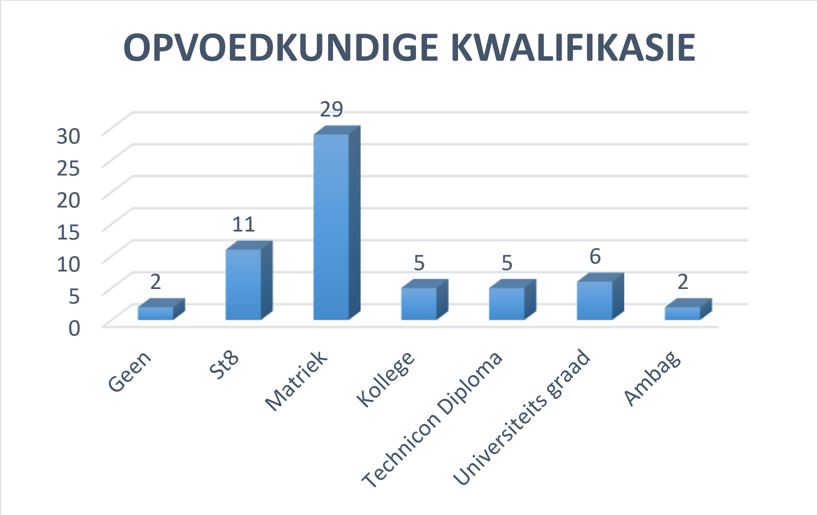
(vi) Hoe lank woon die lidmate hier?

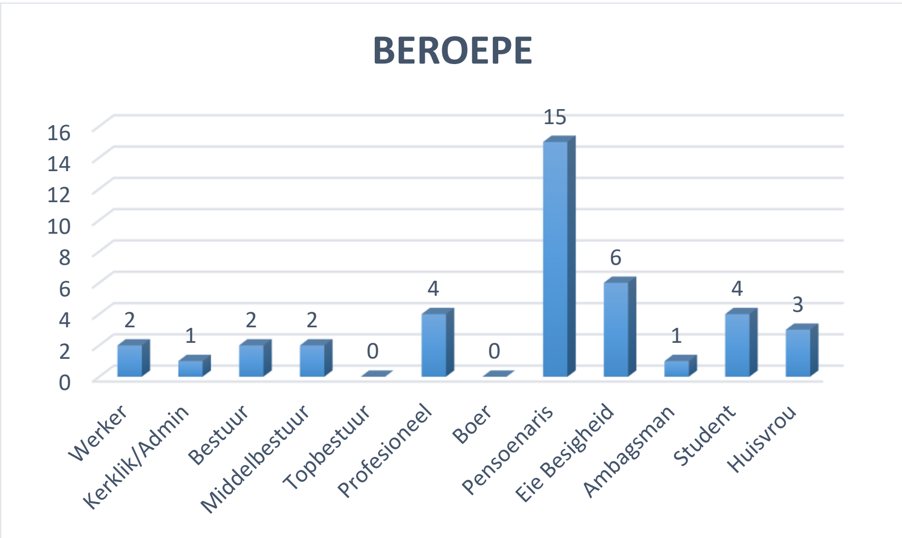
(vii) Huwelikstatus en gesinsgrootte? (Nel 1994: 151)

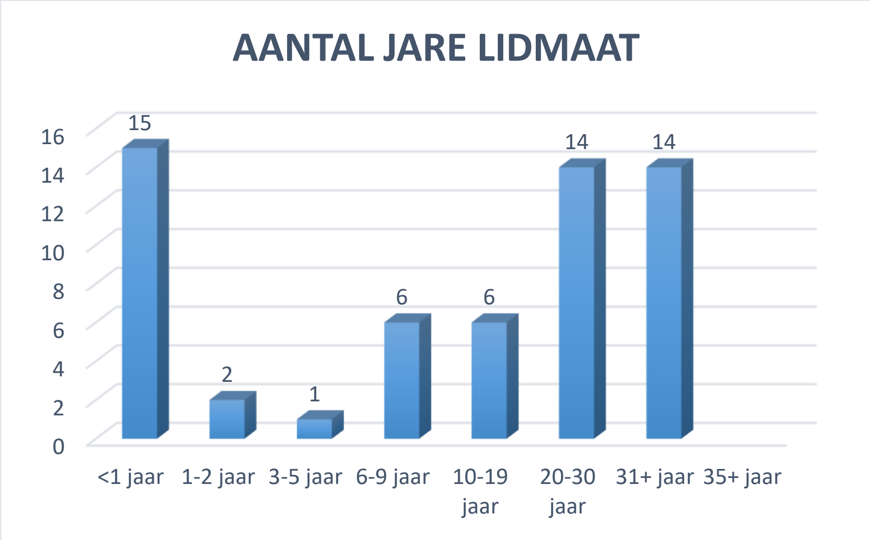
Hierdie GPS-geleentheid het 89,6% lidmaatdeelname gehad. Met hierdie gemeenteprofiel is besef dat 25% van die deelnemers minder as ’n jaar deel van die gemeente was. Gemeente B se volledige gemeenteprofiel word in die onderstaande staafdiagramme aangedui.

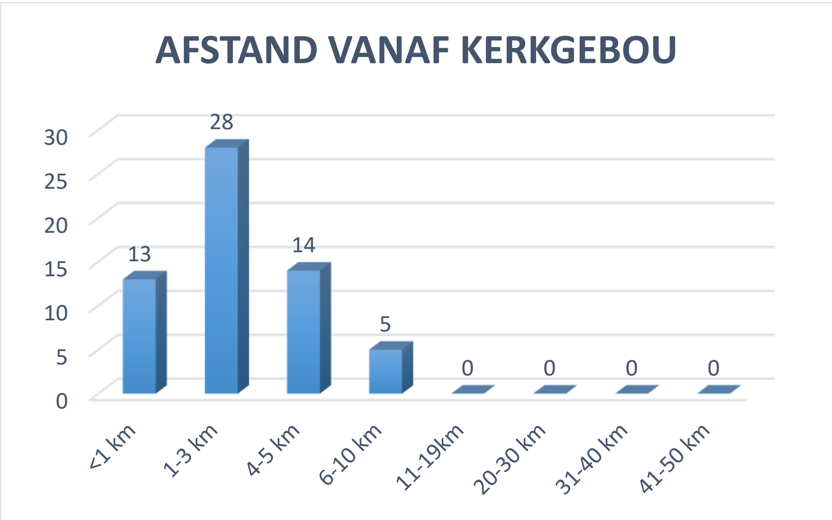


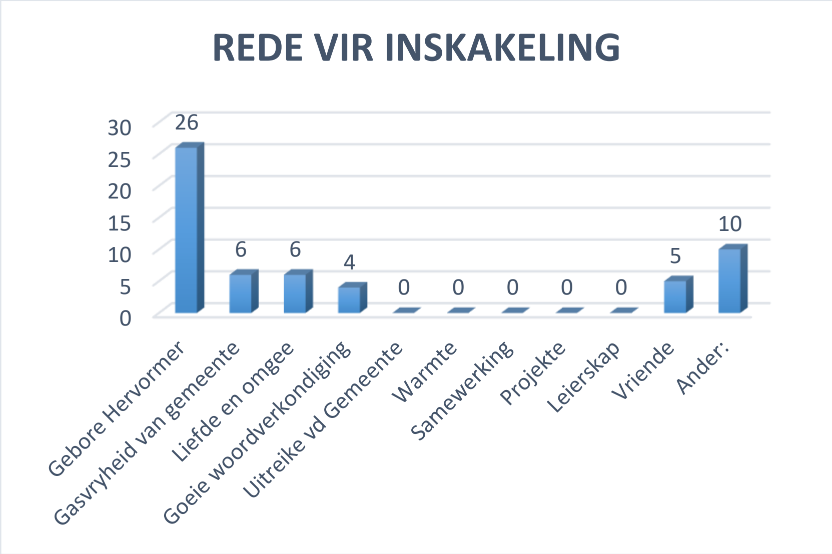


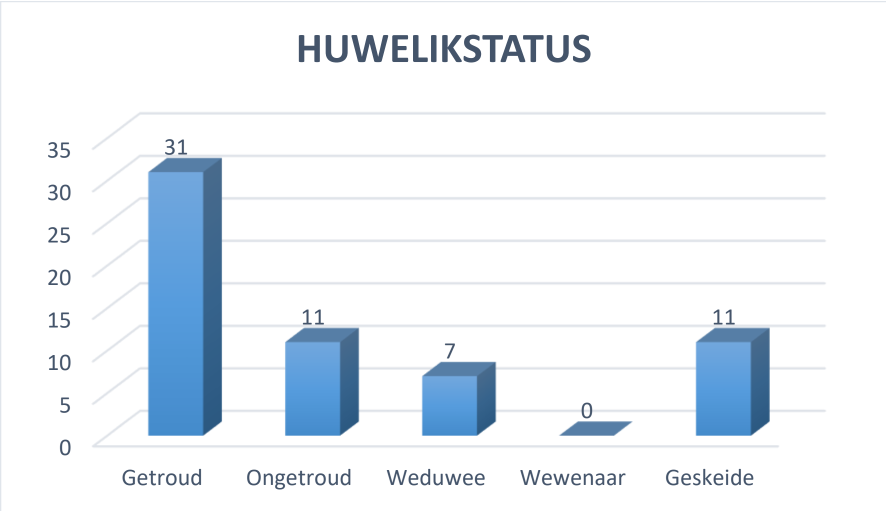

OPVOEDKUNDIGE KWALIFIKASIE
30
25
20
15
10
5
0
2
11
29
5
5
6
2
Geen
St8
Matriek
Kollege
Technicon Diploma
Universiteits graad
Ambag

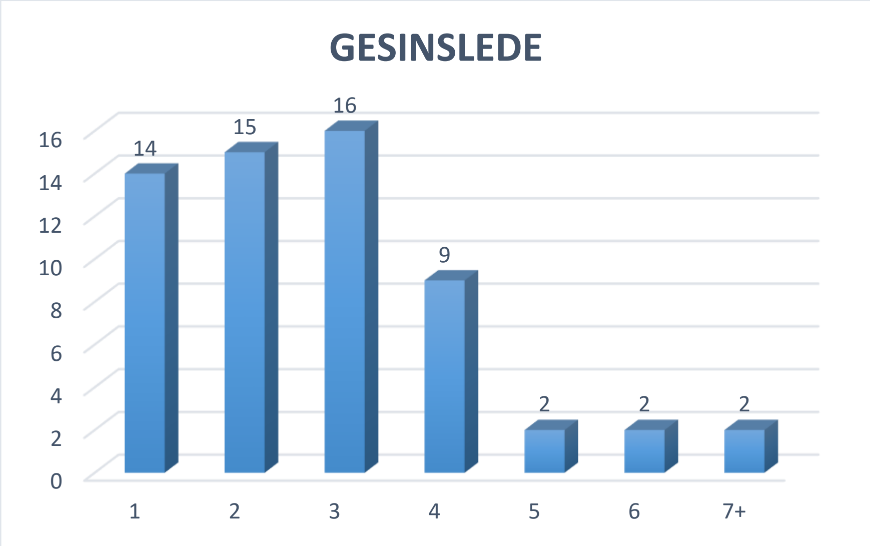

BEROEPE
16
14
12
10
8
6
4
2
0
2
1
2
2
0
4
0
15
6
1
4
3
Werker
Kerklik/Admin
Bestuur
Middelbestuur
Topbestuur
Profesioneel
Boer
Pensoenaris
Eie Besigheid
Ambagsman
Student
Huisvrou


AANTAL JARE LIDMAAT
16
14
12
10
8
6
4
2
0
15
2
1
6
6
14
14
<1 jaar
1-2 jaar
3-5 jaar
6-9 jaar
10-19 jaar
20-30 jaar
31+ jaar
35+ jaar


AFSTAND VANAF KERKGEBOU
30
25
20
15
10
5
0
13
28
14
5
0
0
0
0
<1 km
1-3 km
4-5 km
6-10 km
11-19km
20-30 km
31-40 km
41-50 km


REDE VIR INSKAKELING
30
25
20
15
10
5
0
26
6
6
4
0
0
0
0
0
5
10
Gebore Hervormer
Gasvryheid van gemeente
Liefde en omgee
Goeie woordverkondiging
Uitreike vd Gemeente
Warmte
Samewerking
Projekte
Leierskap
Vriende
Ander:


HUWELIKSTATUS
35
30
25
20
15
10
5
0
31
11
7
0
11
Getroud
Ongetroud
Weduwee
Wewenaar
Geskeide



Die voetspoor van die gemeente in die gemeenskap is bepaal met die volgende vrae:

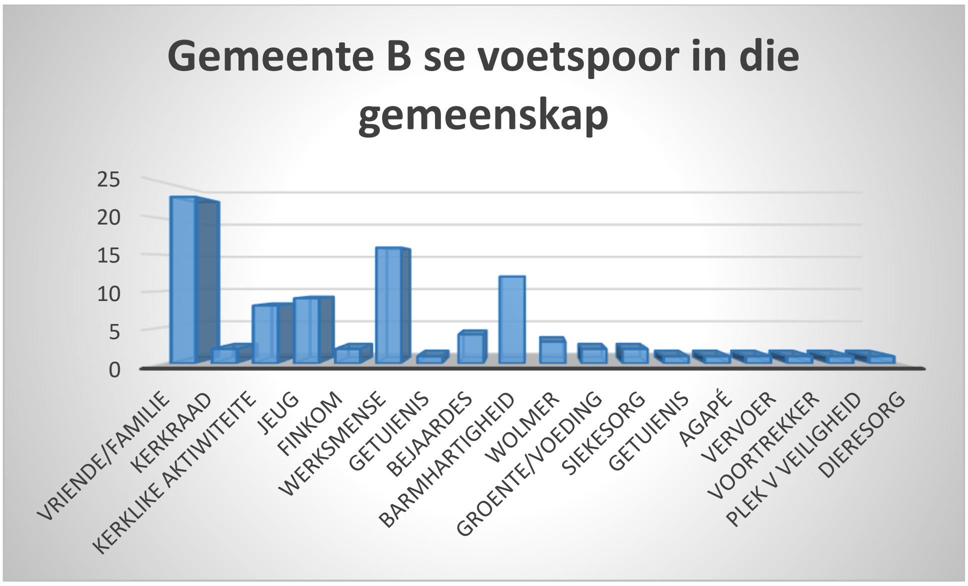
(i) Wat wil die Here hê moet ons as gemeente doen?

(ii) Waarheen stuur die Here ons as gemeente?

b. Waar is lidmate reeds betrokke in die gemeenskap? Noem sewe plekke of instansies.

c. By watter drie is lidmate die meeste betrokke?

(iii) Vir wie doen ons hierdie dinge? Vir wie wil ons 'n gemeente wees?



Die lidmaatdeelname was 72,7%. Dit blyk dat die gemeente baie na binne en op instandhouding gefokus het – wat te verstane is as die 2009-gebeure en die sukkelende gemeentelike finansies in ag geneem word. Hieruit kon die gemeente se roeping ontdek word, naamlik: *Die Here stuur Gemeente B om 'n naaste te wees vir elkeen wat haar pad kruis.*

In die tweede maand van die interimbediening ontvang die gemeente 'n aanbod vir die kerkkompleks. Hierdie aanbod het die hele interimbedieningsproses tot stilstand gebring. Al die aandag was nou gefokus op die emosionele uitwerking wat die aanbod en die besluitneming op die gemeente gehad het. In hierdie emosionele tyd is die lidmate begelei om deur middel van geloofsonderskeidende praktyke die wil van God te ontdek. In biddende afhanklikheid van God, begin die gemeente om die voor- en nadele van 'n moontlike vervreemding van die kerkkompleks te oorweeg. Op 19 Oktober 2017 besluit die gemeentevergadering om die kerklike proses van vervreemding van eiendomme te volg. Die rasionaal agter die emosionele besluit was dat die gemeente steeds kan voortbestaan sonder 'n kerkkompleks, en dat hulle die opbrengs van die voorgeslagte se harde handewerk kan benut tot voordeel van die gemeente en die koninkryk van God. Sodoende het 'n verskuiwing vanaf 'n na-binne-gerigtheid na 'n koninkrykperspektief begin plaasvind. Hierdie besluit het tot gevolg gehad dat die interimbediening met ses maande verleng is.

Nadat die aanvanklike emosies gekalmeer het en die gemeente vrede daarmee gemaak het om hul kerkkompleks te vervreem, kon met die interimbediening voortgegaan word. Terselfdertyd is na 'n alternatiewe plek van aanbidding gesoek. Meer daaroor later.

