

Missionale mobiliteit

Cornelius J.P. Niemandt
Universiteit van Pretoria, South Africa
nelus.niemandt@up.ac.za

Abstrak

Hierdie navorsing fokus op missionale mobiliteit. Missionale mobiliteit verwys in die algemeen na 'n missionale grondhouding wat dui op openheid, die vermoë om grense te oorskry en die bereidwilligheid om nuwe terreine te verken. Gestuurdes (sendelinge) is uit die aard van die missionale opdrag eerder handelaars as hekwagters, eerder mobiel as staties. Gestuurdes reik uit na ander, verwelkom vreemdelinge, eet wat aan hulle voorgesit word en skuif grense. Hierdie missionale grondhouding word in dié navorsing in verband gebring met die werk van predikante, die gereformeerde kerkregtelike verstaan van die verhouding tussen 'n predikant en 'n gemeente en die waarde van mobiliteit. Daar word aandag gegee aan die verband tussen missionale ekklesiologie en mobiliteit deur te verwys na die volgende aspekte: (1) Stephan Paas se kritiek op beweging en mobiliteit by geïnstitusionele kerke; (2) die belang van innovasie en grensverskuiwing as missionale grondhouding; (3) die rol van veerkragtigheid en aanpasbaarheid; (4) die wisselwerking tussen liminaliteit en stagnasie en (5) die rol van roeping in 'n predikant se koppeling aan 'n spesifieke gemeente. Die Protestantse Kerk in Nederland (PKN) se insigte en praktyke m.b.t mobiliteit van predikante word as 'n gevallestudie van 'n gereformeerde benadering tot mobiliteit voorgelê. Die navorsing word afgesluit deur die insigte te integreer en toe te pas op die situasie in die NG Kerk. Daar word aandag gegee aan die missionale fokus in die NG Kerk, die beroepstelsel en die uitdagings met betrekking tot die vestiging van 'n mobiliteitskultuur.

Trefwoorde

Afwagende leierskap; beroepstelsel; missionale ekklesiologie; missionale mobiliteit; kreatiwiteit; roeping

Abstract

This research attends to missional mobility. Missional mobility generally refers to a missionary attitude that indicates openness, the ability to cross borders and the

willingness to explore new solutions. Missionaries are, by the very nature of the missionary enterprise, rather traders than gatekeepers, rather mobile than static. Traders reach out to others, welcome strangers, eat what is placed before them, and cross boundaries. In this research, this missional approach and attitude is linked to the work of ministers, as well as the insights of reformed church polity on the relationship between a minister and a congregation, and the importance of ministerial mobility. Attention is paid to the connection between missional ecclesiology and ministerial mobility by referring to the following: (1) Stephan Paas' criticism of ministerial mobility in the Reformed tradition; (2) the importance of innovation and anticipatory leadership; (3) resilience, adaptability and "anti-fragility"; (4) the interplay between liminality and stagnation and (5) the role of vocation in a minister's relationship with a specific congregation. The Protestant Church in the Netherlands (PKN)'s insights and practices regarding the mobility of ministers are presented as a case study of a reformed approach to ministerial mobility. The research is concluded by integrating the insights and applying them to the situation in the Dutch Reformed Church (DRC) in South Africa. Attention is paid to the missional commitment of the DRC, the vocational system, and the challenges in establishing of a culture of mobility.

Keywords

Anticipatory leadership; church polity; missional ecclesiology; missional mobility; creativity; vocation

Inleiding

Hoe lank bly 'n predikant in 'n gemeente? Die NG Kerk beleef by die publikasie van hierdie navorsing 'n vloed van aftredes weens die groot aantal predikante wat byna veertig jaar gelede gelegitimeer is. Daar is predikante wat hulle hele dienstryd in net een gemeente predikant was – party met besondere groot sukses en ander met heelwat frustrasie vir die betrokke predikant en dalk ook die gemeente. Dit laat die vraag ontstaan wat nou regtig 'n goeie dienstrydperk is – 7 jaar? 10 jaar? 30 jaar?

Die unieke aard van die gereformeerde kerkreg maak so 'n oorweging nogal kompleks, want die finale seggenskap oor die dienstermyn van 'n leraar lê in die komplekse wisselwerking tussen die beroepstelsel, die outonomie van kerkrade om te beroep en aan te stel wie hulle wil en die vryheid by die predikant om self te besluit of hy/sy die beroep wil aanvaar al dan nie.

