

Soms is dit geestelike stagnering wat veroorsaak dat 'n kerk dood raak en sy passie verloor. Ander kere is dit institusionalisering waar die prioriteite van mense, tyd en geld self-gesentreërd geraak het. (Rev 2:4) *Maar Ek het teen jou dat jy jou eerste liefde verlaat het. (Rev 2:5) Onthou dan waarvandaan jy uitgeval het, en bekeer jou en doen die eerste werke. Anders kom Ek gou na jou toe en sal jou kandelaar van sy plek verwyder as jy jou nie bekeer nie.*

- Gemeentelike vernuwing vind plaas wanneer daar 'n geestelike vernuwing onder die gemeente leiers en lede kom. So 'n vernuwing, natuurlik vereis die Heilge Gees se deelname meer as enige ander faktor.
- Die vernuwingsproses begin en eindig met gebed. Die gedeelte in die middel word ondersteun deur gebed. Gebed is die gom wat die gemeente aanmekaar hou gedurende hierdie moeilike proses van vernuwing.

REËL 1: MAANDELIKSE GEBEDSREEL

DAAR MOET TEN MINSTE EEN KEER PER MAAND VIR ELKE KERKLIDMAAT GEBID WORD

Gesonde gemeentes is konstant in gebed.

(Efs 1:15) *Daarom—vandat ek gehoor het van die geloof in die Here Jesus wat onder julle is en die liefde tot al die heiliges— (Efs 1:16) hou ek ook nie op om vir julle te dank as ek aan julle in my gebede dink nie, (Rom 12:12) verbly julle in die hoop; wees geduldig in die verdrukking; volhard in die gebed.*

- Sporadiese gebede sal nie jou gemeente gesond kry of gesond hou nie. Dit moet 'n voortdurende lewenswyse wees.
- Geweldige geestelike energie word vrygestel wanneer daar vir elke lidmaat spesifieks gebed word elke maand.

WAT KAN ONS HIEROMTRENT DOEN?

1. Kontak elke lidmaat een keer per maand en vra watter spesiale besorgdhede hulle het waarvoor die gemeente kan bid.
2. Doen dan by God vir hulle voorbidding elke maand.
3. Dit sal jou gemeente verander!

Hier is 'n paar gedagtes omtrent die logistieke oorwegings agter so 'n kragtige bediening

1. Die bediening moet daartoe instaat wees om maandelikse gebedsversoeke van lede te ontvang, hulle in gebed voor God te bring, en antwoorde na te spoor.
2. Maak 'n drie-paneel brochure wat die nuwe bediening beskryf. Sluit in die antwoorde van die tradisionele vrae van Wat? Hoekom? Wanneer? Hoe? Wie? As die bediening in die brochure beskryf word is dit makliker om te dink aan die dinamika van die organisering van sulke sistematiese gebede.
3. Kry 'n naam vir die bediening: *Prayer Warriors*.
4. Soos jy jou gebedsisteem ontwikkel neem in ag hoe jy vertroulikheid van versoeke gaan hanteer en opvolg van gebede of selfs antwoorde op gebede terug kommunikeer aan die mense. Hoe gaan mense maandeliks gekontak word?

Om vir ander te bid sal die geestelike volwassenheid in die korporatiewe liggaam en individuele se lewens verhoog. (2 Kor 1:8-11)

REËL 2

DIT NEEM VIER TOT SEWE JAAR OM 'N GEMEENTE HEELTEMAL TE VERNUWE

Navorsing het gewys dat vier tot sewe jaar is die gemiddelde tyd vir 'n gemeente om heeltemal te vernuwe.

Om te vernuwe word bepaal deur

1. Die ouderdom van die kerk. Ouer kerke is moeiliker.
2. Tydperk van agteruitgang. Hoe langer die agteruitgang, hoe langer sal die vernuwingsproses neem. Agteruitgang van meer as 20 jaar is soos 'n kanker wat te ver gevorder het.

