



NG Hartenbos Gemeente

SKYN JESUS SE LIG

INSAKE:

NUWE LERAAR

Augustus 2024

OPSOMMING

Hierdie dokument dien as 'n beplanningshandleiding vir die Strategie-bediening, NG Kerk Hartenbos, in die soeke na 'n nuwe leraar met indiensname vanaf 1 Januarie 2025.

Inhoudsopgawe

1. Inhoudsopgawe	1
2. Gemeenteroeping	1
3. Transformerende Pastorale Leierskap	3
4. Geleenthede en Bedreigings van die Gemeente	4
5. Sterk en Swak Punte van die Gemeente	10
6. Strategiese Stand	19
7. Gemeentebediensareas	19
8. Leraarprofiel Augustus 2024	24
9. Bronnelys	24

1. INLEIDING

NG Hartenbos sal vanaf November 2024 'n vakature hê vir 'n leraar om die komponent op drie leraars te behou. Hierdie werksdokument is 'n strategiese riglyn om die gemeente en spesifiek die Strategiebediening by te staan in hulle proses om 'n nuwe leraar te beroep.

Die dokument verskaf strategiese perspektief oor die gemeente se roepingverhaal soos wat dit op die webwerf verskyn (2022); perspektief oor transformerende pastorale leierskap; die geleenthede en bedreigings asook die sterk – en swak punte van die gemeente; die strategiese stand; asook die gemeentebediensareas en inligting oor die leraars.

Die doel van hierdie werksdokument is om duidelikheid te kry oor watter bedieningsvaardighede die nuwe leraar moet beskik in die lig van die gemeente se roepingsgeskiedenis en strategiese stand.

2. GEMEENTEROEPING

Die geskiedenis van die gemeente is die pad van groei tot waar die gemeente himself vandag bevind. Dit word die vertrekpunt vir die pad vorentoe. Dit word ook die spatie van ontmoeting met God wanneer daar stilgestaan word om God te vra vir die aanwys van 'n nuwe leier.

Volgens die gemeente se webblad (<https://ngkhartenbos.com>) lees die gemeente se roepingverhaal (2022) soos volg:

“Hartenbos Gemeente het in 1962 afgestig van Mosselbaai Moedergemeente. Ons is dus vanjaar 60 jaar jonk! Aanvanklik was Hartenbos 'n gemeente vir mense wat by die see kom aftree. Mettertyd het die aftree plekkie gegroei en 'n dorp geword. Die afgelope tien jaar het Hartenbos uit sy nate gebars! Al meer mense, veral uit die binneland, het hier kom woon. Nuwe woonbuurte skiet soos paddastoel op! Die verkeer op ons paaie lyk nou al soos stadsverkeer.

Die is deesdae ook nie net ouer mense wat kom aftree nie. Jonger mense kies ook om hier te kom woon. Ons Laerskool is tot oorloep toe vol en ons sien al hoe meer jong gesinne met kinders in die huis, wat hier kom woon. Ons gemeente deel ook in hierdie seën! Ons het 'n groot invloed van nuwe intrekkers waaronder 'n groot getal jong gesinne. Ons omgewing het verander en sal nog meer verander. Daarmee saam is die gemeente ook besig om te verander.

Ons vinnig veranderende konteks het ons een belangrike vraag laat vra: “Wat is God se wil vir Hartenbos gemeente in hierdie nuwe konteks?” Die soeke na God se wil bring ons natuurlik by ons ROEPING. Die gemeente het hierdie vraag telkens deur haar geskiedenis gevra. Ons vorige roeping was: “Geseënd om te seën.” Die gemeente het 15 jaar met hierdie wonderlike roeping geleef. Ons leiers het egter geoordeel dat, gegewe die groot verandering buite en binne die gemeente, ons weer ons roeping moet heroorweeg. God het ons vir 'n jaar lank gelei om sy wil vir ons gemeente in gebed en Skrif studie te soek. Dit was 'n wonderlike reis! Ons het die volgende geformuleer:

GOD ROEP HARTENBOS GEMEENTE:

- Om in afhanklikheid te BID vir die openbaring van sy wil.
- Om onder leiding van die Heilige Gees sy wil te ONDERSKEI.
- Om met blydskap en dankbaarheid VRUG te dra deur goeie werke.

- **SODAT: JESUS SE LIG** in en deur ons in die wêreld kan skyn.

Onlangs het die Here vir ons sy wil duidelik gemaak en ons kon dit as volg herformuleer:

Hartenbos gemeente....

SKYN JESUS SE LIG!

- **Sodat ons gemeenskap en die wêreld die Lig kan ken**
- **Geanker in Jesus, die Ligbron wat lewe gee.**

Enkele opmerkings oor ons Roeping: Dit is Jesus se lig wat deur ons moet skyn, nie ons eie liggies nie! Daarom: **Skyn Jesus se lig!** Waarom is dit nodig? Sodat die gemeenskap en die wêreld waarin ons woon en waarheen God ons stuur, ook die Lig (Jesus self!) kan KEN (nie net sien nie!). Hoe is ons in staat om sy lig te laat skyn? Want ons is GEANKER in Jesus. Hy is ons BRON van lig, en sy lig bring nuwe LEWE in mense se lewens.

Die formulering van 'n gemeente se roeping is nie 'n projek wat afgehandel word nie, maar eerder 'n voortdurende proses om God se wil te onderskei. Onlangs het ons ons roepingsverklaring uitgebrei met 'n missiestelling (hoe ons ons roeping wil uitleef). Dit lui so: **Om Jesus se gesindheid en voorbeeld teenoor almal uit te leef.**

Ons het ook 'n aantal waardes geformuleer waaraan ons as gemeente ons graag wil verbind. Ons is:

1. *Biddend (ons leef in biddende afhanklikheid van God)*
2. *Opofferend (ons gee onself vir God en ons medemens se belange, al kos dit wat)*
3. *Inklusief (ons is gelyk voor die Here en sluit almal in)*
4. *Gehoorzaam (ons wil doen wat God van ons vra in sy Woord. Ons bid dat Hy ons daarmee sal help)*
5. *Deernisvol (ons het begrip en empatie met ons medemens. Ons help en vergewe mekaar)*
6. *Eietyds (ons innoveer voortdurend en pas aan om relevant te bly vir die tyd waarin ons leef)*
7. *Gasvry (ons verwelkom almal vriendelik met 'n glimlag en ope arms)*

Waarom het 'n gemeente 'n "roeping" nodig? Wel, dit help ons om te fokus. Dit is soos die lense van 'n bril wat jou help om duideliker te sien. Deur die lense van ons roeping sien ons God se wil vir ons gemeente binne ons nuwe konteks, duideliker. Dit bind ook mense saam om een doel na te streef: **Ons skyn Jesus se lig, en ons wil dit doen deur Jesus se gesindheid en voorbeeld teenoor almal uit te leef!** Dit is waartoe Hartenbos gemeente geroep is; waartoe ons onself verbind en waarmee ons wil besig wees in al ons aksies en bedienings.

Ons glo dus dat God ons in hierdie tyd en omstandighede as gemeente roep en stuur met 'n opdrag: **Skyn Jesus se lig!** Ons nooi almal om saam met ons opgewonde te wees en ons te verbind om op alle terreine van ons lewe Jesus se lig uit te straal deur ons woorde en veral deur ons dade. Kom ons gaan saam op hierdie reis om Jesus se Lig te laat skyn in 'n dikwels donker wêreld."

Sodat ons gemeenskap en die wêreld die LIG kan ken.

Geanker in Jesus, die Ligbron wat lewe gee.

3. TRANSFORMERENDE PASTORALE LEIERSKAP

In die konteks van die gemeente se roepingstrategie word die artikel van Tim Gregory (2019) “Transformational Pastoral Leadership” in die Journal of Biblical Perspectives in Leadership voorgehou as ‘n bron van inligting in ons soeke na insig en wysheid oor leierskap in die gemeente.

Tim Gregory (2019) verduidelik die verhouding tussen die gemeente, die leraars en beide se roeping en rol in ‘n dinamiese wêreld. Gregory (2019, 56) meld: “Pastoral leadership can take on many roles and can vary from church to church, but what must remain constant is the mission of the church to make disciples of all nations. For the local church to be effective at reaching the world for Jesus Christ, making disciples of all people groups, they will need strong pastoral leadership. Leadership that creates and sustains true transformation”.

Gregory (2019, 57-61) identifiseer ses belangrike eienskappe van transformerende herderskap vanuit die Skrif en ‘n doktorsale literatuurstudie. Hierdie ses eienskappe is:

- 1) Transformerende leiers het die gawe van volgehoue lering (persoonlik en t.o.v. ander);
- 2) Transformerende leiers gee om en versorg hulself en die gemeentelede;
- 3) Transformerende leiers leef die regte voorbeeld;
- 4) Transformerende leiers ag gebed en afsondering (stiltetyd) as ‘n prioriteit (persoonlik en t.o.v. ander);
- 5) Transformerende leiers inspireer gemeentelede met ‘n visie; en
- 6) Transformerende leiers werk doelgerig vir die bevordering/uitbreiding van die Evangelie in die gemeente/ omgewing/ ons land/ wêreld.