Aan die hand van Corinne Ware se model (sien bo) is die gemeente se spiritualiteitstipe ontdek. Dit is tydens 'n GPS-geleentheid met 'n PowerPoint-aanbieding gedoen met 'n lidmaatdeelname van 72,4%. Elke

lidmaat het ’n gedrukte spiritualiteitswiel ontvang waarop elkeen sy antwoord kon merk. Dit blyk dat hierdie gemeente meer van ’n hart- en mistiese spiritualiteit het.

In die gemeente se strewe om ’n naaste te wees, het hulle besef dat een van die plaaslike laerskole ’n behoefte gehad het aan 22 pare skoene en kouse vir die winter. Die gemeente het sonder huiwering aan die behoefte voldoen en daarmee saam verantwoordelikheid geneem om bestanddele vir een dag per week aan die voedingsprojek te voorsien.

Die jeugbediening van die gemeente het ook ’n animasiefilm, *The Star*, wat handel oor die lewe van Maria en oor Jesus se geboorte, in ’n ander laerskool se saal vertoon. Tydens hierdie geleentheid is die evangelie van Jesus Christus bedien aan mense wat normaalweg nie deur die gemeente bedien word nie. Die gemeente bly soek na geleenthede waar sy ’n naaste kan wees.

Die gemeente het in haar soeke na ’n alternatiewe plek van aanbidding eers gekyk na ’n perseel wat voorheen as restaurant gebruik is. Dit het aan al die vereistes voldoen. Daar is besluit om die perseel te huur vanaf 1 Februarie 2018. Vier dae voordat die gemeente die perseel moes betrek, het die eienaar haar egter aan die kontrak onttrek. Na wandel in die Woord, by name Matteus 5:39, is besluit om die saak daar te laat. Die soektog het voortgeduur. Daar is by ’n plaaslike laerskool navraag gedoen om hul doelmatige lapa te huur. Ook hierdie versoek is van die hand gewys. Einde ten laaste het ’n lidmaat met die plaaslike rolbalklub onderhandel om hul saal te gebruik. Daar is ’n kontrak opgestel en die perseel is gehuur teen R2 000 per maand. Die eerste erediens is op 8 April 2018 daar gehou.

In die gemeente se 50-jaar-feesalbum word vermeld dat die gemeente gedurende 1930 eredienste in ’n sinkgeboutjie, wat as die *Town Hall* bekend was, begin hou het omdat dit vir lidmate moeilik was om elke Sondag by die gemeente se kerkgebou in die middestad uit te kom. Hierdie

sinkgeboutjie het op die perseel gestaan waar die rolbalklub vandag is (*Vyftigjarige Feesalbum* 1989:20-21). Dus is die gemeente na 88 jaar terug by die plek waar dit begin het. Hierdie stukkie geskiedenis is vandag ’n groot inspirasie vir die gemeente. Die gemeente is opgewonde oor die pad wat die Here God van hier af met hulle gaan stap.

Gemeente B vertrou die proses van gemeenteontwikkeling en gemeentebegeleiding só dat hulle die bedieningskontrak met ’n verdere 12 maande verleng het.

Gemeentes A en B het tydens die interimbediening se GPS-geleenthede nie alleen hul eie identiteit ontdek nie, maar ’n nuwe roeping en spiritualiteit gevestig. Die gemeentes het opnuut tot die besef gekom dat hulle die eiendom van die Here Jesus Christus is en dat Hy self sy kerk hier op aarde in stand hou. Dus gaan alles nie meer net oor die eie gemeente nie, maar oor God se koninkryk. Wanneer daar ’n koninkryksverstaan en koninkryksvisie is, leef en bestaan die gemeente nie meer ter wille van hulself nie, maar ter wille van God en sy koninkryk. Gevolglik is die instandhouding van die strukture nie meer die belangrikste fokus nie, maar die diensbaarheid in die koninkryk wel. Só het elke gemeente se nuwe identiteit ’n nuwe roeping en spiritualiteit tot gevolg gehad.

Gemeentelike groei word dikwels verwar met die toename in gemeentelike lidmaatgetalle. Daarteenoor word die eerste simptome van agteruitgang aan getalle gemeet. ’n Gemeente van Jesus Christus funksioneer allereers vanuit ’n sterk roepingsbewustheid. In die lig van laasgenoemde word konstruktiewe groei in die gemeente omvattend en missionaal verreken (Mead, 1993:12).

Buckle, soos aangehaal in Mead (1993:12), meld dat daar vier verskillende kategorieë van gemeentelike groei is:

- Numerical growth. Growth in Sunday attendance, size of budget, and numbers of activities, primarily growth in numbers of active members.

- Maturational growth. This growth is in stature and maturity of each member, growth in faith and in the ability to nurture and be nurtured.
- Organic growth. This is growth of the congregation as a functioning community, able to maintain itself as a living organism, an institution that can engage the other institutions of society.
- Incarnational growth. This is growth in the ability to take the meanings and values of the faith-story and make them real in the world and society outside the congregation. The congregation grows in its ability to enflesh in the community what faith is all about.

Die NLP-benadering van modellering het die gemeentes en die leierskap van die betrokke gemeentes inderdaad gehelp om, vanuit ’n meer sistematiese verwysingsraamwerk, konstruktiewe koninkryksbesluite te neem. In situasies van vasgelooptheid vorm NLP ’n bepaalde raamwerk wat predikante en fasiliteerders in staat stel om die gemeentes te begelei tot meer volhoubare kerkwees.

In die volgende hoofstuk gaan ’n kort uiteensetting van neurolinguistiese programmering behandel word.

HOOFSTUK 5

NEUROLINGUISTIESE PROGRAMMERING (NLP)

All our knowledge begins with the senses (Immanuel Kant)

In die vorige hoofstukke is gemeenteontwikkeling en -begeleiding en die empiriese beskrywing van twee gemeentes hanteer. In hierdie hoofstuk gaan die bydrae van NLP tot die navorsingsprobleem nagevors en bespreek word. Hierdie navorsing en bespreking is nie bedoel om ’n volledige navorsing oor NLP te wees nie. Dit stip net die moontlike bydrae van NLP aan.

5.1 Inleiding

Alles wat ons dink, doen en nie doen nie, gebeur vanweë die brein. Die funksionering van hierdie orgaan/masjien bepaal die mens se moontlikhede, beperkings en karakter. Volgens Swaab maak die brein elkeen die mens wat hy/sy is. Navorsing oor die brein is lankal nie meer net ’n soeke na die oorsaak van breinsiektes en ander patologiese toestande nie, maar ook ’n soeke na ’n antwoord op die vraag *waarom is die mens soos hy is*; dit is ’n soektog na onsself (Swaab 2014:23). Kragtens die gepostuleerde navorsingsprobleem, kan NLP van hulp wees om ’n moontlike modelleringproses vir gemeenteontwikkeling en gemeentebegeleiding te probeer skep.

“Dit behoort algemeen bekend te wees dat die bron van sowel ons plesier, ons vreugde, gelag en vermaak, as van ons smart, pyn, angs en trane, niks anders as die brein is nie. Dit is besonderlik hierdie orgaan wat ons in staat stel om te dink, te sien en te hoor, en die lelike van die mooie, die slegte van die goeie, en die aangename van die onaangename te onderskei” (Swaab 2014:23).

Volgens Swaab (2014:26-28) is daar deur die eeue verskeie metafore vir die brein bedink. Gefassineer deur die brein, probeer die mens om die werking daarvan te verduidelik met modelle wat deur elke tydvak beïnvloed word. So is die brein in die 15de eeu, tydens die Renaissance toe die boekdrukkuns in Europa tot stand gekom het, beskryf as *'n allesomvattende boek*. Die filosoof Descartes (1596-1650) het die liggaam en die brein as 'n masjien beskou. Sy beroemdste metafoor vir die brein is egter dié van 'n kerkorrel. Indien ons die brein verstaan as 'n inligtingverwerkende, rasionele, biologiese masjien, verteenwoordig die rekenaarmetafoor die huidige tendens. 'n Vergelyking van bovermelde metafore toon dat die nuutste tegnologiese ontwikkeling wat deur die brein tot stand gebring is, tot metafoor verhef word. Die nuutste metafoor vir die brein – is die brein self.

5.2 Wat is NLP?

Die menslike brein is soos 'n rekenaarkas, en ons gedagtes en dade is die sagteware waarmee die rekenaar werk. Indien dit moontlik sou wees om die interne sagteware van die brein te verander en op te gradeer soos met rekenaarsagteware die geval is, sal positiewe verandering in prestasies ervaar word. Om dit te laat gebeur, moet nuwe bevele by die huidige sagteware (waar dit nodig mag wees) gevoeg word. Laasgenoemde is 'n praktiese uitbeelding van wat NLP bied. NLP het in 1972 aan die Universiteit van Kalifornië ontstaan en is die resultate van navorsing wat deur John Grinder en Richard Bandler gedoen is, toe laasgenoemdes begin wonder het waarom sekere mense uitstekend presteer en ander net oorleef (Knight 1999:11).

NLP is –

- die studie van menslike uitnemendheid;
- die vermoë om jou beste meer konsekwent te lewer;
- die kragtigste en praktiese benadering tot persoonlike verandering; en
- die akroniem vir Neurolinguistiese Programmering.

Neuro verwys na die neurosisteem van die mens, die verstandelike roete van sintuiglike waarneming: wat gesien, gehoor, gevoel, geruik en geproe word. Dit vorm nie alleen die struktuur van 'n verwysingservaring nie, maar transkribeer die verwysingservaring in denkprosesse, sowel onbewustelik as bewustelik. Dit vind aansluiting by die fisiologie van die mens sowel as by sy gedagtes en die manier waarop gedagtes en liggaam as een sisteem funksioneer.

Linguisties verwys na die mens se vermoë om taal te gebruik, hoe spesifieke woorde en frases die neurologiese werking weerspieël, en hoe die verwysingservaring aan die persoon en ander gekommunikeer word. Dit verwys ook na die nie-verbale kommunikasie van postuur, gebare en gewoontes wat die mens se denkpatrone, oortuigings en dies meer ontbloot. Hierdie studie ten opsigte van die linguistiese patrone (taalpatrone) help navorsers en predikante om te ontdek hoe lidmate mekaar beïnvloed.

Programmering suggereer dat die mens se gedagtes, gevoelens en gedrag gewoontevormende programme is wat verander kan word deur die brein se sagteware gereeld op te gradeer (Andreas 1996:27; Linder-Pelz and Hall 2007:12).

Met NLP kan gedagtes, gevoelens en gedrag verander en kan nuwe sagteware bygevoeg word wat net so deel van die self word as die reeds bestaande sagteware. Die doel hiervan is om mense doelbewus meer bewus te maak van dit wat hulle onbewustelik doen. NLP werk met die mens se verwysingservaring, en die studieveld van NLP is gevolglik die menslike brein. 'n Praktiese voorbeeld:

> Dink aan 'n pretpark en 'n keer toe jy op die wipwaentjies gery het. Verbeel jou nou jy kyk vanaf 'n afstand na so 'n rit, miskien vanaf 'n bankie in die pretpark. Van hier af kan jy jouself sien daar ver in die

wipwaentjie. Let op die gevoelens wat jy ervaar noudat jy so na jouself sit en kyk.

Goed. Klim nou in die waentjie – jy voel hoe hulle die veiligheidsreling oor jou skoot toemaak. Die waentjie ruk in beweging; jy sien hoe alles eers stadig en dan al hoe vinniger by jou verbyflits. Jy hoor hoe skreeu almal om jou. Let op die gevoel noudat jy weer hierdie ervaring beleef.

Die ritgevoel is ’n totaal ander ervaring as die een waar jy net na jouself van ’n afstand af gesit en kyk het. Hierdie ervaring is waarmee NLP werk.

Net soos ervaring, is taalpatrone ook belangrik in NLP. ’n Mens hoor so dikwels in ’n gesprek dat mense sê: *Moenie bekommerd wees nie!* Of: *Moenie aan die aanvaller met ’n AK47 dink nie!* Wat gebeur as jy hoor: *Moenie aan die aanvaller met ’n AK47 dink nie!* Ten spyte van wat gesê word, dink ’n mens onwillekeurig juis aan daardie aanvaller met ’n AK47-geweer. Laasgenoemde gebeur omdat die brein nie weet hoe om iets in negatiewe taal te verwerk en te hanteer nie (Andreas, 1996: 33). Voordat die brein weet wat om nie te dink nie, moet hy juis eers wel daaraan dink. Daarom gebeur dit so dikwels dat ’n mens dink aan dit wat hy nie wil doen nie, en dan doen hy juis net dit. Dink eerder aan dit wat gedoen moet word. In plaas daarvan om jou nie te bekommer nie, let eerder op die geleenthede wat daar is. Of hoe ’n mens gereed kan wees vir ’n sekere uitdaging. So leer die brein wat die persoon in die plek daarvan wil hê, en word die brein voorberei om dit wat as die ideaal gestel is, te bereik.

NLP-beginsels funksioneer anders as dié van die tradisionele psigologie. Gewone psigologie stel meer belang in die beskrywing van probleme of afwykings en in die kategorisering daarvan, en is op soek na historiese oorsake (Andreas en Faulkner 1996:35). NLP is geïnteresseerd in hoe ’n mens se gedagtes, gedrag en gevoelens saamwerk om aan die menslike ervaring betekenis te gee. In kort, hoe werk die brein? As ’n mens voortdurend dieselfde gedagtes, gedrag en gevoelens herhaal, sal jy

aanhoudend dieselfde resultate kry. Indien jy beter resultate wil hê, moet jy dus net jou gedagtes, gedrag en gevoelens binne die bepaalde konteks verander.

Linder-Pelz en Hall (2007:13-14) vat die bydrae van NLP soos volg saam: Like narrative therapy and solution focused brief therapy, NLP belongs philosophically to the discipline of constructivism. A key NLP pre-supposition is that people invent or construct their maps and models of the world because we do not deal with 'reality' or 'the territory' directly. Although NLP has been influenced by many fields and disciplines perhaps the most important influence on NLP is the cybernetic epistemology of Gregory Bateson … The cybernetic aspect is reflected, for example, in NLP's adoption of the TOTE (test-operate-test-exit) mode of functioning, which depends on the dynamics of calibration and feedback. The TOTE (test-operate-test-exit) model of self-regulation informed the work of Bandler and Grinder that lead to the Strategy Model in NLP.

NLP-tegnieke en -toepassings word in die volgende tabel deur Dowlen (1996:30) opgesom:

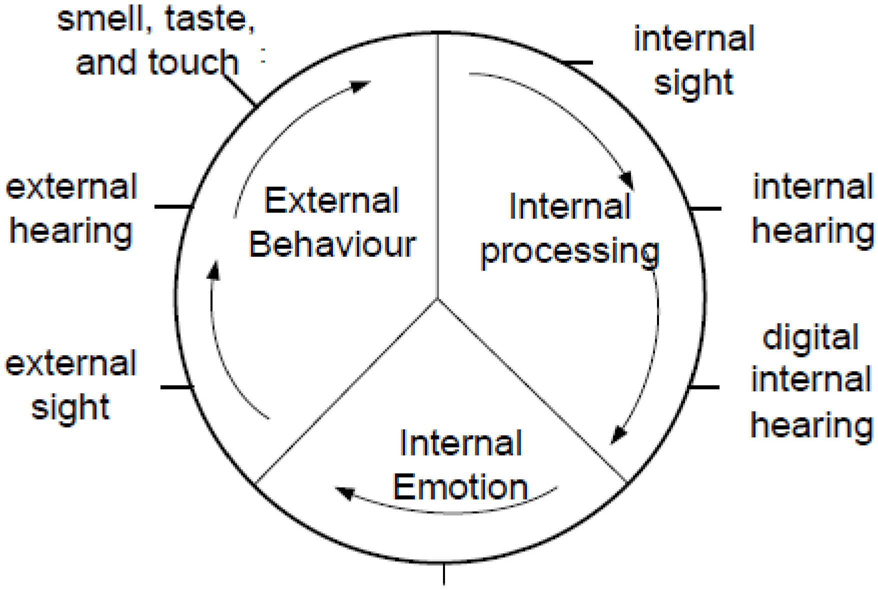
NLP techniques	Application
Rapport – matching, pacing, leading, behavioural and language patterns	Improving communication skills, listening, looking, responding, improving interpersonal relations
Perceptual positions – first, second and third positions	Awareness of others points of view. Mental rehearsal of new strategies. Testing solutions
Modelling (of others)	Developing behavioural skills. Developing thinking skills. Changing attitudes
Anchoring	Enhancing self-confidence, personal planning, and learning. Improving presentational skills
Reframing	Developing different ways of thinking
Precision questions	Defining need. Refining information gathering
Outcomes	Enhancing personal goals. Improving motivation. Distinguishing intention and behaviour. Setting organizational goals

Figuur 5.1

Volgens die NLP-benadering lewe die mens in harmonie met sy omgewing deur middel van sensoriese sintuie, naamlik: sien, hoor, voel, ruik en proe. Elke mens het ’n eie dominante voorkeursintuig (modaliteit) waarmee inligting ingesamel en met die omgewing gekommunikeer word. Sommige sal ’n visuele voorkeur hê, terwyl ander weer ’n ouditiewe voorkeur het.

