

Gemeentelike verskille en die hantering daarvan¹

Deur: Ds. JL Schütte

1. Inleiding

Ons het by verskeie geleenthede en ook al gedurende hierdie konferensie telkemale gepraat oor die implementering van “Jou roeping in die Koninkryk”. Wat dit basies behels is `n nuwe, spontane bedieningswyse in gemeentes deur die wyke. Hierdie bediening moet egter binne `n reeds bestaane kultuur geskied. Die gevaar bestaan dat dit juis die oorsaak kan wees dat dit nie suksesvol gaan wees nie.

Dit wil blyk asof gemeentelike verskille deel van die kultuur van die AP Kerk geword het. Soveel so dat Sinode 2004 as volg besluit het:

Die Sinode dra dit aan die SKK op om in samewerking met die KKS weë te vind om gemeentes te help waar getalle krimp
as gevolg van bedieningspanning en onenigheid.

Hierdie was `n noodroep na `n kultuurverandering. Na bykans 20 jaar in die AP Kerkverband word daar beseft dat probleme nie noodwendig opgelos word deur die regte toepassing van die Kerkorde of die navolging van die KKS se advies nie. Want u sien, mens kan die regte ding doen en sê maar die manier waarop dit geskied bepaal of die probleem opgelos word of nie. Daarom kyk ek vandag nie na die korrekte kerkregtelike prosedure of die gebruik van die Kerkorde nie. Ons let eerder op `n manier om gemeentelike verskille te hanteer sodat probleme opgelos word. Dit word gedoen aan die hand van die ontwikkeling van goeie menseverhoudings; deur te leer hoe om “probleem mense” te hanteer; te leer hoe om kritiek te hanteer; en te leer hoe om kritiek te lewer.

Die huidige kultuur in die AP Kerkverband blyk te fokus op:

Wie is reg... in plaas van: Wat is reg...

2. Algemene manier van konflikhantering

Konflik word oor die algemeen op die volgende maniere hanteer.

- Wen/verloor- of Reg/verkeerd-benadering
- **Ek verloor, jy wen**
 - i. **Onttrekking** – Byvoorbeeld `n kerkraadslid “bedank” want niemand luister tog na hom nie. Die gevaar bestaan dat so persoon uiteindelik geïgnoreer word. Leraars onttrek ook deur konfrontasie te probeer vermy en die probleem af te maak as iets wat waarskynlik met loop van tyd vanself sal

¹ Referaat gelewer tydens `n konferensie van die predikante van die AP Kerke, Junie 2006.

regkom. Deur te weier om positief op te tree, word `n potensieel onaangename situasie vermy, maar `n verhouding met `n waardevolle mens verloor.

- ii. **Onwillige toegewing** – “Ek bly liewer stil as wat ek in `n argument betrokke raak.” Ek is nie tevrede nie, maar ek sal maar stilbly “ter wille van die vrede.”
- iii. **Gewillige toegewing** – Onthou: om altyd toe te gee aan iemand se eise wen nie hulle agting nie. Mense verloor hulle respek vir iemand wat altyd net toegee en nie eers vir beginsels sal stry nie.

Tog is hierdie benadering nie altyd ondoeltreffend nie. Soms is dit die beste manier om op konflik te reageer. Byvoorbeeld as die verhouding nie baie sterk is nie en maar beëindig kan word of daar bestaan nie onderlinge afhanklikheid nie. Binne die gemeente behoort die verhouding egter sterk te wees en is ons onderling afhanklik van mekaar.

- **Ek is reg, jy is verkeerd**

Konflik word gesien as `n kompetisie wat ek moet wen en daarvoor word verskillende “tegnieke” gebruik.