Daar is 'n baie wye gesprek aan die gang oor missionale ekklesiologie, ook in gereformeerde kerke. Die Protestantse Kerk in Nederland (PKN) beskryf hierdie missionale prioriteit goed. Hulle vra onomwonde hoe daar oor die kerk en uitdrukkingsvorme van kerkwees nagedink kan word op 'n wyse wat hedendaagse mense aanspreek. Hoe kan die kerk 'n relevante boodskap in die postmoderne konteks bring? (PKN 2017). Die NG Kerk is sterk verbind tot 'n missionale identiteit en kerklike *praxis* (NGK 2013). Hierdie gesprekke oor missionale ekklesiologie moet grondvat in praktiese reëlins en kerklike lewe wat die missionale aard van die kerk dien en bevorder. Dit laat vrae ontstaan oor die verband tussen missionale ekklesiologie en die mobiliteit van leraars.

Missionale mobiliteit

So 'n gesprek bring die kwessie van missionale mobiliteit aan die orde. Missionale mobiliteit verwys in die algemeen na 'n missionale grondhouding wat dui op openheid, die vermoë om grense te oorskry en 'n bereidwilligheid om nuwe terreine te verken. Gestuurdes (sendelinge) en dus predikante is uit die aard van die missionale opdrag eerder handelaars as hekwagters (Niemandt 2017:2); eerder mobiel as staties. Om eerder handelaar as hekwagter te wees, beteken om te fokus op beweging, oorskryding van grense en die vloei van gedagtes en interaksie. Hekwagters daarenteen hou dinge wat nie pas nie, uit mekaar uit. Hulle is bewaarders van die *status quo* en voel tuis in stabiliteit, orde en om sake onder beheer te hou. Handelaars is tuis in missionale mobiliteit. Hekwagters is ontuis en vind die mobiliteit bedreigend.

Gestuurdes reik uit na ander, verwelkom vreemdelinge, eet wat aan hulle voorgesit word en skuif grense. Veerkragtige organisasies, ekonomieë en kerke benodig insette en invloede van buite af terwyl hulle steeds stabiliteit handhaaf sodat hulle kan groei en floreer. In 'n wêreld wat gekenmerk word deur konsepte soos volatiliteit, onsekerheid, kompleksiteit en vaagheid (VUCA) moet instellings baie aanpasbaar en soepel wees (Siaki 2021:7, Vrey 2022:22–24). Kompleksiteit vereis aanpasbaarheid en vernuwing. Haight (2014:77) pleit vir ware missionale leierskap wat ingestel is op kreatiewe oplossings wat 'n doelwit najaag vir 'n groter saak en in die proses grense toets. Die Suid-Afrikaanse samelewing stel besondere eise aan leiers

en ook predikante. Vrey (2022:28) verduidelik dat godsdienstige leiers hulle werk doen in broos en breekbare gemeenskappe, en dit vereis wat hy beskryf as “anticipatory leadership” (afwagtende leierskap) (Vrey 2022:43). Vrey stel dat afwagtende leierskap ’n soort optrede is wat meer robuus en toepaslik is as blote reaktiewe optrede in die lig van onsekerheid. Dit is gefokus op die toekoms en “verwag” dat die innoverende verstaan van die toekoms die hede sal beïnvloed. Dieselfde word weerspieël in die NG Kerk se beleidsdokument oor missionale ekklesiologie (NGK 2013):

Leierskapsopleiding vir missionale kerke beklemtoon innovasie. Dit is opleiding wat kreatiwiteit en verbeeldingskrag aanmoedig en ondersteun. Dit het ook te doen met die krag van metafore en narratiewe en die vermoë om oop, skeppende vrae te vra. (NGK 2013)

Missionale mobiliteit verg innovasie en nuwe denke. Dit is ’n spel tussen liminaliteit en stagnasie. Dit gaan oor Bybelse verbeelding – om God se werk en God se toekoms raak te sien en vanuit daardie nuwe toekomsdroom te handel. Blote instandhouding en té sterk klem op struktuur en orde lei in albei gevalle tot ’n situasie waar inisiatief gedemp en nuwe planne selde beraam word. Die nasleep van bekende strukture en denksisteme skuif in baie gevalle missionale uitdagings op die agtergrond en val vas in muwwe pogings om die situasie te hanteer: “Ons het ’n behoefte aan ’n luister- en verbeeldingsproses – nuwe drome – wat nuwe werklikhede oopmaak.” (Niemandt 2013:95) Vrey ontwikkel die konsep van afwagtende leierskap en verduidelik: “Anticipatory leadership has strong associations with hermeneutic, visionary, innovative and entrepreneurial competencies” (Vrey 2022:79). Die tye waarin ons leef vra na predikante wat vanuit die toekoms lei en ’n eskatologiese bewussyn in die hede indra. Dit fokus op hoop, beloftes en kreatiwiteit: “They are constantly anticipating God’s presence in the present even if the present and future are full of uncertainty” (Vrey 2022:85).