Die rol wat transformerende pastorale leiers in ‘n gemeente vervul word in Tabel 1 aangedui:

TABEL 1 TRANSFORMERENDE PASTORALE LEIERSKAP

VISIONÊRE INVLOED	INSPIRERENDE MOTIVERING	INTELLEKTUELE STIMULERING	AANDAG AAN INDIVIDUE
Positiewe invloed op lidmaatgedrag	Spreek woorde wat lewegewend is.	Daag konvensionele denke uit.	Luister met aandag na individuele lidmate.
Leef die visie self uit.	Inspireer groter moontlikhede en aspirasies.	Moedig kreatiwiteit aan.	Bewys besorgheid oor die behoeftes van individuele lidmate.
Stel die standaard vir ander om te volg.	Demonstreer positiewe emosionele gedrag.	Ondersteun innoverende idees.	Beraadslaag en rig lidmate.
Demonstreer Goddelike karakter.	Moedig nuwe groei aan.	Verskaf teregwyding op ‘n pedagogiese wyse.	Bewys onvoorwaardelike liefde aan individuele lidmate.

BRON: Gregory (2019:68)

Ten einde met insig en wysheid te handel in die proses om ‘n nuwe leraar te beroep is dit belangrik dat die wêreld waarin die gemeente funksioneer verstaan word. Die volgende afdeling help daarmee.

4. GELEENTHEDE EN BEDREIGINGS VAN DIE GEMEENTE

Die faktore wat hier gelys word lê buite die gemeente. Hulle dinamika skep geleenthede en/of bedreigings wat 'n impak het op die gemeente. Bedreigings moet aangespreek word aangesien dit 'n risiko inhou. Geleenthede kan benut word ter bevordering van die gemeente se missie en roeping.

FAKTORE	IS DIT 'n GELEENTHEID ? Beskryf hoe jy dit sien asook hoe dit impak op die gemeente.	IS DIT 'n BEDREIGING ? Beskryf hoe jy dit sien asook hoe dit impak op die gemeente.
EKONOMIE	<ul style="list-style-type: none"> • Die verswakkende ekonomie skep geleenthede om behoeftiges in die gemeenskap te dien. • Groeiende hulpbehoewendheid en maatskaplike nood. • Semigrasie - invloed van nuwe lidmate • Hoë vlak van toerisme en vakansiegangers <p>Impak:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Dit bied aan die kerk geleentheid om die vaste hoop van God se sorg en voorsiening te verkondig, asook die aanmoediging om God te vertrou • Toestroming van nuwe lidmate lei tot verhoogde lidmaattal en gemeentebetrokkenheid. • Versterking van bemerkingsisteme en verwelkomingsinisiatiewe kan besoekers betrek asook hul deelname in gemeente. • Met die positiewe ekonomiese groei kom ook meer behoefte/geleenthede vir gemeenskapsdienste en projekte soos maatskaplike dienste, jeugprogramme en ouerondersteuning. • Versterking van fondse en hulpbronne. Hierdie versterking kan bydrae maak om gemeentevisie en -missie verder uit te brei. • Geleentheid vir samewerking met besighede en organisasies. • Inisiatiewe om ons missie uit te leef teenoor besoekers 	<ul style="list-style-type: none"> • Die steeds kwynende ekonomie beteken dat gemeentede se begrotings onder groter druk is. <p>Impak:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Moontlike afname in bydraes • Die koopkrag van pensioene raak kleiner en werk- en studiegeleenthede vir naskolers raak minder. • Eiendom en huishuur raak baie duur. • Die aanvraag om fisieke hulp bv (kospakkies) word al groter. Ons begroting vir alimentasie sal in persentasie groei. • Dit is ook al moeiliker vir sekere bejaardes om plek te bekostig in 'n versorgingsoord. • Armoedesituasie maak soms dat die kerk "misbruik" word.
INTER-NASIONALE SCENARIO	<ul style="list-style-type: none"> • 'n Groot deel van ons gemeentede se kinders woon en werk in die buiteland. • Sommige gesinne is verdeel met een eggenoot wat in die buiteland werk. (Diaspora van Christene). 	<ul style="list-style-type: none"> • Internasionale tendense, byvoorbeeld LGBTQ+, "bullying", ens., raak ook ons gemeentede en hoe ons as gemeente hierdie onderwerpe op sensitiewe wyse

	<ul style="list-style-type: none"> • Internasionale tendense wat positief aangewend kan word, byvoorbeeld bedieningstyle en atmosfeerskepping tydens eredienste • Meer mense werk buite Mosselbaai maar bring inkomste plaaslik <p>Impak</p> <ul style="list-style-type: none"> • Toenemende hoeveelheid ouers wie se kinders in die buiteland woon wat hulself onttrek van gemeenskap weens depressie en verlange, afstomping - bedieningsgeleentheid • Ons kan 'n rol in kinders en eggenote wat in die buiteland is, se bediening speel, asook geleentheid benut om die ouers te bemoedig. • Die kerk kan 'n leidende rol speel om hierdie uitdagings in die breër gemeenskap aan te pak. 	<p>deel maak van bediening, maar ook ondersteuning bied vir partye wat daardeur geaffekteer word</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ondersteuning word benodig vir onderwerpe en tendense wat ons gemeente se waardes aanraak, dus 'n behoefte na kundiges (dienssentrum) en opleiding in die verband. • Die konflik in die Midde-Ooste en Rusland-Ukraiene het invloed op ekonomie, en eg. polariseer ons land verder. • Groeiende godsdienstige fundamentalisme, onverdraagsaamheid en geweld. • Groeiende ateïsme <p>Impak</p> <ul style="list-style-type: none"> • Transformeer doelgerig en met momentum om almal in te sluit (bv. Alle rasse en LGBTQ). Sensitiewe adressering van kontensieuse onderwerpe en ondersteuning van geaffekteerde gemeentelide
<p>INSTITUSIES EN INSTANSIES</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Daar is 'n paar instansies in ons omgewing met wie ons gemeente hande vat - ATKV, laerskool, Badisa, ACVV, Munisipaliteit, buurtwag, Versorgingsoorde. • Geleentheid om bystand te verleen en betrokke te raak by instansies wat bande het met NG kerke – Bybelgenootskap, Gideons ens. • Verbinding met instansies soos skole, universiteite – geleentheid vir naskoolse betrokkenheid (opleiding en diensbaarheid) • Finansiële sterk gemeenskap en infrastruktuur <p>Impak:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Die verhoudinge moet altyd goed bestuur en in stand gehou word. 	<ul style="list-style-type: none"> • Instansies voldoen nie volkome aan die behoeftes binne gemeenskappe nie, veral t.o.v. die jeug. wat 'n behoefte na ondersteuning bied vir die kerke (jeug, werkloosheid) <p>Impak:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Daar is 'n behoefte vir die kerk om ondersteuning te bied (bv. jeug en werkloosheid)

<p>JURIDIESE ASPEKTE</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Funksionele howe en polisiëring • Groei in sekerheidsmaatskappye • Die groter omgewing word gesien as betreklik veilig. <p>Impak:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Die verhoudinge met owerhede moet goed bestuur en in stand gehou word. • Gemeenskapsgeriewe (bv. strandgebied) is tot beskikking van die gemeente vir gemeenteaktiwiteite 	<ul style="list-style-type: none"> • POPI en privaatheid kwessies – ingeligte omgang met data en gebruik van materiaal • Bewusmaking en onderrig/opleiding van privaatheid wetgewing aan betrokke partye • Misdaad wat lei tot sekuriteitsbedreigings (by kerkgebou asook in gemeenskap) <p>Impak:</p> <p>Met hoë ekonomiese groei en samewerking met verskeie instansies het die gemeente 'n werkgewersverpligting ten opsigte van arbeidswetgewing en ander regulasies.</p>
<p>POLITIESE ASPEKTE</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Die Wes-Kaap en spesifiek ook Mosselbaai word goed bestuur, met hoë vlak van stabiliteit. • Mosselbaai is aangewys as die dorp met die hoogste vlak van volhoubaarheid • Bied ondersteuning en leiding in onsekere tye, as 'n veilige heenkome en gerusstellende omgewing • Deurlopende en goeie skakeling met plaaslike owerhede. • Goeie advokate en bemiddelaars in gemeente wat gemeente kan ondersteun met goedkeurings en subsidies en ondersteuning vir gemeenskapsdienste <p>Impak:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Gemeentelede is blank, Afrikaans-sprekend en oorwegend aan die regter, meer behoudende kant van die politieke spektrum. In daardie opsig voel die meeste waarskynlik vergenoegd met die regering en bestel in die Wes-Kaap. • Gemeentelede voel waarskynlik nie so "bedreig" soos in ander provinsies nie. Ons beleef 'n groot invloed van mense wat die behoudende sentimente deel vanuit die noorde van die land. • Dit is die kerk se plig en verantwoordelikheid om oor klein verskille te werk en nie toe te laat dat verdelende sosiale faktore ons eenheid in Christus bedreig nie. 	<ul style="list-style-type: none"> • RSA se onsekere politiese klimaat bring onsekerheid van instansies en lidmate se toekoms wat weer kan lei tot uitdagings soos afname in lidmate se betrokkenheid en insette/bydraes • Onsekerheid oor hoe die huidige politieke samewerking gaan uitspeel • Voortslepende rassisme en skeptisisme. <p>Impak:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kerk kan positiewe bydrae maak tot gesindheidsverandering tussen rasse en geslagte