- i. **Vinnige verbalisering** – veral as die persoon vinnig op die voete kan dink en ander het tyd nodig om dit wat gesê is te verwerk. Hier is die “logiese” kitsargument, jy het nie dadelik `n antwoord nie. So ek was reg en jy verkeerd.
- ii. **Gladpraterij** – “Moenie bekommerd wees nie, alles sal regkom. Ons praat nie verder hieroor nie.” Of: “Vertrou jy my dan nie?” Dit is vuilspel; om te verskil oor `n saak het meestal niks met vertroue te doen nie. Jy “wen” dalk die argument deur die ander skuldig te laat voel. “Vertrou jy my dan nie?” is niks anders as `n subtiele “kry-my-sin”-tegniek nie.
Voorbeeld: Kerkraadsvergadering en een lid sê dat hy lank oor die saak gebid het en dat “die Here aan hom bekend gemaak het dat ons as kerkraad sus of so moet maak.” Niemand durf die persoon opponeer nie, want dan opponeer hulle mos “die Here se wil”. Dus stem hulle maar in om die kerkraadslid se plan te aanvaar.
Natuurlik rig God ons gedagtes, maar as iets regtig van Hom afkomstig is, sal Hy die ander kerkraadslede mos ook daarvan oortuig het. Dit is nie nodig om daarop aanspraak te maak dat jou voorstel `n “opdrag van God” is nie.
- iii. **Kritiek** – Hoe wen ek teen iemand anders? Kritiseer alles wat hy doen. “Ek het jou mos gesê.” Jy kry selfs mense wat glo dat kritiek die enigste manier is waarop die ander persoon “op sy tone” gehou kan word. “Die diakens kollekteer nie, hulle moet hul werk beter doen.”
- iv. **Woede** – As iemand van jou verskil, dan word jy woedend. Die gevolg is dat niemand van jou wil verskil nie, want hulle kan jou woede nie hanteer nie. Jy kry dalk jou sin, maar beslis nie die liefde en respek van die mense om jou nie.

- v. **Bespotting** – In plaas van om `n logiese antwoord te gee, word die persoon van wie daar verskil word verkleiner of word die spot met hom gedryf.
- vi. **Lyding** – ek sal my sin kry, deur jou te laat verstaan hoeveel lyding en swaarkry jy vir my veroorsaak het. Ek sal jou daarvoor terugbetaal deur aanhoudend te bly kla. “Weet jy hoeveel het ek vir jou opgeoffer, en is dit nou die dank wat ek kry?”
- vii. **Nukkerigheid** – ek het nie my sin gekry nie nou loop ek met `n lang gesig rond en laat almal ellendig voel. Speel op die ander se skuldgevoelens.
- viii. **Selfaftakeling** – Ek probeer my sin kry, deur myself af te kraak.
- ix. **Selfmoorddreiging** – manipuleer ander met sulke dreigemente.
- x. **Beroep op hoër gesag** – gebruik nie die leraar of prof of kommissie om die konflik doeltreffend op te los nie, maar om iemand met “gesag” te kry wat sal bevestig dat hulle reg is, en die ander persoon verkeerd is. Baie keer word die meerderheid se siening die hoër gesag. “Ons het hieroor gestem, die meerderheid voel so en die meerderheid kan nie verkeerd wees nie.” In plaas van konsensus te bereik, word lede wat nie saamstem nie dikwels vervreem en die gevolg is dat hulle hul steun en samewerking onttrek.

Die gevolge van hierdie benadering is die ineenstorting van die verhouding. Albei partye verloor uiteindelik, en hoe groter die onderlinge afhanklikheid, hoe groter die verlies.

3. Natuurlike geneigdheid.

Ons hanteer konflik op hierdie verkeerde manier aangesien dit ons natuurlike geneigdheid is.

- Die behoefte om reg te wees.

Ons wil graag almal reg wees, as dit nie so was nie, sou ons geen selfvertroue gehad het nie. Daarom is ons ook geneig om net te hoor wat ons wil hoor en die res eenvoudig te ignoreer. Dit wil lyk asof die behoefte om reg te wees baie keer by ons sterker is as die behoefte om die regte ding te doen. Daarom dat aan die begin gestel is dat dit vanuit die konflikte in die AP Kerke blyk die kultuur te wees. Dit lyk asof ons leef met die idee dat dit `n “onvergeeflike sonde” is om te erken dat jy verkeerd was. Dit verg `n groot mate van volwassenheid en nederigheid om te erken dat `n mens verkeerd was, en die meeste van ons het dit nie.