When you ask several people to tell their last beach holidays, you can have different answers depending on their dominant channel. Some of them will remember family discussion, the waves’ sound. Others will visualize the sand beach and the sand mountain’s colours and shapes, while others will remember the feeling of heat, the sand’s texture or the caress of fresh air on the skin (Legall and Dondon 2006:15).

Die hele menslike inligtingprosesseringsgedrag (*Schematic diagram of human behaviour*) kan met die onderstaande skets saamgevat word (Legall and Donnon 2006: 15).



Figuur 5.2

’n Eksterne situasie of gebeurtenis word eerstens ontvang deur die sensoriese sintuie en word dan deur ’n interne proses in ervaring

omgeskakel. Dit beteken dat ’n simulering van die situasie of gebeutenis wat sekere gevoelens, positief of negatief, laat ontstaan, in die brein geskep word.

NLP is ’n alternatiewe benadering wat op ’n nuwe manier na die menslike brein en gedrag kyk; dit vra nuwe vrae wat nuwe antwoorde stimuleer. NLP werk met nuwe voorveronderstellings wat nuwe moontlikhede genereer: As die huidige plan nie werk nie, maak ’n ander plan! Daar is geen mislukkings nie, net terugvoer.

5.3 Kritiese evaluering van NLP

NLP het sedert sy ontstaan in die 1970’s wye populariteit as ’n metode vir kommunikasie en persoonlike ontwikkeling bereik. Ten spyte van die naam en konnotasies, het NLP eintlik niks met neurowetenskap of rekenaarprogrammering te doen nie.

In Brittanje word dit selfs as psigoterapie erken. Dit word wyd in die opvoedkunde in Brittanje aangewend. Maar daar is min belangstelling in NLP vanuit die akademiese wêreld (Tosey & Mathison 2003:371).

Tog erken Tosey en Mathison (2003:372):

> We have found NLP of immense value not only in our professional practice in higher education, but also as a topic for research, and as a prospective tool for qualitative research.

Moontlike redes vir die min akademiese belangstelling mag dalk die hoender-of-eier-effek wees. NLP is nie die gevolg van enige gevestigde vakdissipline nie en word daarom nie in die hoofstroom opgeneem nie. Volgens O’Connor (2001:234) is moontlike redes waarom NLP nie as ’n ernstige studieveld beskou word nie, is sy Kaliforniese oorsprong, of die reputasie as ’n manipulerende benadering (hoewel van kontroversie

verwag word om dit meer aantreklik eerder as minder aantreklik te maak vir navorsingsaandag). Net so lyk dit of NLP doelbewus nie brûe met die akademiese wêreld wil bou nie, veral nie as dit lei tot blootstelling aan vyandige teoretiese belange of misverstand.

Verder blyk daar geen bewyse te wees dat die navorsers en skrywers van NLP daarna streef om daarvan ’n formele teorie te maak nie. Nietemin word NLP beskou as fundamenteel en redelik konsekwent, gebaseer op die beginsels van ’n kubernetiese epistemologie, veral soos geformuleer deur Bateson.

As voorbeeld van die teoretiese probleem, fokus NLP op intrapersoonlike, intrapsigiese prosesse van die realiteitskonstruksie. Dit gee weinig, indien enige, aandag aan die sosiale konteks en intersubjektiwiteit. As dit ’n leerteorie is, is dit een wat individuele eerder as sosiale leer beklemtoon. Dit is so omdat NLP geen duidelike ontwikkelingsteorie het nie (Tosey & Mathison 2003:383).

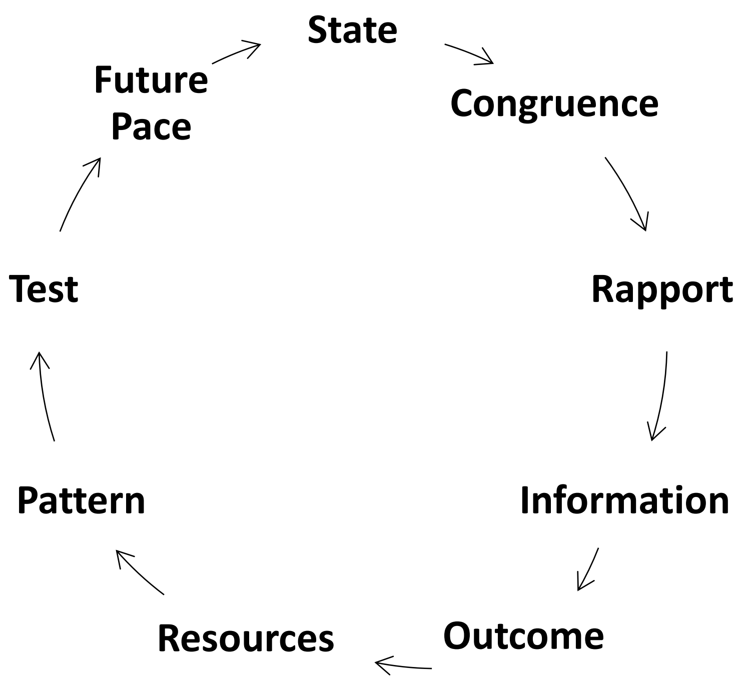
Daarom kan NLP hoogstens verstaan word as ’n vorm van transdissiplinêre kennis (Tosey & Mathison 2003:384). Die ervaring het geleer dat modellering ’n merkwaardig effektiewe en vaartbelynde strategie kan bied om sommige vermoëns aan te leer. (Soos toegepas in gemeentes A en B.)

> There is a disappointing lack of research evidence on NLP and a clear need for further work if NLP is to achieve wider credibility in the development field. That it is enthusiastically supported by those who practise it is both its strength and potential weakness (Dowlen 1996:33).

’n Unieke bydrae van NLP is dat daar in die hele proses ’n kontrole ingebou is waar die kliënt pertinent gevra word of die verandering wat hy/sy oorweeg, ooreenstem met die eie waardes en norme – die sogenaamde *ecology check.* Dit verhoed dat mense met NLP gemanipuleer word (O’Connor 2001:7). Verder is daar ’n *Future Pacing-* stap in die proses waar

die persoon gevra word om die verandering in die toekoms toe te pas en te let op wat die resultaat sal wees (Harris 1998:65).

O'Connor (2001:246) stel die NLP-proses soos volg voor:



Figuur 5.3

5.4 Neurologiese vlakke van verandering

Die logiese vlakke van verandering is die eerste keer deur Gregory Bateson, die skrywer van *Towards an ecology of the mind*, bekendgestel en verder deur Robert Dilts ontwikkel. Robert Dilts word as een van die mees innoverende ontwikkelaars van NLP beskou (Knight 1999:88).

Die neurologiese vlakke van verandering bestaan uit die volgende:

Spiritualiteit het te doen met die mens se innerlike reis en sy verhouding met 'n hoër Wese, in hierdie geval met die Here God. Vir 'n instansie soos die kerk beteken dit die roeping van die gemeente en die interaksie van die gemeente met die gemeenskap en ander organisasies (O'Connor

2001:29). Die vrae wat gevra word, is: Vir wie doen ek wat ek doen? Vir wie lewe ek? (Harris 1998:43).

Identiteit het te doen met die wyse waarop die mens oor homself dink, oor hoe jy jouself sien en oor jouself praat. Dit is die waardes en oortuigings wat jou en jou roeping in die lewe definieer. Die mens druk homself uit deur middel van sy gedrag, vaardighede, waardes en oortuigings. Tog is ons meer as enige van hierdie vlakke. Dit omskryf die kultuur van 'n instansie (O'Connor 2001:28). Die vrae wat gevra word, is: Wie is jy? Wie is ek in Christus?

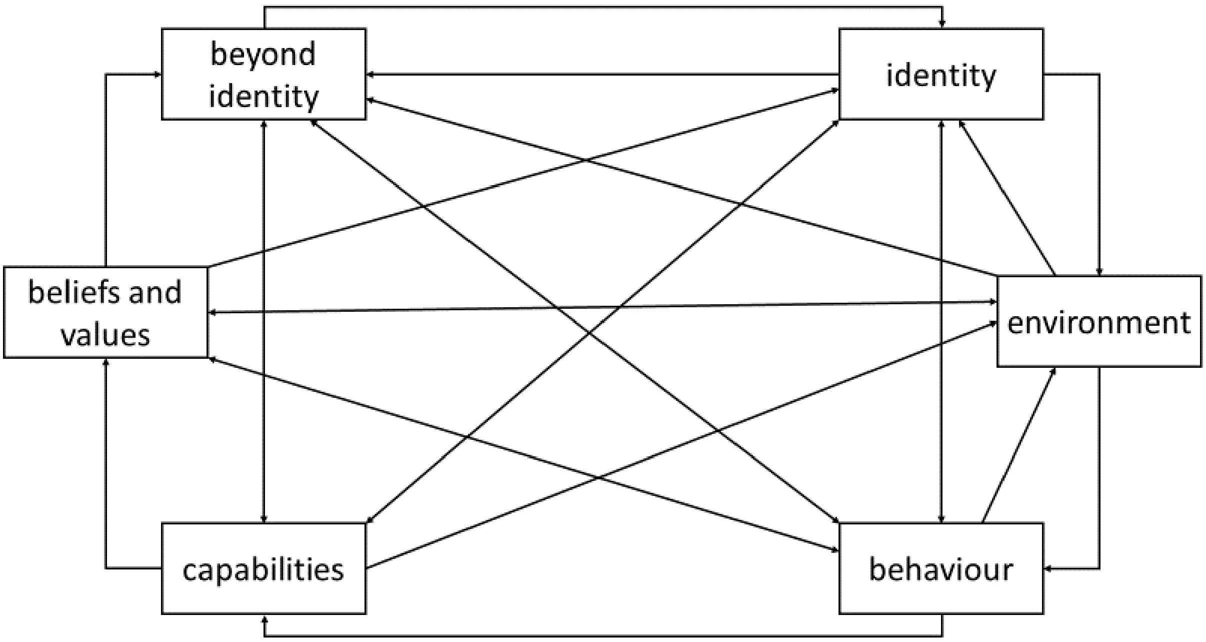
Waardes en oortuigings is deel van die boustene wat elke persoon maak wie hy werklik is (dit wat jy van jouself glo en wat vir jou belangrik is). Deur die waardes en oortuigings te verander, kan moontlik nuwe doelstellings en betekenis volg (Tosey and Matison 2005:152). Dié waardes en oortuigings beïnvloed persoonlike bevoegdhede, wat op hul beurt die gedrag bepaal, en gedrag beïnvloed weer die omgewing. In 'n kerkomgewing is dit die beginsel waarop geloofsake beoefen word en waardes wat gehandhaaf word. In 'n besigheidsomgewing is dit die beginsel waarop sake gedoen word en die waardes wat gehandhaaf word. Die vraag wat gevra word, is: Waarom is dit vir jou belangrik?

Bevoegdhede gaan nie oor die kwalifikasies en ondervinding wat 'n mens het nie, maar oor die vaardighede wat ons gebruik om resultate en doelwitte te bereik. Organisatories is dit die prosesse en prosedures wat in plek gesit word. Die vrae wat gevra word, is: Watter bevoegdhede het jy? Watter het jy nodig?

Gedrag het te doen met wat gedink, gesê en gedoen word, maar ook *hoe* dinge gedoen word. Gedrag is die moeilikste vlak om te verander omdat gedrag altyd van buite waargeneem word (O'Connor 2001:28). Die vraag wat gevra word, is: Wat is jou gedrag?

Die omgewing is die onmiddellike omgewing waarbinne jy funksioneer. Dit is meer as die plek. Dit sluit ook die tyd en die mense in wat jou besluite en optrede beïnvloed. Dit bepaal die parameters van wat alles ingesluit is (O'Connor 2001:28-29). Die vrae wat gevra word, is: Wanneer? Waar?

Sien O'Connor (2001:29) se skematiese voorstelling van die neurologiese vlakke van verandering.



Figuur 5.4

Hierdie logiese vlakke vorm nie 'n hiërargie wat spiritualiteit heelbo en die omgewing heelonder plaas nie. Die vlakke is intergekonnekteer met mekaar en beïnvloed mekaar. 'n Verandering op een vlak sal noodwendig 'n invloed op die ander vlakke hê (O'Connor 2001:28-29). Dilts soos aangehaal deur Tosey stel die volgende:

> This denotes that change at a higher level (e.g., identity) has more far-reaching consequences for the person in that this is likely to affect an increasingly wide range of beliefs, capabilities, and behaviours (Tosey and Matison 2005:149).

Wanneer ’n probleem op ’n spesifieke vlak ontstaan, moet die ander vlakke getoets word om seker te maak dat daardie vlakke reg funksioneer. Elkeen van hierdie vlakke betrek dus ’n persoon se neurologie (Harris 1998:43). Hierdie neurologiese vlakke van verandering vorm deel van die model vir modellering. Die antwoorde wat op die vrae in elke vlak verkry word, help die NLP-gebruiker om ’n profiel en databank op te bou van elkeen wat gemodelleer word. Hierdie inligting kan weer gebruik word vir die aanleer van die bevoegdhede en vaardighede deur ander persone wat nie oor die bepaalde bevoegdhede en vaardighede beskik nie. Of soos Dilts dit stel:

> The concept of logical levels of learning and change was initially formulated as a mechanism in the behavioral sciences by Gregory Bateson, based on the work of Bertrand Russell in logic and mathematics. The term logical levels, as it is used in NLP, was adapted from Bateson’s work by Robert Dilts in the mid- 1980’s and refers to a hierarchy of levels or processes within an individual or group. The function of each level is to synthesize, organize and direct the interactions on the level below it. Changing something on an upper level would necessarily ‘radiate’ downward, precipitating change on the lower level. Changing something on a lower level could, but would not necessarily, affect the upper levels (Dilts 2000: 688).

Volgens O’Connor (2001:30) kan ’n mens agterkom op watter vlak ’n persoon dink deur net te luister na die woorde wat hy gebruik. Hy gebruik die voorbeeld van: *Ek kan dit nie hier doen nie*.

- Indien die *Ek* beklemtoon word, is dit ’n identiteitstelling: ***Ek** kan dit nie hier doen nie.*
- Indien die *kan nie* beklemtoon word, is dit ’n oortuigingstelling: *Ek **kan** dit **nie** hier doen nie.*
- Indien die *doen* beklemtoon word, is dit ’n bevoegdheidstelling: *Ek kan dit nie hier **doen** nie*.
- Indien die *dit* beklemtoon word, is dit ’n gedragstelling: *Ek kan **dit** nie hier doen nie.*
- Indien die *hier* beklemtoon word, is dit ’n omgewingstelling: *Ek kan dit nie **hier** doen nie.*

Die idee met die neurologiese vlakke van verandering is om met die denkproses behulpsaam te wees. Dit help om die daad van die persoon te onderskei, aangesien baie mense hulself beoordeel op grond van wat hulle doen. Daar word maklik na ’n kind verwys as *stout* (identiteit) as hy iets verkeerd gedoen het (gedrag). Die neurologiese vlakke van verandering is dus nie bedoel as ’n meganistiese tegniek nie. As jy weet op watter vlak jy ’n vasgelooptheid beleef, kan jy makliker by die regte oplossing uitkom (O’Connor 2001:30).

5.5 Modellering

> *NLP is an accelerated learning strategy for the detection and utilization of patterns in the world – John Grinder*

Volgens die ontwikkelingspsigologie leer kinders van kleins af gedrag aan deur groot mense/ouers te modelleer. Die mens se lewe en werk is die resultaat van wie hy/sy is. NLP maak daarop aanspraak dat dit ’n metodologie of modelleringsproses is. Aan die een kant is iemand nie tevrede met wat hy bereik het nie, terwyl hy sy eie drome en verwagtinge aan die ander kant oortref. Wat die ondervinding ook al is, dit is die uitdrukking van die dinge wat met uitnemendheid bereik is. Dit gaan nie hier oor dit wat ’n persoon bereik of nie bereik het nie, maar oor die vraag ***hoe*** die persoon dit reggekry het. Die antwoord wat op laasgenoemde betrekking het, is waaroor modellering gaan (Knight 1999:20). Modellering help nie net om suksesse konsekwent te herhaal nie, maar vind ook nuwe werkwyses om suksesse te verbeter. Modellering is ’n proses om persoonlike ontwikkeling te bestuur en te ontdek watter potensiaal hier en nou beskikbaar is.

