# Vooraftrede-begeleiding binne die plaaslike gemeente: ’n Pastorale studie

**M Smith**

**orcid.org/0000-0001-6084-8802**

Proefskrif aanvaar ter nakoming vir die graad *Philosophiae Doctor* in *Pastorale Studies* aan die Noordwes-Universiteit

Promotor: Prof dr GA Lotter

Gradeplegtigheid: Mei 2021

Studentenommer: 20892411

# VOORWOORD


My opregte dank en waardering teenoor elkeen wat die pad saam met my gestap het en ’n onbaatsugtige bydrae gelewer het om hierdie studie moontlik te maak.

- In die eerste en belangrikste plek gee ek alle lof, dank en eer aan die Here vir sy onuitputlike krag, genade en seën wat my in staat gestel het om hierdie studie aan te pak en dit te voltooi.
- Pax, my man, baie dankie vir jou ondersteuning en dat jy my die tyd gegun het om die studie te voltooi. Jy is baie spesiaal in my lewe, ek waardeer jou.
- My promotor, prof dr George Lotter, baie dankie vir die leiding wat u aan my gegee het gedurende die studietydperk. U belangstelling, insig, bekwame kundigheid, waardevolle insette, ondersteuning en aanmoediging regdeur die verloop van die studie word hoog op prys gestel en ek het die grootste agting en waardering daarvoor.
- My moeder, baie dankie vir u liefde, ondersteuning, aanmoediging en baie gebede wat my in hierdie tyd gedra het.
- My familie, vriende en vriendinne, baie dankie vir julle belangstelling, gebede en ondersteuning.
- Baie dankie aan elke persoon wat bereid was om die vraelyste te voltooi en aan die gespreksgenote wat bereid was om onderhoude te voer.
- Ek wil ook my dankbaarheid uitspreek teenoor die Noordwes-Universiteit vir die beurs wat aan my toegestaan is.
- Ek het ook groot waardering vir die behulpsaamheid van Me. Hester Lombard en personeel van die teologiese biblioteek van Noordwes-Universiteit vir u bystand in die verkryging van bronne.
- Ook wil ek van die geleentheid gebruik om Salomé Smith te bedank wat die taalversorging van die proefskrif hanteer het.


SOLI DEO GLORIA

*Glory to God Alone*

# OPSOMMING


## Vooraftrede-begeleiding binne die plaaslike gemeente: ’n Pastorale studie

Demografiese tendense in veroudering toon aan dat die lewensverwagting van mense in ontwikkelende lande wêreldwyd toeneem. Dit het tot gevolg dat meer mense ’n langer en gesonder lewenstydperk in aftrede sal hê, waarvoor daar dikwels nie behoorlik beplan en voorberei is om dit sinvol en doelgerig uit te leef nie. Die fokus van hierdie navorsing was om vas te stel of ’n holistiese vooraftrede-begeleidingsmodel wat gemodelleer is op perspektiewe vanuit die Skrif en praktyk-teoretiese pastorale riglyne aangewend kan word om die persoon wat aftrede nader, te begelei om beter toegerus te wees vir die beplanning en voorbereiding tot ’n doelgerigte aftrede.

Die studie beantwoord die vraag deur die volgende vier take vir prakties-teologiese interpretasie, soos deur Osmer uiteengesit is, te volg, naamlik, die deskriptief-empiriese taak, wat poog om uit te vind wat aangaan; die interpretatiewe taak, wat ondersoek waarom dit gebeur; die normatiewe taak, wat poog om uit te vind wat behoort te gebeur en die pragmatiese taak, wat poog om riglyne te vind vir ’n pastorale model van hoe om daarop te reageer.

Gedurende die uitvoering van die deskriptief-empiriese taak is data ingesamel deur gebruik te maak van Likertskaal-selfassesseringvraelyste, oop-einde vrae sowel as een-tot-een-onderhoude met gespreksgenote. Vanuit die verkreë data kon daar bepaal word dat daar ’n behoefte bestaan vir begeleiding in die voorbereiding vir die lewensfase van aftrede.

Vanuit die interpreterende taak rakende aftrede is vasgestel dat aftrede ’n konsep is wat besig is om groot verandering te ondergaan, met verskeie persepsies wat oor aftrede gehandhaaf word. Verder is daar ook bevind dat lewensbegeleiding (“life coaching”) as fasiliteringsmetode effektief benut kan word as ’n hulpmiddel om doelwitte te stel en te bereik asook om verandering te fasiliteer op persoonlike en geestelike vlakke.

Die normatiewe taak is uitgevoer deur gebruik te maak van toepaslike Skrifgedeeltes uit die Ou en Nuwe Testament ten einde normatiewe riglyne aangaande beplanning te verkry. Uit die optrede van Nehemia was dit moontlik om stappe van beplanning en die implementering daarvan om sy doelwit te bereik in die herbou van die stadsmure van Jerusalem, te identifiseer. Uit die boek van Spreuke het dit duidelik geword dat beplanning die insig van vele raadgewers nodig het. Uit Paulus se lewe is gesien dat menslike planne soms weens omstandighede verander en aangepas moet word. Jakobus rig ’n vermaning aan die gelowige om beplanning

binne God se wil te doen. Daarom behoort mens jou planne altyd te beskou as tydelik en onderworpe aan die wil van God.

In die uitvoering van die pragmatiese taak is gepoog om by wyse van ’n hermeneutiese wisselwerking tussen die deskriptief-empiriese, die interpreterende en normatiewe perspektiewe, ’n holistiese en multidissiplinêre benadering te vestig waarvolgens ’n moontlike vooraftrede-begeleidingsmodel voorgestel en geïmplementeer kan word as hulp in die toerusting van diegene in die gemeente en elders wat hulle wil voorberei vir doelgerigte aftrede.

## SLEUTELTERME

- Aftrede
- Lewensverwagting
- Beplanning
- Lewensbegeleiding
- Vooraftrede-begeleiding
- Holisties
- Pastorale teologie
- Gemeente

# ABSTRACT


## Pre-retirement coaching within the local congregation: A Pastoral study

Demographic trends in aging show that the life expectancy of people in developing countries is increasing worldwide. This results in more people having a longer and healthier life period in retirement, for which they often do not plan or prepare properly to live it in a meaningful and purposeful way. The focus of this research was to determine whether a holistic pre-retirement coaching model that is modelled on perspectives from Scripture and practical-theoretical pastoral guidelines can be applied to guide a person approaching retirement to be better equipped for the planning and preparation of a purposeful retirement.

The study answers the question through four tasks for practical-theological interpretation, as outlined by Osmer, namely the descriptive-empirical task, which seeks to find out what is going on; the interpretative task, which examines why it is happening; the normative task, which endeavours to find out what ought to be happening, and the pragmatic task, which attempts to find guidelines for a pastoral model of how we might respond.

During the performance of the descriptive-empirical task, data were collected using Likert scale self-assessment questionnaires, open-ended questions as well as one-on-one interviews with interviewees. From the collected data, it could be determined that there is a need for coaching in the preparation for the life phase of retirement.

From the interpretative task regarding retirement, it was established that retirement is a concept that is undergoing vast changes, while various perceptions regarding retirement are being upheld. Furthermore, it was also established that life coaching can be effectively utilised as a method to assist individuals to set and achieve goals as well as to facilitate change at personal and spiritual levels.

The normative task was carried out using appropriate Scripture passages from the Old and New Testament to obtain normative guidelines regarding planning. From the actions of Nehemiah, it was possible to identify steps of planning and its implementation to achieve his objective in rebuilding the city walls of Jerusalem. From the book of Proverbs, it became clear that planning needs the insight of many advisers. From Paul's life, it was established that human plans sometimes need to be changed and adapted due to unforeseen circumstances. James directs an admonishment to the believer to do planning within God's will. Therefore, one should always consider your plans to be temporary and subject to the will of God.

During the pragmatic task it was attempted by way of a hermeneutic interaction between the descriptive-empirical, the interpretative and normative perspectives, to propose and implement a holistic multidisciplinary approach to facilitate a possible pre-retirement coaching model the equipment of those in the congregation and elsewhere in the preparation, planning and adaptation process regarding retirement.


## KEYWORDS

- Retirement
- Life expectancy
- Planning
- Life coaching
- Pre-retirement coaching
- Holistic
- Pastoral theology
- Congregation

# INHOUDSOPGAWE

**VOORWOORD** ........ **I**

**OPSOMMING** ........ **II**

**ABSTRACT** ........ **IV**

**INHOUDSOPGAWE** ........ **VI**

**LYS VAN TABELLE** ........ **XIX**

**LYS VAN FIGURE** ........ **XX**

**HOOFSTUK 1: INLEIDING TOT DIE NAVORSINGSONTWERP** ........ **1**

**1.1 Inleiding en probleemstelling** ........ **2**

**1.2 Oriëntasie en agtergrond** ........ **2**

1.2.1 Motivering ten opsigte van die gebruik van die woordvorm "begeleiding" as vertaling van die Engelse term "coaching" ........ 2

1.2.2 Agtergrond ........ 2

**1.3 Omskrywing van sleutelbegrippe** ........ **3**

1.3.1 Aftrede ........ 3

1.3.2 'n Hoër lewensverwagting ........ 5

1.3.3 Aftredebeplanning ........ 6

1.3.4 Lewensbegeleiding ........ 7

1.3.5 Holistiese Skrifgefundeerde begeleidingsmodel ........ 9

1.3.6 Pastorale Teologie ........ 9

1.3.7 Die rol van die plaaslike gemeente ........ 11

**1.4 Die huidige stand van navorsing** ........ **12**

**1.5 Navorsingsvraag** ........ **13**

1.5.1 Die oorkoepelende navorsingsvraag ........ 13

1.5.2 Vrae wat uit die oorkoepelende navorsingsvraag voortvloei ........ 13

**1.6 Doelstelling en doelwitte ..... 14**

1.6.1 Doelstelling ..... 14

1.6.2 Doelwitte ..... 14

**1.7 Die sentrale teoretiese argument ..... 15**

**1.8 Navorsingsmetodologie ..... 15**

1.8.1 Deskriptief-empiriese taak (Wat is besig om te gebeur?) ..... 16

1.8.2 Interpretatiewe taak (Hoekom gebeur dit?) ..... 17

1.8.3 Normatiewe taak (Wat behoort te gebeur?) ..... 17

1.8.4 Pragmatiese taak (Hoe behoort ons te reageer?) ..... 18

**1.9 Tegniese aspekte van belang ..... 18**

**1.10 Indeling van hoofstukke ..... 19**

**HOOFSTUK 2: DESKRIPTIEF-EMPIRIESE TAAK VAN PRAKTIES TEOLOGIESE INTERPRETASIE ..... 20**

**2.1 Inleiding ..... 21**

**2.2 Metodologiese verantwoording ..... 22**

**2.3 Navorsingsontwerp ..... 25**

**2.4 Navorsingsbenadering ..... 25**

2.4.1 Kwantitatiewe benadering ..... 26

2.4.2 Kwalitatiewe benadering ..... 27

2.4.3 Gemengde-metode benadering ..... 27

**2.5 Navorsingsmetode ..... 29**

2.5.1 Populasie en steekproef ..... 29

2.5.2 Loodsstudie ..... 30

2.5.3 Data-insameling ..... 31

2.5.4 Aftredegereedheidsvraelyste as data-insamelingsmetode ..... 31
2.5.5 Onderhoude as data-insamelingsmetode ..... 33
2.5.6 Analisering van onderhoude ..... 34
**2.6 Etiese aspekte ..... 35**
2.6.1 Wat word verwag van die respondente gedurende die insameling van data? ..... 36
2.6.2 Risiko's en voorsorgmaatreëls ..... 36
2.6.3 Voordele vir respondente en gespreksgenote ..... 36
2.6.4 Risiko/voordele-analise ..... 37
2.6.5 Fasiliteite ..... 37
2.6.6 Welwillendheidstoestemming ..... 37
2.6.7 Vergoeding aan respondente en gespreksgenote ..... 37
2.6.8 Reg tot privaatheid, anonimiteit en vertroulikheid van respondente ..... 37
2.6.9 Die bestuur, stoor en vernietiging van data ..... 38
2.6.10 Monitering van navorsing ..... 38
**2.7 Empiriese bevindinge ..... 38**
2.7.1 Inleiding ..... 38
2.7.2 Bespreking van die steekproefprofiel ..... 39
2.7.3 Selfrapporteringvraelyste ..... 41
2.7.3.1 Werkopsies na aftrede ..... 42
2.7.3.2 Finansiële bestuur ..... 43
2.7.3.3 Gesondheid en welstand ..... 44
2.7.3.4 Familie- en ander sosiale verhoudings ..... 45
2.7.3.5 Sosiale en vryetydsbesteding ..... 46

2.7.3.6 Persoonlike ontwikkeling en lewensdoel ..... 47

2.7.3.7 Aanpasbaarheid en gesindheid tot aftrede ..... 48

2.7.3.8 Geestelike lewe en geloofsaktiwiteite ..... 49

2.7.4 Narratiewe bydrae tot die oop-einde vrae ..... 50

2.7.5 Skedulering van semi-gestruktureerde een-tot-een-onderhoude ..... 52

2.7.6 Semi-gestruktureerde vraelyste vir die onderhoude ..... 52

2.7.7 Analisering van die data van die semi-gestruktureerde een-tot-een-onderhoude . 52

2.7.7.1 Ontwikkel ’n plan vir die analisering ..... 53

2.7.7.2 Analiseer die inhoud ..... 53

2.7.8 Datagroepering ..... 54

**2.8 Identifisering van hooftemas ..... 54**

2.8.1 Hooftema 1: Werkreoriëntering na aftrede ..... 55

2.8.1.1 Subtema 1.1: Benutting van ’n hoër lewensverwagting ..... 56

2.8.1.2 Subtema 1.2: Bou voort op lewenservaring vir ’n meer betekenisvolle aftrede ..... 57

2.8.1.3 Subtema 1.3: Voortgesette status, struktuur en tydsbestuur ..... 58

2.8.2 Hooftema 2: Finansiële stabiliteit na aftrede ..... 59

2.8.2.1 Subtema 2.1: Finansiële volhoubaarheid ..... 60

2.8.2.2 Subtema 2.2: Hulp van ’n finansiële raadgewer ..... 62

2.8.2.3 Subtema 2.3: Aanvul van finansiële tekorte ..... 63

2.8.3 Hooftema 3: Gesondheid en welstand ..... 64

2.8.3.1 Subtema 3.1: Fisiese welstand ..... 64

2.8.3.2 Subtema 3.2: Emosionele welstand ..... 65

2.8.3.3 Subtema 3.3: Gestimuleerde intellek en skeppingsvermoë ..... 66

2.8.4 Hooftema 4: Familie- en sosiale verhoudings ........ 67

2.8.4.1 Subtema 4.1: Verhoudings met gade, gesin en familie ........ 68

2.8.4.2 Subtema 4.2: Rol van aftrede in jou verhouding met jouself en ander ........ 69

2.8.4.3 Subtema 4.3: Voortgaande verhouding met vriende en kollegas ........ 70

2.8.5 Hooftema 5: Sosiale en vryetydsbesteding ........ 71

2.8.5.1 Subtema 5.1: Vryetydsbenutting ........ 71

2.8.5.2 Subtema 5.2: Betrokkenheid by sosiale sake ........ 72

2.8.5.3 Subtema 5.3: Terugploeg van vaardighede en nalatenskap ........ 72

2.8.6 Hooftema 6: Persoonlike ontwikkeling en lewensdoel ........ 73

2.8.6.1 Subtema 6.1: Doelgerigte en betekenisvolle lewe ........ 73

2.8.6.2 Subtema 6.2: Persoonlike groei en ontwikkeling ........ 74

2.8.6.3 Subtema 6.3: Behou ’n sin van selfwaarde ........ 75

2.8.7 Hooftema 7: Aanpasbaarheid en gesindheid tot aftrede ........ 76

2.8.7.1 Subtema 7.1: Beskouing van aftrede ........ 77

2.8.7.2 Subtema 7.2: Ander terme vir aftrede ........ 77

2.8.7.3 Subtema 7.3: Uitdagings van aftrede ........ 77

2.8.7.4 Subtema 7.4: Voordele om te beplan vir aftrede ........ 78

2.8.8 Hooftema 8: Geestelike en geloofslewe ........ 79

2.8.8.1 Subtema 8.1: Geloofsaktiwiteite en verhouding met die Here ........ 80

2.8.8.2 Subtema 8.2: Geestelike welstand na aftrede ........ 80

2.8.8.3 Subtema 8.3: Beplanning binne die wil van die Here ........ 81

2.8.8.4 Subtema 8.4: Rol van die kerk in aftredebewusmaking ........ 82

2.9 Voorlopige samevatting ..... 83

2.10 Slotopmerking ..... 85

HOOFSTUK 3: INTERPRETERENDE TAAK RAKENDE VOORAFTREDE-BEPLANNING DEUR MULTIDISSIPLINÊRE DIALOOG ..... 86

3.1 Inleiding ..... 87

3.2 Metodologie ..... 88

3.3 ’n Hoër lewensverwagting ..... 89

3.4 Stresmeting by aftrede ..... 90

3.5 Demografiese tendense ..... 91

3.5.1 Die demografie van veroudering ..... 91

3.5.2 Bevolkingsveroudering ..... 92

3.5.3 Demografie van bejaardheid ..... 94

3.6 Gerontologiese perspektiewe ..... 94

3.7 Die opkoms van die *derde leeftyd* ..... 95

3.8 Aftrede ..... 98

3.8.1 Agtergrond en oorsprong van aftrede ..... 99

3.8.2 Ontwikkelende verandering in die konsep van aftrede ..... 100

3.8.3 Die invloed van Covid-19 op voornemende aftredenes ..... 103

3.8.4 Voortsetting van mens se roeping na aftrede ..... 104

3.9 Halftydverposing in die middellewe ..... 105

3.10 Die tweede helfte van die lewe ..... 107

3.11 ’n Betekenisvolle en doelgerigte lewe ..... 109

3.12 Strategiese vooraftrede-beplanning ..... 111

3.13 Samevatting ..... 115

HOOFSTUK 4: INTERPRETERENDE TAAK RONDOM LEWENSBEGELEIDING DEUR MULTIDISSIPLINÊRE DIALOOG ..... 117

**4.1 Inleiding ... 118**

**4.2 Metodologie ... 118**

**4.3 Motivering ten opsigte van die gebruik van die woordvorm "begeleiding" as vertaling van die Engelse term "coaching" ... 119**