- Aanval/verdedigingsreaksie

- i. **Teenaanval** – Dit is natuurlike instik, selfs al is jy verkeerd. En die beste vorm van verdediging is om aan te val. Bv: “Kyk net wie praat! Wat van wat jy nou die dag gedoen het?” Nie net word daar verdedig nie, maar die fokus word verskuif weg van die oorspronklike probleem/klagte af.

- ii. **Verskonings** – Reg, dit was verkeerd, maar dit was weens omstandighede buite my beheer. Verskonings is daarop gemik om ons uit die moeilikheid te kry. Dit beteken dat `n mens dan nie verantwoordelikheid hoef te aanvaar as iets skeef loop nie.
- iii. **Stilstuipe** – baie keer die wapen teen iemand wat vinnige verbalisering gebruik. Ja, meneer. Goed, meneer. Loop vlieg, meneer. Ek sal jou later terugkry, meneer.

4. **Konflikhantering deur probleemoplossing (Korttermyn)**

Pak die probleem met die doel om tot `n vergelyk te kom. Die meeste konflikte ontstaan nie oor beginselsake nie, maar oor alledaagse persoonlikheidsverskille en persoonlike voorkeur of afkeur. In sulke gevalle moet ons ons deur die volgende beginsels laat lei.

- **Ons is altwee reg**

Fp 2:4-5:

“Julle moet nie elkeen na sy eie belange omsien nie, maar elkeen ook na die ander s`n. Want hierdie gesindheid moet in julle wees wat ook in Christus Jesus was.”

Wanneer ons nie mekaar se belange in die verhouding met mekaar belangrik ag nie, is die gevolg dat ons uitsluitlik vir ons eie belange veg. Dit ontlok in die ander party `n soorgelyke reaksie om net vir hul eie belange te veg en jy is terug by `n wen/verloor situasie.

- **Ons teen die probleem**

Gal 5:15:

“Maar as julle mekaar byt en opeet, pas op dat julle nie die een deur die ander verteer word nie.”

Waak daarteen om mekaar as opponente te beskou en gaan daarvan uit dat dit “ons-teen-die-probleem” is, waar beide partye aan dieselfde kant is en dat die probleem aangeval word en nie mekaar nie. Onthou ons het `n gemeenskaplike vyand. By enige konfrontasie is dit waardevol om duidelik daarop te wys wie of wat die gemeenskaplike vyand is. Met hierdie gesindheid word meningsverskille `n baie gesonde ding, wat as dit goed bestuur word, kan dit tot kreatiewe probleemoplossings lei.

As twee persone oor `n saak verskil, verduidelik aan hulle hierdie beginsels en hou hulle mede-verantwoordelik daarvoor om die probleem op te los. Nou sal jy nie meer tussen hulle skeidsregter hoef te speel nie, maar heel waarskynlik verstom staan oor die kreatiewe oplossing waarmee hulle na vore kom.

- **Fokus op die toekoms**

Fp 3:14:

“Ek vergeet die dinge wat agter is en sterk my uit na wat voor is...”

Die fokus moet val op verandering in die toekoms, en nie op kritiek van optrede in die verlede nie. Ons kan niks doen aan die verlede nie. Die seer en die onregverdigheid kan nie ongedaan gemaak word nie. `n Mens kan nie jou woorde sluk nie, al wil jy ook hoe graag. Die skade is klaar gedoen. Om iemand anders te blameer sal nie die probleem oplos nie. Dit is veel meer produktief om ons energie daarop te rig om seker te maak dat dieselfde foute nie in die toekoms herhaal word nie.

Konflik word suksesvol hanteer as ons vra: Waarom het ons gestry? Wat het dit veroorsaak? Wat moet ons in die toekoms doen om te voorkom dat ons weer in `n rusie betrokke raak? Deur die foute wat ons gemaak het te analiseer en ons fokus op die toekoms te rig, voorkom ons dieselfde foute in die toekoms. Die doeltreffendste manier is om die ander party se verskoning te aanvaar (ongegag hoe belaglik dit mag wees) en dan op `n oplossing te fokus. “Ja, ek verstaan dat dit vir jou moeilik was. Wat moet ons doen om dit op te los?”