3. Die pastoor se ingrypingsvaardighede. Die karakter van die pastoor wat nodig is om 'n gemeente te vernuwe is nie dieselfde as 'n suksesvolle kerkplanter nie. Hier is 'n lys van die kwalifikasies:
 - a) Sterk verbintenis om dissipels te maak
 - b) Duidelike visie van 'n beter more.
 - c) Sterk in inisiering.
 - d) Bereidwilligheid om risikos te neem.
 - e) Emosioneel stabile.
 - f) Sterk verhoudingsvaardighede.
 - g) 'n Goeie luisteraar.
 - h) Gemotiveer deur resultate.
 - i) Instaat om ander te beïnvloed.
 - j) Entoesiasme.
 - k) Moet op detail kan fokus.
 - l) 'n Kritiese en objektiewe denker.
4. Bereidwilligheid van die gemeente om te verander. As 'n gemeente nie wil verander nie, moet die pastoor dit oorweeg om sy pogings op 'n ander plek te gaan maak, sienend dat die oes groot is, maar die werkers min. (Luke 10:2)
5. Vermoeë van die gemeente om te verander.
6. Ligging van die kerk. Kerke in groter dorpe en stede neem minder tyd om te vernuwe – vier tot sewe jaar. Kerke in kleiner dorpie en landelike gemeenskappe neem tien tot vyftien jaar.

WAT KAN ONS HIEROMTRENT DOEN?

1. Moet bereid wees om in dit te wees vir die langtermyn. Ten minste sewe jaar.
2. Hoe langer jy in die kerk bly, hoe meer mense sal jou administrasie volg en dit word makliker om die kerk vorentoe te neem.
3. Mense wat nie geskiedenis het met gemeente nie, en net die een pastoor ken wat nou daar geplaas is, is meer oop vir verandering en nuwe idees. En hulle is meer gewillig om die een pastoor te volg wat hulle het.

REËL 3

DIE WISKUNDE VAN KERK MERGERS IS 1 + 1 = 1

Om twee siek kerke te wil verenig bring nie lewe nie, net dood.

REËL 4

KERKE WAT DIE GROOTSTE BEHOEFTE HET VIR VERNUWING IS KERKE WAT OOR DIE LAASTE 10 JAAR MET 5+% AGTERUIT GEGAAN HET EN MINDER AS 50 LIDMATE HET

4 Tipes kerke wat toemaak

1. Nuwe kerke wat geplant word. 1/3 van alle nuwe kerke sterf voor hul vierde jaar.
2. Kerke verloor hul entoesiasme. Wanneer kerk nie meer belonend is nie en vervelig raak hou mense op om kerk toe te gaan. Wat 'n kerk dryf is die entoesiasme van dit wat God in mense se lewens doen.
3. Kerke met ernstige verlies in lidmate wat gebeur as gevolg van bakleiery, leierskap mislukkinge, katastrofes en ander krisisse.
4. Kerke wat toe is vir buitestaanders. Party kerke maak nooit oop vir mense rondom hulle nie en wil 'n geslote vriendskapsgroepie bly.

WAT KAN ONS HIEROMTRENT DOEN?

1. Diensbywoning verhoog.
2. Totale gee eenhede. Neem minimum van 10-15 gee eenhede om een voltydse pastoor te hê. Dit neem nog 10 – 12 eenhede om algemene uitgawes van die gemeente te dek.
3. Leke leierskap. 'n Kerk het 1 leier nodig vir elke tien lidmate, 1 onderwyseres vir elke 6 kinders.
4. 'n Bediening waarvoor die gemeente bekend is. Kerk moet ten minste een bediening hê waarvoor hul bekendheid verwerf in die gemeenskap.
5. Geestelike gesondheid van die gemeente. Is daar vreugde en liefde in die gemeente? Of word verhoudinge gekarakteriseer deur bitterheid, wrokke en woede? Dan is die *gene pool destructive*.
6. Gemiddelde tydperk van lidmaatskap. As die algehele lidmaatskap langer as 20 jaar is sal gemeente sukkel om nuwe lede by te voeg.
7. Die kerk se doelwitte. Is die fokus inwaards of uitwaards? Praat die leiers van sending, bediening en doel? Of praat hulle van geld, onderhouding en probleme?
8. Begroting uitgawes. Waar gaan die geld heen? Word dit gebruik op uitreike, advertensie en bediening? Of kry hierdie items die eerste sny as die begroting skraps is?
9. Kerk gerugte. What is die praatjies agter geslote deure? Is dit instinktief positief omtrent God en sy werk in die kerk? Of word daar gepraat oor probleme in die huidige en pessimisme oor die toekoms?