**4.4 Identiteit, agtergrond, en ontwikkeling van die Engelse term "coach" ... 120**

**4.5 Wat is lewensbegeleiding? ... 122**

4.5.1 Terminologiese afbakening en definisies ... 124

4.5.2 Die rol van die lewensbegeleier ... 129

**4.6 Grondslae van begeleiding ... 131**

**4.7 Psigologiese invloede in teoretiese benaderinge van begeleiding ... 132**

4.7.1 Psigodinamiese benadering tot begeleiding ... 133

4.7.2 Kognitiewe gedragsbegeleiding ... 134

4.7.3 Oplossing-gefokusde benadering tot begeleiding ... 136

4.7.4 Persoon-gesentreerde benadering tot begeleiding ... 137

4.7.5 Eksistensiële begeleiding ... 138

4.7.6 Narratiewe begeleiding ... 138

4.7.7 Positiewe Sielkunde Benadering ... 140

4.7.8 Neurolinguistiese Programmering ... 140

**4.8 Genres en toepassingskontekste van begeleiding ... 141**

4.8.1 Vaardigheids- en prestasiebegeleiding ... 141

4.8.2 Ontwikkelingsbegeleiding ... 142

4.8.3 Transformasiebegeleiding ... 143

4.8.4 Loopbaanbegeleiding ... 143

4.8.5 Lewensbegeleiding ... 144

4.8.6 Aftredebegeleiding ... 145

4.8.7 Christelike lewensbegeleiding ... 148

**4.9 Lewensbegeleidingsvaardighede ... 149**

4.9.1 Begeleidingsverhouding ... 150

4.9.2 Effektiewe luistervaardighede ... 150

4.9.3 Vaardige vraagstelling ... 152

**4.10 Begeleidingsmodelle ... 155**

4.10.1 “GROW”-model ... 156

4.10.2 RE-GROW-model ... 157

4.10.3 Begeleidingstregter ... 159

4.10.4 Die “siklus van verandering en vernuwing”-model ... 160

**4.11 Begeleidings- en assesseringshulpmiddels ... 163**

4.11.1 Lewenswiel ... 164

4.11.2 SMART-doelwitte ... 165

**4.12 Samevatting ... 167**

**HOOFSTUK 5: NORMATIEWE RIGLYNE EN PERSPEKTIEWE VANUIT DIE SKRIF IN DIE PROSES VAN VOORAFTREDE-BEPLANNING ... 169**

**5.1 Inleiding ... 170**

**5.2 Metodologie van die normatiewe taak ... 170**

5.2.1 Benaderings vir interpreterende leiding ... 171

5.2.1.1 Teologiese interpretasie ... 171

5.2.1.2 Etiese besinning ... 171

5.2.1.3 Goeie praktyk ... 172

**5.3 Skriftuurlike en teologiese perspektiewe ... 172**

**5.4 Openbaringshistoriese benadering ... 173**

**5.5 Pastoraal-eksegetiese vertrekpunte ... 174**

**5.6 Eksegese van belangrike Skrifgedeeltes ... 176**

**5.7 Stappe van beplanning om ’n doelwit te bereik (Nehemia 1:1-7:73) ... 177**

5.7.1 Agtergrond oor Nehemia ... 177

5.7.2 Die plek van die perikoop in die boek Nehemia en in die Bybel ... 178

5.7.3 Genre van die perikoop en die boek ... 179

5.7.4 Die sosiohistoriese konteks van Nehemia ... 180

5.7.5 Die kernvers van die perikoop ... 181

5.7.6 Woordstudie van belangrike begrippe ... 181

5.7.6.1 Hart ... 182

5.7.6.2 Gegee het ... 182

5.7.6.3 Te doen ... 182

5.7.6.4 Planne ... 183

5.7.7 Die kommunikasiedoel van die perikoop ... 183

5.7.8 Konsep van beplanning in die lewe van Nehemia om sy doelwit te bereik in die herbouing van die stadsmuur ... 184

5.7.9 Die konteks van die hedendaagse hoorder ... 190

**5.8 Wysheidsliteratuur in die Skrif ... 190**

5.8.1 Spreuke ... 191

**5.9 Goeie beplanning het baie raadgewers nodig (Spreuke 15:22) ... 193**

5.9.1 Die plek van die perikoop in Spreuke en in die Bybel ... 193

5.9.2 Genre van die perikoop en die boek ... 196

5.9.3 Die kernvers van die perikoop ... 197

5.9.4 Die sosio-historiese konteks van Spreuke ........ 197

5.9.5 Woordstudie van belangrike begrippe in die kernvers ........ 198

5.9.5.1 Planne ........ 198

5.9.5.2 Raadgewers ........ 199

5.9.6 Openbaringsfeite in die perikoop en die oproepe op grond daarvan ........ 199

5.9.7 Bepaal die kommunikasiedoel van die perikoop ........ 199

5.9.8 Eksegetiese bronne en Skrif-met-Skrifvergelyking ........ 200

5.9.9 Die konteks van die hedendaagse hoorder ........ 201

**5.10 Beplanning en besluitneming in die Nuwe Testament ........ 202**

**5.11 Wanneer planne onvermydelik moet verander (2 Korintiërs 1:12-2:1) ........ 202**

5.11.1 Agtergrond oor Paulus ........ 202

5.11.2 Ontstaan van die 2 Korintiërs-brief ........ 204

5.11.3 Die plek van die perikoop in 2 Korintiërs en in die Bybel ........ 205

5.11.4 Genre van die perikoop en die boek ........ 206

5.11.5 Die verse van detailondersoek ........ 206

5.11.6 Die perikoop se sosiohistoriese konteks ........ 207

5.11.7 Woordstudie van belangrike begrippe in die kernvers ........ 207

5.11.7.1 Plan ........ 208

5.11.7.2 Genade ........ 208

5.11.7.3 Besluit ........ 209

5.11.8 Eksegetiese bronne en Skrif-met-Skrifvergelyking ........ 209

5.11.9 Die konteks van die hedendaagse hoorder ........ 213

**5.12 Die onsekerheid van menslike beplanning (Jakobus 4:13-15) ........ 214**

5.12.1 Agtergrondoorwegings wat verband hou met Jakobus ..................................... 214

5.12.2 Ontstaan van die brief van Jakobus ................................................................ 215

5.12.3 Die plek van die perikoop in die brief van Jakobus en in die Bybel .................... 215

5.12.4 Genre van die perikoop en die boek Jakobus ................................................... 217

5.12.5 Die sosiohistoriese konteks van die brief van Jakobus ...................................... 217

5.12.6 Woordstudie van belangrike begrippe in die perikoop ...................................... 219

5.12.6.1 Môre ........................................................................................................... 219

5.12.6.2 Damp ......................................................................................................... 219

5.12.6.3 Grootpraat ................................................................................................. 220

5.12.6.4 Sonde ........................................................................................................ 220

5.12.7 Openbaringsfeite in die perikoop en die oproepe op grond daarvan .................. 221

5.12.8 Die kommunikasiedoel van die perikoop ......................................................... 221

5.12.9 Eksegetiese bronne en Skrif-met-Skrifvergelyking ........................................... 221

5.12.9.1 Beplanning wat God buite rekening laat: Jakobus 4:13 .................................... 222

5.12.9.2 Kortstondigheid van die lewe: Jakobus 4:14 .................................................... 223

5.12.9.3 As die Here wil: Jakobus 4:15 ........................................................................ 223

5.12.9.4 Die sonde van arrogansie: Jakobus 4:16 ......................................................... 224

5.12.9.5 Om die regte ding te doen: Jakobus 4:17 ........................................................ 225

5.12.10 Die konteks van die hedendaagse hoorder ...................................................... 225

**5.13 Samevatting ........................................................................................... 227**

**HOOFSTUK 6: PRAGMATIESE TAAK IN DIE FORMULERING VAN HULPVERLENINGSRIGLYNE VIR VOORAFTREDE-BEGELEIDING ............................... 229**

**6.1 Inleiding ................................................................................................. 230**

**6.2 Doelstelling ... 232**

**6.3 Modelle vir interdissiplinêre dialoog in Praktiese Teologie ... 232**

**6.4 Pastoraat ... 234**

6.4.1 Pastorale berading ... 234

6.4.2 Pastorale sorg ... 235

6.4.3 Pastorale terapie ... 235

6.4.4 Narratiewe pastorale berading ... 236

6.4.5 Die werk van die Heilige Gees in die pastorale gesprek ... 237

**6.5 Lewensbegeleiding ... 238**

6.5.1 Die konsep van lewensbegeleiding ... 238

6.5.2 Die lewensbegeleier ... 239

6.5.3 Vooraftrede-begeleiding ... 239

**6.6 Riglyne vir ’n vooraftrede-begeleidingsmodel ... 240**

6.6.1 Temas vir ’n moontlike vooraftrede-begeleidingsmodel ... 241

6.6.2 Inleiding tot vooraftrede-begeleiding ... 242

6.6.3 Vooraftrede-begeleiding as fasiliteringsproses ... 243

6.6.4 Die bekendstellingsessie ... 245

6.6.5 Die opvolgende vooraftrede-begeleidingsessie ... 246

6.6.5.1 Voltooiing van die vooraftrede-gereedheidswiel ... 246

6.6.5.2 Voltooiing van die aftredegereedheidskortlys ... 248

6.6.5.3 GROW-Begeleidingsmodel ... 249

6.6.6 Die opvolgende vooraftrede-begeleidingsgesprekke ... 253

6.6.6.1 Werkreoriëntasie na aftree ... 254

6.6.6.2 Finansiële bestuur ........ 255

6.6.6.3 Aanpasbaarheid en gesindheid tot aftrede ........ 256

6.6.6.4 Persoonlike ontwikkeling en lewensdoel ........ 257

6.6.6.5 Gesondheid en welstand ........ 258

6.6.6.6 Geestelike en geloofslewe ........ 258

6.6.6.7 Familie- en sosiale verhoudings ........ 259

6.6.6.8 Sosiale en vryetydsbesteding ........ 260

6.6.7 Samevatting ........ 260

**HOOFSTUK 7: SAMEVATTING EN GEVOLGTREKKING ........ 262**

**7.1 Inleiding ........ 263**

**7.2 Deskriptief-empiriese taak ........ 263**

**7.3 Die interpreterende taak rondom aftredebeplanning ........ 265**

**7.4 Die interpreterende taak rakende lewensbegeleiding ........ 266**

**7.5 Die normatiewe taak ........ 267**

**7.6 Die pragmatiese taak ........ 270**

**7.7 Voorstelle vir verdere navorsing ........ 271**

**7.8 FINALE GEVOLGTREKKING ........ 271**

**BRONNELYS ........ 273**

**BYLAES ........ 311**

**BYLAAG A: TOESTEMMINGSBRIEF ........ 311**

**BYLAAG B: INLIGTING VIR ’N STEEKPROEFPROFIEL ........ 315**

**BYLAAG C: AFTREDEGEREEDHEIDSVRAELYSTE ........ 317**

**BYLAAG D: SEMI-GESTRUKTUREERDE VRAELYSTE VIR ONDERHOUDE ........ 327**

**BYLAAG E: ETIESE GOEDKEURING SERTIFIKAAT ........ 329**

**BYLAAG F: TAALVERSORGINGSERTIFIKAAT ........ 330**

# LYS VAN TABELLE


Tabel 2-1: Ouderdom van respondente met die voltooiing van die vraelyste ..................... 40

Tabel 2-2: Geslag van deelnemers aan vraelyste ..................... 40

Tabel 2-3: Werk na aftrede ..................... 40

Tabel 2-4: Opsommende resultaat van respondente se vraelyste in die bepaling van aftredegereedheid ..................... 41

Tabel 2-5: Werkopsies na aftrede ..................... 42

Tabel 2-6: Finansiële bestuur ..................... 43

Tabel 2-7: Gesondheid en welstand ..................... 44

Tabel 2-8: Familie- en ander sosiale verhoudings ..................... 45

Tabel 2-9: Sosiale en vryetydsbesteding ..................... 46

Tabel 2-10: Persoonlike ontwikkeling en lewensdoel ..................... 47

Tabel 2-11: Aanpasbaarheid en gesindheid tot aftrede ..................... 48

Tabel 2-12: Geestelike lewe en geloofsaktiwiteite ..................... 49

Tabel 2-13: Ongemaklikheid, of vrees of bekommernis, oor aftrede ..................... 50

Tabel 2-14: Wat beteken die konsep “aftrede” vir jou op hierdie tydstip van jou lewe? ..................... 51

Tabel 2-15: Skematiese voorstelling van werksaspekte na aftree (hooftema 1) ..................... 55

Tabel 2-16: Skematiese voorstelling van finansiële stabiliteit na aftree (hooftema 2) ..................... 60

Tabel 2-17: Skematiese voorstelling van die handhawing van gesondheid en welstand (hooftema 3) ..................... 64

Tabel 2-18: Skematiese voorstelling van familie- en sosiale verhoudings (hooftema 4) ..................... 68

Tabel 2-19: Skematiese voorstelling van sosiale en vryetydsbesteding (hooftema 5) ..................... 71

Tabel 2-20: Skematiese voorstelling van persoonlike ontwikkeling en lewensdoel (hooftema 6) ..................... 73

Tabel 2-21: Skematiese voorstelling van aanpasbaarheid en gesindheid tot aftrede (hooftema 7) ..................... 76

Tabel 2-22: Skematiese voorstelling van geestelike en gelooflewe (hooftema 8) ..................... 79

Tabel 4-1: Oorgange vanuit tradisionele begeleiding ..................... 122

Tabel 4-2: Definisies van begeleiding ..................... 125

Tabel 4-3: Vergelyking van begeleiding met ander dissiplines ..................... 131

Tabel 4-4: Die GROW-Model ..................... 157

# LYS VAN FIGURE

Figuur 2-1: Die vier take van prakties-teologiese interpretasie (Osmer, 2008:11)...............23

Figuur 3-1: Die vier take van prakties-teologiese interpretasie (Osmer, 2008:11)...............89

Figuur 3-2: Voorstelling van die lewensfases met die fokus op die *derde lewe*...................97

Figuur 4-1: Generiese model van self-regulasie uit Grant (2012:149) ..............................158

Figuur 4-2: Voorstelling van die begeleidingstregter.......................................................160

Figuur 4-3: Die siklus van verandering en hernuwing (The Hudson Institute, 2004) .........162

Figuur 4-4: Aftredegereedheidswiel....................................................................................165

Figuur 5-1: Die vier take van prakties-teologiese interpretasie (Osmer, 2008:11).............173

Figuur 6-1: Die vier take van prakties-teologiese interpretasie (Osmer, 2008:11).............231

Figuur 6-2: Belangrike aspekte in die hantering van 'n holistiese model vir vooraftrede-begeleiding. ..................................................................................................244

Figuur 6-3: Voorbeeld van 'n voltooide aftredegereedheidswiel .......................................247

Figuur 6-4: Voorbeeld van 'n kortlysvorm vir doelwitbereiking..........................................249

Figuur 6-5: Skematiese voorstelling van die stappe van die GROW-model......................250

# HOOFSTUK 1

# INLEIDING TOT DIE NAVORSINGSONDERWERP

## 1.1 Inleiding en probleemstelling

Die agtergrond en probleemstelling van die studie sal vervolgens bespreek word. ’n Omskrywing van sleutelbegrippe sal kortliks gegee word. Die status van die navorsing, probleemstelling, doelstelling, doelwitte, sentrale teoretiese argument en die navorsingsmetodologie sal aan die orde gestel word.