TEGNOLOGIE	<ul style="list-style-type: none"> • Ruim toegang tot nuutste digitale kommunikasietegnologie • Ruim toegang tot internet en kunsmatige intelligensietegnologie • Die gebruik van tegnologiese vernuwing kan 'n positiewe bydra maak tot lidmate se ervaring tydens eredienste asook met kommunikasie aan en tussen lidmate • Vernuwing aan infrastruktuur sal ook 'n positiewe ervaring skep wat uitkring en meer lidmate sal aantrek • Platform vir aanlynbydraes <p>Impak:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Die effektiwiteit waarmee ons kommunikeer kan ons kommunikasie baie beter en vinniger maak • Tegnologie bied die geleentheid vir beter benutting van sosiale en digitale media vir bediening van 'n wyer gehoor. 	<ul style="list-style-type: none"> • Negatiewe kommunikasie is relatief eenvoudig om te versprei en massas te bereik (byvoorbeeld deur sosiale media kan ervarings gedeel word wat moontlik negatief was) • Generasiegapings kan moontlik sekere groepe lidmate uitsluit en laat vervreem voel (nie deel van whatsapp groepe en sosiale media) • Die ontembare groei in AI kan mense se rol kompromitteer. • Die verkeerde gebruik van sosiale media teenoor die verantwoordelike gebruik daarvan. <p>Impak:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Nuutste tegnologie kan sekere lidmate uitsluit. • Daar is 'n onderskatte koste aan tegnologiegebruik.
SOSIO-KULTURELE ASPEKTE	<ul style="list-style-type: none"> • Die gemeente is baie homogeen wat sosiokulturele samestelling betref. Daar is nie reuse klasseverskille nie. Daar bestaan 'n klein groepering baie arm gesinne. • Daar is wel diversiteit van aanbiddingstyle (spiritualiteits-tipes), en nie al hierdie tipes word geakkommodeer nie. • In 'n makro-gemeente sal ons die diversiteit moet probeer akkommodeer. • Uitkringbedieningsgeleentheid deur byvoorbeeld jeug te betrek by gemeenskapsprojekte. • Buurtprojekte en Diens: Deur betrokke te raak by buurtprojekte soos skoonmaakveldtogte, voedselskemas, en ander gemeenskapsdienste, kan die kerk 'n positiewe impak maak en sterk verhoudings met die gemeenskap bou. • Samewerking met Plaaslike Organisasies: Die gemeente kan saamwerk met plaaslike nie-winsgewende organisasies, skole, en besighede om gemeenskapsinisiatiewe te ondersteun. • Jeugprogramme: Ontwikkeling van relevante en interessante programme vir jong mense, soos jeugbyeenkomste, 	<ul style="list-style-type: none"> • Generasiegapings, isolasie of uitsluiting • Verskeie rassekwessies wat beperkinge bied tot inklusiewe kultuur. • Geneigdheid tot onbetrokkenheid • Toegang tot komplekse en landgoede • Onbetrokke ouers • Vasklou aan rassevooroordele

	<p>sportaktiwiteite, en kreatiewe werksinkels, kan jong lidmate aantrek en betrek.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Gesinsondersteuning: Bied ondersteuning aan gesinne deur middel van werksinkels, seminare, en beradingsdienste wat fokus op gesinsondersteuning en versterking van gesinsverhoudings. <p>Impak:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Leer om oor grense te beweeg • Skep 'n meer inklusiewe gemeente kultuur vir byvoorbeeld verskillende demografiese groepe • Versterk en bou aan wedersydse respek en vertroue • Leer mekaar se eiesoortige gedrag 	
<p>BEHOEFTE IN DIE PLAASLIKE GEMEENSAP</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Daar is 'n groeiende aantal bejaardes in die gemeenskap en behoefte dus aan bejaardesorg in ons gemeenskap. • Daar is 'n behoefte om vakansiegangers effektief (en eiesoortig?!) te bedien. • Vat hande met bestaande organisasies wat reeds diensbaar is in ons gemeenskap om so ook ons missie uit te kring en te leef • Dienssentrum waar verskeie ondersteuningsdienste gebied kan word (byvoorbeeld sielkundige bystand, ouer ondersteuningsgroepe, jeugondersteuning, verslawing en afhanklikheidsondersteuning, beroeps keuse-ondersteuning) • Kleinsakeontwikkeling: Ondersteuning vir plaaslike entrepreneurs deur middel van besigheidsadvies, mentorskap, en toegang tot mikrofinansiering kan help om die plaaslike ekonomie te stimuleer. • Berading en Geestelike Versorging: Die gemeente kan beradingsdienste en geestelike ondersteuning aanbied vir mense wat sukkel met trauma, depressie, of ander geestelike gesondheidskwessies. Dit sluit in individuele berading, groepterapie, en gebedsgroepe. • Gemeenskapsgebeure: Deur gemeenskapsgebeure soos feeste, sportbyeenkomste, en kulturele vieringe te organiseer, kan die 	<ul style="list-style-type: none"> • Toename aan behoeftiges weens werkloosheid en armoede wat behoefte aan gemeenskapsprojekte en betrokkenheid verhoog, dus benodig die diensgroepe meer vrywilligers en infrastruktuur wat ondersteuning bied • Dit kan 'n groot uitdaging raak om persone wat bejaard en afhanklik raak te akkommodeer in 'n versorgingsoord. Die oorde is reeds vol en die waglyste lank! • Onkunde en oningeligtheid oor plaaslike behoeftes • Ongeërgdheid oor nood in die gemeenskap <p>Impak:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Wend vaardighede effektief aan vir: <ul style="list-style-type: none"> - Opvoeding en opleiding - Gesondheidsorg - Werkskepping - Geestesgesondheid - Gemeenskapsdiens

	<p>kerk help om 'n gevoel van saamhorigheid en verbondenheid in die gemeenskap te bevorder.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Konflikhantering en Bemiddeling: Die kerk kan dien as 'n neutrale plek vir konflikhantering en bemiddeling, wat help om konflikte binne die gemeenskap vreedsaam op te los. • Lidmate beskik oor wye spektrum ervaring en vaardighede wat ontgin en aangewend moet word. <p>Impak:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Beter benutting van gemeenskaplike geriewe en gemeentelike fasiliteite • Sterker fokus op plaaslike sending- en gemeenskapsgeoriënteerde denke en aktiwiteite 	
<p>ANDER GELOWE</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Dis 'n reuse geleentheid vir die kerk om die evangelie te “bedien” in 'n verskeidenheid vorme t.o.v. 'n groter groei in kerkloosheid en kerkloosheid (Ateïsme) • Deur ons waardes te leef moet ons die geleentheid gebruik om in ons gemeenskap te dien en op so wyse verskeie mense in liefde te dien en ondersteun • Omvorming en insluiting in projekte en geleenthede om ook so ons missie uit te leef • Gekombineerde Projekte: Gemeentes kan saamwerk om groot projekte te loods wat die hulpbronne en kundigheid van verskeie gemeentes benut. Voorbeelde sluit in gemeenskapsvoedselprogramme, gesondheidsklinieke, en jeugontwikkeling. • Dienste en Geleenthede: Deur gesamentlike eredienste, byeenkomste en vieringe aan te bied, kan gemeentes 'n groter impak maak en gemeenskapsamehorigheid bevorder. • Opleidingsprogramme: Gemeentes kan saamwerk om opleidingsprogramme en werksinkels aan te bied vir hul leierskap en lidmate. Dit kan insluit teologiese opleiding, leierskapontwikkeling, en praktiese vaardighede. 	<ul style="list-style-type: none"> • Relativering van die christelike geloof as “een tussen baie”. <p>Impak:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Bied emosionele ondersteuning aan verskeie persone, byvoorbeeld tydens kategetiese kan onderwerpe aangeraak word wat ons kinders die emosionele kennis sal gee om verskillende vorms van geloof te verstaan • Prosesse van groei en evolusie deur selfkennis baken ons doel in God se koninkryk af.

