

INHIBEER OF INSPIREER DIE KERK VROUELIDMATE?

Tradisioneel het vroue hulle gawes en diens aan God hoofsaaklik binne die Vroue-organisasies soos die Vroue Sendingbond en Bond van Dienaresse, uitgeleef. Dit was aanvanklik nie kerklike organisasies nie, maar die meeste lede was NG vrouelidmate. Hierdie verenigings het die weg vir die NG kerk gebaan om sy eie vroueorganisasie, wat verskeie naamsveranderings ondergaan het. (Sustersvereniging, Vrouehulpdiens, Vroue-aksie en uiteindelik Vrouediens) in die lewe te roep.

In 1966 het die Algemene Sinode die volgende besluit geneem: "Die Sinode gee sy goedkeuring vir die totstandkoming van 'n Algemene Vrouehulpdiens-skakelkomitee waarop al die Vrouehulpdienste verteenwoordig sal word."

Vroue het hulleself in hierdie "nie-amptelike struktuur" bemagtig en vir jare langs die "amptelike kerklike strukture" diens in die kerk gelewer.

Met die toelating van vroue tot die ampte was die bedoeling om aan alle lidmate gelyke geleenthede te gee, en vrouelidmate te bemagtig. Die vraag is egter of die kerk hierin geslaag het:

Het die kerk dit reggekry om vroue binne die kerklike strukture in te skakel en te bemagtig? Word diversiteit werklik geakkommodeer en as verrykend in gemeentes beskou? Is die kerk sensitief vir vroue se behoeftes? Word lidmate toegelaat om te aanbid en te dien volgens hulle eie aard of moet hulle binne rigiede strukture inpas?

Alhoewel gemeentes vroue in die besondere ampte verkies het of in die bestuur ingesluit het, is vroue in die amp van die gelowige in sommige gemeentes in 'n vakuum gelaat en gevolglik ontmagtig. Alhoewel die bedoeling was dat vroue hulle rol en plek binne die Liggaam van Christus sou vind, is dit nie altyd duidelik aan hulle gekommunikeer nie.

'n Ander probleem is dat strukture, soos die kerkraad, hoofsaaklik die **bestuur** van gemeentes impliseer. Eerstens is daar nie vir almal plek op die kerkraad nie en tweedens is dit nie noodwendig waar almal se gawes en passie lê nie. Talle kerkrade werk ook met 'n verkleinde kerkraad wat die moontlikhede van diens nog meer beperk.

Uit navorsing wat tydens 2008 in al 10 sinodes gedoen is, is uitgewys dat vroue ongeag ouderdom, verhoudingswesens is wat verkieslik in groepe saamwerk waar hulle mekaar o.a. emosioneel ondersteun. Ondersteuning van mekaar binne bybelstudie-, omgee-, gawe- en belangegroepes is geweldig belangrik. Diep geheime word blootgelê en daar word vir saam gehuil en gebid. Vroue het soveel behoefte hieraan dat hulle moeite doen om hier in te skakel. Eenvoudiger strukture wat verhoudings bou word dus bo voorskriftelike strukture verkies.

Vrye assosiasie is belangrik en hulle wil nie noodwendig geografies of in wyke vergader nie. Daar behoort dus ruimte te wees dat groepe, vlg die behoefte, op eie inisiatief gevorm kan word. Verder behoort groepe inspraak in hulle eie sake te hê en binne die goedgekeurde mandaat eie besluite en projekte te kan inisieer.

Dit is in vroue se aard om iets daadwerklik te doen en konkreet 'n verskil te maak wanneer hulle nood raaksien. Vroue se aktiewe deelname verleen tans 'n gesonde kern in baie gemeentes. Vlg die navorsing is vroue ten spyte van oorvol programme bereid om tyd aan dienswerk af te staan wanneer hulle harte aangegryp word.

Wanneer kerklike strukture nie hierdie eie aard en behoeftes van vroue in ag neem nie, gaan vroue eenvoudig na welsynsorganisasies waar hulle hul gawes en passie kan uitleef. Hierdeur verloor die kerk 'n ongelooflike potensiaal van sy lidmate.

In die beplanning van spiritualiteitsoefeninge moet aktiewe deelname en spontane meelewing sterk beklemtoon word. Hierdie diversiteit behoort in eredienste verreken te word.