> The actual . . . methodology, that Bandler and Grinder used is known as human modeling . . . the addition of specific NLP technology makes it possible to discover much of what this human model does that he or she is not aware of. To do this well means to actually

> study the structure of people's thought processes and internal experience, as well as their observable behaviour (Tosey & Mathison 2003:380).

Die veronderstelling waarmee modellering werk, is dat alles wat gemodelleer word, reeds deel van die persoon is, selfs al sou dit aanvanklik net in ander mense herken word. Die modelleringsproses het nie ten doel om iemand se persoonlikheid of aspekte daarvan te verander nie. Inteendeel: Die spesifieke persoon word meer wié en wát hy/sy werklik is en die potensiaal het om te wees (Knight 1999:16).

Elke mens word deur uitnemendheid omring. Die groot verskeidenheid van talent moet erken en waardeer word. Al die hulpbronne wat benodig word om enige denkbare doel te bereik, is binne elke mens se bereik. Modellering is ’n manier waarop die mens sy oë en ore kan oopmaak vir die rykdom van talent rondom hom en binne homself (Knight 1999:20).

Toppresteerders in enige veld weet instinktief wát die verskil is en wat die verskil máák. Modellering is die proses van observering, analisering en reprodusering van die struktuur van bepaalde bevoegdhede, veral uitnemendheid.

Robert Dilts, soos aangehaal deur Knight (1999:20-33), wys op die strategie wat uitstekende woordspellers gemodelleer het en op ’n 11-jarige seun toegepas het:

> Ask someone who is a good speller to tell you how they do this. It is unlikely that they will know exactly what they do. Now give them a word to spell – a word with which most people would have some difficulty. Phenomenon was the one that Robert gave as his example and I will never forget how to spell this as a result of what he told us. Watch the person as they spell the word – ask them if they are sure that the spelling is correct when they have done this and watch them all the time. It is most likely that if they adopt the most commonly used successful strategy for spelling, then they will at some point look up, no matter how briefly. Most good spellers visualise the word; they can see it written

out and all they have to do is to look up to access it. Most people when accessing what they see in their mind's eye look up, usually to their left, although there are some exceptions to this. Some may look straight ahead, defocused – another way of accessing what is stored visually in our mind. It is a very simple strategy, but one that a good speller will often take for granted and it is most unlikely, unless they have done any NLP training, that they will know what eye movements they make as they do this.

So Robert Dilts already knew this strategy when a young boy who had been categorized as learning disabled was brought to him to see if Robert could help him progress with his learning. The boy was about 11 years old and was certainly not recognized as being able to spell. Many adult good spellers will see the word that they want to spell on something like an overhead projector screen. It is unlikely that this boy had ever seen such a thing. Robert asked him what his favourite film was and he replied Star Wars. He then asked the boy which was his favourite character in the film and he said it was the Wookie. For those of you who have never seen Star Wars, the Wookie is a large bear-like creature.

Robert asked the boy if he would be willing to play a game and he agreed. He asked the boy if he could see the Wookie now and the boy looked up momentarily and said he could. Robert asked him if he could make the Wookie put his arms out horizontally by his sides (he demonstrated this) and the boy (looking up again) said yes. "Now", said Robert, "I want you to hang some letters underneath the Wookie's arm – put a P, now a H and then an E underneath his arm side by side." He paused between each one. "Have you done that?"
The boy nodded.
"Can you make the Wookie open his mouth?"
Again the boy nodded.

"I want you to see the Wookie open its mouth and you will see some letters come out. The first letter is N. can you do that?"

Once again a nod.

> Now see the Wookie open his mouth again and this time the letter that comes out is an O. And again, and this time the letter is M and finally as the Wookie opens his mouth again an E comes out. Have you done that?"
>
> "Yes", said the boy, although Robert already knew the answer.
>
> "Finally, I want you to hang some more letters under the Wookie's other arm. First a N, now an O, and now a N."
>
> When the boy indicated that he had done all of that, Robert said to him: "Now tell me what letters are hanging under the Wookie's right arm" (he indicated which arm he meant).
>
> The boy said without hesitation: "P, H, E."
>
> "And now the Wookie is opening its mouth and the letters are coming out again – what are they?"
>
> "N, O, M, E," the boy replied.
>
> "And now tell me the letters hanging under the Wookie's left arm."
>
> "N, O, N," said the boy – who had just (without hesitation) spelt PHENOMENON. (Knight 1999: 20-33)

Dit is 'n uitstekende voorbeeld van hoe kennis en bevoegdhede wat vir een persoon werk, oorgedra kan word aan ander persone op maniere wat vir hulle ook werk. Net so kan die suksesse van ander mense gemodelleer en toegepas word. NLP maak konsekwent van die uitgangspunt gebruik: As een mens iets kan doen, kan ander geleer word om dieselfde te doen. Só kan gemeentes en gemeenteleiers by mekaar leer en die aanpasbaarheid by moeilike omstandighede modelleer.

Of soos Linder-Pelz en Hall (2007:15) dit stel:

> Your ultimate success at helping people achieve their desired outcomes – including managing change – will depend on your ability to observe, identify and utilise the multitude of patterns that will constantly be offered to you in your sensory experience by clients.

NLP-gebaseerde modellering en -afrigting is dus 'n voorbeeld van dié benadering en integreer gevestigde kennis en teorie.

> We have argued that the NLP model of communication integrates evidence from various disciplines and is a useful model for coaches because it allows them to codify and respond appropriately to their own and their clients' experience. (Linder-Pelz and Hall 2007:16).

Die vaardighede wat 'n persoon benodig, is reeds iewers binne-in homself opgesluit. Deur modellering kan toegang tot die bepaalde vaardighede verkry word. Wat egter saak maak, is hoe suksesvol toegang daartoe verkry kan word. Natuurlik kan 'n mens altyd daarop verbeter, dit hang net af van hoe bewus die mens is van die ***hoe en wat gedoen moet/kan word***. Diegene wat voortdurend uitmuntend presteer, het die vaardigheid om te modelleer onbewustelik aangeleer. As daar bepaalde vaardighede nie in die persoon self te vinde is nie, moet potensiële modelleringsubjekte gevind word. Deur hulle te modelleer, kan die persoon bemagtig word met vaardighede wat hy nie tans het nie.

Wanneer die vaardighede van modellering bemeester word, is daar baie maniere waarmee die resultate in die alledaagse lewe toegepas kan word, byvoorbeeld: In die persoon se eie lewe kan doelbewus aandag aan die suksesse gegee word. Die gemiddelde mens gee meer aandag aan die dinge wat verkeerd geloop het as aan die dinge wat uitmuntend gedoen is. Hoe meer aandag aan die suksesse gegee word, hoe meer kan die suksesse doelbewus herhaal word (Knight 1999:32).

Volgens O'Connor (2001:33-34) is daar drie basiese perseptuele posisies in modellering. Een van die eerste dinge wat in die wêreld geleer word, is dat nie almal jou siening deel nie.

> To understand a situation fully, you need to take different perspectives, just as when looking at an object from different angles to see iets breadthe, height and depth.

Slegs een perspektief gee 'n eendimensionele siening van wat waar is vanuit daardie perspektief. Dit gee nie 'n geheelbeeld van die bepaalde objek nie. Daar is dus nie 'n regte perspektief in enige posisie nie. Die

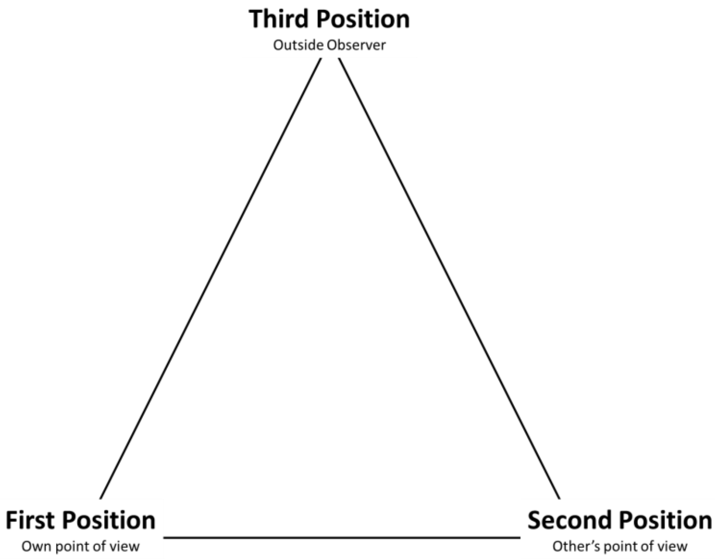
verstaan van ’n bepaalde situasie ontvou vanuit verskeie perspektiewe. NLP stel drie perspektiewe voor:

- Die eerste posisie is jou eie verstaan van die situasie, jou eie manier van dinge doen. Persoonlike uitnemendheid vind juis vanuit die eerste posisie plaas. Jy moet jouself en jou eie waardes ken om ’n effektiewe rolmodel vir ander te wees en hulle te beïnvloed.

- Die tweede posisie is ’n kreatiewe verbeelding om die wêreld vanuit ’n ander persoon se posisie te verstaan – amper soos om in iemand anders se skoene te staan. Dit skep die moontlikheid om die ander persoon se gevoelens te verstaan. Die tweede posisie lê die basis vir empatie en rapport. Daar is twee tipes van tweede posisie:
    - Die emosionele tweede posisie is die verstaan van die ander persoon se emosies.
    - Die intellektuele tweede posisie help om die ander persoon se denkpatroon te verstaan.

- Die derde posisie is ’n terugtree vanuit jou eie posisie en die ander persoon se posisie na ’n gedissosieerde posisie van die situasie. Dit is soos ’n buitestander wat die situasie beoordeel. Die derde posisie is belangrik wanneer die ekologie van die uitkomste getoets word.

Sien O’Connor (2001:33) se skematiese skets, figuur 5.5, van die drie perseptuele posisies.



Figuur 5.5

Elkeen van hierdie posisies is besonder bruikbaar. Die meeste mense is meester van een perseptuele posisie, maar sukkel om 'n volgende posisie in te neem. Die beste verstaan van die situasie word vanuit aldrie posisies verkry. In enige situasie behoort jy jou eie posisie te ken, en die ander persoon se posisie te verstaan sonder om daarmee saam te stem. Daarmee saam moet jy terugtree en die verhouding tussen die drie evalueer.

Nou kan oorgegaan word tot die praktyk van modellering. Sue Knight (1999:36) verstaan modellering só:

> To model yourself, someone else, a team or an organisation, means to be able to reproduce the way your subject thinks, acts and feels. And it is the ability to do this with the same sequence and combination that gets the results you consciously want to achieve for yourself and possibly teach others. The difficulty is that few people consciously know how they get the results they do.

NLP-modellering kan gebruikers in staat stel om juis hiermee te help.

Die meeste mense is onbewus van hul eie denkpatrone omdat dit baie vlietend is en as vanselfsprekend aanvaar word. Daarom moet altyd gedink word aan waar die inligting vandaan kom. Modellering gee juis die bewustelike vaardighede om die vaardighede wat benodig word, intern te ontsluit of om dit by ander mense te modelleer. Hierdie proses kan net gevolg word as iemand weet watter vaardighede gemodelleer wil word. Die volgende stap is om ’n *voorbeeld* te identifiseer van daardie vaardigheid wat benodig word. Maar die fout moet nie gemaak word om daardie persoon toe te laat om te vertel hóé hy doen wat hy doen nie. Hy/sy moet eerder vir ’n demonstrasie gevra word, aangesien die **hoe** uit die demonstrasie ontdek sal word. Tydens dié demonstrasie moet noukeurig opgelet, geluister en die detail waargeneem word. *Modelling is about learning how to notice the details and how to make sense of them* (Knight, 1999:40). Na die demonstrasie moet probeer word om terugvoer te kry om te toets of die proses van modellering suksesvol was.

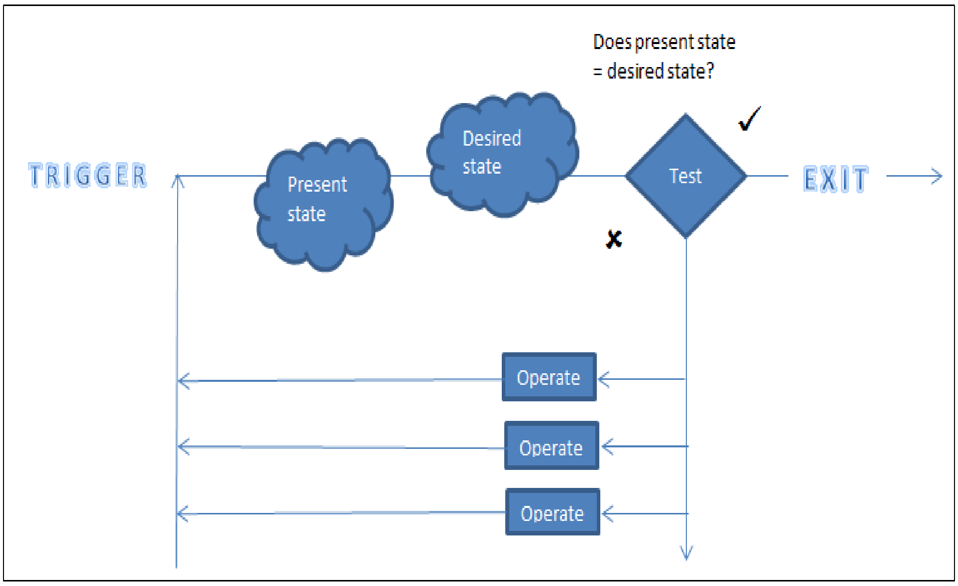
Eintlik weet alle mense hoe om te modelleer. Dit is hoe geleer is om te praat, te loop, druk te hanteer en te bereik wat reeds bereik is. Hierdie modelleringsvaardighede kom reeds in die baba- en kleuterjare na vore. Basiese lewensvaardighede word via modellering bemeester. Modellering vind oor die algemeen op ’n bewustelike vlak plaas, terwyl die meeste modellering onbewustelik geskied. Dink maar net hoe vinnig kinders vloekwoorde en onaanvaarbare gedrag aanleer. Hoe meer die modelleringsvaardighede opgeskerp word, hoe meer vaardighede kan aangeleer word, sodat die doelwitte wat as ideaal gestel is, bereik kan word.

Die kritieke vraag tydens modellering is: Wat wil die persoon graag modelleer en waarom? Só sal die persoon weet wanneer die uitkoms bereik is. Sodoende kan gesien word ***waar*** om die proses te begin en ***wanneer*** om dit te beëindig. Robert Dilts se TOTE-tegniek is ’n voorbeeld van modellering omdat die mens se hele lewe uit ’n reeks TOTES bestaan. ’n Sekere aksie ontketen ’n bepaalde reaksie, waarop ’n bepaalde doelwit bereik moet word, byvoorbeeld die telefoon wat lui en die besluit wat volg

om dit te beantwoord of te ignoreer. Dilts (1991:23) illustreer dit met die volgende voorbeeld:

> When you adjust the volume dial on your radio or stereo, you continually test the sound volume by listening to it. If the volume is too low, you operate by turning the knob clockwise. If you overshoot and the volume becomes too loud, you operate by turning the knob counterclockwise to reduce the intensity of the sound. When you have adjusted the amplifier to the appropriate volume, you exit from the 'volume-adjusting' TOTE and settle into your comfortable armchair to continue reading.

Die onderstaande skets is 'n skematiese voorstelling van die TOTE-tegniek (*Test – Operate – Test – Exit*) (Knight 1999:43).