## 1.2 Oriëntasie en agtergrond

### 1.2.1 Motivering ten opsigte van die gebruik van die woordvorm “begeleiding” as vertaling van die Engelse term “coaching”

Die Engelse term “coach” word in Afrikaans onder andere as “rytuig”, “oefenmeester”, “afrigter”, “breier” en “dresseerder” vertaal (Groot Woordeboek, 1997:844). Die woord “afrigter” word dikwels gebruik as vertaling, maar dit word sterk met sport geassosieer, terwyl dit ook groter voorskriftelikheid en gesag impliseer. Daar is per e-pos gekorrespondeer met Jordaan (2012), ’n leksikograaf wat aan Pharos verbonde is. Jordaan (2012) meen die begrip “begelei” dra die woorde “gelei” en “lei” sigbaar in dit saam en kom duidelik daarop neer dat daar leiding gegee word deur saam met ’n persoon ’n pad te loop en deurgaans hulp en ondersteuning met oorleg te verleen. In die lig hiervan sal die woord “coaching” vir die doel van hierdie studie met “begeleiding” vertaal word (vgl. Smith, 2015:2).

Daar behoort daarop gelet te word dat hierdie soort begeleiding van ander tipe begeleiding, soos pastorale berading of ander vorms van terapeutiese begeleiding, verskil. Pastorale berading en terapeutiese begeleiding fokus op die beradene se probleme uit die verlede en die herstel van lewenskrisisse waardeur die beradene gehelp word om na ’n punt van emosionele stabiliteit en heling te beweeg (Collins, 2009:15-16). Lewensbegeleiding is ’n holistiese benadering tot professionele en persoonlike ontwikkeling en verandering, waarin dit hoofsaaklik oor die verbetering van bestaande welsyn gaan en nie soseer die herstel of verbetering van funksionaliteit nie (Grant & Cavanagh, 2018a:328). Begeleiding fokus op aksie en doelwitbereiking wat in die toekoms gestel is en help die begeleide om die gestelde doelwitte te bereik en vorentoe te beweeg van waar die persone tans is tot waar God wil hê hulle moet wees (Collins, 2009:15-16, 23).

### 1.2.2 Agtergrond

Demografiese tendense in veroudering toon aan dat die lewensverwagting van mense in ontwikkelende lande wêreldwyd aan die toeneem is. Dit beteken dat sowel die aantal mense van aftree-ouderdom as die hoeveelheid jare wat in aftrede gelewe gaan word, sal toeneem

(Hewitt *et al.*, 2010:8). Daarmee saam geniet meer mense beter gesondheid weens tegnologiese en mediese vooruitgang. ’n Hoër lewensverwagting, beter gesondheidsorg en aktiewer lewenstyle lewer insiggewende bydraes tot die veranderde konsepte van aftrede, waarvoor daar dikwels nie behoorlik beplan word en voorbereiding getref word om dit sinvol en doelgerig uit te leef nie. Aftrede dui noodgedwonge ook op verandering in jou huidige lewensomstandighede en die begin van ’n nuwe lewensfase, waarvoor ’n tydperk van beplanning, voorbereiding en aanpassing vooraf nodig mag wees.

Verandering is ’n gegewe en ’n inherente deel van God se skeppingsplan, en so ook deel van elke mens se lewe (Tripp, 2004:28). Verandering is ’n verskynsel wat op verskillende terreine daagliks ’n invloed op mense se lewens uitoefen (Collins, 2009:89; Smith, 2015:70). Alles wat binne tyd bestaan en funksioneer sal verandering ondergaan. Salomo wys ook hierop in Prediker 3:1: “Elke ding het sy vaste tyd, elke ding in hierdie wêreld het sy tyd”. Hierdie woorde dui daarop dat alles wat lewe, gebonde is aan seisoene en binne ’n beperkte tydgleuf funksioneer. Die Skrif wys verder daarop dat alle lewe gedurigdeur besig is om verandering te ondergaan (Dan 2:21; Jes 40:7; 1 Pet 1:24). In alles is God in beheer; Hy is die enigste ware onveranderlike wat in tyd en ewigheid altyd dieselfde bly (Petty, 2003:104; vgl. Heb 13:6).

Terwyl die lewe ’n opeenvolging van verandering is, stel dit mens dikwels voor groot uitdagings en belangrike keuses wat meer ingewikkeld word namate mens ouer word (Collins, 2009:240; Linley *et al.*, 2011:161). Om die keuse te maak om af te tree is een van die uitdagings wat baie as een van die grootste en mees komplekse lewensoorgange beskou (Collins, 2009:237; De Klerk, 2005:463; Linley *et al.*, 2011:161-163), en daarmee saam is dit bepaald een van die belangrikste ekonomiese, psigologiese en sosiale oorgange in die meeste mense se lewens (O’Riordan, 2011:137-138).

## 1.3 Omskrywing van sleutelbegrippe

### 1.3.1 Aftrede

Aftrede is ’n lewensfase wat volg op dekades van ’n redelike aaneenlopende beroepslewe gedurende die volwasse lewe (Atchley, 2007:451). Louw (2005b:424) verduidelik dat die fase tussen die topkurwe van beroepsuitsette met sy gepaardgaande eise en die voorbereiding vir aftrede een faset in die teorie oor die ontwikkelingsiklusse van die mens is wat dikwels oor die hoof gesien word. Hierdie fase kan beskryf word as ’n fase van afronding en aanpassings en Louw koppel dit aan die lewensfase tussen die ouderdom van 55 en 65 jaar. Verder verwys Louw (2005b:425) na hierdie fase as die ”knyptangfase”, die “konsertina-fase” of die “piekfase van volwassenheid voor aftrede”.

Hoewel aftrede tradisioneel gedefinieer is as die einde van ’n loopbaan en die onttrekking van ’n werker uit die werkerskorps tot ’n lewe van gemak deur van spaargeld of ’n pensioen in die goue jare te lewe, is daar al hoe meer die neiging dat mense wil aanhou werk om aktief te bly, of dat hulle weens finansiële implikasies moet werk (Harper & Shoffner, 2004:52; Li, 2013:6). Die verskeidendheid paaie wat van werk tot aftrede kan lei, dui daarop dat aftrede ’n *proses* eerder as ’n eenmalige gebeurtenis is (Atchley & Barusch, 2004:258; Holcomb, 2009:136; Shultz & Wang, 2011:170; Smith, 2015:110). Aftrede word dikwels gekenmerk deur die oorgang van ’n voltydse beroepsloopbaan tot ’n minder werkgefokusde bestaan (Atchley, 2007:450-451; Earl, 2010:223; Shultz & Wang, 2011:176), of selfs ’n tweede loopbaan (Louw, 2008:514). Buford (2009:15; 2011:129-130) meen dat die ou tradisionele model van ’n moeitevolle loopbaan wat opgevolg word deur ’n ontspanne aftrede eerder vervang moet word met die idee dat die tweede helfte van die lewe *doelgerig*, *kreatiewer* en ook *met meer impak en betekenis* as die eerste helfte geleef kan word.

De Klerk (2005:464) en Clayton (2008:7-9) wys daarop dat aftrede ook aan roepingsvervulling gekoppel kan word, want terwyl die huidige bekende fase van ’n persoon se roeping afgehandel word, word daar ook ’n *nuwe roeping* aanvaar. Li (2013:171) gaan van die standpunt uit dat daar verskeie voordele verbonde is aan die ontdekking van jou lewensroeping in aftrede. Om mens se (verdere) roeping in aftrede te ken, kweek by jou ’n sin van betekenisvolheid en doelgerigtheid om na te streef. ’n Doel om voor te lewe gee groter duidelikheid aan ’n mens se uiteindelike lewensdoel. Jou lewensdoel gee verder aan jou ’n sin van rigting wat jou help om vorentoe te beweeg en sodoende te fokus op die regte lewensdoelwitte. Clayton (2008:9) toon aan dat mens se roeping uit drie komponente bestaan, naamlik: jou identiteit (dit sal jou antwoord wees op die vraag “Wie is ek?”); jou gawes (“Wat is my vermoëns?”); en jou beroep (“Wat is my unieke plek in hierdie vol en komplekse wêreld?”).

Kenmerkend van ’n persoon wat die einde van die eerste helfte van die lewe nader, waarin ’n suksesvolle loopbaan opgebou is, is die begeerte om in die tweede helfte iets te doen wat meer betekenisvol is (Buford, 2009:83). Buford (2009:73) meen dat die tweede helfte van mens se lewe baie beter kan wees as die eerste helfte, maar dan moet jy jouself ken, langtermyndoelwitte eerlik konfronteer en die tyd neem om uit te werk wat jy met die res van jou lewe wil doen. Buford (2009:73) stel voor dat mens in hierdie oorgangstydperk, wat hy “halftyd” noem, ’n blaaskans moet neem om te bepeins oor waarheen jy op pad is en hoekom. Volgens Buford (2009:159) se veronderstelling is “halftyd” die teenoorgestelde van aftrede. Dit kan eerder beskou word as ’n alternatief vir die verveling wat die meeste afgetredenes ervaar, want in werklikheid kan mens harder werk in jou tweede helfte as in jou eerste helfte van die lewe. Halftyd gaan meer oor beskikbare tyd en talente en begin by die vraag: “Wat glo ek?” en

"Wat doen ek omtrent dit wat ek glo?" Die tweede helfte bied unieke geleenthede om jou roeping te vernuwe, jou doelwitte te hervorm en maniere te vind om jou talente en alles wat jy in die eerste helfte geleer het, aan te wend en te gebruik tot eer van die Here (Buford, 2009:160; Leider & Shapiro, 2004:vii-viii).

Die aanloop tot aftrede gaan dikwels met kwellings, bekommernis, besorgdheid, onsekerheid, vrese, en 'n mate van spanning gepaard, saam met die bewuswording dat noodsaaklike veranderinge in die lewe moet plaasvind (Ashurst, 2009:27; Buford, 2009:67-69; De Klerk, 2005:475). Om die werksomgewing agter te laat, hou verskeie uitdagings in, soos finansiële, sosiale en emosionele aanpassings (Koenig, 2002:172; O'Riordan, 2011:138; Ulrich & Brott, 2005:165). Werk vervul baie psigologiese behoeftes, soos gestruktureerde aktiwiteite binne 'n bepaalde tydraamwerk en 'n sin van lewensdoel en betekenis. Met aftrede kom dit tot 'n einde en kan dit volgens Koenig (2002:172) selfs lei tot 'n skielike identiteitskrisis. Die sleutel tot 'n lewenslustige en betekenisvolle aftrede is om daarna te strewe om 'n nuwe *lewensdoel* te vind wat 'n sin van doel, betekenis en tevredenheid sal gee, want gedurende aftrede word die soeke hierna een van die diepste begeertes van die mens (Buford, 2008:31; Buford, 2009:83; Koenig, 2002:172). Buford (2011:65) beskryf 'n betekenisvolle lewensdoel as die aanwending van 'n mens se kennis en ondervinding om waarde toe te voeg tot die lewens van ander mense.

Aftrede dui op verandering in 'n mens se huidige lewensomstandighede en die begin van 'n nuwe lewensfase. Die oorgangsfase tot aftrede sluit 'n tydperk van voorbereiding en aanpassing in (Atchley, 2007:451; Smith, 2015:62; Van Solinge & Henkens, 2008:423; Wang & Schultz, 2010:177). 'n Mens kan aftrede sien as die begin van 'n nuwe pelgrimsreis, met nuwe vooruitsigte vir lewensveranderende persoonlike en geestelike groei en 'n betekenisvolle lewe. Richardson en Richardson (2013:4) meen dat aftrede net 'n deuropening is tot 'n nuwe lewe. Net soos wat deeglike beplanning gedoen word voordat 'n lang reis onderneem word, of met vakansie gegaan word, is deeglike beplanning nodig vir die verdere lewensreis na aftrede.

### 1.3.2 'n Hoër lewensverwagting

Wêreldwyd is die bevolking besig om te verouder. Demografiese neigings in veroudering toon aan dat die lewensverwagting in ontwikkelde lande feitlik verdubbel het in die vorige eeu en steeds besig is om te styg (Bush, 2006:30; Myers & Eggers, 2007:382). In Suid-Afrika het die bevolking bo die ouderdom van 65 van 1 935 000 in 1996 tot 2 740 100 in 2011 (StatsSA, 2012:18), tot 2 991 080 in 2017 (StatsSA, 2017:10), en verder tot 3 630 174 in 2020 (StatsSA, 2020:11) toegeneem.

Weens tegnologiese en mediese vooruitgang geniet baie meer mense beter gesondheid met ’n gepaardgaande hoër lewensverwagting (Bench, 2004:13; Birren, 2005:278; Li, 2013:71). Dit beteken dat sowel die hoeveelheid mense van aftree-ouderdom as die hoeveelheid jare wat in aftrede gelewe gaan word, sal toeneem (Hewitt *et al*., 2010:8). ’n Hoër lewensverwagting, beter gesondheidsorg, aktiewer lewenstyle en hoër lewenskostes lewer insiggewende bydraes tot die veranderde konsepte van aftrede (Buford, 2009:21; Collins, 2003:150; Ulrich & Brott, 2005:159).

Niemand weet hoe lank die lewe strek nie, want alles is in die hand van die Here (Job 12:10; Dan 5:23; Hand 17:28). God het al ons lewensdae opgeskryf nog voordat ons gebore is (Ps 139:16). Hy gee lewe en Hy neem dit weer (De Bruyn, 2002:115; vgl. Gen 1:26; 2:7; Ps 104:29-30). Omdat niemand weet wat die toekoms inhou nie en vanweë ’n hoër lewensverwagting, is dit nodig om voorsiening te maak vir ten minste 20 tot 30 addisionele jare in aftrede.