Uitdagings en probleme bring mense en stelsels in ’n plek van liminaliteit en dit skep druk wat lei tot kreatiewe oplossings. Missionale mobiliteit vra na missionale leiers wat verbeeldingspraktisyns is. Hulle is leiers wat kan wegbreek vanuit die patrone van die verlede en ingestel is op die kreatiewe moontlikhede wat in die toekoms opgesluit lê. Soos omstandighede

verander en nuwe tye klokslag die wêreld oor ingelui word, so moet die kerk aanpas by vreemde omstandighede, deur die moeisame proses van liminaliteit beweeg, en grense oorskry op pad na God se toekoms (Niemandt 2017:6). Die NG Kerk kan net die uitdagings van die toekoms die hoof bied indien 'n sterk missionale kultuur gedra deur innovasie, soepelheid en aanpasbaarheid (“resilience”) gevestig kan word. Missionale mobiliteit voel ook tuis in die konsep van “Anti-fragility” wat deur Taleb (2012) ontwikkel is. “Anti-fragile” is meer as net aanpasbaarheid. Dit is 'n instelling wat nie ná tye van uitdagings en liminaliteit bloot herstel tot die posisie voor die uitdaging nie, maar eerder floreer en nog beter doen. Taleb (2012:33–34) vergelyk dit met twee bekende metafore uit die Griekse mitologie. Aanpasbaarheid is soos Phoenix — die pragtige veelkleurige voël wat elke keer wanneer dit doodgemaak word uit die as verrys en weer word soos wat dit was. “Anti-fragile” is meer as dit. Dit is soos die mitologiese Hydra, 'n slangagtige en veelkoppige kreatuur wat in die meer Lerna woon – elke keer wat 'n kop afgekap word, groei daar twee koppe terug. Na elke terugslag word die kreatuur sterker. Taleb (2012:54) sê: “It looks like the secret of life is antifragility”. Sy bespreking van hierdie konsep herinner sterk aan Bybelse verhale van buitengewone herstel na beproewing en terugslae: Josef wat na Egipte weggevoer word en dan die onderkoning word wat die wêreld red; die klein en byna onbenullige Dawid wat Goliat verslaan; Petrus wat verduidelik dat geloof so kosbaar soos goud word wanneer dit deur swaarkry en beproewings gelouter word (1 Pet 1:6–7).

Missionale mobiliteit toets egter aspekte van die gereformeerde kerkverstaan. Paas (2015:112) waarsku dat die bedieningstruktuur van gereformeerde kerke fokus op instandhouding en kerkorde, eerder as op sending en getuienis. Hy sluit aan by Newbigin se kritiek op gereformeerde kerke wat al te maklik na binne gerig is (2015:108). In sy bespreking van missionale leierskap waarsku Paas dan baie ernstig dat daar inherentestrukturele probleme met gereformeerde ekklesiologie is en noem dan pertinent: “the lack of movement and mobility created by an institutionalized church that is linked with a geographical parish system.” (Paas 2015:112) Die situasie word vererger deur die feit dat gereformeerdes die amp van gelowige afskeep, en nie genoegsame waarde heg aan die geloofsgemeenskap as 'n hermeneutiek van die evangelie nie. Voeg daarby

die relatiewe sterk klem op outonome plaaslike gemeentes (sterk beïnvloed deur die predikant as enigste aktiewe ampsdraer) en ’n swak ontwikkelde amp van die gelowige, en dit is gou duidelik dat daar strukturele probleme in die gereformeerde kerkopset is wat missionale ontwikkeling teëwerk. So merk Paas (2015:113) op dat daar geen amp is wat die eenheid en sending van die kerk verteenwoordig nie. Dit bring ’n leemte in die missionale intensie en fokus.

Missionale mobiliteit en roepingsgesag

Een van die begrippe wat gereeld ter sprake kom in die oorweging van die mobiliteit van predikante, is die saak van roeping. Predikante verwys graag na die feit dat hulle geroep is om in ’n spesifieke gemeente te dien. Hulle kry ’n beroep (word vir ’n bepaalde bediening geroep). Die NG Kerk se bevestigingsformulier vra spesifiek die vraag: “Is jy oortuig dat God self jou tot hierdie diens geroep het?” (NG Kerk 2010:149).