Dit sal daartoe lei dat verskonings gou opdroog en dan kan die bespreking fokus op oplossings in die toekoms, eerder as op die probleme van die verlede. As ons die verlede kan agterlaat en op die toekoms fokus, sal dit inderdaad `n blink toekoms wees.

5. Tegnieke vir probleemoplossing

- Verklaar jouself

Sê wat is jou verwagting sonder om eise te stel.

Bv: “Ek wil graag hê jy moet `n ware geestelike tuiste in hierdie gemeente hê.”

Vermy woorde soos: Jy moet... Jy behoort...

Met woorde soos: Ek wil graag hê...of “Ek verkies om...” maak jy jou verwagtings baie duidelik. Om jouself te verklaar is die eerste stap om vertroue te skep.

Dit is een van die tekortkominge in die kultuur binne die AP Kerke: wedersydse vertroue. En ons kan sê dat dit as gevolg van ons wen/verloor houding is. Hierdie wen/verloor houding skep `n klimaat waarin dit vir mense moeilik is om mekaar te vertrou. Dit word oorkom wanneer ons ons dubbelpraterij laat vaar en onself eerlik verklaar. Ons moet ons verwagtings ondubbelsinnig stel. Ons ja moet ja, en ons nee, moet nee wees.

Een aspek van om jouself te verklaar is om te erken dat die konflik bestaan en dit openlik te identifiseer. Daar is dalk nog nie openlike konflik nie, maar dalk was daar al `n paar “beleefde meningsverskille” en `n mens kan die spanning voel oplaai. Reageer dan byvoorbeeld so: “Ek dink ons het `n probleem, en ek wil graag met jou gesels oor hoe ons dit kan oplos.”

Met ander woorde, dit vereis `n direkte konfrontasie van die probleem – dit is beter om nie doekies om te draai nie. Terselfdertyd word die ander persoon nie aangeval deur voor te gee dat hy die probleem is nie.

- **Vermy aanval of verdediging**

Om die probleem te stel sonder om die ander persoon aan te val, of jouself te verdedig is die tweede vereiste. Wanneer iemand iets krities oor ons sê is dit baie moeilik om te luister sonder om die persoon in die rede te val om jouself te verdedig, net so ook vir die persoon wat gekonfronteer word.

Probeer die persoon voorberei op die probleem wat gestel gaan word, sonder om die persoon te laat voel dat dit `n persoonlik aanval is wat gaan volg. Sê byvoorbeeld: “Daar is `n netelige saking wat ek met jou wil bespreek...” of “Ek bedoel nie om jou te kritiseer nie, maar ons het `n probleem...Ek voel...”

- **Luister na die ander party**

Dit is die derde reël vir suksesvolle konflikthantering: om met `n oop gemoed te luister wat die ander party sê. Ons luister so dikwels net met die doel om `n swak plek in die ander persoon se redenasie te vind. Dit skep onmiddellik `n klimaat van “ek-teen-jou” en baan die weg vir konflik. Reageer eerder op dit wat die persoon sê deur verder uit te vra, of om die persoon te vra om uit te brei op wat hy gesê het. Byvoorbeeld: “Is ek reg as ek dink dat jy die probleem so sien...”

Vanselfsprekend speel jou stemtoon `n baie belangrike rol in die ander persoon se ervaring van jou benadering as `n persoonlike aanval of nie.

- **Lys alternatiewe met hul voor- en nadele**

Maak `n lys van al die moontlike oplossings voordat julle jul tot `n bepaalde optrede verbind. Onthou een van die alternatiewe is altyd om niks te verander nie. As van die voorstelle totaal onaanvaarbaar is, moet jy die ander persoon in detail inlig waarom die voorstel nie geïmplementeer kan word nie, hom daarvoor bedank en aanmoedig om voort te gaan om vir homself te dink.