	<ul style="list-style-type: none"> • Advokasie en Bewustheid: Gemeentes kan saamwerk om bewustheid te skep oor belangrike sosiale kwessies en beleidsveranderinge te bevorder wat die gemeenskap ten goede sal kom • Kontemplatiewe spiritualiteit en innerlike transformasie lei tot selfinsig en insig in die lewens van andere <p>Impak:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Deur saam te werk met ander gemeentes, kan die NG Kerk-gemeente in Hartenbos ‘n groter impak hê en die behoeftes van die gemeenskap meer effektief aanspreek en kan lei tot ‘n sterker, meer verenigde gemeenskap wat beter toegerus is om ekonomiese groei en sosiale uitdagings te hanteer. • Ons sal ons gesindheid teenoor en verhouding met ander geloofsgroepe so moet handhaaf dat ons kan saamwerk. 	
<p>ANDER GEMEENTES</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Samewerking tussen susterskerke om sodoende die gemeenskap as geheel te dien en die woord te versprei, byvoorbeeld samekomste en geleenthede vir saam aanbid en dien (jeugbyeenkomste byvoorbeeld) • Geleentheid om die konteks en styl van ander gemeentes te verstaan en ondersoek om sodoende te belyn of dan te onderskei waar nodig • Daar is ‘n hele paar ander gemeentes in ons gemeenskap met wie ons kan hande vat indien ons werk en bedien met ‘n Koninkryk-perspektief. • Daar is ‘n NG gemeente (Brandwacht) langs ons vir wie ons dalk in die toekoms moet ondersteun?! Dié gemeente se begroting is reeds onder druk om die leraar se salaris te dra. 	<ul style="list-style-type: none"> • Bywoning afwyking (ondersoek en verken “ander gemeentes” in die omgewing) kan ‘n afname in lidmate bring • Valse verkondiging • Opsweping en afwyking van Christelike waardes kan kwesbare lidmate teiken en trek • Waar daar 20 jaar gelede geen ander kerke in Hartenbos was nie, is daar nou ‘n hele paar ander denominasies in ons midde. Die gevaar bestaan dat gemeentes met mekaar kan wedywer om lede, en dat ander gemeentes ook lede kan “werf” onder ons gemeentelede. • Daar is verskeie plaaslike denominasies met ‘n baie eietydse aanbiddingstyl wat aantreklik mag lyk vir lidmate wat daarby aanklank vind, maar met twyfelagtige leerstellinge korrektheid. Lidmate se getrouheid mag gekompromiteer word.

		<p>Impak:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ons sal ons eie aanbiddingstyl voortdurend moet ondersoek om dit relevant te hou vir die behoeftes van ons lidmate
<p>LEWERANSIERS VAN DIENSTE EN PRODUKTE AAN GEMEENTES</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Samewerking om sodoende gemeenskap as geheel te bevorder – aanmoediging van vennootskappe vir wedersydse bevordering • Verhoudingsbou en kweek met nuwe lidmate en “inkommers” om tot diens van die gemeente te wees. • Die produkte en bronne waarvan ons gebruik maak in die bediening is maklik en vinnig bekombaar. • Leweransiers is naby. • Boukontraakteurs: Kontraakteurs wat spesialiseer in die bou en opgradering van kerkgeboue, insluitend argitekte en bouers. • Fasiliteitsbestuur: Diensverskaffers wat instandhoudingsdienste soos skoonmaak, landskapversorging en algemene herstelwerk bied • Gesondheids- en Welsynsdienste: Verskaffers van gesondheidsdienste, insluitend mobiele klinieke, beraders en ander gesondheidswerkers wat by die gemeenskap betrokke is. • Voedsel- en Hulpbronskemas: Organisasies wat voedselverspreiding en ander noodhulpbronne bied, soos voedselskure en kledingverspreidingsdienste. • Geleentheidsbeplanners: Professionele beplanners wat help met die organisasie van spesiale geleenthede, soos fondsinsamelings, gemeenskapsfeeste en kerksessies. • Gasvryheidsdienste: Verskaffers van voedsel en drank vir geleenthede en spesiale dienste. <p>Impak:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Koop plaaslik waar moontlik. 	<ul style="list-style-type: none"> • Valse kommunikasie (byvoorbeeld deur eposse of sosiale media) van dienslewering – “scam” • Stygings in pryse, begrotingsdruk

	<ul style="list-style-type: none"> • Borgskappe of ander ondersteuning van plaaslike diensverskaffers 	
<p>DIE WêRELD VAN DIE CHRISTELIKE LERAAR</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Die bronne en tegnologie ontwikkel en brei sodanig uit dat die leraar baie kreatief in spanverband kan werk. (Dit geld vir die pastorale bediening sowel as die prediking.) • Prediking en Onderrig: Bereiding van weeklikse preke en Bybelstudiemateriaal vereis diepgaande studie en inspirasie. Dit is belangrik om relevante, toepaslike en lewensveranderende boodskappe te lewer wat die gemeente inspireer en lei. • Pastorale Versorging: Die leraar is verantwoordelik vir die geestelike versorging van die gemeente. Dit sluit in berading, besoeke aan siekes, ondersteuning in krisistye, en geestelike begeleiding • Balans tussen Werk en Lewe: ‘n Leraar moet ‘n gesonde balans handhaaf tussen werk en persoonlike lewe om uitbranding te voorkom. Dit sluit in die hantering van stres, die neem van gereelde vakansies, en die handhawing van persoonlike gesondheid. • Ondersteuningstelsels: Die ontwikkeling van sterk ondersteuningsnetwerke, insluitend vriende, familie, en kollegas, is belangrik vir emosionele en geestelike welstand. • Tegnologiese Aanpassing: Leraars moet aanpas by die steeds veranderende tegnologiese landskap. Dit kan insluit die gebruik van sosiale media, aanlyn platforms vir dienste en Bybelstudies, en digitale kommunikasie. • Sosiale en Kulturele Veranderinge: ‘n Leraar moet bewus wees van en sensitief wees vir sosiale en kulturele veranderinge, en hulle bediening daarvolgens aanpas om relevant te bly en die evangelie effektief te kommunikeer. 	<ul style="list-style-type: none"> • Verskeie behoeftes i.t.v. bedieningsstyle en erediensstruktuur wat lei tot ‘n behoefte na ‘n diverse span en struktuur • Verlies aan roepingsbewustheid • Onsekerheid oor identiteit en geloofsoortuigings • Verslawende stelsels wat nie die siel bevredig nie. • Ongevoeligheid teenoor koninkrykswerk. • Algemene apatie teenoor geloof en aanbiddingspraktyke <p>Impak:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Leraars se leiding met die strategiese aspekte van die bemagtiging en ontwikkeling van lidmate is belangrik.

	<p>Impak:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Leierskap en ‘n duidelike visie wat aansluit by gemeente ten einde mobilisering tot gevolg te hê. • Omarm nuwe ontwikkeling in persoonlike spiritualiteit, teologie en bedienings praktyk • Meelewende leraars is essensieel in die behoud van ‘n gemeenskap • Diverse bediening • “Kerk” moet leiding neem t.o.v. weeskinders, weduwees, armes, onderdrukte, reg, geregtigheid, genesing, rekonsiliësie in ‘n diverse kerkgemeenskap in sy onmiddellike omgewing. • Nuwe kerksoekers vra dinamiese gemeente/leierskap: lei mense tot ontsag, verwondering aanbidding en lofprysing. • Verruiming van die huidige sang- en kunsbediening. • Transformerende pastorale leierskap. • Kultuur van dissipelskap 	
<p>ANDER MAKRO FAKTORE?</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Aanstel van nuwe leraar is ‘n geleentheid wat optimum benut moet word. <p>Impak:</p> <ul style="list-style-type: none"> • ‘n Gespesifiseerde profiel/beskrywing en sy beroepsfokus in die gemeente is nodig ten einde die nodige klemverskuiwings in die gemeente te laat realiseer. • Moedig nuuskierigheid, debat en gesonde vraegeleenthede aan in bediening t.o.v. aktuele onderwerpe • Ontwikkel jeug aan om d.m.v. onderskeiding geloofs- en wêreldkwessies te hanteer, bv. finansies, werk, geleerdheid ens. 	<ul style="list-style-type: none"> • Die christelike gemeenskap hoef nie eenparigheid oor individuele voorkeure te hê nie, ten einde om met mekaar te kan saamleef nie. • Gewoonte georiënteerde denke en lewe kweek dikwels bedreigings en risiko’s wat nie werklik bestaan nie.
<p>TOTAAL</p>	<p>AANTAL GELEENTHEDE _____</p>	<p>AANTAL BEDREIGINGS _____</p>

5. STERK EN SWAK PUNTE VAN DIE GEMEENTE

Die sterk en swak punte van die gemeente verwys na aspekte wat verbeter kan word en aspekte wat wel funksioneel en effektief is tot die gemeenteroeping.

FAKTORE	IS DIT 'N STERK PUNT ? HOEKOM?	IS DIT 'N SWAK PUNT ? HOEKOM?
<p>HUIDIGE BEDIENINGSAREAS (Hierdie kan geografies, demografies of psigografies omskryf word)</p>	<p>Demografies:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Groeiend en meer diverse gemeente wat lei tot nuwe en innoverende idees • Goeie ondersteuning van bejaardes • Daar is 'n ryk poel van vaardighede en gawes onder ons lidmate • Die gemeente word finansieel gesond bestuur <p>Geografies:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Toename aan lidmate lei tot behoefte aan meer vrywilligers (byvoorbeeld wyksvertegenwoordigers) • Areas/wyke van bediening vermeerder • Ons het wonderlike fassiliteite in ons geboue, en die planne is om dit nog verder uit te brei in die nabye toekoms <p>Psigografies:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Diverse belangstellings van lidmate wat lei tot diverse behoeftes en bydraes, help dus om die gemeente op verskeie areas te dien en bereik (byvoorbeeld bediening Diaconia, musiek, strategies, kommunikasie, ens) • Die bediening van vakansiegangers tydens vakansies en naweke • Sterk fokus op getuienistaak • Goeie musiekbediening en lede met wonderlike musiekgawes <p>Algemeen/oorhoofs:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ons is 'n verwelkomende, gasvrye gemeente 	<p>Demografies:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Behoeftes verandering itv bediening struktuur, ondersteuning en inset struktuur, na vernuwing en inklusiwiteit • Uitbrei van gemeente lei tot behoefte aan verandering aan infrastruktuur en gebruik van toerusting • Daar is 'n baie lae persentasie bywoning van eredienste onder ons hoërskooljeug <p>Geografies:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Om lidmate te bereik wat verder bly raak uitdaging (byvoorbeeld toename in brandstofpryse) • Toegang tot gemeente-lede in sekuriteits-komplekse is moeilik (en soms bly die WVT nie in die kompleks nie) • Brei uit na die breër gemeenskap <p>Psigografies:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Druk om vernuwing in te bring weens diverse belangstellings en behoeftes van gemeente (toename in nuwe lidmate uit verskeie dele van die land) • Dienssentrum behoeftes – byvoorbeeld sluit geestesgesondheidsdienste in