Daar is ’n sterk verband tussen missionale mobiliteit, roeping en roepingsgesag. Predikante word beroep om dissipels te maak en dus mense te help en te lei om die transformerende krag van die Gees te ervaar en te volg. Dissipelskap gaan oor verandering en groei, en om saam met die sturende God mee te werk aan die transformasie van die hele wêreld. Guder (2015:61) herinner ons aan Barth se bydrae tot die teologie. Volgens Guder is Barth se nalatenskap juis dat hy God se sending, die najaag van gestuurdheid en missionale roeping saamgebring en beklemtoon het. Vir Barth is dit van uiterste belang dat elke individuele gelowige as getuie deel is van die gestuurde gemeenskap (kerk). Die kerk is geroep om ’n gemeenskap van die Gees en God se getuies in die wêreld te wees. Die kerk moet waardig lewe met betrekking tot God se roeping van hierdie gemeenskap van gestuurdes.

Die PKN bring ook die kwessie van roeping ter sprake in die gesprek oor die roeping van predikante. Predikante is, soos alle gelowiges, besig om te onderskei waar hulle God die beste kan dien in sy Ryk. Binne die algemene roeping is daar ook predikante wat in die besonder geroep word. Maar, merk die PKN (2017:3) dan op: “Een belangrike basis van die mobiliteit en flexibiteit van predikanten is die ontvankelikhed van iedere predikant

afzonderlijk voor de roepstem van God voor zijn persoonlike zending in verskillende fasen van het leven.”

Om lidmate te begelei tot ’n lewe van dissipelskap en voortdurende transformasie, is nie ’n statiese begrip is nie, maar verg ’n besondere soort aanpasbaarheid. Dit wil voorkom asof ’n gebrek aan mobiliteit bots met die konsep van geroepe wees en beskikbaar wees. Paas (2015:113) pleit vir bedieningstrukture wat die apostoliese en missionale fokus lewendig hou, maar merk dan op dat dit beteken daar moet ampte wees met die gesag om rond te beweeg, eksperimente aan te knoop en nuwe geloofsgemeenskappe te plant waar hulle ook al geroep en gelei word om dit te doen. Paas (2015:120) stel dit as volg:

We need ... Apostolic” and “evangelistic” ministries, such as church planters and evangelists, who are authorized to follow their missionary calling to places where there are few or no churches and who are accountable to their bishop and to the church that sends them. (Paas 2015:120)

Die waarde van mobiliteit vir predikante en die kerk

Die PKN (2017:4) gee baie aandag aan die waarde wat mobiliteit vir predikante en die kerk het. Die uitgangspunt is dat mobiliteit ’n gegewe is. Die amp van predikant is lewenslank, maar die verbintenis aan ’n gemeente is tydelik. Die moontlikheid dat predikante tussen gemeentes kan skuif, is ’n wesenlike deel van ’n kerk wat aanpasbaar wil wees (PKN 2016). Predikante is na 4 jaar in ’n gemeente beroepbaar en die PKN (2017:3) stel ’n aantal vrae wat die saak van missionale mobiliteit aan die orde bring oor wat ’n predikant behoort te oorweeg:

- Roep God my na ’n ander gemeente?
- Is ek nog steeds in staat om die evangelie aan dieselfde mense op ’n nuwe manier te bring of sal dit vir die gemeente beter wees indien ’n ander predikant dit doen?
- Kan God my beter gebruik by ’n ander standplaas?
- Is daar dalk plekke waar die evangelie nie op die oomblik verkondig word nie, en wil God my dalk daar gebruik?

- Is ek bereid om na God se roeping te luister, al raak so 'n roeping my inkomste, woon genot, gesinsomstandighede, samewerking met kollegas en geleenthede om verder te studeer?

Dit is duidelik dat hierdie soort vrae 'n meer mobiele predikantekorps in die oog het. Dit is gebou op die uitgangspunt dat God predikante roep en stuur om aan te sluit by God se sending – waar dit ook al afspeel.

Die PKN (2017) maak dan ook 'n sterk saak uit vir missionale mobiliteit en noem die volgende ter oorweging:

1. Mobiliteit en aanpasbaarheid bevorder bedieningsvitaliteit (“ministerial flourishing”). Mobiliteit lei tot nuwe ervarings en blootstelling en daag predikante uit om kreatief te wees. Dit verdiep die bediening en bring arbeidsvreugde. Dit bevorder ook kritiese selfondersoek en die relativering van die predikante se eie insette (’n houding wat beskryf word as “ek is immers nie die eerste of laaste predikant in hierdie gemeente nie!”)
2. Mobiliteit is ’n uitdrukking van die vryheid van die amp. Die predikant is vry van sy/haar gemeente en kan gaan waar die persoon geroep en beroep word. Sulke vryheid is goed en bring vitaliteit in die sisteem.
3. Mobiliteit help om vasgelopenheid en laksheid (“sleetsheid”) in amptelike diens teen te werk.
4. Mobiliteit is tot voordeel van gemeentes. Die somtotaal van die “hoogte, breedte, lengte en diepte van die liefde van Christus kan eintlik net saam met alle heiliges verstaan word” (PKN 2017:4). Die verkondiging van die evangelie staan nie los van die predikant se lewensverhaal en geloofsbelewenis nie, en dit is dus gesond dat ’n gemeente oor tyd aan ’n verskeidenheid insette blootgestel word.
5. Gereelde wisseling van predikante is goed vir gemeentes. Dit versterk die inisiatiewe om die gemeente te vernuwe en deurbreek ou vasgeroeste patrone en skeefgegroeide verhoudings.
6. Mobiliteit bied aan gemeentes die geleentheid om bedieningsaanpassings te maak soos wat daar veranderings in die