- **Streef na konsensus**

Konsensus is belangriker as om te wen. Konsensus beteken dat beide partye die oplossing aanvaar, selfs al is dit nie presies wat hulle graag sou wou gehad het nie. Die verhouding met mekaar is belangriker as om jou sin te kry. Indien `n punt bereik word waar vordering nie meer moontlik is nie, mag dit raadsaam wees om `n arbiter in te roep met die wedersydse ooreenkoms dat die arbiter die gesag sal besit om `n besluit te neem wat op albei partye bindend is.

6. Bou beter menseverhoudings (Langtermyn)

Time tydskrif skryf in `n artikel: “Die grootste probleem van ons gemeenskap vandag is die gebrek aan moraliteit en etiek.” John Maxwell noem dit: “`n Geloofwaardigheidskrisis onder leraars.”

Nie een van ons is in 'n posisie waar ons nie 'n voet verkeerd kan sit nie. Niemand van ons is sonder sy foute nie. Die belangrike ding is om uit te vind waar ons swakhede lê sodat ons dit kan verbeter.

Leraars word blootgestel aan druk en versoeking wat buite die normale gang van sake is. As gevolg van ons roeping en die Bybelse eise aan leraars moet ons volgens 'n hoër standaard leef as ander. Ons sal anders beoordeel word omdat ons gawes en verantwoordelikhede anders is.

Jak 3:1:

“Moenie baie leermeesters wees nie, my broeders, omdat julle weet dat ons 'n groter oordeel sal ondergaan.”

Lk 12:48:

“En elkeen aan wie veel gegee is, van hom sal veel gevorder word”

Ons mag sondig soos wat die wêreld sondig en ons kan sekerlik vergewe word soos wat die wêreld vergewe word, maar dit is nie so maklik om weer ons posisie van leierskap in te neem as ons eers ons geloofwaardigheid ten opsigte van ander verloor het nie.

Die sleutel vir sukses lê hierin: luister vir die volgende waarskuwingsklokke.

Hoe lyk my persoonlike wandel met God?

'n Gedissiplineerde lewe saam met God is die beste beskerming teen die sonde.

Ps 119:11:

“Ek het u woord in my hart gebêre, dat ek teen U nie sal sondig nie.”

Sonde sal ons weghou van die Woord of die Woord sal ons weghou van sonde. Wanneer ons as Christene 'n front begin voorhou, is ons in die moeilikheid. Wanneer ons probeer saampraat sonder om saam te loop, is ons voorland mislukking. Ons kan hierdie valstrik vermy deur ons wandel saam met God naby en konsekwent te hou.

Hou ek my prioriteite reg?

Die eerste prioriteit van enige Christen behoort sy verhouding met God te wees. Dit beteken om nader te groei aan Hom, om Hom lief te hê en te aanbid en Hom te gehoorsaam.

Jh 21:15: “Het jy My waarlik lief, meer as hulle hier?”

Die Here vra nie: “Hoeveel vertel jy die wêreld van My?” Of selfs: “Hoeveel weet jy van My?” nie. Hy vra: “Hoe lief het jy My?”

Ons tweede prioriteit moet ons gesinsverantwoordelikhede wees en ons derde oorweging ons bedieningsverpligtinge.

1 Tim 5:8: “Maar iemand wat vir sy eie mense, en veral sy huisgenote, nie sorg nie, het die geloof verloën en is slegter as `n ongelowige.”

Vra ek vir myself die moeilike vrae?

Eerstens: Waarom doen ek dit? Waarom bestee ek tyd aan die projek of aan die mense? Wat is my motiewe? Is my redes suiwer? Te veel leraars het meer geïnteresseerd geraak in hul eie beeldbou as in die uitbou van die koninkryk.

Tweedens: Wanneer moet ek dit doen? Wanneer wil God die taak uitgevoer hê? Ons is geneig om korttermynsukses te wil hê in teenstelling met God se langtermynwil.

Derdens: Aan wie gee ek rekenskap? Onder watter gesag staan ek? Met wie kan ek gaan praat as ek `n probleem het. Wie is `n groot genoeg vriend wat my openlik sal wys op my foute?

Is ek sensitief vir God se stem?

Is jy gevoelig vir die feit dat God met ander ook praat? Omdat die Here jou gebruik om sy Woord te verkondig, maak jou nie die enigste persoon deur wie Hy werk nie. Hy het Bileam se esel laat praat, moet jy nou nie grootkop kry omdat Hy besluit het om `n paar woorde deur jou te spreek nie.