	<ul style="list-style-type: none"> • Die gemeente het ‘n baie goeie kommunikasie-sisteem in plek, en benut die digitale media effektief • Ons is ‘n gemeente wat omgee en hulpbehoewendes menswaardig en met deernis help • Die Woord word suiwer, byderwets en kreatief bedien • Leraars word die geleentheid gebied om met hulle unieke gawes te bedien • Sterk admin leiding en uitvoering (bedryfspan) • Openheid en ontvanklikheid rakende gemeenskap en sinodale behoeftes (bv bejaardesorg; behoeftiges; droogtehulp; kospakkies; kerk almanak spesiale kollekte; ens) 	<p>Algemeen/oorhoofs:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Relatief min gemeentede is betrokke by kleingroepe • Gemeente word beskou as “na binne gerigte gemeente” in plaaslike gemeenskap (ondersoek) – her ondersoek bedieningsareas • Onvoldoende/beperkte skakelings met plaaslike instansies (skole, hospitale, munisipaliteit)
PERSONE WAT BEDIEN	<ul style="list-style-type: none"> • Toename in lidmate uit verskeie areas van die land lei tot wyer bedieningsareas en meer diverse en innoverende idees • Bekwame en passievolle leiers by ons bedieningsgroepe • Sterk leraarspan wat oor breë bedieningsterreine bedien • Groep vrywilligers funksioneer vanuit ‘n sterk roepingsbesef en is goed gemotiveerd en getrou 	<ul style="list-style-type: none"> • “Iemand anders sal verantwoordelikheid neem en betrokke raak” gesindheid – avoidance of accountability • Behoeftes aan meer vrywilligers (onwillige gemeentede kultuur) wat weer ‘n behoefte bring na duidelike kommunikasie en uitnodiging – sense of belonging and community/servicability • Vrywilligers wat betrokke wil wees, maar wat nie goed toergerus is vir hulle take of dan nie behoorlik benut word nie • Groter effektiwiteit en bestuursvaardighede kan ontwikkel word vir vrywilligersgroep
ONDERSTEUNINGS PERSONEEL	<ul style="list-style-type: none"> • Inflaks van nuwe lidmate met verskeie vaardighede wat positief aangewend kan word (kommunikasie en deelname belangrik), toename in diverse en innoverende idees • Sterk adminstrasie en bestuur vaardighede, professioneel en hulpvaardig • Elke bedieningsarea beskik oor bedieningslede wat geroepe is om in betrokke bediening te dien met gawes 	<ul style="list-style-type: none"> • Behoeftes na meer vrywilligers met spesifieke vaardighede om ondersteuningspersoneel aan te vul (groeïende gemeente) • Begrotingsbeperkings vir “gekwalfiseerde” aanstellings in addisionele poste (byvoorbeeld

		<p>kommunikasie beampte, geestesgesondheid)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Tydsdruk van bestaande span weens min ondersteuningspersoneel
LEIERSKAP	<ul style="list-style-type: none"> • Algehele bedryfs- en bedienings struktuur en personeel goed in plek (gemotiveer, bekwaam, lojaal) • Leraars het ruimte om te dien in gawe areas 	<ul style="list-style-type: none"> • Leraar leemte met Ds Willem se aftrede • Behoefte aan wyksleiers (heelwat vakatures en soms gebrek aan bekwame en gemotiveerde leiers) wat weer lei tot klagtes dat gemeentelede nie besoek word nie • Groter ontvanklikheid vir transformasie • Neem meer verantwoordelikheid in leiersposisie, behoefte aan meer diverse en innoverende leiers • Wees waaksaam teen “predikante kerk” waar gemeentelede met predikant wil praat en wil sien
ORGANOGRAM / SPANWERK	<ul style="list-style-type: none"> • Toewyding aan uitleef van missie deur alle spanne (moet hersien en “geevalueer” word – accountability en motivering) • Spanlede bekwaam en gewillig om te vernuwe onder sterk leiding • Goeie geheelbeeld van huidige leraars, dien as ‘n span (eenheid en samewerking ooglopend, sterk span kultuur) 	<ul style="list-style-type: none"> • Behoefte aan toename aan vrywilligers en diensbare persone • Behoefte aan verdieping in vaardighede (spoor oor na lomp struktuur) • Spanwerk en kommunikasie binne sekere diensgroepe uitdagend weens demografiese verskille binne groep en gemeente • Die dagbestuur funksioneer op ‘n onvoldoende vlak aangesien ons sukkel om volledig te wees. Aangesien die dagbestuur die dag tot dag leierskap van die gemeente behoort te behartig, moet hier ernstige aandag gegee word. Uitvoer van dienspligte ontbreek in sommige areas • Die personeelgroep (Leraars, Skriba en Bedryfshoof) wat weekliks vergader om

		<p>die week se bedrywighede te belyn is ‘n sterk span maar daar is soms spanning in die verhoudings wat aandag verdien voordat die nuwe leraar aansluit</p> <ul style="list-style-type: none"> • Koordinering en kontrole ontbreek (waak teen “top down” styl) • Lidmate verwag om bedien te word i.p.v. verantwoordelikheid vir hulself te neem
GEMEENTEKULTUUR	<ul style="list-style-type: none"> • Omgee kultuur (warm, vriendelik en gasvry) • Inklusief (goeie insluiting van kinders tydens eerste erediens en meer tradisionele tweede diens, ook musiek wat aangepas word vir dienste - aanbiddingstyl) • Aanmoediging van deelname (nuwe inkomers word deel van geestelike familie) • Versterk en ondersteun mekaar • Goede interaksie en meelewing (nuwe inisiatiewe) • Warmhartige en ontspanne omgewing • Akkommoderend i.t.v. verskillende aanbiddingstyle • Geloofsvolwasse gemeentelede (60% afgetredenes) • Skrifgefundeerde Woordbediening 	<ul style="list-style-type: none"> • Nuwe lidmate moet vinniger betrek word en aangemoedig word om deel te neem aan aktiwiteite • Wees versigtig vir "inkomer kultuur" waar mense nie tuis voel nie • Weerstandig teen verandering. Werk aan doelgerigte beweging na eietydse en inklusiewe realiteite (herhaling van aktiwiteite jaar-na-jaar, raak irrelevant) • Verkenning en verdieping in kerkwees kultuur ontbreek (linkerbrein bedieningstyl) • Eietydse aanbiddingstyle moet ondersoek word (jeug, musiek en ambians) • Relatiewe lae energie vlakke
BEDIENING AANBIEDINGE (“Produkte en Dienste”)	<ul style="list-style-type: none"> • Goede beweging na ‘n konsekwente beeld (materiaal en kleure) • Kantoor is voldag oop • Leraars is 24/7 beskikbaar op aanvraag • Eredienste vir beide ou en jong generasie • Verskeidenheid byeenkomste (Eredienste, Jeug byeenkomste, Hartskool, Retreats, Kleingroepe soos wyksbyeenkomste, Bybelstudies, Selgroepe) 	<ul style="list-style-type: none"> • Vernuwing van aanbiddingstyl en materiaal vir die groeiende jong gesinne (integrasie van bedieningstyle nodig, verdiep balans tussen linker- en regterbrein bediening en kultuur) • Sterk fokus op boodskap lewering (ook materiaal wat voorsien word) in ‘n manier wat maklik aangeneem kan word • Persoonlike besoeke binne wyke kan opgeskerp word • Plaaslike evangelisasie aksies ontbreek