### 1.3.3 Aftredebeplanning

Beplanning vir ’n effektiewe, gesonde en welaangepaste lewe na aftrede blyk noodsaaklik te wees (Adams & Rau, 2011:180; Richardson & Richardson, 2013:5-6; Rosenkoetter & Garris, 2001:703-704). Finansiële hulpbronne is baie belangrik, want sonder genoegsame finansies kan ’n mens tog nie aftree nie. Dit is egter nie net die finansiële aspekte waaraan aandag geskenk moet word in die beplanning en voorbereiding tot aftrede nie. Die mens is ’n multidimensionele wese, en daarom moet al die aspekte van menswees – gees, siel en liggaam – ingesluit word in ’n aftredebeplanningsmodel (Cameron & Fourie, 2018:177-179; Kennedy, 2017:38, 237). Goeie omvattende aftredebeplanning is beplanning wat gedoen word om mense voor te berei vir ’n holistiese lewe ná die jare van voltydse werk (Adams & Rau, 2011:180; James *et al*., 2016:334; Johnson, 2001:39; Rich *et al*., 2000:3; Richardson & Richardson, 2013:5-6). Holistiese vooraftrede-beplanning sal onder andere aandag skenk aan aspekte wat noodwendig geraak gaan word in aftrede, soos finansiële, emosionele, fisiese, en geestelike aspekte, ontspanning en tydverdryf, familie- en huweliksverhoudings, sosiale aspekte, asook fasette soos mens se gesindheid en ingesteldheid teenoor aftrede, betekenisvolle betrokkenheid in die gemeentskap en aftrededoelwitbepaling (Anderson *et al*., 2012:58; Froidevaux *et al*., 2016:59; Kim & Moen, 2001:492-493). Holistiese vooraftrede-beplanning dui op langtermynbeplanning en voorbereiding waaraan gereeld aandag geskenk behoort te word vanaf soveel as 10 jaar voor aftrede.

Aftredebeplanning laat mens toe om die nodige stappe te neem om jou aftrededoelwitte te beplan en te bereik terwyl dit jou ook verantwoordbaar hou vir jou optredes (Li, 2013:75). Onder die leiding van die Heilige Gees kan die begeleier saam met die begeleide in ooreenstemming

met God se doel en wil saam ondersoek instel na die persoon se toekomsverwagting, terwyl aspekte soos lewensdoel en waardes in oënskou geneem word om weldeurdagte besluite te neem (Collins, 2009:239-240; Li, 2013:167-168).

In die Ou Testament is daar verskeie voorbeelde van prominente figure soos Josef (Gen 41:25-40); Moses (vgl. Num 2), Josua (Jos 6), Nehemia (Neh 2:5-7:2) en Dawid (1 Kron 12:32; 28:2-6, 11-13, 9) wat strategiese beplanning gedoen het, die nodige aksie geneem het en dit deurgevoer het om God se doel deur Israel se geskiedenis te bereik. In die Nuwe Testament stel Jesus Christus die voorbeeld van iemand wat strategies te werk gegaan het. Hy het eerstens sy dissipels gewerf, hulle opgelei en prakties toegerus, hulle vermoëns ontwikkel en hulle daarna uitgestuur om ’n opdrag uit te voer (Luk 9:1-6). Selfs die kruisiging van Jesus Christus was deel van God se langtermynbeplanning (Hand 2:23; 4:27-28; Gal 4:4-5). Paulus was ’n rolspeler in die vestiging van die vroeë kerk en het stede gekies waar hy die grootste invloed op die grootste hoeveelheid mense kon hê (vgl. Rom 15:22-29).

Die Skrif maak dit verder ook duidelik dat ’n mens nie op jou eie planne en strategieë moet vertrou nie (Spr 16:3, 9; Jak 4:13-15). ’n Mens se hart en gedagtes moet op God gerig wees as die beginpunt van enige beplanningsproses, want dit is slegs deur sy leiding dat menslike planne sal slaag (Spr 15:22; 16:9; 19:21). Die Skrif gee ook verskeie voorbeelde van die noodsaaklikheid om te beplan. Spreuke 6:6-8 hou die voorbeeld voor dat selfs die mier met beplanning en dissipline werk. In Lukas 14:28-30 leer Jesus Christus die skare mense wat saam met Hom gereis het, deur middel van ’n gelykenis dat hulle eers versigtig die koste daarvan moet bereken indien hulle Hom wil volg (Childress, 2006:135; Lange & Van Oosterzee, 2008:231). Die voorbeeld wat Hy vir die skare skets kom daarop neer dat mens nie belangrike besluite moet neem sonder om eers die koste daarvan behoorlik te bereken en seker te maak dat mens dit enduit kan uitvoer nie. Die beginsel van alle beplanning is dat dit binne die wil van die Here moet geskied (Jak 4:13-17; vgl. Lange *et al*., 2008:121; Lea, 1999:323-324). Aftredebeplanning hou ’n mens verantwoordelik vir jou optrede en gee mens hoop om jou aftrededoelwitte te bereik (Li, 2013:74-77).

### 1.3.4 Lewensbegeleiding

Lewensbegeleiding (“life coaching”*)* is tans een van die vinnigste groeiende dissiplines en is besig is om wêreldwye erkenning te geniet (Kimsey-House *et al*., 2011:x). Dit word benut as ’n metode om doelgerigte verandering op persoonlike, geestelike en professionele vlakke te fasiliteer en word as een van die beste metodes gereken vir die ontwikkeling van menslike groei en potensiaal (Whitmore, 2009:221-225). Palmer en Panchal (2011:4) wys daarop dat daar spesifiek in die veld van ontwikkelingsbegeleiding die idee bestaan dat uitdagings geassosieer

word met ’n spesifieke stadium of lewensfase wat aandag moet geniet. Vanuit ’n benadering tot volwasse ontwikkeling word lewensbegeleiding doeltreffend benut in die fases van lewensoorgange. Lewensoorgange, soos ook die oorgang van die laat loopbaanfase na die fase van aftrede, kan ook in ’n positiewe lig beskou word as geleenthede vir leer en ontwikkeling deur intellektueel aktief te bly. Begeleiding is nie voorskriftelik van aard nie en die begeleier se rol is dié van fasiliteerder, terwyl daar deur primêre vraagstelling en intensiewe luister as ’n gedagtedeelgenoot (“thought partner”) opgetree word (Fourie, 2010:256; Hall *et al*., 2009:117; Palmer & Panchal, 2011:3-4). In die lig van die lewensoorgangsfase tot aftrede formuleer Bench (2004:16) aftrede-begeleiding as ’n interaktiewe proses waardeur alle aspekte van die aftredelewenstyl ondersoek en beplan word tot doelmatige optrede. In hierdie proses tree die begeleier op as die katalisator sowel as die fasiliteerder van die begeleide se ontdekkingsproses, om ’n lewenstyl wat die begeleide se waardes, prioriteite, doelwitte en planne weerspieël te bepaal.

Die lewensbegeleier help die begeleide om doelwitte te bereik deur lewensveranderings, persoonlike uitdagings en geloofskwessies te hanteer. Vanuit ’n pastorale invalshoek kan die proses van begeleiding as ’n reis beskou word waarin daar vorentoe beweeg word op pad na ’n spesifieke, voorafbeplande, doelgerigte bestemming binne die wil van God. Begeleiding word deur Fairley en Stout (2004:31) gedefinieer as ’n een-tot-een-, interaktiewe verhouding waardeur mense gehelp word om hul persoonlike en professionele doelwitte vinniger te bereik as wat hulle dit op hul eie sou gedoen het. Whitmore (2009:95) beskryf begeleiding as “optimising people’s potential and performance” terwyl Collins (2009:14) begeleiding definieer as die kuns en praktyk om individue en groepe toe te rus en in staat te stel om weg te beweeg van waar hulle tans is tot waar hulle graag wil wees. Vanuit ’n Christelike perspektief word daar leiding gegee aan individue of groepe om te beweeg tot daar waar God hulle geroep het om te wees (Collins, 2009:23; McCluskey, 2008:267). Lewensbegeleiding is ’n unieke verhouding waardeur die persoon wat begeleiding ontvang, gehelp word om sy potensiaal te ontsluit, sy vaardighede te verbeter en praktiese stappe te neem om sy doelwitte te bereik (Collins, 2009:14). Die begeleier is die een wat *langsaan* andere beweeg en hulle bystaan om sin te maak van **wat is**, wat **kan wees** en **wat volgende is** (Hall *et al*., 2009:201).

Begeleiding en berading is albei een-tot-een-verhoudings wat fokus op groei. Die belangrikste verskil tussen pastorale berading en lewensbegeleiding is dat daar met die gesprek tydens berading daarop gefokus word om persone te help om van emosionele probleemareas uit die verlede na ’n punt van stabiliteit toe te beweeg, terwyl lewensbegeleiding fokus op *toekomstige* moontlikhede en duidelike doelwitbepaling en doelwitbereiking in ooreenstemming met God se wil en roeping vir die persoon se lewe (Collins, 2009:16; Stoltzfus, 2005:14-15). Die pastorale

berader of lewensbegeleier kan diegene wat hulleself in die fase voor aftrede bevind deur middel van holistiese vooraftrede-begeleiding help om beter voorbereid te wees vir die aanpassing en hantering van die toekomstige lewenskwessies en onsekerhede wat met aftrede gepaard kan gaan.

### 1.3.5 Holistiese Skrifgefundeerde begeleidingsmodel

Holford *et al*. (2008:32) verduidelik dat ’n holistiese Skrifgefundeerde pastorale model fokus op al die dimensies van die beradene se menswees, en ten doel het om die beradene te begelei tot heling en ’n leefwyse tot eer van God. ’n Holistiese Skrifgefundeerde benadering poog om riglyne vanuit die Woord, en terselfdertyd ook beginsels vanuit die algemeen praktiese en interdissiplinêre perspektiewe te neem wat op die gebeurtenis of probleem van toepassing is. Louw (2005a:1) verduidelik dat holistiese versorging wat die pastorale en geestelike dimensies asook die psigiese, fisiese en sosiale dimensies van die mens insluit, noodsaaklik is.

’n Holistiese Skrifgefundeerde vooraftrede-begeleidingsmodel wil dus op die totale menswees fokus, naamlik die fisiese, psigiese, geestelike en sosiale dimensies van die persoon wat begelei gaan word, met die Skrif as die normatiewe bron (Clinton & Ohlschlager, 2002:140; Holford *et al*., 2008:32; Louw, 2005a:1). Clinebell (1984:29) maak dit duidelik dat die holistiese benadering tot pastorale sorg en berading die mens beskou as iemand wat ryk is in onontdekte en onontginde potensiaal. ’n Holistiese mensbeskouing impliseer dat die mens oor fisiese, psigiese en geestelike synsdimensies beskik en dat al die dimensies tydens pastorale terapie behandel behoort te word.

Met ’n holistiese Skrifgefundeerde vooraftrede-begeleidingsmodel sal die navorser poog om op al die dimensies van menswees van die begeleide te fokus, naamlik die fisiese, psigiese (emosies, denke en wil), geestelike en sosiale dimensies.

### 1.3.6 Pastorale Teologie

Pastorale Teologie val binne die breë studieveld van Praktiese Teologie (Heyns & Pieterse, 1990:14; Lotter, 2007:2). Praktiese Teologie word hoofsaaklik binne ’n kommunikatiewe handelingswetenskaplike benadering bedryf (Heyns & Pieterse, 1990:41), met as hoofaktiwiteit die verandering en verbetering van die praksis (De Wet, 2006:59), sodat daar by ’n verstelde praksis uitgekom kan word. McClure (2010:19) meen dat die veld van Pastorale Teologie sy oorsprong in die “theology of shepherding” het, met insluiting van heling, ondersteuning en begeleidingsaspekte, en dat dit ’n subdissipline van teologie is wat gemoeid is met basiese beginsels, teorieë en praktyke van die versorgings- en beradingsampte van bediening (vgl. Woodward & Pattison, 2000:27). Die dissipline van Pastorale Teologie dien verder as brug

tussen die breëre teologiese omgewing en pastorale berading, waarin die pastorale berader gevorm word deur sy verhouding met God en deur die ontwikkeling van sy vaardighede en sy eie besondere wyse van hulpverlening (Graham & Whitehead, 2007:9).

Louw (2005a:28) beskryf pastorale terapie as ’n toestand van genesing, verandering en groei as uitvloeisel van die kommunikasie van heil (heil is ’n omvattende term wat na saligmaking, vrede, genade, heelmaking en versoening verwys wat God die mens bied) wat ’n helende dimensie van herstel en groei verteenwoordig. Daar is ’n spesifieke identiteit van heling, ondersteuning, begeleiding, versoening en vertolking wat in die algemeen binne die pastoraal terapeutiese omgewing voorkom (Clinebell, 1984:26-31; Louw, 2005a:31). Pastorale Teologie bevat die elemente van Skrifgebondenheid, praktiese toepassing, empiriese navorsing, gerigtheid op die kerk en geloofsgemeenskappe, kennisname van relevante wetenskappe, en ’n bemiddelingsrol tussen die teologie as sodanig en die alledaagse lewe, terwyl dit uniek is in die sin dat dit met lewensprobleme besig is (Lotter, 2007:3).

Adams (1970:20-21) en MacArthur (2005:87) maak dit duidelik dat effektiewe Bybelse berading die werk van die Heilige Gees is, want Hy alleen is die Bron wat ware verandering en vernuwing in die mens kan bewerkstellig. Heitink (1977:20-21) dui tereg daarop dat die teologiese praksis nie sonder die verrekening van die Heilige Gees bepaal kan word nie. In die pastorale gesprek is die Heilige Gees die beïnvloedingsfaktor. Die rol van die Heilige Gees in pastorale berading is onverhandelbaar en is in effek die werk van die Heilige Gees deur die pastorale berader (Clinton & Hawkins, 2011:16, 34; Rousseau, 2010:16). Dit lei daartoe dat die gesprek veel meer as ’n dialoog is; wesenlik word dit ’n trialoog, omdat God tot die gesprek toetree (Anderson et al., 2000:113; Rousseau, 2010:17).

Pastorale Teologie is ook die taak van teologiese navorsing wat teologiese gevolgtrekkings maak en riglyne vir pastorale sorg en berading stel met die fokus op die behoeftes van die mens in nood (Graham & Whitehead, 2007:18). Breed (2013:5) wys daarop dat in prakties-teologiese navorsing die probleem of geleentheid wat ter sprake is verstaan moet word, die Bybelse beginsels wat op die situasie van toepassing is, moet ontgin word en daar moet tot ’n moontlike oplossing vir die probleem gekom word. Vanuit die vertrekpunte uit die wetenskaplike navorsing van die verskillende vakgroepe in die Praktiese Teologie het Breed (2013:6) tot ’n eie omvattende definisie van die Pastorale Wetenskap gekom. In die wetenskaplike omgaan met die werklikheid van die pastoraat kan die volgende definisie as vertrekpunt geneem word:

> Pastorale Wetenskap is die wetenskaplike studie van die Woord van God, die mens, die werklikheid en ander toepaslike vakdissiplines, met die oog op die ontginning van Bybelse beginsels, die ontwerp en toepassing van ’n pastorale model met die doel

om gelowiges, deur die kragtige werk van die Gees, te begelei tot dieper kennis van God en hulleself, tot geloofsgroei wat hulle in staat kan stel om die krisisse van die lewe met vrede te hanteer tot eer van God en tot verdere geloofsgroei, binne die gemeenskap van die heiliges.

Breed se definisie is ’n goeie riglyn om te volg en in hierdie pastorale navorsing sal daar gepoog word om deur die wetenskaplike studie van die Woord, empiriese navorsing en die insigte van ander toepaslike vakdissiplines beginsels uit die Skrif te ontgin vir die formulering van ’n moontlike vooraftrede-begeleidingsmodel wat binne die plaaslike gemeente as hulpverlening aangebied kan word.

Osmer (2008:ix) wys daarop dat die veld van Praktiese Teologie nie langer net eksklusief gaan oor die toepassing van waardevolle tegnieke en vaardighede in die lewe van die kerk nie. Binne ’n multidissiplinêre konteks het daar ’n nuwe ontwikkeling in die Praktiese Teologie sigbaar geword wat in die model van Osmer waargeneem kan word. Die vier kerntake waarmee hierdie skrywer situasies in die Praktiese Teologie verduidelik, is die *deskriptief-empiriese* taak, wat inligting insamel oor wat besig is om te gebeur; die *interpreterende* taak, wat navorsing doen oor hoekom iets gebeur; die *normatiewe* taak, wat in gesprek met ander teologiese en etiese dissiplines tree om uit te vind wat behoort te gebeur; en die *pragmatiese* taak, wat aksies en strategieë wil bepaal oor hoe daar nuut opgetree moet word om die doel te bereik (Osmer, 2008:4-12).