Is ek bewus van my swakhede?

Die meeste van ons ken ons tekortkomings, maar ons het `n neiging om dit weg te steek. Vat tyd en probeer bepaal in watter areas jou swakhede lê wat daartoe kan lei dat jy die spoor byster raak. Jy moet beseft dat jy in hierdie areas in die versoeking kan beland. Wat is jou swakhede? Wees eerlik, erken dit en maak werk daarvan.

Hou ek my roeping (mikpunt) toegewyd voor oë?

Die wêreld bring aanhoudend geleenthede oor ons pad wat ons van God se roeping kan weglei. Die Here help ons om versoekings te weerstaan wanneer ons gaan stilstaan en nadink oor wat die skade aan ander sou wees as ek sou toegee.

Onthou: as `n leraar struikel, val ander. Gee ag op hierdie waarskuwingsklokke.

Bou goeie menseverhoudinge

Ons geluk, sukses en vervulling hang af van ons vermoë om goed met ander oor die weg te kom. Daarom moet ons rakende konflikthantering eerlik antwoord:

- Hardloop ons weg van ons probleme of bied ons hulle die hoof?
- Praat ons meer oor slegte nuus as oor goeie nuus?
- Gee ons mense die voordeel van die twyfel of aanvaar ons die ergste?
- Reageer ons gou op die behoeftes van ander?

Mt 7:12: “Alles wat julle dan wil hê dat die mense aan julle moet doen, net so moet julle aan hulle ook doen.”

Behandel mense graag soos jy behandel wil word: moedig aan (jy het goeie werk gedoen) waardeer (dankie), vergewe (alles is vergewe), luister (wat dink jy?), verstaan (Ek wil jou beter leer ken).

Baie emosionele spanning vir leraars is die gevolg van onopgeloste konflikte; die versuim om goeie verhoudings met mense te bou.

As jy bewus is van 'n probleem is dit jou verantwoordelikheid om 'n poging aan te wend om 'n positiewe verandering teweeg te bring. Los jou verskonings en vingerwysery en probeer 'n katalisator wees deur die regte optrede te demonstreer en te inisieer.

7. Hantering van verskillende persoonlikheidstipes

Kyk gerus na John C Maxwell se boek "Menseverhoudings wat werk" vir 'n unieke indeling

8. Hantering van "probleemmense"

- Wees onvoorwaardelik lief vir hulle.
- Vra God vir wysheid om met hulle te werk.
- Sorg dat jy self emosioneel gesond bly.
- Moenie mense in leiersposisies aanstel om hulle te red nie.
- Wees eerlik met God, jouself en hulle.
- Onthou dat as 'n konfrontasie reg hanteer word, kan dit 'n verhouding versterk.
- Bring daarom die hoofpersone wat betrokke is in die konflik bymekaar, dit is al hoe jy die volledige storie hoor.
- Lê al die feite voor, vermy hoorsê of "algemene indrukke".
- Moet nooit tereg wys terwyl jy kwaad is nie. Hoe kwater jy is, hoe minder objektief sal jy wees en hoe minder effektief jou tereg wysing.
- Stel konfrontasie uit totdat jy die volgende twee vrae eerlik aan jouself beantwoord: Het ek dalk bygedra tot die probleem? Is daar versagende omstandighede wat ek misgekyk het?
- Wees duidelik oor die oortreding. Sê presies wat verkeerd gedoen is. Sê die waarheid in liefde.
- Hoor die ander kant van die saak.
- Maak seker dat jy omvattende verslae hou. Bv hoe het die konfrontasie ontstaan, wanneer het dit gebeur, wie was betrokke.
- Moenie 'n wrok koester nie. Sodra die tereg wysing of die tugmaatreëls ingestel is, moenie 'n wrok bly koester nie. Beskou die saak as afgehandel en tree daarvolgens op.

Die uiteindelijke doel is om die waarheid so voor te stel dat dit die verhouding bou, en nie vernietig nie.