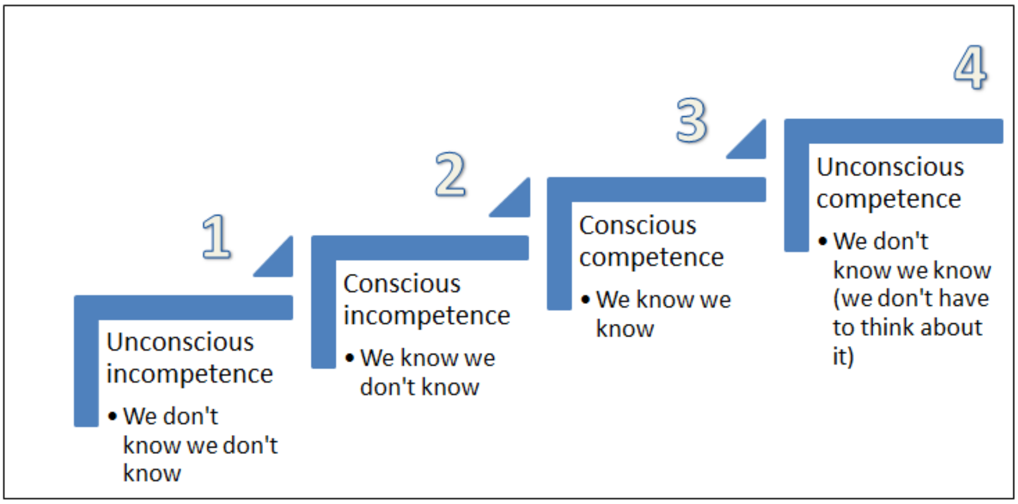


Figuur 5.6

Baie van hierdie alledaagse aksies ontlok onbewustelik 'n bepaalde reaksie, met ander woorde, om te reageer sonder om regtig te dink oor die maniere wat sal werk. Die kuns lê daarin om die bepaalde operatiewe strategie binne millisekondes op te tel. Dink byvoorbeeld aan die keer toe begin is om die motor te bestuur. Aanvanklik is doelbewus aan elke aksie gedink voordat dit uitgevoer is: Jy moes vir jouself sê: *Nou moet ek die versneller geleidelik los, die koppelaar trap, die rathefboom oorskakel, dan*

weer geleidelik die koppelaar los, die versneller trap. Gevolglik het die motor rukkerig begin beweeg, maar namate die aksie onbewustelik uitgevoer is, is heel skaflik bestuur. Alles het vloeiend gebeur, sonder om eers aan spesifieke aksies te dink. Dit staan as onbewustelike bevoegdheid bekend.

Dit is presies die patroon wat op die leerervaringskurwe volg. Enige mens begin deur onbewus te wees van sy eie onbevoegdheid omdat hy nog nooit die bepaalde bevoegdheid nodig gehad het nie. Duik ’n probleem op, besef hy skielik dat hy ’n nuwe bevoegdheid benodig. Hierdie ontdekking is ’n trappie op die leerkurwe, en ons leer dit doelbewus aan. Namate die persoon hierdie nuwe bevoegdheid onder die knie het, begin hy dit onbewustelik gebruik, totdat daar weer ’n nuwe situasie opduik en hy ’n nuwe stel bevoegdhede benodig. Die TOTE-tegniek maak dit moontlik vir iemand om onbewustelik of bewustelik te ontdek dat die uitkoms van die doelwit bereik is. Hierdie model van die leerkurwe (*the learning levels model*) kan skematies soos volg uitgebeeld word (Knight 1999:45):



Figuur 5.7

Wanneer een TOTE afgehandel is, begin ’n nuwe TOTE onmiddellik en kan die mens verskeie sulke TOTES gelyktydig toepas. Dieselfde TOTE het altyd dieselfde resultate tot gevolg. Indien ’n spesifieke TOTE dan nie die

gewenste uitkoms of resultaat bereik het nie, moet ’n alternatiewe handeling (*operation*) ingespan word (Knight 1999:46).

Dilts (1991:153) gee ’n voorbeeld van twee kontrasterende TOTES. Die effektiewe strategie kan gebruik word om die oneffektiewe strategie op twee maniere te beïnvloed:

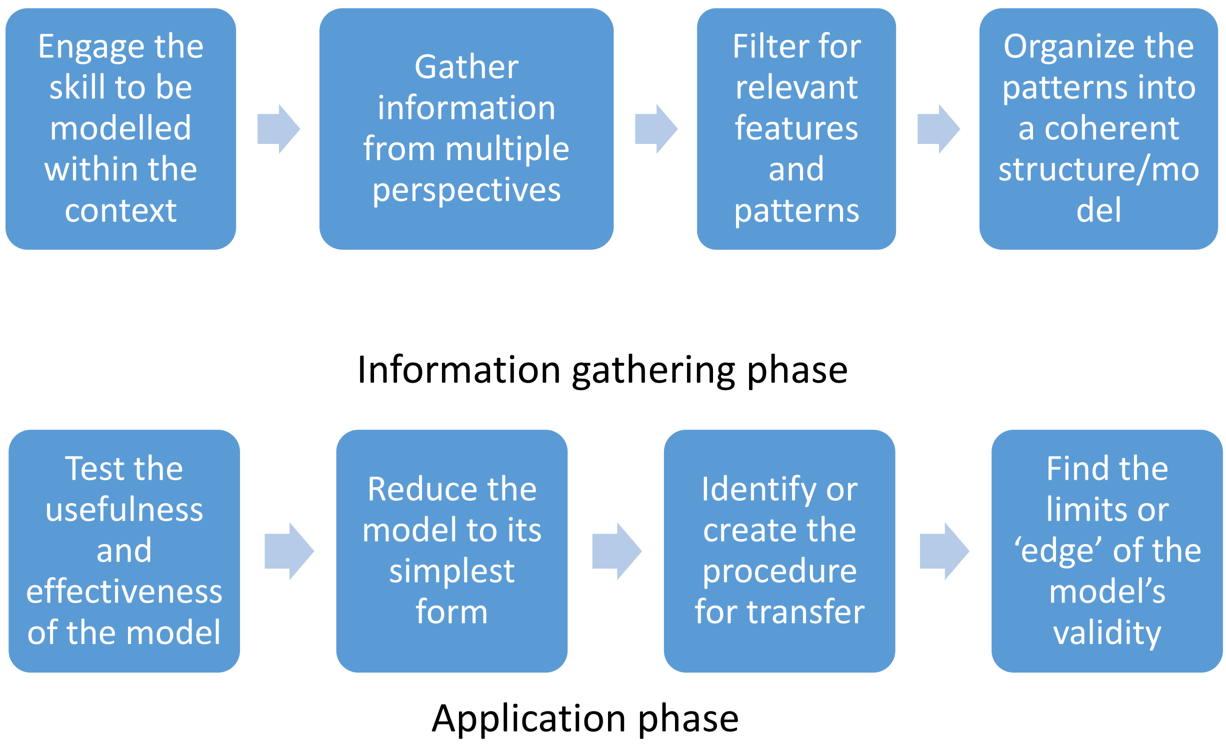
1. “by replacing the elements of the ineffective T.O.T.E. with the corresponding elements of the effective T.O.T.E., or
2. by adding the elements of the effective T.O.T.E. to those of the ineffective T.O.T.E.”

Die onderstaande skematiese voorstelling bevat twee kontrasterende TOTES binne die konteks van kommunikasie (Dilts 1991:154).

	Effective context (eg. teaching)	Ineffective context (eg. delegating)
What are your goals?	Sharing knowledge with others and having fun.	Getting tasks done the right way.
How do you know you are achieving your goals?	The look on people’s faces and my inner feelings.	The end result of the task.
What do you do in order to reach your goals?	Use many examples and pictures.	Explain instructions clearly.
What do you do if you are not satisfactorily reaching your goals?	Say the same thing in different words. Try to get the audience into a more open state.	Become angry.

Figuur 5.7

Ter opsomming, sien die onderstaande vloeidiagram van die modelleringsproses.



Flow chart of the basic steps of the modelling process

Figuur 5.8

Die hele modelleringsproses is 'n intensiewe proses van vrae vra, luister en waarneem, aangesien die mens verbaal en nie-verbaal (taal en liggaam) kommunikeer. Daarom is dit altyd beter om die subjek van modellering in aksie te modelleer.

5.7 Ontwikkeling van modelleringsvrae

In Hoofstuk 4 is die beskrywend-empiriese verhale van twee gemeentes vertel om die navorsingsprobleem prakties uit te beeld. Sodoende is die moontlikheid geskep om die NLP-modelleringsproses te kan toepas in veranderde omstandighede.

Die vertrekpunt vir die navorsing bly Osmer se vier take, naamlik:

- Beskrywend-empiriese taak: Wat gebeur? Inligting word aan die hand van die neurologiese vlakke van verandering ingesamel om bepaalde sosiale gebeure te verstaan.
    - Wanneer en waar gebeur dit?
    - Wat is die aksies en reaksies?
    - Hoe gebeur dit?
    - Waarom is dit belangrik?
    - Wie is die gemeente as dit gebeur?
    - Vir wie bestaan die gemeente dan?
- Interpreterende taak: Waarom is dit besig om te gebeur? Dialoog word met sosiale wetenskappe gevoer om te verduidelik waarom sekere gebeure plaasvind. NLP se neurologiese vlakke van verandering kan help om vas te stel op watter vlak die gebeure plaasvind. Hier kan die vrae van al die neurologiese vlakke gevra word, naamlik:
    - Wanneer en waar gebeur dit? Watter geleenthede of beperkinge is daar?
    - Wat is die aksies en reaksies in die gebeure?
    - Hoe gebeur dit? Die planne en strategieë.
    - Waarom gebeur dit? Waarom is dit belangrik? Die motivering en oortuigings.
    - Wie is ek/gemeente wanneer dit gebeur? Die missie of gestuurdheid.
    - Vir wie word dit gedoen? Die oordrag van die missie of gestuurdheid.
- Normatiewe taak: Wat behoort te gebeur? Normatiewe vrae word gestel.

  - Wanneer en waar behoort dit te gebeur?
  - Wat is die aksies en reaksies wat behoort te gebeur?
  - Hoe behoort dit te gebeur?
  - Waarom sal dit belangrik wees?
  - Wie behoort die gemeente te wees?
  - Vir wie behoort die gemeente te bestaan?
- Pragmatiese taak: Hoe gaan ons hierop reageer en dit toepas? Dit hou verband met aksieplanne en die verstaan van sekere reaksies binne elke situasie. Die neurologiese vlakke se vrae kan hier van hulp wees om die regte oplossing te vind vir implementering.

Hierdie modelleringsvrae aan die hand van die neurologiese vlakke het ’n bydrae gelewer by die bestudering van die twee gemeentes wat in die vorige hoofstuk beskryf is. Omdat die aanvanklike bedieningstyd so kort was, sou die gemeenteontwikkeling en intensionele interimbediening nie ten volle uitvoerbaar gewees het nie. Danksy die bydrae wat NLP gelewer het, kon die gemeentes begelei word tot ’n selfverstaan en insig in hul onderskeie kontekste. Tydens die GPS-geleenthede (gemeente praat saam) is hierdie vrae gestel, en die antwoorde is gefiltreer deur middel van dialoog. Deur middel van dialoog is elke gemeentelid se standpunt gehoor, en eenstemmigheid wat vir elkeen teenwoordig aanvaarbaar was, is oor die antwoorde gekry. Hierdie antwoorde is weer met die res van die gemeentelede gedeel na ’n oggenderediens. Daar is weer oor die antwoorde dialoog gevoer en waar nodig, is aanpassings gemaak. Op hierdie manier het die gemeente konsensus oor haar eie konteks en verstaan van die konteks verkry. Hierdie modelleringsvrae is ook in ander gemeentes getoets, en dieselfde reaksie is gekry.

Met vorige navorsing (Bester 2015) is bevind dat die spiritualiteitsvrae hoërordevrae stel, teenoor die identiteitsvrae waarby die gemeenteontwikkelingsmodel en die intensionele interimbediening meestal eindig. Dit kan ’n moontlike rede wees vir die vasgelooptheid wat gemeentes dikwels in veranderde omstandighede beleef. Die doel van die

navorsing is juis om Osmer se model verder uit te brei met die neurologiese vlakke van verandering en modelleringsteorie van NLP. Die voordeel van hierdie uitbreiding sal in die bevinding verder behandel word.

HOOFSTUK 6

BEVINDING

Die probleemstelling postuleer dat gemeentes tydens die fase van agteruitgang nie altyd aanpas by hul konteks nie. Ander gemeentes neem egter alternatiewe opsies in ag, ten spyte van die agteruitgang, en slaag tog daarin om by die veranderende konteks aan te pas. Die navorsing het ten doel om vas te stel waarom sekere gemeentes die kapasiteit het om, in die lig van agteruitgang, dit reg te kry om nie net volhoubaar te wees nie, maar op verskillende vlakke groei te bewerkstellig.

Die prakties-teologiese konteks is deur hierdie studie ondersoek. Die uitkoms van dié ondersoek is die besef dat die antwoord kompleks en meervoudig is. Uit die navorsing blyk dit dat Osmer (2006:328-330) se teorie van die vier take binne die hermeneutiese sirkel predikante en ander fasiliteerders van gemeenteontwikkeling kan help om te bepaal wat in die gemeente aan die gebeur is. Dié inligting word met die beskrywend-empiriese taak ingesamel. Die interpreterende taak verwerk die versamelde inligting en stel vas waarom die gebeure plaasgevind het. Aan die hand van die normatiewe taak kan vasgestel word wat behóórt te gebeur. Op hiérdie punt behoort daar ’n interdissiplinêre gesprek met ander wetenskappe plaas te vind, om ander moontlikhede nie net na te vors nie, maar dit ook deel van die gesprek te maak.

Met behulp van neurolinguistiese programmeringsteorieë en -tegnieke word predikante nie net in staat gestel om te bepaal wat op die oomblik besig is om met die betrokke gemeente te gebeur nie. Hulle behoort ook by ander gemeentes te gaan leer watter prosedures en handelinge kan plaasvind (wat dalk kan gebeur). Die modelleringsproses is ’n handige en bruikbare stuk gereedskap wat gemeentes in staat stel om meer missionaal en volhoubaar te leef, terwyl ander gemeentes in agteruitgang vasval. Daar moet altyd met die werking van die Heilige Gees rekening gehou word. Dit is immers God self wat sy kerk op aarde in stand hou en laat groei. NLP-

tegnieke kan leiers en fasiliteerders bemagtig om gemeentes, in veranderende omstandighede, te ontwikkel en te begelei om missionaal te leef in die lig van bepaalde omstandighede.

Volgens Smit (2001:5) behoort gemeentes in hul soeke meer geloofsonderskeidend te werk te gaan om vas te stel waartoe God die betrokke gemeente roep en stuur. Gemeentes ontdek in hierdie ontwikkelings- en begeleidingsprosesse nie alleen hul eie identiteit nie, maar ook hul unieke spiritualiteit. Die spiritualiteitsvraag is altyd: Vir Wie lewe of bestaan die gemeente? *The shift that goes with this aspect is from religious official to spiritual guide* (Smit, 2001:7).

Gemeentes wat op God en die *missio Dei* fokus, vra in die eerste plek dat gemeentelike leierskap die lidmate voortdurend sal herinner aan die teenwoordigheid van God by sy mense op aarde. Efesiërs 1:19 verseker ons dat dieselfde krag waarmee God Christus uit die dood opgewek het, in ons aan die werk is. God se teenwoordigheid is dus ’n werklikheid ín die lewe van sy gemeente en hoef nie eers deur spiritualiteitsvorming tot stand gebring te word nie. Dit is elke predikant se taak om sy of haar lidmate daaraan te herinner. ’n *coram Deo*-bestaan vereis dat gelowiges begelei word om op die werklikheid van die teenwoordigheid van God gerig, te leef.

Hierin kan die bydrae van intensionele interimbediening van onskatbare waarde wees. Intensionele interimbediening se uitgangspunt is juis dat ’n vakantskap in ’n gemeente die beste tyd vir verandering is. Die interimpastor moet hiervan kennis neem wanneer hy of sy in ’n interimgemeente begin werk. Dit is anders as strategiese beplanning.

Die metodologie van hierdie studie is Osmer (2006:328-330) se vier take waarin die praktiese teologie funksioneer binne ’n hermeneutiese sirkel of spiraal:

- Beskrywend-empiriese taak: Wat gebeur? Inligting word ingesamel om bepaalde sosiale gebeure te verstaan.

- Interpreterende taak: Waarom is dit besig om te gebeur? Dialoog word met sosiale wetenskappe gevoer om te verduidelik waarom sekere gebeure plaasvind.
- Normatiewe taak: Wat behoort te gebeur? Normatiewe vrae word gestel.
- Pragmatiese taak: Hoe gaan ons hierop reageer en dit toepas? Dit hou verband met aksieplanne en die verstaan van sekere reaksies binne elke situasie.

Hierdie model kan nou op die navorsingsprobleem toegepas word.

1. Waarom beleef party gemeentes ’n vasglootheid?

Daar is ’n oortuiging by baie predikante en gemeentefasiliteerders dat sekulêre strategiese prosesse die gemeente kan vernuwe. Dit is verrassend dat daar kerkrade is wat glo dat die kerkraad die strategiese rigting van die gemeente kan bepaal, terwyl Jesus duidelik leer dat Hyself die gemeente gaan bou. Daar is beslis sekere sekulêre hulpmiddels wat nuttig is, maar definitief nie om die toekoms van die gemeente te bepaal nie. Dit is God wat ’n beloofde en voorkeurtoekoms vir sy kerk het en ons nooi om saam met Hom op hierdie reis te gaan. Die gemeente is altyd onder leiding van die Heilige Gees besig om haar roeping en spiritualiteit te (her)ontdek.