gemeente kom, sonder dat die gemeente gevangenes word van 'n langtermyn verpligting teenoor slegs een predikant.

7. Daar kan sekerlik nog gedagtes gevoeg word by die navorsing van die PKN:
8. Mobiliteit op 'n sistemiese vlak waarborg 'n konstante vloeï van innoverende gedagtes vir gemeentes. Die moontlikheid dat daar elke aantal jare 'n nuwe predikant in die gemeente dien, bring nuwe idees en bedieningspraktyke na vore.
9. Groot sisteme soos korporasies en groot organisasies besef die waarde van liminaliteit waar die sisteem gereeld deur verwisseling uitgedaag word om nuut te dink en anders op te tree.

Die oproep in die PKN se studiedokument behoort egter ook ter harte geneem word:

Voor gemeentes is het goed te beseffen dat die ideale predikant niet bestaan, voor predikanten is het goed te beseffen dat die ideale gemeente niet bestaan. Het blijft een gelovige zoektocht naar zoveel mogelijk vruchtbare verbintenissen tussen gemeente en predikant, waarin liefdevol rekening gehouden wordt met elkaars mogelijkheden en beperkingen. (PKN 2017:5)

Missionale mobiliteit – die PKN as gevallestudie

Die PKN in Nederland dien as 'n gevallestudie om meer insig te bekom in maniere waarop 'n kerkverband missionale mobiliteit kan hanteer.

Die PKN het in 2016 'n verslag aanvaar waarin aandag gegee is aan die toekoms van die kerkverband – bekend as *Kerk 2025 – Een stap verder* (PKN 2016). Een van die sake wat baie aandag geniet, is die kwessie van die mobiliteit van predikante. Daar is so 'n hoë premie geplaas op die mobiliteit van predikante dat radikale voorstelle oorweeg is om dit in die kerkverband deur te voer. Daar is voorgestel dat 12 jaar beskou word as 'n ideale maksimum vir diens in een gemeente. Dit is 'n riglyntermyn. 12 jaar gee genoeg geleentheid tot dienswerk en laat predikante toe om in hulle leeftyd meer as een gemeente te dien, en gee aan gemeentes die geleentheid om deur meer as een predikant bedien te word. Die PKN stel duidelik dat

so 'n fokus op 12 jaar geensins daarop wil sinspeel dat leraars voorheen swak diens gelewer het of te kort of te lank in gemeentes gewerk het nie. Dit poog net om 'n nuwe riglyn daar te stel. Die nadenke oor mobiliteit ken ook 'n aktiewe rol toe aan die “classispredikant” (’n uitgebreide rol van ’n konsulent) om mee te werk aan die bevordering van mobiliteit deur persoonlike intervensies by predikante en gemeentes.

Daar is verskillende scenario’s opgestel oor die 12 jaar dienstermyn.

Scenario A: Na 12 jaar besin die kerkraad en die predikant oor die profiel van die gemeente en besluit of hulle dalk nog 4 jaar saam op reis wil gaan. Die predikant poog om ’n ander werkkring te vind. Indien die predikant nie ’n ander werkkring vind nie, is ’n “uitlooptyd” van 18 maande gewens. Daar word egter kennis geneem van verskeie arbeidsregtelike probleme met die scenario.

Scenario B: Na 12 jaar besin die kerkraad en die predikant oor die profiel van die gemeente en besluit elke 4 jaar daarna oor die riglyn van dienstyf in ’n gemeente. Indien hulle besluit om nie nog 4 jaar saam op reis te gaan nie, stel die predikant hom/haarself aktief oop vir beroeping en stel ’n plan op wat aan die *classis* voorgelê word. Indien die predikant nie by die plan hou nie, kan die *classis* die predikant aanspreek en selfs die band losmaak. Anders bly predikant en gemeente aan mekaar verbonde totdat ’n sinvolle losmaking plaasvind.