9. Hoe om kritiek te verwerk.

Leer om kritiek te hanteer. Niemand staan koud teenoor kritiek nie: ons kan of negatief of positief daarop reageer. As jy 'n kritiese, negatiewe persoon is, sal die lewe jou stief behandel. As jy aan die ander kant 'n positiewe, vrolike uitkyk op die lewe het, sal die vreugde wat jy deel, na jou toe terugkom.

Kritiek is iets wat jy baie maklik kan vermy deur niks te sê nie, niks te doen nie en niks te wees nie – Aristoteles.

Hoe om kritiek te hanteer:

1. Leer om te onderskei wat die verskil is tussen konstruktiewe en destruktiewe kritiek. Konstruktiewe kritiek is wanneer ek jou kritiseer; destruktiewe kritiek is wanneer jy my kritiseer.... :-)
Vra of hierdie kritiek konstruktief of destruktief was – nie met hierdie definisie nie.
2. As jy die vermoë ontwikkel om vir jouself te kan lag, sal jy baie meer ontspanne wees wanneer jy kritiek gee of ontvang. Erken dit: ons almal vang van tyd tot tyd simpel goed aan. Te veel van ons neem onself te ernstig op en vir God nie ernstig genoeg nie. Wees eerlik as jy vir jouself lag. Baie van ons aanvaar die woorde van kritiek oppervlakkig, maar van binne val ons emosioneel uitmekaar. Ons kry seer, word kwaad, of ons raak wraaksugtig. Lag vir jou eie foute en gaan werk daaraan.
3. Kyk verby die kritiek na die kritikus. Wie het dit gesê? Wie het jou dit vertel? Wanneer jy uitvind wie die persoon is, weet jy of jy daarop moet ag slaan of nie. Vra of dit iemand is wie se karakter jy respekteer? Ongunstige kritiek komende van 'n wyse man is begeerliker as die geesdriftige goedkeuring van 'n gek. Vra: Is die persoon gewoonlik krities? Kritiek uit die mond van 'n positiewe persoon verdien heel waarskynlik jou aandag. Vra: Wil my kritikus my eerlikwaar help?
4. Bepaal jou eie houding teenoor die kritikus. 'n Negatiewe houding teenoor kritiek kan meer vernietigend wees as die kritiek. Kan dit wees dat 'n verkeerde houding verklap dat ons op onself vertrou, eerder as op God wat die hele situasie ken? As ons op Hom vertrou en gehoorsaam is, kan ons 'n sekere mate van kritiek verwag. Hy roep ons dikwels om 'n onpopulêre standpunt in te neem. Hy het ons ook gemaan om diegene lief te hê wat ons kritiseer.
5. As ons lewe aan Christus herinner, kan ons kritiek verwag. 1 Pt 2:21-23: “Want hiertoe is julle groep, omdat Christus ook vir julle gely het en julle 'n voorbeeld nagelaat het, sodat julle sy voetstappe kan navolg; Hy wat geen sonde gedoen het nie, en in wie se mond geen bedrog gevind is nie; wat, toe Hy uitgeskel is, nie terug uitgeskel het nie, maar dit oorgegee het aan Hom wat regverdig oordeel.”
6. Fisieke uitputting het 'n geweldige invloed op die manier waarop ons optree en reageer; dit verwing die manier waarop ons die lewe ervaar en hanteer. Pas op vir uitputting, want Satan misbruik dit. Wanneer ons oormoeg raak, raak ons oorkrities en terselfdetyd raak ons minder in staat om kritiek te aanvaar van ander.

7. Kyk of jou kritikus alleen staan of nie. Die moontlikheid bestaan dat jy dieselfde kritiek uit verskeie monde gaan hoor. As dit die geval is en die kritici is betroubaar, moet jy weet jy het 'n uitdaging om aan te werk.
8. As jy weet dat jou aksie of besluit reg was, byt vas. Die tyd sal jou reg bewys.
9. As jy ekstra tyd het, bring dit saam met mense deur wat jou sal opbou. Dit sal jou ontmoedig om kritiek te lewer. Dit is moeilik om soos 'n arend te sweef, as jy met kalkoene identifiseer.
10. Leer om kritiek met grasia te aanvaar. Dit is moontlik om kritiek te lewer sonder om 'n verhouding te ruïneer, maar wees versigtig, want roekelose konfrontasie kan vernietigend wees.