	<ul style="list-style-type: none"> • Bereidwilligheid van leraars en wyksverteenwoordigers om lidmate persoonlik te besoek in tye van nood (byvoorbeeld hospitaal of siekbed besoeke) • Aanlyn hulpbronne, materiaal en inligting beskikbaar (webblad, whatsapp community group, toep) • KosiBaia • Sop vir Sonskynvallei • Jaarlikse aksies (basaar, vleisfees) • Gefokusde kategese aksies • Sending skakeling 	<ul style="list-style-type: none"> • Swak toegerusste kategete • Jong werkende bediening • Pa en seun bediening ontbreek • Kultuur van dissipelskap ontbreek
GEMEENTE TERREIN, GEBOUE EN FISIESE INFRASTRUKTUUR	<ul style="list-style-type: none"> • Sentraal • Diep geskiedenis en kern van gemeente daarom gebou • Positiewe inisiatiewe van uitbreiding 	<ul style="list-style-type: none"> • Groeiende gemeente, behoefte na genoeg of doelmatige ruimtes • Behoefte na jeug lokale • Behoefte na dienssentrum van ondersteuningsdienste • Vernuwning van uitleg en styl van bediening • Uitdaging om instandhouding van ou en bestaande infrastruktuur, asook tuine te onderhou (positiewe pogings en aanwendings is wel onder weg en goeie werk word gedoen met huidige hulpbronne) • Optimale beskikbaarstelling aan die breer gemeenskap kan bevorder word
KOMMUNIKASIE STRATEGIE EN GEMEENTE IDENTITEIT	<ul style="list-style-type: none"> • Goeie beweging na meer konsekwente en moderne kommunikasie gebruike asook verdieping aan aanwending (toep, webblad, sosiale media, uitsending van tweede diens, whatsapp community, weeklikse elektroniese gemeentenuus) • Goed belynde gemeente identiteit (gevestig, met uitbreiding - brand identity) 	<ul style="list-style-type: none"> • Behoefte na permanente kommunikasie beampte • Behoefte na diensgroep konsekwentheid in die gebruik van materiaal • Gereelde opdatering van inligting op ons digitale ruimtes • Lidmate se ontvanklikheid vir verandering verg gereelde aandag

	<ul style="list-style-type: none"> • Konstruktiewe momentum met nuwe kommunikasiespan en -plan wat groot impetus verleen aan ons gemeente se identiteit 	<ul style="list-style-type: none"> • Ruimte om inligting aan kommunikasie span deur te gee – die span word soms oorlaai met versoeke wat nie uitgevoer kan word nie (riglyne moet in plek wees) • Onderontwikkelde tegnologiese vaardighede van gemeentede wat beperkings bring • Onderontwikkelde tegnologiese vaardighede van ondersteuningspersoneel • Nuwer intreker inskrywingsvorm kan gedegitaliseer word
WAARDEBELEWING DEUR DIE LIDMATE, PERSONEEL EN DIE GEMEENSKAP	<ul style="list-style-type: none"> • Positiewe en sterk belyning met gemeente missie • Positiewe betrokkenheid by verskeie projekte in gemeenskap • Aktiewe betrokkenheid van leraars, binne die gemeenskap en gemeente (positiewe aanwending van roeping en gawes) • Aktiewe betrokkenheid van gemeentede binne gemeenskap en gemeente 	<ul style="list-style-type: none"> • Beeld na buite moet meer inklusief en verwelkomend wees veral ten opsigte van “inkomers” en jeug (ruimte vir evaluasie word aanbeveel ten einde jonger lidmate te akkommodeer en subtiele klemverskuiwing te bewerk) • Ruimte vir getuieis lewering • Ruimte vir sielkundige bystand • Verbetering van missionale kerkwees nodig • Bewusmaking onder gemeentede van waardes en missie
GEMEENTE FUNKSIONERING	<ul style="list-style-type: none"> • Goeie algehele samewerking en funksionering rondom funksies en daaglikse take (van bediening tot bedryf; van vergaderings en leierskap tot op voetsoolvlak) • Goeie samewerking deur lidmate • Verskeidenheid van bedieningsgroepe en wyke samestelling 	<ul style="list-style-type: none"> • Toewyding en motivering van wyksverteenwoordigers en ander vrywilligers – bereik nuwe intrekters vinniger • Fokus op eietydse interdisziplinere verpligtinge kan versnel word om beter resultate in die gemeenskap te kry • Betrokkenheid by gemeente sel-/huisgroepe • Onbetrokkenheid van groot deel van lidmate op boeke

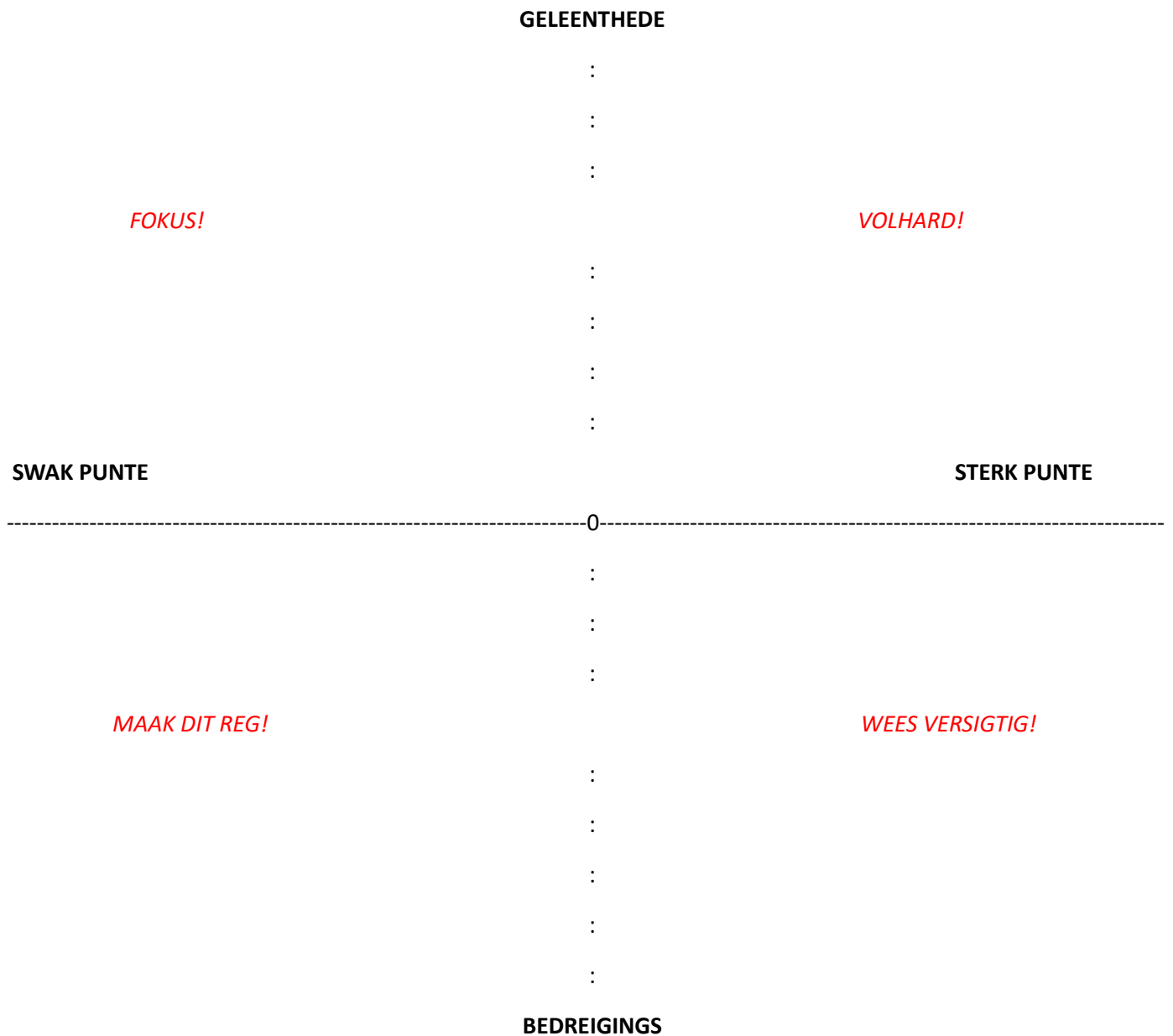
		<ul style="list-style-type: none"> • Gebrek aan vernuwende bedieningstyle • Gemeente traag om aan te pas by uitdagings van die toekoms (verhoudings bou; kerkwees van die toekoms; geestelike liedere; meer linkerbrein bediening; na mekaar se stories te LUISTER) • Uitkring en uitleef van waardes en algehele missie (plaaslike weeskinders; weduwees; armes; onderdrukte; reg en gergtigheid te laat geskied; genesing; rekonsiliasie; ens)
BEDIENINGSINFRASTRUKTUUR (Operasionele toerusting)	<ul style="list-style-type: none"> • Goeie struktuur en vloei in plek tydens eredienste • Oop en ‘n groot geleentheid vir gemeente-groei 	<ul style="list-style-type: none"> • Klank tydens voorsang nodig aandag – onduidelik om te hoor en soms is die instrumentele “mixing” nie reg nie wat dit moeilik maak om te hoor • Betrek jeug en jong gesinne meer by eredienste en bediening (koffie en ander verversings kan moontlik vernuwe word)
ONDERSTEUNENDE PROSESSE TOT GEMEENTE BESTUUR	<ul style="list-style-type: none"> • Doelmatige vergaderings en besluitnemingsprosesse in plek 	<ul style="list-style-type: none"> • Voortdurende ondersoek en wysigings in die gevestigde strukture is essensieel om beter resultate te bewerkstellig • Fokus op effektiwiteit (besluitnemning tydsduur)
GEMEENTEVOLHOUBAARHEID EN RENTMEESTERSKAP	<ul style="list-style-type: none"> • Goeie hoeveelheid invloed van nuwe lidmate • Goeie ondersteuning aan ouer lidmate • Lidmate se dankoffers (sterk poel kapitaal-kragtige gemeentelide), ander fondsinsamelings en ons inkomste uit eiendom dra by tot ‘n gemaklike volhoubare 	<ul style="list-style-type: none"> • Hoe maak ons seker dat nuwe lidmate aanhou bywoon en aktiewe lidmate raak – behoefte na betrokkenheid van nuwe lidmate • Behoefte na diensentrum om ‘n “voller” diens geleentheid te bied • Voortdurende selfondersoek. Wat rentmeesterskap betref is dit ‘n ander vraag met ‘n ander antwoord. As ons aanneem dat 30% van ons lidmate ‘n