'n Gebrek aan tyd is een van die hoofredes vir onbetrokkenheid van beroeps-vroue. Oorvol programme, die eise van ma-wees, vrou-wees, gesinstyd en kinders se aktiwiteite, het 'n impak op deelname, soveel te meer op enkelma's/geskeides. Gevolglik is ouer dames meer beskikbaar vir kerklike werk.

Alhoewel beroepsvroue nie altyd in die gemeentes betrokke kan wees nie, leef baie hulle christenskap aktief in hulle werkskringe uit. Davida Crabtree se stelling : “.....*the Body of Christ is at work wherever its members are at work.*” beklemtoon dat toerusting van alle lidmate vir hierdie bediening krities is.

LEIERSKAP

Meer vroue verkies vgl die navorsing om hulle gawes en geloof eerder in aktiewe bedieninge as in die verteenwoordigende leierskap/kerkkraad uit te leef. Alhoewel vroue dus bereid is tot leierskap, is dit nie noodwendig binne die tradisionele leierskapstrukture nie. Vroue wil hulle geloof beleef en ervaar en binne die bestuur van die kerk is daar minder ruimte vir ervaring en belewenis. Leierskap kan dus nie net gemeet word in die mate waarin jy betrokke is in die **bestuur** van die gemeente nie, maar moet ook **bedieninge** insluit. Die begrippe bestuur en bediening moet duidelik onderskei word.

Vroue verstaan leierskap anders en assosieer leierskap met saamwerk, mekaar inspireer en motiveer, 'n verskil maak, verhoudings bou en mekaar bemoedig. Vroue kan dus gemotiveer word om as leiers by bedieninge op te tree aangesien dit hulle baie nader aan die hart lê.

UITBREIDING VAN DIE AMPTE

Indien ons lidmate werlik wil bemagtig is die uitbreiding van die ampte noodsaaklik. Myns insiens behoort bedieningsleiers ook na meerdere vergaderings afgevaardig te kan word. Dalk sal meer vroue so betrek kan word. 'n Leier binne 'n bediening is net so toegewyd en deel van die gemeente as 'n lid van die kerkraad.

Om lidmate se behoeftes te akkommodeer sal die kerk verder veranderings mbt tye waarop amptelike vergaderings gehou word moet maak. Sal korter vergaderings/ sinodes gekoppel aan 'n naweek nie meer ma's en jongmense se behoeftes in ag neem nie? Sal dit nie veroorsaak dat meer jonges, vroue en dinamiese werkende lidmate sinodes kan bywoon nie? Sal dit nie die potensiële poel van afgevaardigdes na ringe sinodes kan verruim nie?

HOE BEMAGTIG ONS VROUE ?

- Ontwikkel latente leierskap
- Verduidelik aan lidmate presies wat hulle rol en plek binne die Liggaam van Christus is
- Erken dat elkeen se gawe uniek is en saam 'n mosaïek vorm, wat 'n gesamentlike doel nastreef
- Skep 'n ruimte binne die gemeente waar elkeen sy/haar gawe kan uitleef
- Stel lidmate instaat om hulle gawes te identifiseer
- Sien die diversiteit van almal, (vroue, kinders, tieners, manne) as verrykend vir die gemeente
- Gee aan bedieningsleiers en die kerkraad gelykwaardige erkenning
- Bemagtig belangegroepes om volgens behoefte, eiesoortige byeenkomste te mag reël
- Skep ruimte binne strukture dat belangegroepes oor hulle eie sake besluite kan neem
- Aanvaar dat alle gelowiges medevennote in die bediening is en ook deur God geroep word
- Rus lidmate toe om hulle geloof in die gesin, gemeenskap en werkplek uit te leef

Daar is ongelooflike lidmaatpotensiaal in gemeentes. Deur lidmate te bemagtig en te vertrou sal ons verstom staan oor die resultate. Dink maar aan die Wêreldbiddag vir Vroue, wat al vir 75 jaar in 160 lande sonder enige “amptelike kerklike strukture” funksioneer. Vroue met 'n passie en 'n roeping van God hou dit aan die gang.

Daar sal kreatief en innoverend gedink moet word hoe huidige strukture aangepas kan word om lidmate te mobiliseer en te bemagtig. Alleen dan kan ons verseker dat elke lidmaat se unieke potensiaal benut word, sodat toegeruste dissipels in die wêreld uitgestuur word.