REËL 5

VYF ALGEMENE HINDERNISSE VIR DIE TEKORT AAN GROEI IN DIE MEESTE KERKE

Hindernis #1: Pastoor

1. Geen prioriteit vir uitreike. Kerke groei wanneer hulle prioriteite het om uit te reik na die ongekerde mense. As die pastoor nie die visie het nie, sal die mense dit ook nie hê nie.
2. Geen visie vir uitreike. Groeiende kerke het pastore wat glo God wil die verlorene in die gemeenskap bereik. Sonder 'n visie, sal die mense (en die kerk) sterf.
3. Geen kennis van uitreike. Om harder te werk is nie die geheim vir groei nie; *its working smarter*.

Hindernis #2 Die lidmate

1. As uitreike nie 'n prioriteit vir hulle is nie.
2. 'n *Self-serving* gesindheid. As die gemeente glo dat die prioriteit van die pastoor en die kerk moet wees "voed die skape" dan is die boodskap wat nuwelike hoor: "Ons hou van ons kerk soos dit is, en dit is sonder jou!"

Hindernis #3: Irrelevansie

'n Relevante kerk bedien die kwessies en besorgdhede van die mense in sy gemeenskap: gesondheid, finansies, verhoudinge, werk. Stagnerende kerke bedien primêr net hul eie lede. As 'n gevolg is die ongekerkte mense onbewus van die kerk.

Hindernis #4: Verkeerde metodes

Verkeerde uitreikmetodes.

Hindernis #5: Geen assimilasie

Nuwelinge word nie outomaties aktiewe lidmate nie. Daar moet 'n intensionele plan wees om besoekers en nuwelinge in 'n omgee Christen gemeenskap te integreer.

WAT KAN ONS HIEROMTRENT DOEN

1. Doen 'n opname in die gemeenskap:
 - a) Wat voel jy is die grootste geestelike en emosionele behoefte van die mense in ons gemeenskap vandag?
 - b) Waarom dink jy besoek die meeste mense nie 'n kerk nie?
 - c) As jy 'n geestelike vraag of problem het, waar sou jy soek vir antwoorde?
 - d) As jy op die uitkyk was vir 'n kerkfamilie, waarna sal jy kyk?

REËL 6

KERKE GROEI SOOS HULLE HUL HOOP LEWENDIG HOU

- Gesindheid is alles. Kerke se gesindhede affekteer hulle korporatiewe uitkyk en gedrag.
- 'n Gemeente se gesindheid affekteer die gemeente se selfbeeld. Dit affekteer die moontlikheid dat mense hul vriende en families sal nooit om dienste by te woon.
- Dit affekteer die kerk se bereidwilligheid om risikos te neem.
- Dit affekteer die kerk se vlak van hoop vir die toekoms. Een van die lewensbelangrike uitdagings van kwyngende gemeentes is dat hul hoop verloor het.

Verduideliking

- Gesonde gemeentes glo dat hul beste dae lê nog voor hulle.
- Ongesonde kerke herroep die beste dae van die verlede.
- Gesonde kerke is optimisties oor die toekoms
- Sterwende gemeentes vrees die toekoms.

Probeer die volgende

1. Luister aktief. Wat sê leiers omtrent die kerk? Voel hulle goed oor die kerk se toekoms? Voel hulle goed oor hulleself?
2. Luister passief. Wat hoor jy ander sê omtrent jou kerk? Is daar 'n hoopvolle *buzz* van opgewondheid oor die toekoms of 'n stille onttrekking? Kla leiers dat meeste mense apaties is en gee nie om oor die kerk nie. Met nuwe idees sê die mense: Dit sal nie werk nie, die mense hier sal dit nie ondersteun nie?
3. Luister na klagtes. Is probleme met finansies gereelde bespreking? Dit sal 'n gevoel van frustrasie, woede en lae moraal bring.
4. Gee aandag aan nie-verbale kommunikasie. Het mense 'n tekort aan trots op die fasiliteite? Is mense gewoonte laatkomers? Doen hul min om die positiewe resultate van die kerk te vier? Is dit moeilik om werkers te werf? Voel mense daar klieke is en hul voel uitgesluit? Is finansiële bydraes af?
5. Verwerk alles wat jy gehoor het. Na alles, bepaal die antwoord op die vrae: Wat is die toestand van die kerk se moraal?

WAT KAN ONS HIEROMTRENT DOEN?

Hoop en optimisme vir die toekoms begin by die pastoor. As die pastoor positief is sal die res van die gemeente opvang. *Dynamic optimist set and pursue goals and enlist others in the pursuit of these goals. Passive optimists hope the church will reach new people and grow.* Dinamiese optimiste vra God spesifiek vir Sy seën op hul nuwe uireik inisiatiewe vir die komende jaar.