		<p>“opspoorbare” dankoffer gee en dalk nog 20 % op ander maniere bydra, dan is daar steeds 50% wat nie offervaardig is nie. As dit so is, is dit is x. Rentmeesterskap beteken ook dat die gemeente as geheel nie net vir haarself kan sorg en leef nie maar self ook offervaardig moet wees. Ons is dankbaar dat ons wel groot somme geld na “buite” kanaliseer maar is dit genoeg</p> <ul style="list-style-type: none"> • Gebrek aan vernuwende fondsinsamelingsaksies • Ongevoeligheid teenoor koninkrykswerk/-aksies • Nuwe gemeentes word gevestig in omgewing met ander aanbiddingstyle en betrokkenheid. • Hantering van LGBTQ
<p>GEMEENTE RELEVANSIE EN GERAT VIR DIE TOEKOMS</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Positiewe beweging om jeug meer te betrek by gemeente aksies (eredienste, basaar, gemeenskapsprojekte, ens) • Goeie strukture om meer lidmate te bereik deur meer moderne kommunikasie kanale • Die strategiese span is aktief teenwoordig om hierdie punte by elke diensgroep te laat tuiskom • Sterk gemeente betrokkenheid in gemeenskap (vertroue, uitleef van missie en betrokkenheid by verskeie gebeurtenisse) 	<ul style="list-style-type: none"> • Benodig nog leiding en inspanning om groeiende en veranderende gemeente te dien (makrogemeente waar die bedieningswyse plek-plek geherevalueer en aangepas moet word) • Voortdurende kundige opleiding van leraars en ondersteuningspersoneel • Om jeug bediening relevant te hou is baie belangrik • Waak teen irrelevansie in bedieningstyl. Ons kan egter maklik op die grens van irrelevantie beweeg indien ons bediening (veral verkondiging) hoogstens op teoretiese vlak (kopkennis) vir mense interessant is. Die bediening van die gemeente behoort mense te help om in die gewone lewe te floreer. As geloof en

		<p>godsdien net 'n kop-oefening is; as dit nie deurdring tot in mense se diepste menswees nie; as dit nie mense se gewone lewens verander en vorm nie en as dit mense nie help om goeie mense te wees in die daaglikse lewe nie, is dit uitgedien en irrelevant. As ons gereed wil wees vir die toekoms moet ons nou reeds begin en aanhou om mense te help om God se aktiewe Teenwoordigheid in hulle lewe te BELEEF en daaglik in hierdie gewone wêreld in sy Teenwoordigheid te LEEF.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Voortdurend reformasie en evaluering van bedieningstrukture is noodsaaklik (byvoorbeeld nuwe intrekers en jeug)
ENIGE ANDER INTERNE ASPEKTE?		<ul style="list-style-type: none"> • Opleiding en bemagtiging van groepleiers om te kan koordineer, strategies en diplomaties te lei en om onafhanklike en verantwoordelike besluite te kan neem, vereis aandag • Gemeentelede moet verantwoordelikheid neem vir versorging van mekaar (community) • Jongmense / gesinne verlaat die gemeente – ondersoek
TOTAAL	AANTAL STERKPUNTE:	AANTAL SWAK PUNTE:

6. STRATEGIESE STAND

Gebruik die kern inligting van die vorige twee afdelings op die onderstaande grafiek aan:



7. GEMEENTE-BEDIENINGSAREAS EN ORGANOGRAM

Volgens die gemeente se webwerf <https://www.ngkhartenbos.com> is die bedieninge:

- 1) Musiek
- 2) Gebed
- 3) Kleingroepe
- 4) Getuienis
- 5) Barmhartigheid
- 6) Gasvryheid
- 7) Jeug
- 8) Roepingsbediening.

Volgens die gemeente se webwerf <https://www.ngkhartenbos.com> is die bedieningsstruktuur soos volg:

1. "DIE GESKIEDENIS VAN LEIERSKAP IN DIE KERK

Van die vroegste tye af het God van mense gebruik gemaak om sy volk/kerk te dien en te lei. In die Ou Testament lees ons van die Aardsvaders (Patriarge) Abraham, Isak en Jakob. Later lees ons van Moses wat die volk na bevryding moes lei. Ons lees van priesters en profete en konings. Almal mense wat deur die Heilige Gees toegerus is om die volk van God te dien en te lei, sodat hulle vir die wêreld tot seën kan wees.

In die Nuwe Testament verander die benaminge van geestelike leierskap. Ons lees van Rabbi's en dissipels, apostels, profete, evangeliste, herders en leraars. Ons lees van ouderlinge, diakens en sendelinge, elk met 'n spesifieke diens. Ons lees ook van leierskapsrolle wat nie aan titels verbind word nie, soos mense wat besondere gawes ontvang het om wonderwerke te doen, genesing te bewerk, hulp te verleen, leiding te neem, ens.

In die kerk se geskiedenis het baie van hierdie leiersrolle uit Bybelse tye verdof en verdwyn, maar daar het ook nuwe leiersrolle na vore gekom na gelang van die kerk se omstandighede en behoefte. Ons noem nie ons leiers meer Rabbi's, apostels, profete, priesters of herders nie. Daar word wel nog soms verwys na bv priester, leraar, ouderling en diaken. Maar daar het ook nuwe benaminge ontstaan soos bv pastoor, dominee, pous, biskop, ens. Die beginsel bly dieselfde: God gebruik mense en rus hulle toe om sy kerk te dien en te lei. Deur die eeue het benaminge en titels verander, maar die inhoud van die roeping bly dieselfde: om lidmate te dien, toe te rus en te lei om as liggaam van Christus vir mekaar en die wêreld tot seën te wees.

Hierdie struktuur van leierskap in Hartenbos gemeente is 'n poging om vir ons moderne omstandighede en behoeftes, leiers in plek te stel wat die gemeente sal dien en lei sodat ons vir mekaar en die wêreld tot seën kan wees. Hierdie struktuur bly egter in 'n dinamiese proses van vernuwing soos dit tot voordeel van die gemeente en die Koninkryk is.

2. HOE ONS VANDAG DINK OOR DIE KERK

Ons wil graag sien dat Hartenbos gemeente inpas in die Bybelse beeld van die kerk wat funksioneer as 'n liggaam. Ons vind hierdie beginsel veral in Romeine 12, 1 Korintiërs 12 en Efesiërs 4. Ons is die Liggaam van Christus wat bestaan uit verskillende lede, elkeen met unieke gawes. Ons leef ons gawes uit in verskillende leiersrolle en bedieninge waartoe die Here ons roep. Die Bybelse ideaal is dat elke lidmaat toegerus sal wees om sy/haar roeping volgens sy/haar gawes uit te leef, of dit nou in spesifieke rolle in die gemeente of net in die gewone daaglikse lewe is. Leierskap se taak is om ons lidmate toe te rus en te begelei vir hulle diens aan die gemeente en die wêreld. So word die Liggaam van Christus opgebou en God se wêreld gedien. Die groot beginsel van ons leierskap is LIEFDEVOLLE DIENS. As leiers sê ons soos Jesus: ons is nie hier om gedien te word nie, maar om te dien! Ons is deur God geseën sodat ons vir mekaar, ons gemeente en ons wêreld tot seën kan wees.

3. ONS STRUKTUUR

STREKE

Die gemeente word in 3 streke ingedeel, elk met 'n Streekleier en Hulp Streekleier

BLOKKE

'n Streek word in blokke ingedeel, elk met 'n Blokleier.

WYKE

'n Blok word in wyke ingedeel, elk met 'n Wykvertegenwoordiger.

BEDIENINGSGROEPE

Die gemeente is geseën met verskillende Diensgroepe waardeur lidmate die gemeente en die Koninkryk dien volgens hulle gawes. Diensgroepe word saamgevoeg in twee gespreksgroepe, nl die Bedieningsgroep en die Bedryfsgroep. Die Bedryfsgroep word saamgestel uit die Diensgroepleiers van Finansies, Administrasie, Eiendomme, Personeel en Kommunikasie. Drie van hierdie leiers word aangewys om op die Gemeenteraad te dien. Die Bedieningsgroep word saamgestel uit die Diensgroepleiers van Getuienis, Barmhartigheid, Jeug, Gasvryheid, Toerusting, Leer en Aktuele Sake, Pastorale Sorg, Kleingroepe, (en bedieninge wat nog tot stand kan kom). Die Streekleiers, Hulp Streekleiers en Blokleiers dien ook op hierdie Bedieningsgroep. Nege leiers van die Bedieningsgroep word aangewys om op die Gemeenteraad te dien.