Moontlike redes vir vasgelooptheid is die volgende:

- Ons het afgeleer om naby (eerstehands met) God te lewe. Ons is gered om God te eer en te geniet, en ons word genooi tot ’n intieme verhouding met Jesus, veral helder in Jakobus 4:8. Met hierdie verhoudingsbasis wil God ons meer en meer aan Christus gelykvormig maak, sodat ons met God en ons naaste in liefde kan leef.
- *Missio Dei*-teologie is soms, indien nie altyd nie, afwesig (Marais 2017:75).

- Die predikanteopleiding is nie ontwerp vir die post-Christendom se sisteem nie. Teologiese opleiding het ’n ontwerpfout, want predikante word opgelei vir die instandhouding van gemeentes en nie vir die nuwe era van apostoliese gestuurdheid nie.
- Die effek van kerkbouprogramme. Kerkbouprogramme se vertrekpunt is altyd vanuit die oogpunt van die kerk. Statistieke waarna gekyk is, ten einde te kan evalueer, was erediensbywoning, begrotings, ensovoorts. Die vertrekpunt was nooit dat God ons roep om by sy *missio Dei* aan te sluit nie.
- Daar is ’n gebrek aan integrasie van die *missio Dei* in ons leierskapsteorie (Van de Beek 2013:63-81). Daar word te veel gemaak van menslike vermoë in die vernuwing van gemeentes. Gemeenteleiers het vergeet dat God, as die bron, die energie en die wysheid gee, en dat die drie-enige God aktief skeppend geloofsgemeenskap skep en dat Hy ons roep om daarvan deel te word. *Missio Dei* beteken dat leierskap begin deur te ontvang en nie by eie skepping en funksionaliteit nie.
- Omdat kerkrade meestal uit die sekulêre wêreld kom, en gemeentes baie by hulle moet en kan leer, moet onthou word dat die **kruis en die Heilige Gees** in byna al hul bestuurs- en leierskapsmodelle ontbreek.
- Gemeentes definieer hulself in terme van hulself, in plaas van in terme van die koninkryk van God.
- Gemeentes beroep leiers en wys leiers aan om die gemeente te bedien. Met ander woorde, hulle definieer hulself in terme van hul verstaan van hul eie behoeftes, terwyl die Bybel duidelik daaroor is dat die kerk gedefinieer moet word in terme van die koms van die koninkryk van God. Die meeste gemeentes hel dus oor na ’n posisie van mag – selfs missionêre teorie word dan vertaal in terme van die aantrekkingsmodel: Hoe versamel ons ’n groter gehoor?
- Ons teologiese verstaan van ons amp as koning, priester en profeet sluit die apostoliese amp uit. Die Christelike beweging het na die dood, opstanding en hemelvaart van Jesus Christus deur die krag

van die Heilige Gees tot stand gekom, en die uitbreiding daarvan is toevertrou aan die apostels, dissipels en ander volgelinge van Jesus, aan wie Jesus die opdrag gegee het om dié boodskap aan die hele wêreld te gaan verkondig (Keifert 2007:21). Die taak van die kerk is om ’n nuwe geloofsgemeenskap te vorm, en die verstaan van die apostoliese amp help ons om ons identiteit en roeping te herdefinieer.

2. Wat behoort in gemeentes te gebeur?

Die gemeente se roeping beliggaam die teologie van *missio Dei*. *Missio Dei* beteken die volgende:

- Die kerk deur God Drie-Enig is geroep en gestuur om die evangelie te bring en nuwe geloofsgemeenskappe te vorm. *Missio Dei* is die sending van God. Die Vader wat die Seun gestuur het, die Seun en die Vader wat die Gees gestuur het, en die Seun wat die gemeente stuur met die Gees wat begelei, bemoedig, vertroos en bemagtig. God se natuur is liefde en lig, maar God se karakter is gestuurdheid. Die kerk doen dus nie gestuurdheid nie, maar word deur God geroep om by God se sending aan te sluit (Keifert 2017:265).
- Dit is God se sending wat ons wil insluit. God is steeds besig om te werk. Die kerk het nie ’n *missie* wat los van haar identiteit staan nie, want om kerk te wees, is om gestuurd te wees; om kerk te wees, is om as deel van God se missie in hierdie gestuurdheid geroep, versamel, gefokus en gestuur te wees. En God nooi ons om aan te sluit daar waar Hy besig is (Keifert 2007:22).
- Die kerk doen dus nie maar net dinge omdat die kerk lus het om dit te doen of omdat die Kerkorde sê dit moet gedoen word nie. Ons doen dit vanuit ons liefde vir God. Soos 2 Korintiërs 5:14 dit uiteensit: *Die liefde van Christus dring ons, omdat ons tot die insig gekom het dat Christus vir almal gesterwe het.* Keifert (2017:268)

stel dit treffend*:… Missio was an expression of the doctrine of the trinity – namely the expression of the divine sending forth of self, the sending of the Son and Holy Spirit to the world.*

- God nooi ons om saam met Hom medeskeppers te word. God werk reeds, ons kan net aansluit. Dit beteken ons gaan nie uit en nooi God om saam met ons te kom nie. God het klaar vooruit gegaan (Luk 10) en nooi ons om by Hom aan te sluit. Baie kere maak ons planne, en nogal in die Naam van Christus, en dan vra ons God om ons planne te seën en saam met ons te gaan. Nee, God het ons vooruitgegaan. Wanneer ons by die mense kom na wie God ons stuur, sal ons ontdek dat God reeds daar besig is.

3. Missionale gemeente is die volgende:

Reggie McNeal (2009:23) verstaan ’n missionale gemeente soos volg: *“The missional church believes it is God who is on a mission and that we are to join him in it”.* Newbigin (1989:134) stel dit weer so: *“It seems to me to be of great importance to insist that mission is not first of all an action of ours. It is an action of God.”* Hieruit kan ’n eie definisie gegee word:

> *’n Gemeente wat ’n verskil is en maak, nie net in die lewe van haar lidmate nie, maar ook in die samelewing waarvan dit deel is.*

4. Hoe gaan ons dit toepas? Met ’n aanpassende bediening

Intensionele interimbediening is dus nie net ’n tegniese verandering wat in die gemeente moet plaasvind nie. Die gemeente se instandhouding moet nie net anders gedoen word nie. ’n Aanpassende verandering moet gemaak word. Hierdie verandering kan geïnisieer word wanneer die gemeente haar identiteit (her)ontdek.

Dit kan moontlik 'n ontwerpfout in die interimbedieningsmetode wees. Volgens Dilts se neurologiese vlakke van verandering (Knight, 1999:88) vra die identiteit net: Wie is die gemeente? Die spirituele vraag, soos aangedui in Hoofstuk 4 en beredeneer in Hoofstuk 5, bly egter ongevra en onbeantwoord, naamlik: ***Vir Wie bestaan/leef die gemeente?*** Die antwoord op hierdie spirituele vraag kan meewerk om die gemeente se toekoms te bepaal. Dit kan die verskil tussen blote instandhouding en aanpassende verandering wees. Byvoorbeeld: Die gemeente se identiteit kan wees om 'n gemeente van Christus te wees. Maar hulle kan steeds vir hulself lewe, deur te vra: Hoe kan ons meer mense in die kerk kry? Daarteenoor vra 'n gemeente van Christus wat vir Hom alleen leef: Hoe gaan ons meer kerkmense in die wêreld betrokke kry? Die kerk as gestuurde eerder as om 'n missie te hê, het nie soseer daarop gefokus om mense in die kerk te kry nie, maar om kerk te wees in die doodgewone lewe tussen en saam met vriende, bure, kollegas en vreemdelinge (Keifert 2007:22). Leslie Newbigin (1989:136) bevestig dit ook: *The church is not meant to call men and women out of the world into a safe religious enclave but to call them out in order to send them back as agents of God's kingship.* Dit is en bly immers Christus se groot opdrag in Matteus 28:16-20. So 'n ingesteldheid weerspieël 'n koninkryksperspektief. Die kerk bly in diens van die koninkryk van God.

Die neurologiesevlakke van verandering soos in Hoofstuk 5 beskryf, kan hier van hulp wees om die gemeentes te ontwikkel en begelei:

> **Spiritualiteit** het te doen met die mens se innerlike reis en verhouding met 'n hoër Wese, in hierdie geval met die Here God. Vir 'n instansie soos die kerk beteken dit die roeping van die gemeente en die interaksie van die gemeente met die gemeenskap en ander organisasies (O'Connor 2001:29). Die vrae wat gevra word, is: Vir wie doen ek wat ek doen? Vir wie lewe ek? (Harris 1998:43).

Identiteit het te doen met die wyse waarop die mens oor hom- of haarself dink; oor hoe jy jouself sien en oor jouself praat. Daardie waardes en oortuigings wat jou en jou roeping in die lewe definieer. 'n Mens druk jouself uit deur middel van jou gedrag, vaardighede, waardes en oortuigings. Tog is ons meer as enige van hierdie vlakke. Dit omskryf die kultuur van 'n instansie (O'Connor 2001:28). Die vrae wat gevra word, is: Wie is jy? Wie is ek in Christus?

Waardes en oortuigings is deel van die boustene wat elke persoon maak wie hy of sy werklik is. Die verandering van die waardes en oortuigings kan moontlik nuwe doelstellings en betekenis tot gevolg hê (Tosey and Matison 2005:152) – dit wat jy van jouself glo en wat vir jou belangrik is. Dié waardes en oortuigings beïnvloed persoonlike bevoegdhede, wat op hul beurt die gedrag bepaal, en gedrag beïnvloed weer die omgewing. In 'n kerkomgewing is dit die beginsel waarop gloofsake beoefen word en waardes wat gehandhaaf word. Die vraag wat gevra word, is: Waarom is dit vir jou belangrik?

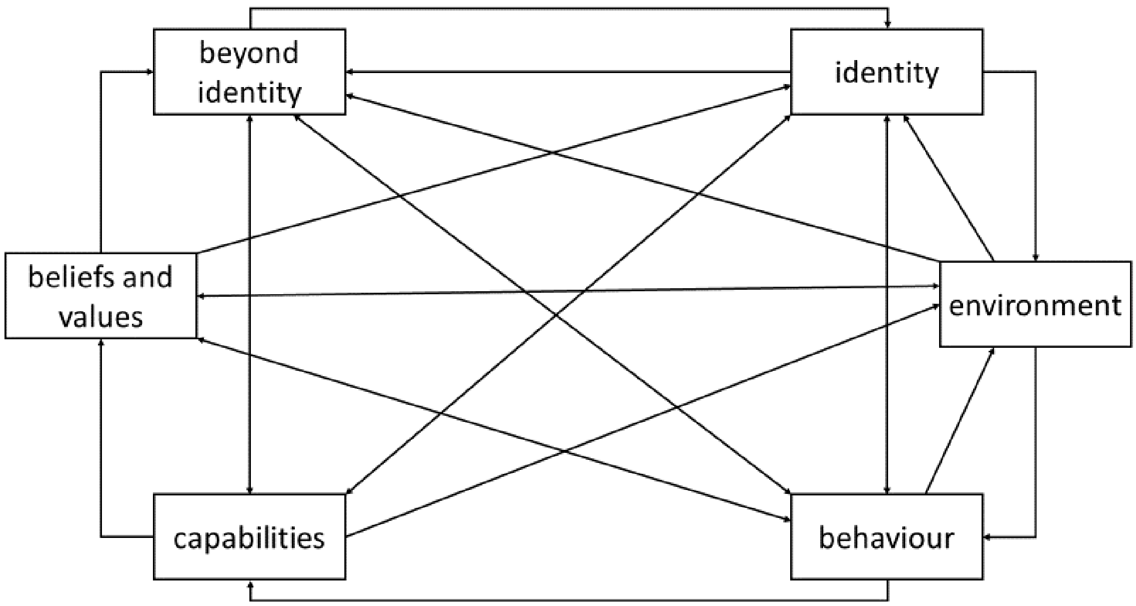
Bevoegdhede gaan nie oor die kwalifikasies en ondervinding wat 'n mens het nie, maar oor die vaardighede wat ons gebruik om resultate en doelwitte te bereik. Organisatories is dit die prosesse en prosedures wat in plek gesit word. Die vrae wat gevra word, is: Watter bevoegdhede het jy? Watter het jy nodig?

Gedrag het te doen met wat gedink, gesê en gedoen word, maar ook "hoe" dinge gedoen word. Gedrag is die moeilikste vlak om te verander omdat gedrag altyd van buite waargeneem word (O'Connor 2001:28). Die vraag wat gevra word, is: Wat is jou gedrag?

Die omgewing is die onmiddellike omgewing waarbinne jy funksioneer. Dit is meer as die plek. Dit sluit ook die tyd en die mense in wat jou besluite en optrede beïnvloed. Dit bepaal die parameters

van wat alles ingesluit is. Die vrae wat gevra word, is: Wanneer? Waar? (O'Connor 2001:28-29).

Sien O'Connor (2001:29) se skematiese voorstelling van die neurologiese vlakke van verandering.

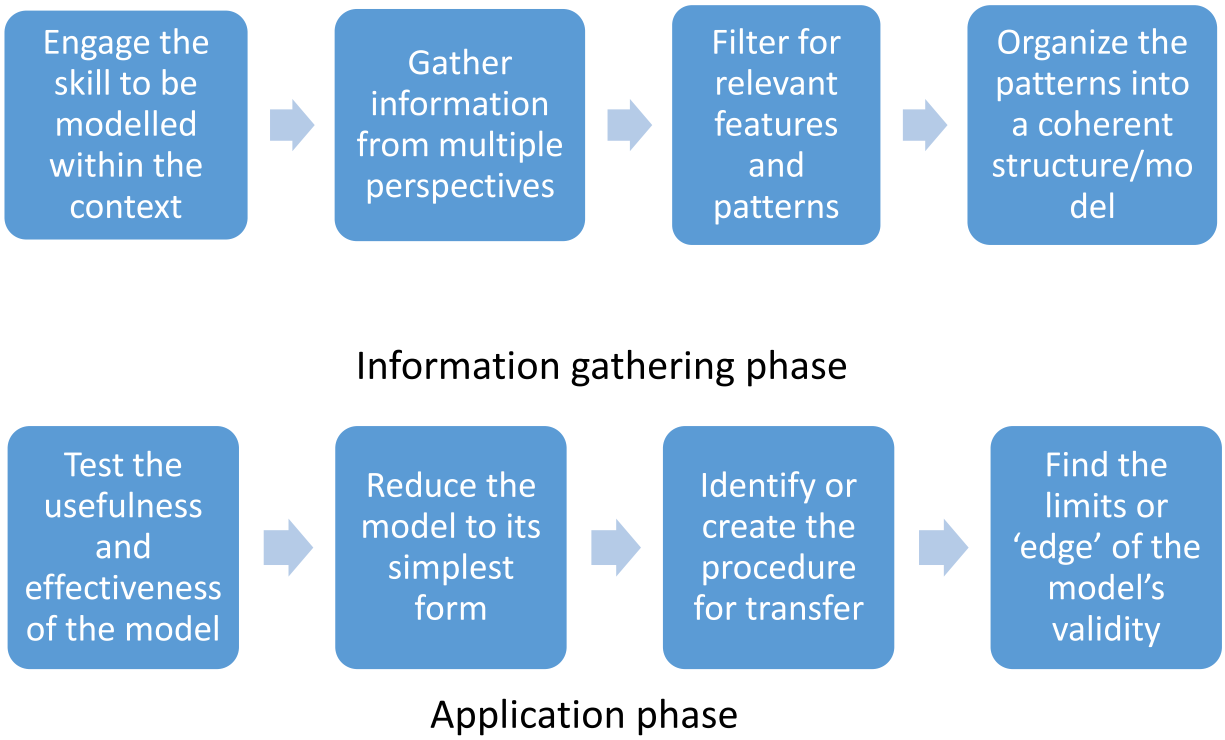


Figuur 6.1

Hierdie logiese vlakke vorm nie 'n hiërargie wat spiritualiteit heelbo en die omgewing heelonder plaas nie. Die vlakke is intergekonnekteer met mekaar en beïnvloed mekaar. 'n Verandering op een vlak sal noodwendig 'n invloed op die ander vlakke hê (O'Connor 2001:28-29).

Gemeentes A en B het met die toepassing (GPS-geleenthede) van die neurologiesevlakke van verandering in die modelleringsproses nie net hul eie identiteit (her)ontdek nie, maar ook hul unieke roeping en spiritualiteit. Die roeping dui weer op God se voorkeur en beloofde toekoms van die gemeente. Daarom word verkies om die gemeente te begelei om haar roeping en spiritualiteit te (her)ontdek in plaas van net haar identiteit.