### 1.3.7 Die rol van die plaaslike gemeente

Breed (2013:7) wys daarop dat navorsing in die Pastorale Wetenskap deel is van navorsing oor gemeentebediening. Die pastoraat is deel van die diakonia van die hele gemeente aan mekaar, want as die een lid ly, ly al die ander lede saam, en as die een lid bly is, is al die ander saam bly (1 Kor 12). Die gemeente is die ruimte waarbinne die kommunikatiewe handelinge van die lidmate geskied (Heyns & Pieterse, 1990:61). Terselfdertyd is alle gelowige lidmate van die plaaslike gemeente of kerk ook lede van die universele Kerk onder die hoofskap van Christus (Kor 12:13; Ef 1:22-23).

Die plaaslike kerk word beskou as die onderlinge byeenkomste van gelowiges of ’n gemeente wat op een plek saam vergader vir die erediens, onderlinge gemeenskap, lering, sakramente, aanbidding en versterking in die geloof. Gelowiges binne die plaaslike gemeente lewe in verhouding met ander gelowiges. Die pastoraat word dan verder beskou as die versorgende liefde wat vanuit die totale diakonia van die gemeente na die lidmaat of enige ander persoon

wat op een of ander manier met die gemeente verbind is vloei, deur middel van die gawes wat die Gees gee (Breed, 2013:2, vgl. 1 Pet 4:10).

Die Nuwe Testamentiese konsep van *ekklesia* kan teruggevoer word na die Ou Testamentiese *qahal Jahwe*, die volk van God, en verwys na die versamelde samekoms van gelowiges (vgl. Kittel *et al*., 1985:400-401). Daar word op tweërlei wyse na die kerk gekyk. Ekklesia verwys altyd na die gemeente of kerk in lokale verband (Matt 18:17, Rom 16:16, 1 Kor 1:2) of na die "universele kerk of gemeente" as 'n geheel wat in Christus as sy sigbare liggaam op aarde te sien is (Matt 16:18; Ef 1:22-23; 4:12; Kol 1:18; vgl. Kittel *et al*., 1985:397-400; Louw & Nida, 1996:125-126).

Die kerk is die sigbare beeld van God se medelye vir die mensdom, sy passie vir 'n verbintenis met mense, en sy wil om 'n gemeenskap te skep waardeur Hy sy liefde en heerlikheid aan 'n gevalle wêreld kan openbaar (Hawkins *et al*., 2002:403, vgl. Hos 3:1-2; 1 Joh 3:1-24). Die hoofdoel van die kerk is om 'n ruimte te skep waarbinne God in gelowiges kan werk en sy koninkryk kan uitbou, terwyl elkeen in gehoorsaamheid aan God se Woord en Gees onderworpe leef (Earl, 2007:42).

Die plaaslike kerk is die instrument wat deur Christus ingestel is om gelowiges toe te rus om te groei tot volwassenheid en die evangelie te verkondig. Bybelse berading is 'n essensiële deel van die plaaslike kerk se bediening saam met prediking, onderrig, evangelisasie en dissipelskap (Goode, 2005:222-223). Pastorale sorg en berading wat in die kerk gesentreer is, lewer volgens Hawkins *et al*. (2002:403) 'n boodskap van lewe, betekenis en doel, wat verder kan bydra tot fisiese, geestelike, relasionele en psigologiese welheid vir almal.

### 1.4 Die huidige stand van navorsing

Met die aanvang van die studie is daar 'n uitgebreide biografiese soektog elektronies met behulp van die Ferdinand Postma Biblioteek gedoen en inligting is via die Ebsco Host-koppelvlak op die volgende databasisse gevind: SACat (nasionale katalogus van boeke en tydskrifte in Suid-Afrika), NEXUS (die NRF se databasis van voltooide navorsing, asook huidige navorsing wat reeds geregistreer is), SAePublications (Suid-Afrikaanse tydskrifartikels), ProQuest (internasionale proefskrifte en verhandelinge in volteks), Africa-Wide Information, ATLA Religion Database with ATLASerials, eBook Collection, E-Journals, MasterFILE Premier, PsycARTICLES, PsycINFO en SocINDEX.

Daar is veral ook na literatuur gesoek wat spesifiek vanuit die Suid-Afrikaanse konteks geskryf is, maar dit wil voorkom dat daar tot dusvêr relatief min navorsing in hierdie verband uit eie bodem gedoen is.

Uit genoemde soektogte is daar bydraes gevind uit die bestuurs- en gedragswetenskappe wat hoofsaaklik oor bestuursafrigting handel, asook bydraes oor loopbaanontwikkeling; uit die sielkunde en pastorale beradingswetenskap bestaan daar bydraes oor die aspekte van aftrede en gerontologie. Een voltooide proefskrif vanuit die Praktiese Teologie wat oor lewenstylafrigting en loopbaanontwikkeling handel, is opgespoor met die titel "Middelloopbaan-ontwikkeling deur spirituele lewenstylafrigting" wat in 2010 deur MC Fourie voltooi is. Vanuit die vermelde studies en beskikbare literatuur blyk dit dat daar heelwat oor die temas van afrigting, "coaching", aftrede en loopbaanontwikkeling geskryf is. Die navorser het haar MA-verhandeling met die titel "Lewensbegeleiding tot hoopvolle aftrede: 'n Pastorale studie" in 2015 voltooi, oor die gebruik van lewensbegeleiding as hulpmiddel tot hoopvolle aftrede. Voortspruitend uit die ervaring en persepsies van die afgetredenes wat toe deelgeneem het aan die fokusgroepgesprekke, is daar ten sterkste beklemtoon dat aftrede 'n besluitnemingsproses is wat baie voorbereiding en beplanning verg. Verder is benadruk dat dit uiters belangrik is vir mense wat aftrede oorweeg om beter voorbereid te wees vir die aanpassings in aftrede (Smith, 2015:62). Die realiteit van 'n hoër lewensduurverwagting, die voortsetting van 'n aktiewe lewenstyl en die onstuimige ekonomiese klimaat het 'n invloed op die lengte en kwaliteit van aftrede en stel nuwe persoonlike en geestelike eise aan die hedendaagse mens in die kontemporêre samelewing waarin daar geleef word. In die lig hiervan is dit die navorser se opinie dat perspektiewe vanuit die Skrif sowel as pastorale benaderings aangewend kan word in die ontwikkeling van riglyne vir 'n vooraftrede-begeleidingsmodel, om persone binne die plaaslike gemeente en gemeenskap wat vir aftrede wil beplan, te begelei en toe te rus om hulle aftrede doelgerig tegemoet te gaan, sodat hulle met 'n dieper lewensin hul verdere roeping en lewe kan uitleef met die doel om God daardeur te verheerlik.

## 1.5 Navorsingsvraag

### 1.5.1 Die oorkoepelende navorsingsvraag

Die primêre navorsingsvraag wat vir hierdie studie beoog word, kan soos volg geformuleer word: *Kan 'n holistiese vooraftrede-begeleidingmodel wat gemodelleer is op Skriftuurlike perspektiewe en praktyk-teoretiese pastorale riglyne binne die plaaslike gemeente aangewend word vir die beplanning vir en voorbereiding op 'n doelgerigte aftrede?*

### 1.5.2 Vrae wat uit die oorkoepelende navorsingsvraag voortvloei

Die vrae wat uit die oorkoepelende navorsingsvraag na vore kom, is gestruktureer volgens die navorsingsmodel wat Osmer (2008) vir Praktiese Teologie ontwikkel het.

- Watter vernuwende insigte kan deur ’n empiriese studie rakende die voorbereiding vir die lewensoorgang tot doelgerigte aftrede binne die plaaslike gemeente na vore kom? (Dit is aansluitend by Osmer se deskriptief-empiriese vraag: “Wat is aan die gebeur?”).
- Watter relevante kennis van die navorsing vanuit die aangrensende wetenskappe oor veroudering, gerontologiese perspektiewe, aftrede en beplanning kan aangewend word in die formulering van ’n holistiese vooraftrede-begeleidingsmodel? (Dit sluit aan by Osmer se interpreterende vraag: “Waarom gebeur dit?”).
- Watter insigte uit die navorsing oor lewensbegeleiding vanuit die aangrensende wetenskappe kan van waarde wees in die formulering van ’n holistiese vooraftrede-begeleidingsmodel in die beplanning en voorbereiding vir die lewensoorgangsfase tot doelgerigte aftrede binne die plaaslike gemeente? (Dit sluit aan by Osmer se interpreterende vraag: “Waarom gebeur dit?”).
- Watter riglyne en perspektiewe vanuit die Skrif kan verkry word ten opsigte van die beginsels van beplanning wat in ag geneem behoort te word in die beplanning en voorbereiding tot ’n doelgerigte aftrede? (Dit sluit aan by Osmer se normatiewe vraag: “Wat behoort te gebeur?”).
- Watter praktyk-teoretiese pastorale riglyne kan ontwikkel word om ’n holistiese vooraftrede-begeleidingsmodel te implementeer as hulp in die toerusting van lidmate binne die plaaslike gemeente wat voorbereiding wil tref vir die lewensoorgang tot aftrede? (Dit is aansluitend by Osmer se pragmatiese vraag: “Hoe behoort ons te reageer?”).

## 1.6 Doelstelling en doelwitte

### 1.6.1 Doelstelling

Die primêre doelstelling is om aan te toon dat ’n holistiese vooraftrede-begeleidingsmodel wat gemodelleer is op Skriftuurlike perspektiewe en praktyk-teoretiese pastorale riglyne binne die plaaslike gemeente aangewend kan word in die beplanning vir en voorbereiding op ’n doelgerigte aftrede.

### 1.6.2 Doelwitte

Die spesifieke doelwitte van die studie is:

- Om vas te stel of daar enige vernuwende insigte rakende holistiese vooraftrede-begeleiding, in die voorbereiding vir die lewensoorgang tot doelgerigte aftrede binne die plaaslike gemeente, deur ’n empiriese ondersoek na vore kan kom.

- Om deur ’n literatuurstudie vanuit die resultate van die navorsing binne die aangrensende wetenskappe vas te stel of mense moontlik ’n hoër lewensverwagting het en daarom reeds voor aftrede, holistiese aftredebeplanning en voorbereiding vir al die aspekte van aftrede moet tref.
- Om deur ’n literatuurstudie vanuit die resultate van die navorsing binne die aangrensende wetenskappe te bepaal watter moontlikhede daar bestaan dat ’n holistiese vooraftrede-begeleidingmodel benut kan word om mense beter voor te berei en toe te rus vir die lewensoorgang tot aftrede;
- Om bepaalde Skrifperspektiewe en riglyne ten opsigte van die beginsels van beplanning te omskryf wat in ag geneem kan word in die beplanning en voorbereiding van ’n doelgerigte lewe na aftrede.
- Om praktyk-teoretiese begeleidingsriglyne vir die pastorale berader te formuleer, waarvolgens ’n holistiese vooraftrede-begeleidingsmodel wat gemodelleer is op Skrifperspektiewe en praktyk-teoretiese pastorale riglyne voorgestel kan word, as hulp aan lidmate binne die plaaslike gemeente wat voorbereiding wil tref vir die lewensoorgang tot aftrede.

### 1.7 Die sentrale teoretiese argument

’n Holistiese vooraftrede-begeleidingsmodel wat gemodelleer is op Skriftuurlike perspektiewe en praktyk-teoretiese pastorale riglyne kan binne die plaaslike gemeente aangewend word in die beplanning vir en voorbereiding op ’n doelgerigte aftrede.

### 1.8 Navorsingsmetodologie

Wanneer navorsing oor pastorale berading gedoen word, is dit belangrik dat die navorser verantwoording doen oor die navorsingsvertrekpunte in die hermeneutiese proses (Breed, 2013:5). Navorsingsmetodologie word deur die navorser se paradigmatiese keuses beïnvloed. Die navorser behoort duidelik aan te toon wat hulle uitgangspunte en verwysingsraamwerk behels waarmee na die navorsing gekom word en dit voortdurend aan die Skrif en belydenisskrifte van die kerk toets (Breed, 2013:7; vgl. Delport *et al*., 2011:297:261). Die navorser se lewens- en wêreldbeskouing, van hierdie navorsing, is gevorm vanuit die perspektief van die Gereformeerde tradisie wat bely dat die Skrif outoriteit het as die ewige en altyd geldende geïnspireerde Woord van God.

Navorsingsvertrekpunte vanuit die Gereformeerde pastoraat is uniek in vergelyking met die aangrensende vakgebiede, soos die Psigologie, Sosiologie en Kommunikasiekunde, in die sin dat die Woord van God sentraal staan in die beradingsgesprek. In die Bybel openbaar God Homself in Christus Jesus deur die werk van die Heilige Gees aan die mens, en die mens aan homself (Breed, 2013:5; vgl. Heb 1:1-4). ’n God-gefundeerde benadering in die pastoraat bied die moontlikheid van verandering, vernuwing, bevryding en hoop (Janse van Rensburg, 2015:8).

Die metodologie vir hierdie navorsingstudie is op die heuristiese metode van praktiese teologiese interpretasie gebaseer, soos wat dit deur Osmer in sy boek *Practical Theology: An introduction* (2008) uiteengesit word. ’n Heuristiese metode dui op ’n logiese beredenerings- of leermetode waarvolgens waarhede ontdek moet word deur antwoorde op stelselmatige vrae te verkry. Volgens hierdie metode struktureer Osmer (2008:4) sy model vir die toepassing van Praktiese Teologie rondom vier take, naamlik die *deskriptief-empiriese taak, die interpreterende taak, die normatiewe taak,* en *die pragmatiese taak.* In ’n poging om die navorsingsvrae in verband met die studie te beantwoord, sal die volgende metodes vir die vier take van Osmer toegepas word:

### 1.8.1 Deskriptief-empiriese taak (Wat is besig om te gebeur?)

In Osmer (2008:4) se navorsingsmetodiek stel hy die deskriptief-empiriese taak as eerste navorsingstaak. Die fokus van hierdie taak sal empiriese navorsing van die heersende toestand behels. Die doel is om die volgende vraag te probeer verklaar: “Wat openbaar ’n empiriese studie oor die voorbereiding vir die lewensoorgang tot doelgerigte aftrede binne die plaaslike gemeente?”

Deskriptief-empiriese navorsing stel ondersoek in om te bepaal wat in ’n spesifieke veld van sosiale aktiwiteit gebeur. Inligting rondom die probleem word versamel om die spesifieke episodes, situasies en kontekste beter te verstaan (Osmer, 2008:4). Navorsingsmetodologieë word hoofsaaklik tussen kwantitatiewe en kwalitatiewe navorsing verdeel. Die kwantitatiewe benadering word met die logiese postpositivistiese tradisie verbind (Delport & Fouché, 2011:437). Daarteenoor is die kwalitatiewe benadering se reikwydte wyer, terwyl die werkswyse meer filosofies en subjektief van aard is (Mouton & Marais, 1990:159). Etnografiese werk, narratiewe biografieë, fenomenologie, gegronde teorie, gevallestudies, semi-gestruktureerde een-tot-een-onderhoude en onderhoude word algemeen in die kwalitatiewe benadering gebruik (Fouché & Schurink, 2011:312-313). Tydens hierdie navorsing word daar van navorsingsinstrumente eie aan die geesteswetenskappe gebruik gemaak.

Daar is op ’n klein skaal van kwantitatiewe datainsameling gebruik gemaak, terwyl kwalitatiewe bestudering en beoordeling van inligting grondliggend was in hierdie studie. Daar is gepoog om onderhoude te voer met gespreksgenote in die lewensfase net voor aftrede om sodoende by te dra met die samestelling van riglyne vir ’n effektiewe vooraftrede-begeleidingsmodel in die pragmatiese taak.

### 1.8.2 Interpretatiewe taak (Hoekom gebeur dit?)

Osmer (2008:4) omskryf die interpretatiewe taak as: “Drawing on theories of the arts and sciences to better understand and explain why these patterns and dynamics are occurring”. In die interpreterende taak word daar op die moontlike bydraes vanuit die aangrensende wetenskappe gesteun en bruikbare perspektiewe geïdentifiseer om die empiriese navorsing in ’n omvattende, verklarende raamwerk te plaas. ’n Evaluering van die literatuur en die vasstelling van die waarde van die bronne in die konteks van hierdie navorsing sal onderneem word.