Die PKN se algemene sinode het uiteindelik teen beide scenario’s besluit en het geoordeel dat die situasie m.b.t. die arbeidsmark vir predikante in die afsienbare toekoms so baie gaan verander dat sulke reëlings nie meer nodig sal wees nie (2017:12). Daar word verwag dat ’n kultuur van mobiliteit, aanpasbaarheid en spanwerk in die PKN sal groei wat ander oplossings en ontknopings na vore sal bring. Hieroor stel die PKN:

Een belangrike basis van de mobiliteit en flexibilitat van predikanten is de ontvankelĳkheid van iedere predikant afzonderlijk voor de roepstem van God voor zijn persoonlike zending in verschillende fasen van het leven. Hierbij weet de predikant dat hij voor het leven geroepen is in dienst te staan van het evangelie van Jezus Christus, maar dat die roeping in de meeste

gevallen plaatsvindt in een verbintenis aan meer gemeenten of in verschillende soorten werk. (PKN 2017:3)

Missionale mobiliteit in die NG Kerk

Afname in mobiliteit

Daar was 'n tyd in die NG Kerk toe predikante so mobiel was dat daar 'n beperking geplaas is op die minimum tyd wat 'n predikant in 'n gemeente moet wees, en predikante is verbied om binne 3 jaar te skuif na 'n ander gemeente! Dit is duidelik dat daar 'n beduidende afname in mobiliteit is.

Die volgende redes kan aangevoer word vir die afname in mobiliteit:

- Persoonlike omstandighede, soos bv. die feit dat die predikant se eggenoot 'n betrekking het en nie maklik kan skuif nie.
- Baie predikante woon nie meer in 'n pastorie nie, maar besit hulle eie huise. Dit beperk mobiliteit en maak die oorweging van 'n beroep na 'n ander standplaas meer kompleks. Daar is ook al hoe meer gemeentes wat nie 'n pastorie beskikbaar het nie. Soms is dit so duur om 'n huis in sekere woonbuurtes te koop dat baie predikante uitgesluit word.
- Daar is al hoe meer predikante wat aftree-ouderdom bereik het wat steeds in gemeentes dien, en die geleentheid tot mobiliteit beperk. Volgens inligting van die Algemene Sinode (28 Sep. 2022) is daar 201 predikante ouer as 65 (waarvan 50 ouer as 70 is) wat steeds in diens is. Van hulle was 141 voltydse leraars.

<u>Predikante getalle (Feb 2022)</u>	
<u>Voltyds</u>	837
Tentmakers	112
<u>Termynkontrak</u>	100
<u>Termynkontrak emiriti</u>	127
<u>Diensleraars</u>	20
<u>Voltydse leraars 62 jaar en ouer</u>	141

Tabel 1: Predikantegetalle in die NG kerk: Inligting op 28 Sep. 2022 verskaf deur die kantoor van die Algemene Sinode van die NG Kerk.

- Daar is 'n afname in lidmaatgetalle.

Tendencies in membership / Lidmaatgetalle (NG)

1980	1990	2000	2004	2006	2010	2014	2018	2020
1 601 602	1 340 065	1 269 874	1 185 674	1 178 836	1 089 055	1 012 215	943 149	815 478

Tabel 2: Lidmaatgetalle in die NG Kerk: Inligting op 28 Sep. 2022 verskaf deur die kantoor van die Algemene Sinode van die NG Kerk.

Daar is al hoe minder geleenthede weens die afname in predikantsposte. In die 7 jaar van Februarie 2015 tot en met Februarie 2022 het die totale aantal predikante aan gemeentes gekoppel van 1619 na 1176 gedaal (Dus 443 minder poste, 'n daling van 63.3 poste per jaar.) Die getal voltydse predikante daal van 1304 na 837 (467 dus 66,7 poste per jaar).¹ In dieselfde tydperk het die aantal tentmakers en vaste termynposte van 315 na 339 gestyg (totaal van 24). Daar is dus al hoe meer gemeentes wat nie meer

1 Inligting verkry vanaf die kantoor van die Algemene Sinode van die NG Kerk op 28 Sep. 2022.

'n voltydse predikant kan bekostig nie, en dus ander bedieningsmodelle moet oorweeg. Dit bied natuurlik 'n unieke strategiese geleentheid aan die kerkverband om bv. d.m.v. diensleraars nuwe moontlikhede te skep.

- Daar is ook terselfdertyd 'n baie groot afname in die aantal nuwe beskikbare proponente wat afstudeer, wat beteken dat daar sistemies min invloed van nuut opgeleide leraars in die NG Kerk is.