H – HARTE WAT KLOP VIR WAT GOD BEGEER. Fokus op God se optimistiese toekoms vir ons kerk. Leer weerr fokus op geloof in God. Laat 'n nuwe gees van hoop in die kerk gebore word.

O – OUTLINE 'N DUIDELIKE RIGTING WAARIN DIE GEMEENTE BEWEEG. Herinner die mense hoe God in die toekoms in die gemeente gaan werk. Vestig 'n visie vir die toekoms en begin om jou praat, werk en administrasie om hierdie visie te bou. Vier die positiewe in jou kerk soos jy begin vorentoe beweeg na die

nuwe visie. Vestig aandag op enigiets en alles positief wat in die kerk gebeur. Sê gereeld dankie vir werkers en leiers vir die werk wat hul doen. Lig uit oorwinnings, maak nie saak hoe klein dit is nie.

P – PASTORALE LEIERSKAP WAT INSPIREER. Wees positief. Mense kyk na alles wat 'n pastoor sê en doen. Die manier wat jy praat, preek en leer stuur leidrade uit omtrent jou eie moraal en hoop vir die toekoms. Stel hoopvolle voorbeelde in jou taal en stemtoon. Hou op om oor probleme te praat. Moenie oor mislukkings van die verlede praat nie, begin fokus op wat jy geleer het. Vra leiers om 5 nuwe dinge hierdie jaar te probeer. Leer hul om mislukkings te verwag, maar mislukkings is beter as onaktiwiteit. Ignoreer die mislukkings en prys die suksesse.

E – EVANGELISASIE UITREIKE WAT EFFEKTIEF IS. Draai die fokus van jou gemeente weg van hulself en begin fokus op diegene buite jou kerk wat duidelike behoeftes het. Oorweeg om een diens te vervang met 'n beplande uitreik in die gemeenskap om God se helpende hand tot mense in nood te wees. Vra gemeentelede om die kerk te kontak met besonderhede van enige mense wat kan voordeel trek van die kerk se "Goeie Samaritaan Sondag". Ontwikkel 'n voortdurende lys van mense wie behoefte het en stel 'n taakmag aan om prosesse daar te stel om in hul nood te vervul in Jesus se naam.

REËL 7

DAAR IS TYE IN 'N GEMEENTE WANNEER INGRYPING NODIG IS OM DIE VONK TE VERNUWE

Daar is gebeure wat 'n omgewing kan skep vir vernuwing om makliker te gebeur. 'n Venster van geleentheid:

1. Verandering van pastoor.
2. 'n Krisis.
3. Beplan 'n dogter kerk.
4. Maak die kerk toe en maak 'n nuwe een oop.
5. Geestelike vernuwing van die pastoor.
6. Geestelike vernuwing van die lekepersoneel.
7. Intervensie deur die denominasie.
8. Huur 'n konsultant.
9. Hervestig die gemeente in 'n ander omgewing.
10. Begin 'n nuwe aanbiddingsdiens.

WAT KAN ONS HIEROMTRENT DOEN?

1. Wees op die uitkyk vir gebeure wat 'n nuwe geleentheid kan skep om jou kerk te vernuwe. Besef dat hulle voorsien 'n geleentheid vir 'n omkeer in die gemeente. As so iets gebeur, moedig kerkleiers om die geleentheid vir verandering raak te sien en nie net om die uitdagings te verdra nie.
2. Vra kerkleiers om jou kerk se tradisies en rituele te identifiseer.
3. Bespreek dan jou gemeente se wese. Wat is nie-onderhandelbaar wat die kern van die kerk is? Hierdie is die "hoekom" van wat ons doen.
4. Oorweeg of daar dinge is in die tradisie-kant wat die wese van die gemeente oorgeneem het. Byvoorbeeld tradisies het die kern geword soos die manier hoe nagmaal gedoen word, Sondagsskoolprogramme ensameer. Dit bring besprekings in van: hoe doen ons dinge? Hoekom doen ons dinge? As daar geen goeie, huidige antwoord is van "hoekom" nie, is dit tyd om te "of" vrae te vra.

*Navorsing en Opsomming vanuit: What ever pastor should know.
101 Indispensable Rule of Thumb for Leading Your Church
Gary L. McIntosh and Charles Arn*