Volgens Osmer (2008:84) verg die interpretatiewe taak *profetiese wysheid* en soek dit na redes vir die gebeure wat in die deskriptief-empiriese taak geïdentifiseer is (Osmer, 2008:84). Osmer (2008:85) wys verder daarop dat wyse oordeel en ’n goeie begrip van die teorieë uit die aangrensende wetenskappe nodig is om hul bydrae te beoordeel vir die realisering van teologies-morele oplossings. Smith (2010:213-214) wys verder daarop dat die uitkomste van ’n literatuurstudie nuttig is om die duplisering van navorsing wat reeds gedoen is, te voorkom, en om gapings in bestaande navorsing vir verdere studie te identifiseer; dit staan in wisselwerking met die mees resente teorieë en empiriese bevindings, en dit kan verder help om ’n navorsingsidee af te baken. Die belangrike vraag wat volgens Osmer met betrekking tot die interpretatiewe taak aan die orde gestel word, is *“Waarom gebeur dit?”.*

### 1.8.3 Normatiewe taak (Wat behoort te gebeur?)

Die normatiewe taak is ’n poging om die Here se wil vir die huidige situasie of omstandighede te soek. Osmer (2008:133-135) verwys na die konsep “profetiese onderskeiding” in hierdie verband. Profetiese onderskeiding maak gebruik van teologiese interpretasie, etiese besinning en gesonde praktyk om God se Woord vir die hede te onderskei. Die Skrif speel ’n belangrike rol en moet volgens Janse van Rensburg (2015:5) as eerste vereiste vir ’n reformatoriese pastoraat beskou word. Aandag sal gegee word aan perspektiewe vanuit die Skrif wat ’n bydrae kan lewer tot vernuwende insigte betreffende beplanning wat dan ook toegepas kan word vir ’n betekenisvolle lewe in die jare na aftrede.

Praktiese Teologie sal ook met ander teologiese en etiese dissiplines in gesprek tree om vas te stel hoe dit in hermeneutiese wisselwerking met die wysheid van God in verband gebring kan

word (Osmer, 2008:162). Die normatiewe taak dien ook as die wisselwerkende faktor/korrelatief van en kritiek op die deskriptief-empiriese taak en die interpreterende taak, terwyl dit aanwysend is vir die samestelling van riglyne vir ’n vooraftrede-begeleidingsmodel. Die navorsing in hierdie taak sal poog om die normatiewe dimensie van vooraftrede-begeleiding met die empiriese navorsingsresultate te integreer. Die vraag wat in hierdie taak aan die orde gestel word, is die volgende: *Wat behoort te gebeur*?

#### 1.8.4 Pragmatiese taak (Hoe behoort ons te reageer?)

Die pragmatiese of strategiese taak van die Praktiese Teologie behels die bepaling van strategieë en planne van aksie wat onderneem word om die voorgestelde doelwitte te bereik. Dit wil riglyne bied waarvolgens sekere take beplan en uitgevoer kan word. In hierdie studie sal daar gepoog word om vas te stel hoe pastorale benaderings en praktyk-teoretiese riglyne benut kan word in die samestelling van ’n holistiese vooraftrede-begeleidingsmodel, wat oor ’n aantal gesprekke, werkswinkels of seminare gestruktureer kan word. Hierdie navorsingstaak sal fokus op die formulering van begeleidingsriglyne vir die pastorale berader waarvolgens ’n holistiese vooraftrede-begeleidingsmodel, wat aan die beginsels en riglyne vanuit die Skrif gemeet kan word en moontlik geïmplementeer kan word, as hulp aan persone in die voorbereiding vir die lewensoorgang tot aftrede kan dien. Dit sal die volgende navorsingsvraag beantwoord: *Hoe moet daar gereageer word?*

### 1.9 Tegniese aspekte van belang

- Vir die afkorting van Bybelboekname is daar van die algemeen erkende afkortings gebruik gemaak soos wat dit deur die Taalkommissie in die Afrikaanse Woordelys en Spelreëls voorgestel word (Suid-Afrikaanse Akademie vir Wetenskap en Kuns, 2018:565-624).
- Afrikaanse Skrifaanhalings wat gebruik word, is hoofsaaklik uit die 1983-vertaling, tensy anders vermeld word.
- Waar die geslagsvorm hy/hom in die studie aangedui word, verteenwoordig dit ook die vroulike geslagsvorm sy/haar en omgekeerd. Dit sal sover moontlik alternatiewelik gebruik word.
- Daar kan na die persoon wat begeleiding van die begeleier ontvang verwys word as ’n “coachee”, kliënt, begeleide of gespreksgenoot. Vir die doel van hierdie studie word daar gebruik maak van die benaminge “begeleide” en “gespreksgenoot”.
- Hierdie studie sal gedoen word volgens die reëls, prosesse en riglyne soos uiteengesit in die *Manual for higher degrees studies* van die Noordwes-Universiteit (NWU, 2020:1-38).

- Etiese aspekte rakende die beskerming van privaatheid en toestemming tot publikasie van navorsingsresultate vir hierdie studie sal hanteer word volgens die riglyne en beleid van die Etiekkomitee van die Noordwes-Universiteit vir Navorsingsprojekte (NWU, 2020:19-20).
- Voorgeskrewe etiese goedkeuring by die Etiekkomitee van die Fakulteit Teologie aan die Potchefstroomkampus van die Noordwes-Universiteit is verkry voordat die empiriese gedeelte van die studie gedoen is.
- Die bibliografiese verwysings in die teks word in alfabetiese volgorde weergegee en nie chronologies (in jaartalle) nie.

## 1.10 Indeling van hoofstukke

Hoofstuk 1: Inleiding tot die navorsingsonderwerp.

Hoofstuk 2: Deskriptief-empiriese taak van prakties-teologiese interpretasie.

Hoofstuk 3: Interpreterende taak rakende vooraftrede-beplanning deur multidissiplinêre dialoog.

Hoofstuk 4: Interpreterende taak rondom lewensbegeleiding deur multidissiplinêre dialoog.

Hoofstuk 5: Normatiewe riglyne en perspektiewe vanuit die Skrif in die proses van vooraftrede-beplanning.

Hoofstuk 6: Pragmatiese taak in die formulering van hulpverleningsriglyne vir vooraftrede-begeleiding.

Hoofstuk 7: Samevatting en gevolgtrekking.

# HOOFSTUK 2

## DESKRIPTIEF-EMPIRIESE TAAK VAN PRAKTIES-TEOLOGIESE INTERPRETASIE

## 2.1 Inleiding

In Hoofstuk 1 is 'n inleidende fokus op die navorsingsvraag, navorsingsdoelwitte en navorsingsontwerp geskets. In hierdie hoofstuk word gefokus op die empiriese taak wat vir die navorsing gevolg is om uiteindelik op 'n kwalitatiewe wyse tot sekere gevolgtrekkings te kom. Empirie verwys na die totale proses van interpretasie met die oog op noukeurigheid en betroubaarheid van gegewens ten einde 'n gedetailleerde prentjie te verkry (Louw, 1999:121; VandeCreek *et al*., 2008:17). Neuman (2014:9) verduidelik dat empiriese navorsing direk deur menslike sintuie waargeneem en ervaar kan word (bv. aanraking, sig, gehoor, reuk, smaak), of indirek deur van tegnieke gebruik te maak wat die menslike sintuie verder kan uitbrei, en noodsaaklik is vir sinvolle teorievorming. Die begrip empirie verwys na die geheel van verstaan- en interpretasie-elemente met insluiting van eksistensiële optrede, refleksie, gesindhede, norme, waardes, situasies, kwaliteite, optredes en resultate. 'n Empiriese benadering gaan nie net om sintuiglike waarneming, meetbare prosesse, logiese verklarings en gekwantifiseerde statistieke nie, maar ook om ervaring as handelinge, kenprosesse, verhoudinge en 'n dinamiese en eksistensiële proses van verstaan, interpretasie en singewing (Louw, 1999:120). Heitink (1999:221) toon aan dat die woord empirie (empiricism) 'ervaring of ondervinding' beteken. De Klerk en Du Plooy-Bain (2012:2) beskryf empiriese navorsing as 'n sikliese proses van ervaring binne 'n gegewe situasie, waar waarneming, ondervinding, deduksie en evaluering onderskei kan word.

In die pastoraat en lewensbegeleiding is dit nodig om die aard en omvang van die betrokke lewensvraagstuk of situasie saam met die gespreksgenoot goed te verstaan. Getrou aan die benadering van navorsing *saam met mense* gaan daar na die deelnemers aan die onderhoude verwys word as gespreksgenote (vgl. Fourie, 2010:17) en medenavorsers (Strydom, 2011d:496, vgl. Fourie, 2010:43). Die empiriese data in hierdie studie is geïnterpreteer met die oog op die oorgangsproses na die lewensfase van aftrede. Die oogmerk van hierdie empiriese taak was om die inligting wat verkry is deur die voltooide selfrapporteringvraelyste[1] en onderhoude met die gespreksgenote bymekaar te bring en te interpreteer. Gevolgtrekkings is daarna gemaak wat dit vir die navorser moontlik gemaak het om die huidige probleemsituasie beter te begryp sodat dit na 'n meer sinvolle situasie met moontlike oplossings verander kon word (vgl. Heitink, 1999:223-225; Willig & Stainton-Rogers, 2008:6).

[1] Selfrapporteringmetode: Met hierdie metode evalueer 'n persoon 'n verskeidenheid van stellings en rapporteer hulle eie perspektief deur aan te toon hoe goed 'n bepaalde stelling die respondent beskryf (Barker *et al*., 2016:97).

## 2.2 Metodologiese verantwoording

Navorsingsmetodologie word deur 'n navorser se paradigmatiese[2] keuses beïnvloed en daarom is dit belangrik dat navorsers uit die staanspoor duidelik sal aantoon wat die perspektief of verwysingsraamwerk behels waaruit hulle die realiteit verstaan (Babbie, 2014:32; De Vos *et al*., 2011:513). Paradigmas kan gesien word as 'n basiese stel beginsels en oortuigings, 'n raamwerk of gesigspunt wat gebaseer is op die navorser se filosofieë en aannames (Babbie, 2014: 31; Denzin & Lincoln, 2018:195; De Vos *et al.,* 2011:513).

Breed (2013:2) maak dit duidelik dat die navorser se beskouing van God en die mens 'n kardinale invloed op die navorsing oor die pastoraat het. Die navorser van hierdie studie se teosentriese lewens- en wêreldbeskouing is gevorm vanuit die perspektief van die Gereformeerde tradisie wat bely dat die Skrif outoriteit het as die ewige en altyd geldende geïnspireerde Woord van God en die enigste bron van kennis vir die wyse waarop God Homself in sy Woord openbaar. Deur God se genade het Hy die verlossing en hoop vir die mens bewerk deur Christus se dood en opstanding, en deur sy Woord openbaar Hy aan ons hoe ons moet leef vanuit 'n herstelde verhouding met Hom. Die Skrif is nie tydgebonde nie, maar *tydgerig* (Janse van Rensburg *et al*., 2011:17) en gesaghebbend "om in die waarheid te onderrig, dwaling te bestry, verkeerdhede reg te stel en 'n regte lewenswyse te kweek" (2 Tim 3:16).

Die metodologie vir hierdie navorsingstudie neem die hermeneutiese benadering tot die Praktiese Teologie as vertrekpunt soos wat dit deur Richard Osmer in sy boek *Practical Theology: An introduction* (2008) verduidelik word. Osmer struktureer sy model vir die toepassing van prakties-teologiese interpretasie rondom die volgende vier kerntake waardeur hy gebeure en situasies in die Praktiese Teologie verduidelik:

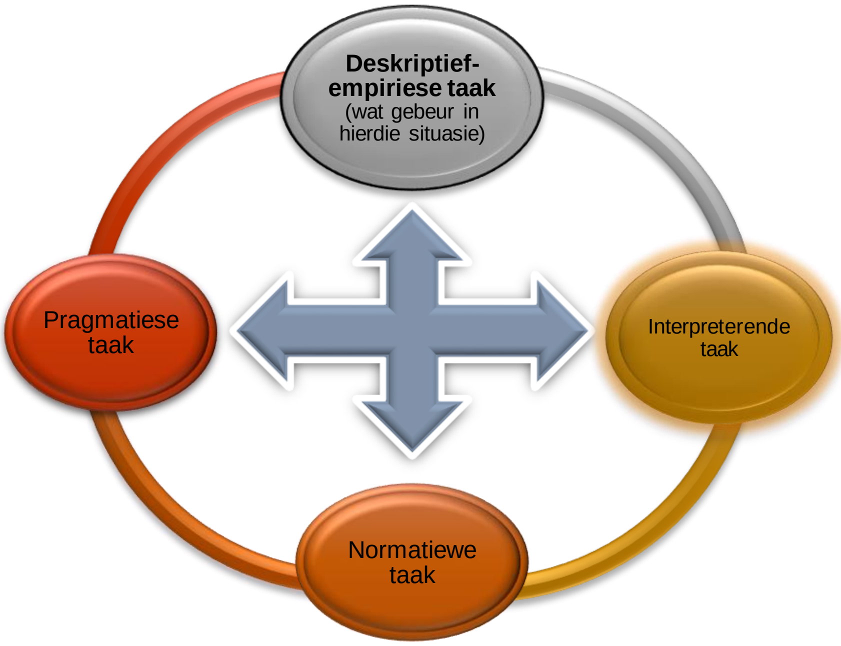
- Die *deskriptief-empiriese* taak. Tydens hierdie taak word inligting ingesamel wat behoort te help om patrone in spesifieke gebeure, situasies en kontekste waar te neem. Die volgende vraag word hier aan die orde gestel: Wat gebeur in hierdie situasie?
- Die *interpreterende* taak. Tydens die uitoefening van hierdie taak word bydraes en navorsing uit die aangrensende wetenskappe ondersoek met die doel om die tema van die studie wat in die deskriptief-empiriese taak na vore gekom het, beter te verstaan en te verduidelik. Die volgende vraag word hier aan die orde gestel: Waarom gebeur dit?

---

[2] "Paradigms are preferred ways of understanding reality, building knowledge, and gathering information about the world. A researcher's paradigm can differ on the basis of ontology (the nature of reality), epistemology (the nature of knowledge), axiology (the values associated with areas of research and theorizing), or methodology (strategies for gathering, collecting, and analyzing data)" (Tracy, 2013:38).

- Die *normatiewe* taak. Hierdie taak maak van teologiese konsepte gebruik om die spesifieke gebeure, situasies en kontekste wat in die deskriptief-empiriese taak geïdentifiseer is te interpreteer en om etiese norme vas te stel om ’n mens se optrede te lei. Die volgende vraag word hier aan die orde gestel: Wat behoort te gebeur?
- Die *pragmatiese* taak. Tydens hierdie taak word daar op strategieë gefokus om optredes en sodoende doelwitte deur verandering en vernuwing te bereik. Die volgende vraag word hier aan die orde gestel: Hoe kan daar opgetree word? (Osmer, 2008:4-10.)

Hierdie model van Osmer bied ’n raamwerk vir die ondersoek van verskillende vlakke van hermeneutiese wisselwerking waardeur die interpreteerder voortdurend tussen die vier take beweeg. ’n Hermeneutiese paradigma dui daarop dat die pastoraat minder by die verklaring van probleme betrokke is en meer by die verheldering en verstaan van menslike probleme om verbande met die oog op singewing te ontdek (Louw, 1999:22-23). Osmer (2008:10) gebruik die konsep van ’n hermeneutiese sirkel om die verhouding tussen die vier take uit te beeld wat afsonderlik maar ook interafhanklik van mekaar staan (Figuur 2-1).




**Figuur 2-1: Die vier take van prakties-teologiese interpretasie (Osmer, 2008:11)**

Volgens die model van Osmer is die eerste hooftaak vir prakties-teologiese interpretasie die deskriptief-empiriese taak, wat fokus op die versameling van inligting wat mag help om die patrone en beweging van spesifieke gebeurtenisse, situasies en kontekste te onderskei. Osmer (2008:12) beskryf ’n gebeurtenis as ’n voorval wat plaasvind uit die vloei van die alledaagse lewe wat aandag, besluite en optrede noodsaak. ’n Situasie dui op die breër patroon van

gebeure, verhoudings en omstandighede waarin ’n episode voorkom. ’n Konteks is die saamgestelde sosiale en natuurlike sisteme waarbinne ’n situasie ontplooi.