Daar bestaan min doelbewuste aksies of beleid in die NG Kerk wat missionale mobiliteit aanmoedig. Die aanvaarding van die *Raamwerkdokument oor die missionale aard en roeping van die NG Kerk* skep wel 'n ekklesiologiese raamwerk waarbinne gesprekke en sodanige ontwikkeling kan plaasvind (NGK 2013). So word in die dokument gemeld dat die missionale kerkverstaan alles bepaal wat 'n gemeente doen “ – van eredienste tot opleiding, van uitreike tot gemeentelewe, van geestelike dissiplines tot praktiese dienslewering – want die kerk se roeping is om te onderskei wat God in die wêreld aan die doen is en daarby aan te sluit.” (NGK 2013:9)

Sukses van langtermynbediening

Daar word in die oorweging van missionale mobiliteit soms verwys na die sukses van langtermynleraars in kultuurverandering van gemeentes. Daar word dan gestel dat daar voorbeelde is waar missionale transformasie juis die gevolg is van leraars wat lank in 'n gemeente is en baie sosiale kapitaal opgebou het. Dit is egter belangrik om rekening te hou dat die meeste van hierdie suksesse te doen het met 'n tweede of nuwe roepingservaring by die leraar. Keifert (2022) is van mening dat suksesvolle transformasie deur langtermynleraars in meeste gevalle te doen het met 'n sterk tweede roepingservaring waar die predikant God se “present and preferred future” onderskei het. Die situasie in die NG Kerk is waarskynlik een waar daar 'n hele aantal predikante is wat suksesvol besig is met 'n langtermynbediening en gereeld saam met die gemeente aanpas by nuwe omstandighede en nuwe uitdagings omhels. Daar is waarskynlik ook 'n hele aantal predikante wat vasgevang of vasgevroes is in 'n langtermynbediening waar daar weinig innovasie en grensoorskreiding (missionale mobiliteit) is.

'n Kultuur van mobiliteit

Mobiliteit, openheid en 'n gerigtheid na buite is wesenlik deel van die kerk en ook die gereformeerde tradisie. Paas (2015:114) sluit aan by die tradisionele klem op die Woord en die lering en verkondiging van die Woord (*sola Scriptura*) in die gereformeerde teologie. Die “Woord van God” kom na die wêreld deur die kerk, en die kerk en al die ampte is niks minder as diensknegte van God se sending in hierdie wêreld nie. Dit beteken dat die kerk en die ampte in essensie na buite gerig is en in hulle wese missionaal van aard is. Die kerk en ampte moet beweeg waar die Woord en Gees beweeg. Dit veronderstel 'n missionale mobiliteit. Dit gaan altyd oor die optimale verkondiging van die Woord in elke situasie en alle omstandighede. Dit verg selfs dat afstand gedoen word van die monologiese aard van Woordverkondiging asof dit die enigste gestalte is waarin die Woord gebring kan word. Paas pleit:

Apart from this extension of ministry structure, Reformed churches in general should allow more room for forms of Word ministry that are not dependent on monological preaching. The liturgy could provide opportunities for dialogue, interaction, conversation, prophecy, and spontaneous contributions. The Word of God inhabits the congregation and not just the minister's house (Paas 2015:118).

Dit is belangrik om 'n kultuur van mobiliteit te skep. Dit geskied natuurlik binne die vertrekpunt dat die roeping van 'n predikant en die vervulling daarvan binne 'n gemeente in vryheid geskied. Die PKN (2017:12) het dit uitstekend gestel: Die verbintenis tussen 'n predikant en 'n gemeente kom tot stand omdat 'n gemeente in vryheid 'n beroep uitbring en 'n predikant in vryheid 'n beroep aanvaar. Beide die gemeente en predikant behoort hierdie kosbare vryheid so te gebruik dat die gemeente van Christus opgebou en toegerus word vir hulle deelname aan God se sending. Die skuif na 'n missionale ekklesiologie en groter klem op sake soos gasvryheid, innovasie en aanpasbaarheid kan ook bydra tot 'n omvangryker sistemiese kultuurverandering in die NG Kerk.

Vrey (2022:87) se toepassing van die konsep van afwagterende leierskap gerig op die toekoms ondersteun ook missionale mobiliteit. Hy verwys na die drievoudige aksies van “reclaiming the future”, “reframing the future” en

“recreating the future”. Om die toekoms opnuut op te eis beteken om oop te wees vir verandering en positief te staan teenoor verandering. Die toekoms is oop en kan beïnvloed word, en persone wat geroep en gestuur is, eis hulle rol in die toekoms op. Die herbedinking van die toekoms (“reframing”) verwys na ’n nuwe uitkyk waarin God se toekoms en die mens se storie vervleg word in die lig van die afwagting op Christus se wederkoms. Dit beteken niks minder as ’n uitkyk op die lewe wat bepaal word deur die groter eskatologiese prentjie nie. Vrey (2022:91) verduidelik: “Dreaming and cultivating a missional language is therefore a faithful act not letting communities be left at the mercy and influence of contemporary culture but to be shaped to the image of a restored world inspired by God’s ‘preferred future.’” Die herskep van die toekoms verwys na aktiewe deelname aan die proses waardeur die nuwe toekoms in die hede inbreek. God is die vernaamste agent van hierdie nuwe werklikheid, maar missionale teologie onderstreep die insig dat God die mens uitnooi om deel te neem aan God se sending. So word leiers mede-skeppers van die toekoms.