Volledigheidshalwe word die vloeidiagram van die modelleringsproses, soos in Hoofstuk 5 bespreek, weer geplaas.



Flow chart of the basic steps of the modelling process

Figuur 6.2

Soos in Hoofstuk 2 vermeld is, behoort tydens die prosestake van intensionele interimbediening kennis geneem te word van die beginsel wat op sisteemdenke van toepassing is. Die sisteemdenkebenadering stel leiers in staat om, te midde van agteruitgang en destruktiewe dinamika, sisteemsensitief te wees. Vanweë die diversiteit in die gemeente en die verteenwoordiging van 'n verskeidenheid denksisteme, is sisteemsensitiwiteit in alle gevalle van kritieke belang. Elke denksisteem het sy eie unieke beskouing van hoe 'n kerk en/of gemeente behoort te funksioneer, hoe die erediens ingerig moet word, en so meer. Verder het

elke denksisteem ’n unieke styl en voorkeur van hoe geloof vergestalt moet word (Bester 2015:78).

Ontevredenheid en verdeeldheid in ’n gemeente, veral tydens agteruitgang, kan dikwels verband hou met die feit dat hierdie voorkeure van denksisteme geïgnoreer of onderskat word. Dit beteken dat kerkleiers en fasiliteerders elke sisteem se besondere vertrekpunt en benadering ten opsigte van die Christelike geloof moet verstaan.

’n Sisteemsensitiewe benadering respekteer die verskeidenheid bedieningstyle en streef na ’n meer plooibare bedieningstruktuur. Tydens die GPS-geleenthede is dié verskeidenheid en akkommodering nodig, omdat prioriteite en dit wat lidmate motiveer, van sisteem tot sisteem verskil. Gevolglik word lidmate nie op dieselfde wyse gemotiveer en bearbei nie.

Die bydrae van ’n sisteemsensitiewe benadering lê daarin dat erkenning gegee word aan diversiteit in die werkruimte van die gemeente en dat dit ten volle aan die Gees van God beskikbaar gestel word. Daar kan nie verwag word dat dinge in ’n multisisteemkerk vanself moet gebeur nie. ’n Sisteemsensitiewe benadering word op vier boustene gebou:

- Ontwikkel ’n gees van verdraagsaamheid in die hele gemeente.
- Gee gereeld terugvoering oor besluitneming.
- Beoefen sisteemsensitiwiteit sonder om sisteemterminologie te gebruik.
- Neem die praktyk van roepingsbewustheid in die gemeente ernstig op.

Leiers wat kies om die sisteemsensitiewe benadering te volg, sal nie net daarop bedag wees om hulself op die hoogte te bring van die aard, voorkeure en afkere van elke denksisteem nie. Die lidmate moet ook in die verskillende sisteme begelei word om hulself te verstaan. Die onderskeie denksisteme kan sodanig benut word dat die opbou van die gemeente

daardeur bevorder word. Die opbou van die gemeente van Jesus Christus hou in alle gevalle verband met die eer en verheerliking van God.

Daarom is dit nodig om gedurende veranderende omstandighede nuwe vaardighede aan te leer. Laasgenoemde het nie alleen ten doel om die eie identiteit van die gemeente te herbevestig of te bepaal nie, maar veral om die nodige aanpassings met betrekking tot die roeping en spiritualiteit van die gemeente te maak. Dit sal noodwendig beteken dat ander gemeente(s) in soortgelyke situasies gemodelleer kan word vir hulp en raad.

Die feit dat mense weet en/of insig verkry, is geen noodwendige voorwaarde vir gedrags- of gesindheidsverandering nie. Selfs vir die Christengelowige is dit nie genoeg om net te hoor om die gesindheid van Christen-wees prakties elke dag uit te leef nie (Kruger & Bester, 2002).

Vanuit die NLP-benadering sou ’n mens kon antwoord dat inligting ’n effek het wanneer daar uitkomste is wat aan bepaalde kriteria voldoen:

- Waar inligting gekoppel word aan ’n bevoegdheid, soos hóé om ’n bepaalde handeling uit te voer.
- Jy verstaan of weet wat vereis word.
- Om méér te weet, met die oog op nuwe kennis.
- In die konteks van besluitneming, waar “verstaan” (soos om begrip te hê vir die oorsaak sodat voorkomend gedink kan word) as ’n voorvereiste geag word vir effektiewe besluitneming (Alder & Heather 1999:37-39).

Volgens die NLP-benadering behoort inligting, om aanleiding te gee tot gesindheidsvernuwing of -verandering, *omgeskakel* te word na ’n verwysingservaring. Uit hierdie *plek* wat ervaring genoem word, leef die mens (vgl Hoofstuk 5). Gedrag word as bloudruk uit ervaring gevorm voordat dit uitgevoer word. Binne die ervaring is die finale toets vir die herkenning of goedkeuring van inhoud in ’n mens se gedagtes. Hierdie toets word verbaal uitgedruk as die volgende:

- Dit voel goed.
- Dit lyk vir my aanvaarbaar.
- Dit klink reg.

Of negatiewe inhoud, as die toets nie geslaagd is nie (Kruger en Bester 2002).

Uit ervaring is bekend dat as mense luister, en met aandag luister, niks gebeur nie. Toets gerus u eie ervaring van ’n soortgelyke insident. Dit is asof die inligting op die vlak van woorde bly: Die hoor-aksie word nie opgevolg met enige spesifieke prentjies, klank- of gevoelensprosesse wat nodig is om dit te *internaliseer* nie; met ander woorde, dit word nie omgeskakel in ’n verpersoonlikte verwysingservaring nie.

Die studie wat NLP van die interne prosesse van toppresteerders (in besigheid, leierskap en sport) gedoen het, dui aan dat hoe meer onderskeidings daar in ervaring gemaak word, hoe meer effektief of bekwaam is die persoon in die bereiking van sy of haar uitkomste. Christen-wees as ’n lewensbeskouing, in ’n wêreld wat inherent vyandig gesind is teen die praktyk van Christen-wees, vra al die toepaslike onderskeidings in ervaring ten einde getrou te bly aan Christus se roeping. Die roeping van Christene vra die moeilike maar konstante onderskeiding van: Wat is nou die Christelike ding om te doen?

Smit (2001:11) is moontlik reg met sy opmerking: *The practice of ministry does not call for quick answers, but for careful reflection and wise discernment.* Browning (1991:1) pleit weer:*…for the recognition of the practical wisdom present in communities of faith and proposes a new route for the process of theologising: from practice to theory and back again.*

Met die voltooiing van die navorsing is besef dat daar nie een proses is wat alle gemeentes ewe goed sal pas nie. Elke gemeente se omstandighede sal behoorlik in aanmerking geneem moet word voordat

op ’n teoretiese benadering vir die spesifieke gemeente besluit word. Dit kan alleen gebeur as daar voortdurend geloofsonderskeidend gewerk word.

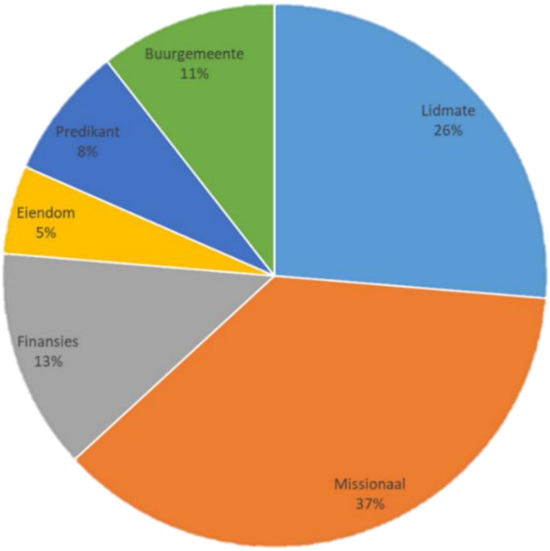
Reggie McNeal (2009:50) is van mening dat ons weg van die ABC-metingsmetode (*Attendance; Buildings; Cash*) na ’n MRI-meting (Missionaal; Relasioneel; Inkarnerend) beweeg. Volgens hom behoort gemeentes dus ’n ander telkaart vir meting te kry. Daarom is daar die afgelope tyd ’n paar vraelyste ontwikkel wat help om vinniger te bepaal wat in die harte van die gemeente leef. Wanneer hierdie vraelyste verwerk is, kan dit help om die bediening in die spesifieke gemeente te beplan.

Vraelys 1 – soos omskryf in Hoofstuk 4

(i) Watter gebeure in die verlede het die gemeente positief beïnvloed?
(ii) Watter gebeure beïnvloed die gemeente tans?
(iii) Glo jy die leierskap kan die gemeente na ’n nuwe toekoms lei?
(iv) Watter verandering in die gemeenskap beïnvloed die gemeente?
(v) Watter nuwe dinge, dink jy, doen God in die gemeente?
(vi) Wat is jou hoop vir die toekoms van die gemeente?

Die volhoubaarheidsindeks (Bester 2017) is in samewerking met ’n bedryfsingenieur ontwikkel om gemeentes te help om insig in en begrip van hul konteks te kry – juis omdat gemeentes nie wil of kan besef wat die erns van die situasie werklik is nie. Die volhoubaarheidsindeks dra daartoe by dat gemeentes met die werklikheid van hul situasie gekonfronteer word. Die klem word in die volhoubaarheidsindeks nie op finansies gelê nie, maar wel op die *missionale aard* van die gemeente. Die missionale vrae is aangepas uit McNeal (2009) se voorgestelde verandering in gemeentes se telkaarte. Uit vorige navorsing (Bester 2015) is bevind dat gemeentes wat missionale aanpassings maak, meer geneig is om op die lang termyn te oorleef as die gemeentes wat voortgaan om op instandhouding te fokus.

Die persentasie van die gewig van elke vraag word in die onderstaande sirkeldiagram aangedui:



Figuur 6.3

Die volhoubaarheidsindeks se vrae is soos volg ingedeel:

Lidmate vrae 1 + 2

Missionale vrae 3-6

Finansies vrae 7-9

Eiendom vrae 10 + 12

Predikant vraag 11

Buurgemeentes vraag 13

Omgewing vraag 14

Die totale punte waaruit die indeks bestaan, is 37 en is soos volg saamgestel:

0-9	Glad nie volhoubaar
10-14	Nie volhoubaar
15-19	Amper volhoubaar
20-29	Moontlik volhoubaar
30 +	Volhoubaar

Die vraelys aan gemeentes vir die volhoubaarheidsindeks

1	Hoeveel lidmate is in die gemeente?	0	1 – 25	26 – 50	51 – 100	101 – 200	201 – 300	301 – 400	400+
2	Wat is die gemiddelde oggenderediens bywoning?	0	1 – 15	16 – 25	26 – 50	51 – 90	91 – 150	151 – 200	250+
3	Hoeveel ure per week word die kerkkompleks deur gemeenskap gebruik? (nie eie aksies nie)	0	1 – 2	3 – 5	6+				
4	Hoeveel ure per week spandeer die gemeente aan gemeenskapsaktiwiteite?	0	1 – 20	21 – 50	51+				
5	Hoeveel % van die gemeentebegroting gaan vir nie-kerk aksies/projekte?	0%	1 – 10%	11 – 25%	26%+				
6	Vir hoeveel mense is daar die afgelope week by die naam gebid?	Geen	1 – 20	21 – 50	51+				
7	Skuld	Ja	Nee						
8	Belegging	Geen	< R100K	R101K >					
9	Maandelikse finansies (meerderheid maande)	Tekort	Gelyk	Surplus					
10	Kerkgebou en saal	Ja	Nee						
11	Predikant	Voltyds	Deeltyds	Nee					
12	Pastorie	Nee	Ja – 1	Ja – 2	Ja – 3				
13	Hoe ver is die naaste buurgemeente?	< 5 km	6 – 10 km	11 – 20 km	21+ km				
14	Waarvoor word die eiendomme rondom die kerk gebruik?	Woonhuise	Winkels	Fabrieke					

Wandel in die wêreld ook bekend as die Gemeenteson

Hierdie metode word gebruik met die vergunning van die Church Innovation Institute. Met die inligting wat hiermee bekom word, bepaal ons waar God reeds besig is in die gemeente. Elke lidmaat skryf by elkeen van die 7 punte hul eie betrokkenheid neer en omkring die 3 waarby hulle die meeste betrokke is. Dit kan die gemeente help om haar roeping te (her)ontdek.

Spiritualiteitswiel van Corinne Ware

Die spiritualiteitswiel, soos bespreek in Hoofstuk 4, help die gemeente om aan die hand van ’n vraelys hul spiritualiteitstipe vas te stel. Ter wille van volledigheid word ’n kort opsomming van elke spiritualiteitstipe gegee.

Corinne Ware meld in haar boek *Discover your spiritual type* (1995) dat daar vier spiritualiteitstipes is:

Die kopspiritualiteit

1.1 Benadering

Fokus sterk op die rasionele, logika en rede.
God se stem is die duidelikste wanneer –
daar met die verstand gepraat word;
’n nuwe verstaan oor God gemaak word;
geloof nagevors en verduidelik kan word.

1.2 Gesprek met God

Mense in dié spiritualiteit fokus in gebed op –
logiese struktuur;
leiding van die Skrif.

1.3 Uitvloeisels

Bybelstudie.
Geloofsbelydenisse.
Leerstellings en dogma.

Die hartspiritualiteit

1.1 Benadering Fokus op emosionele kenmerke met God deur middel van ervaring. God se stem is die duidelikste deur – aanbidding; musiek; spontane gebed. 1.2 Gesprek met God Mense in dié spiritualiteit se gebed is – intens; persoonlik. 1.3. Uitvloeisels Gebedsgroepe. Getuienis. Lofprysing.

Die mistiese (binne-) spiritualiteit

1.1 Benadering Fokus op die geheimenis en grootheid van God, wat net in jou binneste ervaar kan word. God is te groot om verstaan te word, en dit roep ons op tot nederigheid. God se stem is die duidelikste wanneer jy stil word. 1.2 Gesprek met God Mense in dié spiritualiteit se gebede is stil, met min woorde. 1.3 Uitvloeisels Meditasiegeleenthede.

Die handspiritualiteit

1.1 Benadering Fokus op die gehoorsaamheid aan God se opdrag. God se stem is die duidelikste wanneer sy werk gedoen word. 1.2 Gesprek met God Mense met dié spiritualiteit se gebede is sinoniem met om besig te wees met God se werk. 1.3 Uitvloeisels Barmhartigheidsprojekte. Omgeewyke. Diens aan ander.

Elke persoon sal waarskynlik in alvier kwadrante iets van God kan ervaar, maar in sy of haar voorkeurspiritualiteit God se roepstem die beste kan hoor en daarop antwoord. In haar dienswerk kan die kerk haarself nie tot een kwadrant beperk nie, veral in die lig daarvan dat een tipe spiritualiteit nie beter is as ’n ander een nie. As dit sou gebeur, sou dit veroorsaak dat party mense nooit God se stem hard en duidelik by die kerk sal kan hoor nie en nooit regtig diensbaar sal kan wees nie.

Gemeentes wat missionaal begelei word, ontdek nie alleen hul eie identiteit en spiritualiteit nie, maar ’n nuwe roeping word gevestig. Die gemeentes kom opnuut tot die besef dat hulle die eiendom van die Here Jesus Christus is en dat Hyself sy kerk hier op aarde in stand hou. Dus gaan alles nie meer net oor die eie gemeente nie, maar oor God se koninkryk. En wanneer daar ’n koninkryksverstaan en -visie is, leef en bestaan die gemeente nie meer ter wille van hulself nie, maar ter wille van God en sy koninkryk. Gevolglik is die instandhouding van die strukture nie meer die belangrikste fokus nie, maar die diensbaarheid in die koninkryk wel. Só het die gemeente se nuwe identiteit en nuwe spiritualiteit ’n nuwe roeping tot gevolg. Die gemeente herdefinieer haar *sukses* in terme van getrouheid aan God se roeping.

Bibliografie

Alder, H. and Heather, B., 1999. NLP in 21 days; a complete introduction and training programme. London: Judy Piatkus Publishers Ltd.

Almanak, 2016. Jaarboek van die Nederduitsch Hervormde Kerk van Afrika. Jaargang 112. Pretoria: SENTIK.

Almanak 2018. Jaarboek van die Nederduitsch Hervormde Kerk van Afrika. Jaargang 110. Pretoria: SENTIK.

Armstrong, R.S., 1979. Service Evangelism. Philadelphia: The Westminster Press.

Andreas, S. and Faulkner, C., 1996. NLP The New Technology of Achievement. Trowbridge: Redwood Books Ltd.

Armour, M.C. and Browning, D., 1995. Systems-Sensitive Leadership: Empowering Diversity without Polarizing the Church. Joplin, Missouri: College Press.