Die deskriptief-empiriese taak ondersoek die situasies wat waargeneem word in die alledaagse lewe en gedrag van mense, en behels die interpretasie van die teks van “living human documents” (Osmer, 2008:32-33). Die deskriptief-empiriese taak bestaan nie net uit die blote versameling van inligting rondom krisissituasies en sosiale probleme nie. Die deskriptief-empiriese taak het ook te doen met die kwaliteit van intense aandag wat aan mense en gebeure in die alledaagse lewe gegee word (Osmer, 2008:33). Die deskriptief-empiriese taak wat die gebeurtenis moet ondersoek, is gefundeer in ’n *spiritualiteit van teenwoordigheid* en *priesterlike bewoënheid*. In diepe afhanklikheid van die leiding van die Heilige Gees word daar deur gebed, openhartigheid en sorgsaamheid aandag gegee aan ander mense. Osmer (2008:35-37) beskou die handeling om te luister en om jouself te identifiseer met die situasie van ander in ’n persoonlike verhouding as ’n daad van “priestly listening”. *Priesterlike luister* skenk nie net aandag aan ander in persoonlike verhoudings nie; dit ondersoek ook die omstandighede en die kulturele konteks van ander mense op meer formele en sistematiese maniere (Osmer, 2008:37). Die verhouding tussen ’n *spiritualiteit van teenwoordigheid* en die *deskriptief-empiriese* taak wissel van informele aandag wat gegee word deur intense luister in daaglikse kommunikasie met ander mense, tot semiformele aandag deur die aanwending van spesifieke metodes en aktiwiteite wat ons oplettendheid verskerp, tot die gee van formele aandag deur die ondersoek van spesifieke episodes, situasies en sosiale kontekste deur middel van empiriese navorsing (Osmer, 2008:37-38).

Osmer (2008:39) meen dat empiriese navorsing diegene in die bediening (en waarskynlik enige persoon wat in die Praktiese Teologie navorsing doen) in staat sal stel om sistematies en volgens ’n formele beplande metode aandag te skenk aan ander. Empiriese navorsing word gedoen ten einde teoretiese- sowel as ’n praktykbegronding te ontwikkel, en word beskou as ’n gedissiplineerde werkswyse om besondere aandag te skenk aan ander, deur veral van metodes van kwalitatiewe navorsing gebruik te maak. Heyns en Pieterse (1990:72-73) dui aan dat die empiriese ondersoek onlosmaaklik gekoppel is aan teologiese teorie, omdat laasgenoemde beïnvloed word deur die persoon wat die studie doen se teologiese konteks. Empiriese navorsing hou verder verband met die spesifieke aktiwiteit waarmee die navorser besig is ten einde sorgvuldig en sistematies te werk gaan om ’n probleem op te los (Dreyer, 1991:229). Kwalitatiewe navorsing verdiep diegene wat die navorsing doen se begrip van *wat aan die gang i*s, en is ’n betroubare uitdrukking van ’n “spirituality of presence” (Osmer, 2008:38-39). Empiriese navorsing sal daartoe bydra dat die navorser elkeen wat deelneem aan

die besprekings, sowel as die sosiale tendense wat ’n impak op mense se lewens het, beter verstaan (Osmer, 2008:41).

Die eerste navorsingsvraag wat in hierdie navorsingstaak beantwoord word, is: *Wat openbaar ’n empiriese studie oor die voorbereiding vir die lewensoorgang tot doelgerigte aftrede binne die plaaslike gemeente?* Die doel van hierdie deskriptief-empiriese taak is om elkeen wat die selfrapporteringvraelyste voltooi het deur middel van ’n *lewenswiel vir aftredegereedheid* te wys hoe gereed hulle op hierdie tydstip in hulle lewe vir die lewensoorgang tot aftrede is. Verder is semi-gestruktureerde onderhoude met gespreksgenote gevoer wat nog moet aftree, om hulle aftredegereedheid en persepsies oor aftrede en die moontlike aanpassings na aftrede te ondersoek. Deur die verwerking van die resultate van die vraelyste en onderhoude behoort daar vasgestel te kan word of vooraftrede-begeleiding binne gemeenteverband as hulpmiddel ’n bydrae kan lewer om die individu wat die fase van aftrede nader beter toe te rus en voor te berei om ’n betekenisvolle, doelgerigte en hoopvolle rede vir bestaan in aftrede te ervaar.

## 2.3 Navorsingsontwerp

Die navorsingsontwerp verskaf riglyne aan die navorser ten opsigte van die strukturering en beplanning vir die organisering en insameling van inligting om die navorsingsbevindinge te bekom en om die vooropgestelde doelwitte te bereik (Babbie, 2014:94; Fouché & Delport, 2011:73). By vergelyking van Creswell (2014:77) se standpunt met dié van Mouton en Marais (1990:35) blyk dit dat die ontwerp en beplanning noodsaaklik is om foute en onakkuraathede uit te skakel sodat die navorsingsontwerp die uiteindelike geldigheid van die navorsingsbevindinge van die navorsingsprojek kan verhoog.

## 2.4 Navorsingsbenadering

Navorsing word deur Leedy en Ormrod (2016:2) beskryf as ’n sistematiese proses van versameling, analise en interpretering van inligting of data, ten einde grondige verduidelikings of ’n beter begrip te verkry van die fenomeen van belangstelling of besorgdheid. Daar bestaan hoofsaaklik drie erkende benaderings tot navorsing, naamlik die kwalitatiewe, kwantitatiewe en die gemengde-metode benaderings (Creswell, 2014:3, Creswell & Plano Clark 2011:2; Delport & Fouché, 2011:433; vgl. Lategan, 2006;141-142; Leedy & Ormrod, 2016:5-6; Osmer, 2008:49-50). Die benaderings verskil afhangende van die doel van die studie, die aard van die navorsingsvrae en die vaardighede en bronne beskikbaar aan die navorser. In kwantitatiewe navorsing bepaal die ontwerp die navorser se keuse en optrede. In kwalitatiewe navorsing lei die doel van die navorsing die navorser se keuses en handelinge, die ontwerp, prosedures en strategie wat gevolg gaan word (Fouché & Schurink, 2011:312; Greeff, 2011:341; Merriam &

Tisdell, 2016:105).

### 2.4.1 Kwantitatiewe benadering

Die kwantitatiewe benadering word beskou as ’n navorsingsmetode wat steng formeel en eksplisiet gekontroleer word met ’n noukeurige afgebakende reikwydte (Mouton & Marais (1990:159; vgl. Fouché & De Vos, 2011:90-91; Leedy & Ormrod, 2016:81). Kwantitatiewe navorsing fokus op veranderlikes, meet objektiewe feite, neem ’n waardevrye houding aan, is onafhanklik van die konteks, betrek baie gevalle of onderwerpe, betroubaarheid is die sleutelfaktor, statistiese analise is die metode van keuse en die navorser staan los van die situasie (Neuman, 2014:17; vgl. Fouché & De Vos, 2011:91; Leedy & Ormrod, 2016:81).

Kwantitatiewe metodes word verder verbind met die logiese positivistiese[3] tradisie (Delport & Fouché, 2011:437; Leedy & Ormrod, 2016:7) terwyl dit dikwels gebruik maak van teoriegedrewe deduktiewe beredenering deur te begin met die hipotese en daarna te beweeg na bewyslewering (Creswell, 2014:4;19; Delport & De Vos, 2011:48; Harwell, 2011:149; Hunter & Brewer, 2015b:620; Frost & Shaw, 2015:380-381; Leedy & Ormrod, 2016:19). In kwantitatiewe navorsing gaan dit oor die insameling en interpretasie van kwantitatiewe gegewens deur kundig geformuleerde vraelyste as basis vir gesprekvoering. Die steekproefgrootte is gewoonlik baie groot terwyl deelnemers willekeurig uit die groter populasie gekies word met die doel om die resultate ten opsigte van daardie populasie te veralgemeen (Fouché & Delport, 2011:64). Statistiese metodes word dan verder aangewend om geldige resultate te verkry (Delport & Roestenburg, 2011a:171-205; Leedy & Ormrod, 2016:80).

Een gedeelte van die empiriese navorsing wat hierdie studie ondersteun, het gebruik gemaak van die Likertskaal[4] of ’n Likert-tipe-skaalvraelys. Graderingskale is ontwikkel deur Rensis Likert in die 1930’s om mense se houding te assesseer (Babbie, 2014:186; Leedy & Ormrod, 2016:143; Neuman, 2014:230). ’n Graderingskaal is veral nuttig wanneer gedrag, houding of ander fenomene van belang geëvalueer moet word (Leedy & Ormrod, 2016:143; Neuman, 2014:230). Die *selfgradering*-Likert-tipevraelys het die voordeel dat dit die respondent se eie oordeel direk weergee. Metodes van selfrapportering gee toegang tot fenomenologiese data,

---

[3] “Positivists believe that, with appropriate measurement tools, scientists can objectively uncover absolute, undeniable truths about cause-and-effect relationships within the physical world and human experience” (Leedy & Ormrod, 2016:7).

[4] Likert scale: “A type of composite measure developed by Rensis Likert in an attempt to improve the levels of measurement in social research through the use of standardized response categories in survey questionnaires to determine the relative intensity of different items. Likert items are those using such response categories as “strongly agree,” “agree,” “disagree,” and “strongly disagree.” Such items may be used in the construction of true Likert scales as well as other types of composite measures” (Babbie, 2014:186).

met ander woorde die respondente se subjektiewe persepsies van hulleself en hulle leefwêreld, wat nie op ’n ander manier verkry kan word nie (Barker *et al*., 2016:97; Demetriou *et al*., 2015:1; Leedy & Ormrod, 2016:143). Alhoewel Likertskale gebruik word in kwalitatiewe navorsing, is dit uit die aard van hierdie studie, met net 26 deelnemers in die steekproef, onvoldoende om die resultaat direk van toepassing te maak op die groter populasie. Daar is dus in hierdie studie wat die kwantitatiewe gedeelte van die navorsing behels, resultate in eenvoudige statistiese tabelle en persentasies weergegee wat saamgestel is met behulp van IBM SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) statistiese sagteware en Microsoft Excel.

### 2.4.2 Kwalitatiewe benadering

Kwalitatiewe navorsing is ’n benaderingswyse wat gebruik word om die betekenis wat individue of groepe aan ’n spesifieke probleem toeskryf, te ondersoek met die doel om dit beter te verstaan (Creswell, 2014:4). Die kwalitatiewe benadering fokus op die ontdekking en dieperliggende begrip van individue of groepe se gedagtes, ervarings, ondervindings, persepsies en betekenis wat mense aan die alledaagse lewe heg (Fouché & Delport, 2011:64; Harwell, 2011:148; Leedy & Ormrod, 2016:81; Morrow, 2007:211). Die kwalitatiewe benadering fokus op die manier waarop mense hulle ervarings en persepsies interpreteer in die sosiale leefwêreld waarin hulle hulleself bevind, dit fokus op interaktiewe gebeure, is situasiegebonde en getrouheid is die sleutelfaktor (Neuman, 2014:17; vgl. Fouché & De Vos, 2011:102; Leedy & Ormrod, 2016:181).

Kwalitatiewe navorsing bied die geleentheid om ’n noukeurige ondersoek te rig op ’n onderwerp van belang waarin inligting deur die navorser versamel word deur middel van etnografiese werk, narratiewe biografieë, fenomenologie, gegronde teorie, gevallestudies, semi-gestruktureerde een-tot-een-onderhoude en onderhoude (Fouché & Schurink, 2011:312-313; Harwell, 2011:148; Neuman, 2014:51; Tracy, 2013:28-29). Kwalitatiewe bestudering en beoordeling van inligting was grondliggend gewees in hierdie studie, waartydens gepoog is om deur selfrapporteringvraelyste sowel as semi-gestruktureerde een-tot-een-onderhoude die medenavorsers wat nie ver van aftree-ouderdom is nie se persepsies rondom aftrede en die moontlike invloed wat aftrede op hulle lewe mag hê, beter te verstaan.

### 2.4.3 Gemengde-metode benadering

Die gemengde-metode benadering kan beskryf word as ’n metode waar die navorser van verskeie metodes gebruik maak om data te versamel, dit verder te analiseer, te integreer en te interpreteer (geslote en oop- einde inligting) binne een studie (Cohen *et al*., 2018:43; Creswell, 2015:59; Delport & Fouché, 2011:435; Leedy & Ormrod, 2016:82). Alle metodes het sekere

swakpunte of beperkings. Wanneer die navorsing dit toelaat, is dit dikwels beter om verskeie metodes te kombineer om belangrike veranderlikes te meet - ’n benadering bekend as triangulasie (Barker *et al*., 2016:93; Delport & Fouché, 2011:442-443; Leedy & Ormrod, 2016:312). Die veronderstelling is dat die kombinering van die kwalitatiewe en kwantitatiewe benadering, of die gebruik van verskillende metodes van dataversameling binne dieselfde benadering, mekaar komplementeer en dat dit ’n groter in-diepte analise en omvattende begrip van die navorsingsprobleem sal verseker as ’n enkele benadering alleen (Creswell, 2014:4; Creswell & Plano Clark, 2011:5; Delport & Fouché, 2011:434-436; Fouché & Delport, 2011:66; Neuman, 2014:17). Verder behels gemengde-metode navorsing die integrasie tussen kwantitatiewe en kwalitatiewe navorsing, wat veel meer behels as die blote insameling van beide kwantitatiewe en kwalitatiewe data. Die twee benaderings se data moet in ’n stadium in die navorsingsproses gekombineer word (Creswell, 2015:59; Leedy & Ormrod, 2016:312). Navorsing wat gebruik maak van gemengde metodes, of geïntegreerde kwalitatiewe en kwantitatiewe metodes, poog ook om ’n probleem holisties te verstaan en te kommunikeer oor die metodologiese grense heen, wat ongelukkig steeds verdeling tussen verskillende dissiplines tot gevolg het (Delport & Fouché, 2011:443; Leedy & Ormrod, 2016:81; Weisner, 2016:395).

Hunter en Brewer (2015b:621) verduidelik dat gemengde metodes eerstens verskeie kwalitatiewe metodes (bv. onderhoude en etnografiese waarnemings) kan insluit. Tweedens kan dit verskeie kwantitatiewe metodes insluit (bv. ondersoekende Likert-tipe vrae of argiefdata). Derdens kan dit ook ’n mengsel van kwantitatiewe en kwalitatiewe metodes insluit, wat algemeen bekend staan as “gemengde-metode” navorsing (bv. kwantitatiewe Likert-opname vrae en kwalitatiewe data soos ’n lewensgeskiedenis). Hoewel kwalitatiewe en kwantitatiewe metodes duidelik van mekaar verskil en verskillende soorte data en metodes van analise insluit, is hulle nieteenstaande ook soortgelyk deurdat hulle die sentrale sorg van alle wetenskappe deel, soos onderskeiding van patrone, reproduseerbaarheid van resultate en vervalsbaarheid (Hunter & Brewer, 2015b:621).

Resultate van navorsing wat noodsaaklik is vir beleidvorming, praktyk of openbare impak hoef nie pertinent gelei te word deur ’n beleid of praktykvraag, of deur ’n sosiale besorgdheid of probleem nie. Navorsingsbevindinge wat belangrik is vir beleid of praktyk kan voortkom uit basiese sosiale wetenskaplike kennis, die oordrag van kennis vanuit ander aangrensende velde, en van bydraes tot die algemene gemeenskap se begrip van ’n onderwerp of probleem. Openbare begrip, of die inligtingsfunksie van navorsing, het inherente waarde en bied op sy beurt die basis vir ondersteuning vir meer spesifieke openbare antropologiese werk (Weisner, 2016:396-397).