GEMEENTERAAD

Die Gemeenteraad is die amptelike besluitnemende liggaam van die Gemeente en word soos volg saamgestel:

- Die Bedryfshoof
- Die drie Leraars
- Die drie Streekleiers
- Drie Blokleiers (een uit elke Streek)
- Drie Diensgroepleiers
- Drie Bedryfsgroepleiers

Die leiers wat op die Gemeenteraad dien, word in die Erediens bevestig.

4. ONS LEIERS

4.1 DIE STREEKSLEIER

Aanwysing

Die Streekleier word deur die Streek aangewys. Dit dien as pre-advies aan die Gemeenteraad waar die leiers verkies word. Indien 'n Blokleier of Wykverteenwoordiger as Streekleier aangewys word, moet daar 'n ander Blokleier/ Wykverteenwoordiger in sy/haar plek aangewys word. Vir elke Streekleier word 'n Hulp Streekleier aangewys word wat hom/haar kan bystaan. Die name van Streekleiers en Hulp Streekleiers word aan die gemeente bekend gemaak.

Verantwoordelikheid

Die Streekleier en Hulp Streekleier werk baie nou met die Streekleraar saam. Die Streekleier en Hulp Streekleier se primêre verantwoordelikheid is die bediening, toerusting en ondersteuning van die Blokleiers. Die Streekleier en Hulp Streekleier hou saam met die Leraar en Blokleiers toesig oor die geestelike en algemeen-menslike welsyn van die hele streek. Hieroor doen die Streekleier by elke Bedieningsgroep byeenkoms verslag.

Die Streekleier en Hulp Streekleier:

- Hou, in samewerking met die Blokleiers toesig oor die lidmate se geestelike en algemeen menslike welsyn in die streek.
- Reël Streekdienste en ander Streekbyeenkomste.
- Reël kommunikasiegeleenthede met Blokleiers.
- Hou toesig oor die Streek se diensbeurte tydens gemeente byeenkomste (bv Eredienste).
- Woon alle Leiersbyeenkomste by.
- Maak seker dat alle gemeente-korrespondensie by die wyksverteenwoordigers uitkom (dus: dat almal hulle pos in die vakkies geneem het)
- Woon konsistoriebyeenkomste voor en na die Eredienste by.
- Voer alle ander toepaslike opdragte van die Gemeenteraad uit.
- Hou die leraar op hoogte van gebeure in die streek.

4.2 DIE BLOKLEIER

Aanwysing

Die Blokleier word deur die Blok aangewys. Dit dien dan as pre-advies aan die Gemeenteraad vir verkiesing as Blokleier. Indien 'n Wykverteenvoordiger as Blokleier aangewys word, moet daar 'n ander Wykverteenvoordiger in sy/haar plek aangewys word. Die name van Blokleiers word aan die Gemeente bekend gemaak.

Verantwoordelikheid

- Die Blokleier se primêre verantwoordelikheid is om die Wykverteenvoordigers in sy/haar blok te bedien en te ondersteun. Die Blokleiers vorm saam met die Streekleier, Hulp Streekleier en Streekleier die geestelike leierspan in hulle Streek.
Die Blokleier:
- Hou, in samewerking met die onderskeie Wykverteenvoordigers, toesig oor die lidmate se geestelike en algemeen menslike welsyn in die onderskeie wyke van die blok.
- Reël periodiek kommunikasiegeleenthede met die Wykverteenvoordigers van die blok.
- Sien toe dat elke wyk 'n Wykverteenvoordiger het en vakatures so gou as moontlik gevul word.
- Staan in as Wykverteenvoordiger in 'n vakante wyk totdat 'n Wykverteenvoordiger verkies is.
- Tree op as kommunikasiekanaal tussen die Bedieningsgroep en Wykverteenvoordigers.
- Help die Wykverteenvoordigers in enige opsig waar hulp verlang word.
- Is beskikbaar vir die opneem van bankoffers en deuroffers tydens eredienste.
- Is beskikbaar vir diens by gemeente byeenkomste (bv Eredienste).
- Die Blokleier sien toe dat alle gemeente-korrespondensie by die wykverteenvoordigers uitkom (dus: dat almal hulle pos in die vakkies geneem het)
- Woon Bedieningsgroep en Wykverteenvoordiger byeenkomste by.
- Woon Konsistoriebyeenkomste voor en na die Erediens by.
- Voer enige ander toepaslike opdragte van die Kerkraad uit.
- Hou die leraar op hoogte van gebeure in die blok.

4.3 DIE WYKVERTEENWOORDIGER

Aanwysing

Die Wykverteenvoordiger word genomineer deur wykslede. Hierdie aanwysing word aan die Gemeenteraad voorgelê vir goedgekeuring. Die name van Wykverteenvoordigers word aan die gemeente bekend gemaak.

Verantwoordelikheid

Die Wykverteenvoordiger aanvaar verantwoordelikheid vir die geestelike versorging van die lidmate in sy/haar wyk. Hierin word hy/sy ondersteun deur die Blokleier.

Die Wykverteenvoordiger moet daarna streef om soveel as moontlik van die wykslede in te skakel by die bediening in die wyk. Dus moet 'n Wykverteenvoordiger daarteen waak om alles self te doen.

Die Wykverteenvoordiger se twee verantwoordelikhede is **kommunikasie** en **verhoudings**. In elke wyk sal dit op 'n unieke wyse geskied. Die volgende is algemene aanwysers (wenke) wat goeie kommunikasie en verhoudings kan help moontlik maak:

- Identifiseer en vra wykslede om jou te help met bv dankoffers, briewe uitdeel, nuwe intrekkers besoek, siekes besoek, verjaarsdae, leiding van wyksbyeenkomste, ens.
- Tref reëlins vir byeenkomste of kuiergeleenthede van die wyk.
- Besoek die mense in hulle huise. Moedig mense ook aan om mekaar te besoek.
- Wykverteenvoordigers is beskikbaar vir dienswerk tydens gemeente byeenkomste (bv Eredienste, Kollekte, Nagmaal, ens).

- Wykverteenwoordigers woon die kwartaallike Wykverteenwoordiger byeenkomste by, waar noodsaaklike toerusting en kommunikasie deurgegee word.
- Kommunikasie van Gemeenteraad besluite aan wyklede (word voorsien by WVG byeenkomste).
- Uitvoer van enige ander toepaslike opdragte deur die Kerkraad.
- Hou die leraar op hoogte van gebeure in die wyk.

5. TEN SLOTTE

In al hierdie bedieninge en leierskapsrolle streef die gemeente daarna om die Bybelse opdrag van Ef. 4:12,16 en 1Kor. 12 uit te leef. Mag die Here ons so seën en gebruik dat ons tot seën kan wees!”

Aanbeveling: Dat leierskap en nuwe leraar die bedieningstruktuur deelnemend hersien in die lig van die visie en strategiese doelwitte (kort-, medium- en langtermyn).

Die proses is:

VISIE => DOELWITTE => STRATEGIE => STRUKTUUR.

Aanbeveling: Beweging na 'n bedieningsorganogram soortgelyk aan die onderstaande diagram:



Hierdie organogramformaat vervang die tradisionele “top down” driehoek.

Die omgekeerde driehoek verskaf:

- 'n Bedieningsfokus
- Verbeterde kommunikasie
- Effektiewe hulpbronaanwending
- Groei van die bedieninge vs lywige organisasiestruktuur met 'n inwaartse fokus
- Ontwikkeling van personeel in hulle bedieningsareas
- Bestuur is verantwoordelik vir strategiese aspekte en vir die bemagtiging en ontwikkeling van mense om te groei in (operasionele) bedieningsaspekte.
- Beweeg weg van 'n predikante kerk

8. LERAARPROFIEL AUGUSTUS 2024

Posprofiel vir addisionele leraar – NG Kerk Hartenbos

Standaard-/ Verstekbevoegdhede

- Akademies goed bekwaam en vakkundig welbelese.
- Onberispelike loopbaangeskiedenis.
- Omvattende en bewese ervaring.
- Goeie predikingvaardighede.
- Passie en entoesiasme vir die bediening.

Pospesifieke vereistes

- Bewese ervaring in visioenêre leierskap wat 'n span kan toerus, begelei, mentor, koördineer en ondersteun met die implementering van 'n gedeelde visie en roeping.
- Volledige inkoop in ons gemeente se roeping.
- Kollegiaal en bewese ervaring van spanwerk, asook volledige inkoop in ons gemeente se spankultuur in leierskap.
- Vermoë om sinergie te bring in die leraarspan.
- Bewese ervaring in pastorale sorg.
- Bewese ervaring in sisteme vir die versorging van die totale mens.
- Verhoudingsgebaseerde bediening: mens tot mens benadering.
- Bestuur van gemeenskapskakeling.

Aanbevole eienskappe

- Begrip vir die sosiale dinamiek in die Hartenbosgemeenskap en die implikasies daarvan vir gemeente-wees.
- Ontwikkeling en ondersteuning van gemeente-spiritualiteite (bv. kontemplatiewe spiritualiteit en begeleiding van retreats).
- Oortuiging en ervaring van missionale bedieningspraktyk.

9. BRONNELYS

Gregory, T. (2019). Transformational Pastoral Leadership. *Journal of Biblical Perspectives in Leadership*. 9, no. 1 (Fall 2019), 56-75

Gemeentewebwerf soos geraadpleeg op 2024/05/27 <https://www.ngkhartenbos.com>