Bandler, R., 2008. Get the life you want: The secrets to quick and lasting life change. London: Harper Collins Publishers.

Barnard, P.H., 2004. 'n Praktiese Teologiese ondersoek na spiritualiteitstipes in eredienste in die ring van die Paarl. Pretoria: Universiteit van Pretoria.

Bazerman, M.H., 2014. Judgement and Decision Making. Cambridge, Massachusetts: Harvard University.

Besluitebundel, 2016 van die 71ste AKV van die NHKA. Pretoria: SENTIK.

Besluitebundel, 2013 van die 70 ste AKV van die NHKA. Pretoria: SENTIK.

Bester, J.P., 2017. Brugbediening as aanpassende bediening. Ongepubliseerde referaat op 14 September 2017, NIMSA konferensie.

Bester, J.P., 2015. Die rol van spiritualiteit in die modellering van uitnemendheid in leierskap en besluitnemingsprosesse: ‘n Gemeenteontwikkelingsperpektief, MTh verhandeling, Dept. Praktiese Teologie, Universiteit van Pretoria.

Bosch, D.J., 1991. Transforming mission. Mary Knoll: Orbis.

Browning, D.S., 1991. A fundamental Practical Theology: Descriptive and strategic proposals. Minneapolis: Fortress Press.

Browning, D.S. (ed.), 1983. Practical theology: The emerging field in theology, church and world. San Francisco CA: Harper & Row.

Burger, C. et al, 2017. Cultivating missional change: The future of missional churches and missional theology. Wellington: Biblecor.

Bybel, Die, 1983. Die Bybel in Afrikaans. Bybelgenootskap van Suid-Afrika.

Callahan, K.L., 2000. Small, strong congregations: Creating strengths and health for your congregation. San Francisco: Jossey-Bass.

Callahan, K.L., 1987a. Twelve keys to an effective church: The leaders guide. San Francisco: Jossey-Bass.

Callahan, K.L., 1987b. Twelve keys to an effective church: The planning workbook. San Francisco: Jossey-Bass.

Campbell, A., 2000. 'The nature of practical theology', in J. Woodward & S. Pattison (eds.), The Blackwell reader in pastoral and practical theology, pp. 77-88, Malden, MA: Blackwell.

Covey, S.R., 1993. Principle-Centred Leadership. London: Simon and Shuster.

Demarest, B. (ed.), 2012. Four views on Christian Spirituality. Grand Rapid, Michigan: Zondervan.

Dilts, R.B. (et al), 1991. Tools for dreamers: Strategies for creativity and the structure of innovation. Cupertino: Meta Publications.

Dowlen, A, 1996. NLP – help or hype? Investigating the uses of neuro linguistic programming in management learning. In Career Development International 1/1 [1996] 27–34.

Dreyer, W.A., 2012. In Christus se voetspore…: ‘n Handleiding vir gemeentes, Sentrum vir Missionale Bediening

Dreyer, W.A. 2014. Praktiese Ekklesiologie: Kerkwees in die 21ste Eeu. Ongepubliseerd.

Du Toit, Howard., 2010. Saam na ‘n nuwe toekoms. Wellington: Bybel Media.

Eaton, J. and Johnson, R., 2001. Coaching successfully. London: Dorling Kindersley Limited.

Farber-Robertson, A., 2000. Learning while Leading. Washington: The Alban Institute Inc.

Firet, J., 1977. Het agogisch moment in het pastoral optreden. Kampen: Kok.

Frost, M. and Hirsch, A., 2009. Re-Jesus: A Wild Messiah for a missional church. Sydney: Strand Publishing.

Gemeente B Vyftigjarige Feesblad, 1989.

George, C.F., 1992. Prepare your church for the future. New York: Fleming H. Revell.

Gergen, K.J., 1999. An Invitation to social construction. London: Sage.

Gergen, K.J. & Thatchenkery, T.J., 1996. 'Organization science as social construction: Postmodern potentials', The Journal of Applied Behavioural Science; Dec 1996; 32, 4; ProQuest Business Collection p. 356.

Getz, G.A.,2003. Elders and leaders: God's plan for leading the church. Chicago: Moody Publishers.

Gibbs, E. & Coffey, I., 2001. Church Next: quantum changes in Christian ministry. Leicester: Inter-Varsity Press.

Gibbs, E., 1993. Winning Them Back: Tackling the problem of nominal Christianity.   Monarch Books.

Grenz, S.J. & Franke, J.R., 2001. Beyond foundationalism: Shaping theology in a postmodern context. Louisville KI: Westminster John Knox Press.

Gripe, A.G., 1997: The Interim Pastor's Manual, Geneva Press, Louisville, Kentucky.

Guder, D.L., 1998. Missional Church: A vision for the sending of the church in North America. Grand Rapids, Michigan: Wm.B. Eerdmans Publishing Co.

Harris, C., 1998. The elements of NLP. Dorset: Element Books Limited.

Hendriks, J., 1992. Strategiese beplanning in die gemeente: Die beginsels en praktyk van gemeentevernuwing. Wellington: Hugenote Uitgewers.

Heitink, G., 2007. Een kerk met karakter. Tijd voor heroriëntatie. Kampen: Kok.

Heubner, D., 1999. Education and spirituality. In V. Hills (Ed.), the lure of the transcendent, collected essays by Dwayne Heubner (pp.401 - 416). Mahwah NJ: Lawrence Erlbaum.

Keifert, P., 2017. Missional theology as Trinitarian theology: A conversation with Pat Keifert in Cultivating missional change. Wellington. Biblecor.

Keifert, P., 2007. Ons is nou hier. In Afrikaans vertaal. Wellington: Bybel-Media.

Kerkorde 2016, van die Nederduitsch Hervormde Kerk van Afrika. Pretoria: SENTIK.

Knight, S., 1999. NLP Solutions; how to model what works in business to make it work for you. London: Nicholas Brealey Publishing Limited.

Kommissie van die Algemene Kerkvergadering, 2010, ongepubliseerde Herderlike Skrywe aan gemeentes van die NHKA 28 Mei 2010, Pretoria, Kerkargief.

Kruger, A.J. en Bester, J.P., 2002. Inligting as veranderingsagent, in Die Konteks van Maart 2002. Pretoria: SENTIK.

Labuschagne, F.J. 2009. Kerkleierskap as bemiddeling van ‘n onmoontlike werklikheid. ‘n Prakties-teologiese ondersoek na die rol van leierskap in die transformasie van gemeentes. Tesis, Ph.D. Universiteit van Pretoria.

Legall, J. and Dondon, P., 2006. Neuro Linguistic Programming: a personal development tool applied to the pedagogy and to the improvement of teachers/students relations of theory and literally criticism, 30(1&2), 72-84. Proceedings of the 5th WSEAS International Conference on Education and Educational Technology, Tenerife, Canary Islands, Spain, December 16-18, 2006.

Linder-Pelz, L. et Hall, L.M. 2007. The theoretical roots of NLP-based Coaching, in The Coaching Psychologist, Vol. 3, No. 1, April 2007. *The British Psychological Society – ISSN: 1748–1104.*

Mann, A., 1998. *The in-between church: Navigating size transitions in congregations*. *Washington: The Alban Institute Inc.*

Marais, F., 2017. The history and challenge of the missional movement in South Africa: Perspectives from an insider in Cultivating missional change. Wellington. Biblecor.

Malony, H.N., 1983. A framework for understanding and helping the church: Organization development, C.S. Dudley (ed.), Building effective ministry: Theory and practice in the local church, pp. 175-191. San Francisco: Harper & Row.

Maxwell, J.C., 1998. The 21 irrefutable laws of leadership. Georgia: Equip.

Maxwell, J.C., 2011. The 5 levels of leadership. New York: Centre Street.

McDermott, I. and Jago, W., 2001. The NLP Coach. London: Judy Piatkus Limited.

McNeal, R., 2009. Missional Renaissance: Changing the scorecard for the church. San Francisco: Jossey-Bass.

Mead, L.B., 2015. The parish is the issue. *Washington: The Alban Institute Inc.*

Mead, L.B., 1993*. More than numbers: the ways churches grow. Washington: The Alban Institute Inc.*

Meylahn, J.A., 2014, 'Post foundational practical theology as public Christology', Verbum et Ecclesia 35(2), Art. #875, 11 pages. http://dx.doi. org/10.4102/ve.v35i2.875.

Migliore, D.L., 2014. Faith seeking understanding: An introduction to Christian theology. Cambridge: Wm.B. Eerdemans Publishing Co.

Morgan, G., 2003. Imagination; New mind sets for seeing, organizing and managing. San Francisco: Berrett-Koehler Publishing.

Müller, J.C., 2011a. 'Post foundational practical theology for a time of transition', HTS Teologiese Studies/Theological Studies 67(1), Art. #837, 5 pages. http://dx.doi.org/10.4102/hts.v67i1.837.

Müller, J., 2004, 'HIV/AIDS, narrative practical theology, and postfoundationalism: The emergence of a new story', HTS Theological Studies/Teologiese Studies 60(1&2), 293–306.

Nel, M., 2015. Identity-driven churches: Who are we and where are we going. Wellington: Biblecor.

Nel, M., 2011. Missionale integriteit en kontekstuele relevansie, *HTS Teologiese Studies/Theological Studies* 67(3), Artt. #1084, 9 pages. http://dx.doi.org/10.4102/hts.v67i3.1084

Nel, M., 2009, „Congregational analysis: A theological and ministerial approach‟, *HTS Teologiese Studies/Theological Studies* 65(1), Art. #303, 17 pages. DOI: 10.4102/hts.v65i1.303

Nel, M., 1995, „Gemeentebou: ‟n Reformatoriese bediening‟, *HTS Teologiese Studies/Theological Studies 51/3.*

Nel, M., 1994, *Gemeentebou.* Halfway House: Orion Uitgewers.

Newbigin, L., 1989. The Gospel in a Pluralistic Society. Grand Rapids: Eerdemans.

Nicholson, R.S.,1998. Temporary Shepherds: *A Congregational Handbook for Interim Ministry*. Washington: The Alban Institute1998.

O'Conner, J., 2001. NLP Workbook: a practical guide to achieving the results you want. London: Thorsons.

O'Conner, J.; Seymour, J, 1993. Introducing NLP. London: Harper Collins.

Osmer, R.R., 2011. 'Practical theology: A current international perspective, HTS Teologiese Studies/Theological Studies 67(2), Art. # 1058, 7 pages. http://dx.doi.org/10.4102/hts.v67i2.1058

Osmer, R.R., 2008. Practical Theology: An introduction. Grand Rapids MI: Eerdmans.

Osmer, R.R., 2006. Toward a transversal model of interdisciplinary thinking in practical theology, in The evolution of rationality. Grand Rapids MI: Eerdmans.

Osmer, R.R., 2005. The teaching ministry of congregations. Louisville KEI: Westminister/John Knox.

Oswald, R.M. and Heath, J.M., 2003: Beginning Ministry Together. Washington: The Alban Institute.

Oswald, R.M. & Friedrich, R.E.,1996. Discerning your congregation's future: A strategic and spiritual approach. Washington: The Alban Institute.

Park, S-K., 2010. A post foundationalist research paradigm of practical theology, HTS Teologiese Studies/Theological Studies 66(2), Art. # 849, 6 pages. http://dx.doi.org/10.4102/hts.v66i2.849.

Rendle, G.R., 1998. Leading Change in the Congregation: Spiritual, Organizational Tools for leaders. Washington: The Alban Institute Inc.

Rose Charvet, S., 1995. Words that change minds; mastering the language of influence. Success Strategies. Ontario: Burlington.

Schulz, W., 1998, *The Biblical and Theological Basis for Interim Ministry,* in Nicolson, Roger, S, (eds.), *Temporary Shepherds, A Congregational Handbook for Interim Ministry,* pp. 121-130. Washington: The Alban Institute

Shawchuck, N & Heuser, R 1993. Leading the Congregation. Nashville: Abington Press.

Schrag, C.O., 2006. Traces of rationality, F.L. Shults (ed.), The Evolution of rationality, pp.19-29. Grand Rapids MI: Wm. B. Eerdmans.

Schrag, C.O., 1992. The resources of rationality: A response to the postmodern challenge. Bloomington IN: Indiana University Press.

Sheldrake, P., 2013*.* Spirituality – A Brief History (Tweede uitgawe). Chichester: Wiley-Blackwell.

Shults, F.L. (ed.), 2006. The evolution of rationality. Grand Rapids MI: Eerdmans.

Smit, A.T., 2001. Meetings that matter: Leadership, spirituality and discernment in c*ongregations.* Wellington: Lux Verbi.BM.

Smit, A. T., 1995. The Role of Leadership in the Formation of Congregational Spirituality. Stellenbosch: Stellenbosch University.

Smit, G., 2007. Paradigmaskuiwe in die huidige leierskapsdiskoers – Enkele Prakties-Teologiese Oorwegings. Dutch Reformed Theological Journal / Nederduitse Gereformeerde Teologiese Tydskrif, vol. 48, no. 3/4, pp. 594-603. [http://www.journals.co.za/ej/ejour_ngtt.html]

Sparks, B.N., 2007. A comparative evaluation of leadership in business and leadership in the Church to discover principles of Christ-like leadership that would help leaders lead effectively in any environment. Pretoria: University of Pretoria.

Stevens, R.P. & Collins, P., 1993. The Equipping pastor. Washington: The Alban Institute.

Swaab, D., 2014. (In Afrikaans vertaal deur Daniel Hugo) Ek is my brein: Van baarmoeder tot Alzheimer. Pretoria: Protea Boekehuis.

Swinton, J. and Mowat, H., 2006. Practical Theology and Qualitative Research. London: SCM Press

Tosey, P., and Matison, J., 2005. Mapping Transformative Learning: The Potential of Neuro Linguistic Programming in the Journal of Transformative Education Vol. 3 No. 2, April 2005 140-167 DOI: 10.1177/1541344604270233 ©2005 Sage Publications.

Tosey, P., and Matison, J., 2003. Neuro-linguistic programming and learning theory: a response, The Curriculum Journal, Vol. 14 No. 3, Autumn 2003 371-388, DOI: 10.1080/0958517032000137667

Ungerer, A.G. & Nel, M., 2011. Die verband tussen gemeentebouprosesse en missionale gemeente-ontwikkeling, *HTS Teologiese Studies/ Theological Studies* 67(2), Art. #931, 11 pages. DOI: 10.4102/hts.v67i2.931.

Ungerer, A.G., 2010. Die verband tussen gemeentebouprosesse en missionale gemeenteontwikkeling: ‘n prakties teologiese studie, PhD Tesis, Dept. Praktiese Teologie, Universiteit van Pretoria.

Van de Beek, A., 2013. Gemeente van Christus. Schetsen voor de Praktijk. Zoetermeer: Meinema.

Van der Westhuizen, Z., 2010. 'Transversality and interdisciplinary discussion in post foundational practical theology- reflecting on Julian Muller's interdisciplinary guidelines', HTS Teologiese Studies/Theological Studies 66 (2), Art.#910, 5 pages. DOI: 10.4102/hts.v66i2.910.

Van Huyssteen, J.W., 2000. Post foundationalism and interdisciplinarity: A respons to Jerome Stone, Zygon 35, 427-439.

Van Huyssteen, J.W., 1999. The shaping of rationality: Towards interdisciplinarity in theology and science. Grand Rapids MI: Eerdmans.

Van Huyssteen, J.W., 1997. Essays in post foundationalist theology. Grand Rapids MI: Eerdmans.

Van Rensburg, H., 2014, Brugbediening in 'n tyd van oorgang, viewed on 3 August 2018 from http://www.nimsa.co.za/Artikels.html

Van Wyk, N., 2014, *Klein en kleiner wordende gemeentes: Idees wat mag help, Tydskrif vir Hervormde Teologie,* jaargang 2 nommer 2. Pp 22-39. Uitgegee deur opdrag van die Kommissie van die Algemene Kerkvergadering van die Nederduitsch Hervormde kerk van Afrika

Wagner, C.P., 1984. Leading your church to growth. Ventura: Regal Books.

Ware C., 1995. Discover Your Spiritual Type: *A guide to individual and congregational Growth.* Washington: The Alban Institute Inc.

Watson, D., 1983. Discipleship. London: Hodder and Stoughton.

Whitney, D., 1998. Let's change the subject and change our organisation; an appreciative inquiry approach to organisation change', Career Development International 3/7, 314 – 319.

Young, K., & Saver, J.L., 2001. The neurology of narrative. Sub Stance: A review of theory and literary criticism, 30 (1&2), 72-84.

Zerfass, R., 1974. Praktische Theologie als Handlungswissenschaft. *Praktische Theologie heute* 164-177.