10. Hoe om kritiek te lewer:

1. Die doel van konfrontasie moet wees om te help, nie om te verneder nie. Om jouself te verhoog deur iemand anders te verkleineer is die laagste vorm van selfophemeling wat daar is. Dit is nie nodig om iemand anders se lig dood te blaas sodat jy kan skyn nie. As jy dit haat om mense te kritiseer, is jy waarskynlik geregverdig om dit te doen. As dit jou net effens laat lekkerkry, hou dan eerder jou mond.
2. Maak dit regtig saak? Die geheim is om jou nie te laat verlei deur afdraaipaaie of te laat irriteer deur nietige kwessies nie.
3. Wees spesifiek. Wees uitvoerig, maar taktvol. Sê presies wat jy bedoel en gee voorbeelde om jou saak te sterk. Mense kan agterkom wanneer jy die kwessie omseil en dan verloor jy in elk geval hulle respek.
4. Moenie die persoon se selfvertroue ondermyn nie. Komplimenteer voor jy die probleem begin stel, maar dit moet die waarheid wees. Bly weg van veralgemenings soos "Altyd... Nooit..."
5. Moenie een persoon met 'n ander een vergelyk nie. Moenie 'n groter probleem skep as die een wat klaar bestaan nie, waak teen die opjaag van emosies.
6. Kyk verby die onmiddellike probleem en kyk of jy 'n oplossing kan kry. Vir die meeste van ons is dit makliker om kritiek te lewer as om kreatief te wees. Tensy jy bereid is om tot 'n mate by te dra om die situasie te verander, behoort jy nie daarvoor kommentaar te lewer nie.
7. As 'n konfrontasie in 'n persoonlike aanval ontaard, vernietig jy jou eie geloofwaardigheid en bevind jy jou in 'n verloorsituasie. Na die konfrontasie behoort die oortreder 'n duidelike begrip van die probleem te hê.

8. Konfronteer sodra die tyd ryp is. Die regte tyd is so gou as wat jy agterkom iets is verkeerd. Jy moet met die persoon praat. As jy die persoon betyds konfronteer, is die feite nog vars en kan jy die geleentheid goe gebruik om die persoon te help groei.
9. In plaas daarvan om mense op hulle plek te sit, sit jouself in hulle plek.
10. Beëindig konfrontasie met bemoediging. Plaas die kritiek tussen lofbetuiging aan die begin en aanmoediging aan die einde. Die eis bly steeds opregtheid.

11. Slot

Romeine 12:18:

“as dit moontlik is, sover as dit van julle afhang, leef in vrede met alle mense.”

Dit impliseer dat ons nie altyd `n gesonde verhouding met almal gaan handhaaf nie, maar dat ons daaraan moet werk. Hoe wonderlik sou dit nie gewees het as ons `n sukkelvrye lewe kon lei nie! `n Lewe sonder konflik. `n Lewe waar ons in volkome harmonie met ander oor die weg kom. Die Bybel leer ons dat so `n lewe eendag gaan aanbreek met die Wederkoms. Tot daardie dag is dit deel van ons roeping in die Koninkryk om iets daarvan hier op aarde te laat deurbreek in die manier hoe ons konflik hanteer.

Konflik is deel van die lewe. Dit sal altyd met ons wees. Die vraag is nie of ons konflik sal ervaar of nie. Die vraag is hoe ons daarop gaan reageer. Ons kan of kies om dit ondoeltreffend te hanteer en uiteindelik onself en ander in die proses “vernietig”, of ons kan kies om dit doeltreffend te hanteer en in die proses ons verhoudings met ander mense te bou.

Ons as leraars het die roeping om `n nuwe kultuur binne die AP Kerkverband te skep, `n kultuur waarin probleme opgelos word deur die waarheid in liefde te spreek. Dit is slegs binne so `n kultuur wat “Jou roeping in die Koninkryk” suksesvol geïmplementeer kan word.