Kultuurverandering verg egter leierskap en ’n span of persone wat aanspreeklikheid sal aanvaar om aandag te gee aan ’n kultuur wat, benewens anders aspekte van missionale ekklesiologie, ook sorg vir missionale mobiliteit. Dit kan geskied deur onder meer aandag te gee aan die volgende:

- gereelde bekendstelling van missionale uitdagings in die NG Kerk.
- doelbewuste en gestruktureerde gesprekke in ringsverband oor die dienstermyn van predikante, veral waar predikante langer as 12 jaar aan ’n gemeente verbonde is. N.a.v. besluite van die PKN, kan dieselfde riglyne gesprekke in die NGK rig, naamlik dat sulke gesprekke regulerend, fasiliterend en stimulerend van karakter moet wees. Sake wat aandag moet geniet, is roeping, aanpasbaarheid, uitdagings binne die kerkverband en in ander werkkringe, die belang en toekoms van die gemeente.
- kennisname deur meerdere vergaderings van die stand van sake m.b.t. mobiliteit en die verspreiding en mobiliteit van predikante in die kerkverband.
- teologiese opleiding en VBO wat doelbewus aandag gee aan innovasie en kreatiwiteit.

Samevatting

Die konsep van missionale mobiliteit behoort deel van die gesprek rondom missionale ekklesiologie te wees. Dit is 'n belangrike konsep wat innovasie, aanpasbaarheid en openheid om grense oor te steek, onderstreep. Die gereformeerde tradisie behoort tuis te voel in die resente ontwikkelings rondom missionale ekklesiologie. Die gereformeerde waardering vir koninkryksteologie, die klem op die Woord en die fokus op die gestuurde en sturende Christus is alles konsepte wat aanklank behoort te vind.

Die ekklesiologiese *praxis* behoort missionale mobiliteit te verdiskonteer in praktiese reëlins m.b.t. die dienswerk van predikante. Dit sluit ook doelbewuste reëlins in om die mobiliteit van predikante te verhoog, aangesien dit tot die voordeel en groei van gemeentes sal wees, en die missionale ekklesiologie wat aan die ontwikkel is, sal ondersteun.

Bibliografie

- Guder, D.L. 2015. *Called to witness: Doing missional theology*. (The Gospel and Our Culture Series). Grand Rapids, MI: Eerdmans [Kindle Edition].
- Haight, R. 2014. *Spirituality seeking theology*. (Modern Spiritual Masters Series). Maryknoll, KY: Orbis.
- Keifert, P. 2022. Onderhoud op 28 Sep. 2022.
- Nederduitse Gereformeerde Kerk (NGK). 2010. *Handleiding vir die erediens*. Wellington: Bybel-Media.
- Nederduitse Gereformeerde Kerk (NGK). 2013. *Raamwerkdokument oor die missionale aard en roeping van die NG Kerk*. [Intyds]. Beskikbaar: <https://ngkok.co.za/as2013/missie-verslag.pdf> [28 September 2022].
- Niemandt, N. 2013. *Nuwe leiers vir nuwe werklikhede*. Vereniging: CUM.
- Niemandt, C.J.P. 2017. Mission as breaking down walls, opening gates and empowering traders: From contextualisation to deep contextualisation. *HTS Teologiese Studies/Theological Studies* 73(1):1–6.

- Paas, S. 2015. Leadership in Mission: The Reformed System of Church Governance in an Age of Mission. *CTJ* 50 (2015):106–121.
- Protestantse Kerk Nederland (PKN). 2016. *Kerk 2015 – Een stap verder*. PKN Generale Synode.
- Protestantse Kerk Nederland (PKN). 2017. *Naar een cultuur van mobiliteit. Nota met een besluitvoorstel over de mobiliteit van predikanten in relatie tot roeping, flexibiliteit, werkgelegenheid en teamwork*. PKN Werkgroep Mobiliteit Kerk 2025.
- Siaki, P. 2021. *Church interrupted? Or church reset? What will the post-COVID church look like?* Fontainebleau: Paul Siaki.
- Vrey, D.D. 2022. *A case for “anticipatory leadership”: Christian eschatology and anticipation as a leadership competency for ministers in an “age of perplexity”*. MTh thesis, University of Stellenbosch.