’n Interaktiewe gemengde navorsingsmetode is vir die doeleindes van hierdie studie benut deurdat beide kwalitatiewe en kwantitatiewe navorsingstegnieke en -metodes in die studie toegepas is (Creswell, 2014:228; Hunter & Brewer, 2015a:185; Maxwell *et al*., 2015:224). Die ontwerp wat gevolg is, is beide verkennend en beskrywend van aard (Hunter & Brewer, 2015a:199; Rubin & Babbie, 2011:133). ’n Selfgradering-Likert-tipevraelys asook ’n paar oop-einde[5] vrae is ontwerp om die aftredegereedheid van die respondente te identifiseer. Die vraelys was oorwegend kwantitatief van aard, vergesel van enkele bykomende oop-einde vrae met invulspasie om narratiewe kommentaar te lewer. Verder is daar van ook van semi-gestruktureerde onderhoude gebruik gemaak. Op hierdie wyse kon triangulasie van data bereik word (Leedy & Ormrod, 2016:86; Thyer 2010:612-616).

## 2.5 Navorsingsmetode

Die doel van navorsing en kennis is om bevindings te maak wat saak maak. Die keuse vir die korrekte metodes om te gebruik vir die navorsingsbenadering word op sy beurt ingelig deur die navorsingsvrae, die navorsingsonderwerp en die doel van navorsing (Frost & Shaw, 2015:384). Navorsingsresultate maak saak tot die mate dat hulle teorie en konseptuele raamwerke verbeter en verder kan hulle die gebruik van internasionale en kultureel-vergelykende bewyse verhoog (Weisner, 2016:394). Navorsingsmetodes maak saak tot die mate dat hulle die nodige instrumente en metodes van werk voorsien wat kan lei tot bevindings oor die hele wêreld wat ’n verskil kan maak (Weisner, 2016:393-394). Die metode van die navorsing wat vir die studie gevolg is, word kortliks in hierdie afdeling bespreek.

### 2.5.1 Populasie en steekproef

Kwalitatiewe navorsers wat onderhoude voer of fokusgroepe fasiliteer (sonder deelnemerwaarneming), ontwerp gewoonlik ’n steekproefplan by die aanvang van ’n projek. Gegewe die doel van die studie sal navorsingvrae die tipe populasie en deelnemers wat die mees toepaslike data oor die onderwerp van belangstelling kan verskaf bepaal (Tracy, 2013:138). Die steekproef impliseer altyd die gelyktydige bestaan van ’n populasie of universum waarvan die steekproef verwys na ’n kleiner groep deelnemers wat gekies is uit die groter populasie (Gravetter & Forzano, 2003:465; Leedy & Ormrod, 2016:159). Die populasie verwys na die groter groep mense wat kan deelneem aan ’n studie waaruit sekere gevolgtrekkings gemaak kan word (Babbie, 2014:120; Strydom, 2011c:391; Leedy & Ormrod, 2016:158). Al die lede waaruit die populasie bestaan kan nie by ’n spesifieke studie betrek word

[5] Oop-einde vrae: “Questions for which the respondent is asked to provide his or her own answers. In-depth, qualitative interviewing relies almost exclusively on open-ended questions” (Babbie, 2014:264).

nie; daarom word ’n kleiner steekproef uit die totale populasie geselekteer wat tydens die navorsingstudie die groter populasie verteenwoordig (Mouton & Marais, 1990:52; Strydom, 2011c:391).

In gemengde-metodes studies word ’n verskeidenheid van data versamel met insluiting van stories, veldnotas, video-/klankopnames, demografie, graderings, en toetstellings (Delport & Fouché, 2011:434-435; Lieber, 2016:186). Volgens Lieber (2016:186) is die belangrikste vraag vir gemengde-metode navorsing hoe om relevante en ryk data stelselmatig te versamel en dit doeltreffend te analiseer, sodat bevindinge vinnig gegenereer kan word om beide die ryk patrone en die kompleksiteit in die kern van die probleem wat nagevors word uit te wys.

Teoreties gekonstrueerde steekproewe word aangewend om respondente te werf of data in te samel omdat hulle aan die navorsing se teoretiese karaktertrekke of konseptuele raamwerk voldoen (Tracy, 2013:136). Die steekproef word bestudeer in ’n poging om die faset van die populasie waaruit dit geneem is beter te verstaan en te verduidelik (Strydom, 2011c:390). Die teikenpopulasie vir die doeleindes van hierdie navorsingstudie was persone, beide mans en vroue, wat ten tye van die navorsing in ’n voltydse beroep gestaan het, maar wat binne die volgende een tot tien jaar sou aftree en wat woonagtig was in die Centurionarea van Pretoria. ’n Voorafbepaalde steekproefgrootte kon nie by die aanvang van die navorsingstudie bepaal word nie. Die aantal semi-gestruktureerde een-tot-een-onderhoude in die steekproef het afgehang van wanneer die inligting wat ingesamel is, ’n versadigingspunt bereik het omdat geen nuwe inligting verder geïdentifiseer kon word nie (Greeff, 2011:350; Saldaña, 2013:222).

### 2.5.2 Loodsstudie

Die navorsing het ’n aanvang geneem in die vorm van ’n loodsstudie met die selfrapporteringsvraelyste oor aftredegereedheid met ’n paar persone wat nog nie afgetree het nie tussen die ouderdomme van 54 en 60 jaar. Delport en Roestenburg (2011a:195) meen dat dit in alle gevalle noodsaaklik is dat nuwe saamgestelde vraelyste deeglik getoets word in die loodsstudie alvorens dit in die hoofondersoek van die navorsing aangewend word, sodat enige foute dadelik reggestel kan word. Die loodsstudie is soortgelyk aan die navorser se beplande navorsing, maar net op ’n kleiner skaal (Strydom, 2011b:236-237). Die loodsstudie was waardevol omdat dit die navorser in staat gestel het om die vrae se inhoud- en siggeldigheid sover moontlik tydens die voortoets te bevestig, die verstaanbaarheid van die vraelyste te toets en waar nodig die bewoording te herformuleer. Dit het verder ’n aanduiding gegee van die geskiktheid van die meetinstrument en die beraamde tyd vir die voltooiing van die vraelyste deur die respondente (Delport & Roestenburg, 2011a:195; Strydom, 2011b:242-243).

### 2.5.3 Data-insameling

Die metode wat ingespan word om data te versamel dui op die wyse waarop die navorser empiriese data sal verkry om die navorsingvraag te beantwoord (Christensen *et al*., 2011:54). Data-insameling kan voorgestel word as ’n reeks interafhanklike aktiwiteite om omvangryke inligting te versamel om die navorsingsvraag te beantwoord (Barker *et al*., 2016:31; Leedy & Ormrod, 2016:143; Shweder, 2016:102-103). Onderhoudvoering is die algemeenste metode van data-insameling in kwalitatiewe navorsing en kan verder onderverdeel word in een-tot-een-onderhoude en fokusgroep-onderhoude (Barker *et al*., 2016:101; Greeff, 2011:342). Hierdie benadering staan somtyds bekend as narratiewe navorsing (Barker *et al*., 2016:122-123; Leedy & Ormrod, 2016:279). Kwalitatiewe navorsers wat van plan is om onderhoude te voer of fokusgroepe te fasiliteer sal gewoonlik met die aanvang van ’n nuwe projek ’n steekproefplan saamstel. Die navorsingsvrae bepaal die tipe populasie en mense wat die meeste aangewese sal wees om data oor die onderwerp van belangstelling te voorsien (Tracy, 2013:138).

Die doel van die navorsing moet die navorser lei om die mees effektiewe data-insamelingsmetode te kies (Greeff, 2011:341; Tracy, 2013:25). In hierdie studie is besluit om gebruik te maak van ’n stel selfrapporteringvraelyste wat gebaseer is op ’n meetinstrument om moontlike gereedheid vir aftrede te meet, sowel as van semi-gestruktureerde een-tot-een-onderhoude. Die skriftelike vraelys, in die vorm van ’n Likertskaal, was die hoof kwantitatiewe selfrapporteringsbenadering waarvan in hierdie navorsing gebruik gemaak is (Barker *et al*., 2016:118).

Semi-gestruktureerde onderhoude word georganiseer rondom areas van spesifieke belang terwyl daar steeds ’n aansienlike mate van buigsaamheid in omvang, diepte en fokus toegelaat word. Die inligting wat verlang word, gaan oor ’n spesifieke onderwerp en terwyl die struktuur bekend is, kan die antwoorde op die vrae nie vooruit voorsien word nie (Greeff, 2011:348).

### 2.5.4 Aftredegereedheidsvraelyste as data-insamelingsmetode

Vraelyste vir die doel van hierdie studie het bestaan uit ’n stel vrae op papier wat deur die deelnemers aan die navorsing voltooi is. Die term vraelys[6] veronderstel ’n samestelling van vrae, maar ’n tipiese vraelys sal waarskynlik uit net soveel stellings as vrae bestaan, veral as die navorser belangstel om die mate te bepaal waartoe respondente sekere houdings of perspektiewe huldig (Babbie, 2014:263; vgl. Delport & Roestenburg, 2011a:186).

---

[6]’n Vraelys: “A document containing questions and other types of items designed to solicit information appropriate for analysis. Questionnaires are used primarily in survey research but also in experiments, field research, and other modes of observation” (Babbie, 2014:263).

Vir ’n gedeelte van die empiriese navorsing wat hierdie studie ondersteun, is gebruik gemaak van die Likertskaal of ’n Likert-tipe skaal. Vir hierdie skaal het die navorser ’n lys items saamgestel wat na haar mening gunstig of ongunstig verband hou met die bepaling van die respondente (die persone wat ’n vraelys invul) se gereedheid en gesindhede teenoor aftrede (Leedy & Ormrod, 2016:143; Zapier, 2015:117). ’n Likert-tipe skaal verskaf ’n aantal opsies aan die respondente waarvan een gekies moet word. Die items word as stellings geformuleer ten opsigte waarvan respondente kan aandui of hulle daarmee sterk verskil, matig verskil, neutraal staan, gedeeltelik saamstem of volkome saamstem (Babbie, 2014:186; Delport & Roestenburg, 2011b:212; Leedy & Ormrod, 2016:143; Zapier, 2015:120). Volgens Babbie (2014:287) is die Likertskaal strenger met die toepassing van beginsels en struktuur as ander vraagformate en verskaf dit data wat geskik is vir beide indeksering en gradering.

Die navorsing is gedoen deur vanuit die literatuurstudie ’n meetinstrument te identifiseer en te konstrueer. Die meetinstrument het bestaan uit agt aspekte met tien items elk wat belangrik is om ’n persoon se houding en gereedheid vir ’n sinvolle aftrede te meet. Vir hierdie meetinstrument is gebruik gemaak van ’n elf-punt Likertskaal (0=Glad nie waarskynlik nie, 5=Neutraal tot 10=Hoogs waarskynlik). ’n Holistiese benadering is gevolg wat belangrike lewensareas uit die daaglikse lewe insluit wat verder ook ’n persoon se aanpasbaarheid en gesindheid teenoor aftrede in die huidige stadium van sy lewe sou uitlig. Hierdie agt aspekte is in die literatuurstudie geïdentifiseer as werkopsies na aftrede; finansiële bestuur; gesondheid en welstand; familie en sosiale verhoudings; sosiale en vryetydsbesteding; persoonlike ontwikkeling en lewensdoel; aanpasbaarheid en gesindheid tot aftrede; en geestelike en geloofslewe.

Die selfrapporteringvraelyste is met kontakpersone in twee plaaslike gemeentes bespreek, waarna ’n uitnodiging aan lidmate en gereelde besoekers tussen die ouderdomme van 53 en 64 jaar wat nog nie afgetree het nie gerig is om deel te neem aan die voltooiing van die vraelyste. Die navorsing is dus by wyse van beskikbaarheidseleksie gedoen, aangesien die hoorders ’n keuse kon uitoefen om die vraelyste in te vul al dan nie.

Die invul van die selfrapporteringvraelyste was die eerste stap in die insameling van data. Elke respondent kon met die invul van die inligting vir die steekproefprofiel ’n gedeelte voltooi met kontakbesonderhede om aan te dui of hulle bereid sou wees om deel te neem aan ’n persoonlike onderhoud. Die steekproefprofiel het twee oop-einde vrae gehad wat deur respondente voltooi is voordat die afdeling met die interval-selfrapporteringvraelyste in matriksformaat voltooi is.

### 2.5.5 Onderhoude as data-insamelingsmetode

In teenstelling met die spontane uitruiling van standpunte in alledaagse gesprekke, is ’n navorsingsonderhoud ’n sistematiese gesprek met ’n struktuur en ’n doel (Brinkmann & Kvale, 2015:5; Leedy & Ormrod, 2016:256). Die hoofdoel van ’n onderhoud[7] is om spesifieke data of inligting te verkry. Onderhoude word gevoer wanneer die navorser nie die gedrag, menings of mense se interpretasie van hulle leefwêreld kan waarneem nie (Merriam & Tisdell, 2016:108). Deur onderhoudvoering word die navorser in staat gestel om inligting te versamel vanuit die gespreksgenoot se perspektief en denke (Patton, 2015:426; Osmer, 2008:64).

Een-tot-een-onderhoude is hoofsaaklik ’n kwalitatiewe data-insamelingsmetode waar die navorser deur middel van gestruktureerde, semi-gestruktureerde of ongestruktureerde onderhoude die geleentheid benut om sistematies en gemaklik met een of meer persone ’n gesprek te voer (Babbie, 2014:329; Merriam & Tisdell, 2016:110; Osmer, 2008:62; Tracy, 2013:139). Osmer (2008:62) wys daarop dat tydens ’n semi-gestruktureerde onderhoud ’n onderhoudvoerder gewoonlik gebruik maak van ’n voorafbepaalde stel vrae in ’n vasgestelde orde. Die navorser is bereid om af te sien van die vasgestelde orde indien die gespreksgenoot spontaan in ’n gebied beweeg wat eers op ’n latere vraag gedek sou word. Hierdie soort onderhoude sluit gewoonlik oop-einde vrae in, wat die gespreksgenoot aanmoedig om in hul eie woorde, antwoorde en narratiewe van sekere gebeure en omstandighede beskrywend te formuleer, wat hulle vervolgens help om hul eie leefwêreld beter te verstaan (Merriam & Tisdell, 2016:138; Osmer, 2008:62; Yin, 2016:65).

Die verskillende onderhoudtipes verskil en hang af van die doelwitte van die navorsing, die gespreksgenote, die navorser se epistemologiese neigings en die struktuur van die onderhoud (Merriam & Tisdell, 2016:108; Tracy, 2013:140). Die data wat deur onderhoude gegenereer word, neem dikwels die vorm van narratiewe of stories aan wat die gespreksgenoot oor hulleself of ander vertel. Die waarde van hierdie stories lê in die oorsaaklike verband, wêreldbeskouing, kosmologie, waardes, gevoel, en gedeelde begrip wat daardeur ontdek word (Fujii, 2018:3; Merriam & Tisdell, 2016:112). Dit was die navorser se doel om so veel inligting as moontlik rondom die gereedheid vir aftrede van mense in die laatloopbaanfase van hulle lewe te versamel. Vir die doel van hierdie navorsing het semi-gestruktureerde een-tot-een-onderhoude wonderlike geleenthede aan die navorser gebied om die maniere te verken waarop die gespreksgenote hulle eie werklikhede sien en ervaar.

---

[7] Onderhoud: “A data-collection encounter in which one person (an interviewer) asks questions of another (a respondent) [which] is based on a set of topics to be discussed in depth” (Babbie, 2014:281; 326).

### 2.5.6 Analisering van onderhoude

Data-analise is die proses om orde, struktuur en betekenis aan die ingesamelde data te bring (Schurink *et al*., 2011:397-398). Volgens Creswell (2014:209-210) behels kwalitatiewe data-analise hoofsaaklik die klassifisering van dinge, persone en gebeure, sowel as die eienskappe wat hulle kenmerk. Regdeur die analiseringsproses word data gekodeer en geïndekseer, en word gepoog om patrone en temas te identifiseer en te beskryf vanuit die perspektief van die gespreksgenoot. Osmer (2008:55-56) en Schurink *et al.* (2011:399) beskou die data-analiseproses as die opbreek van data in hanteerbare temas, patrone, tendense en verhoudings. Die navorser poog verder om deur die proses van data-analise hierdie patrone en temas te verstaan en te verduidelik (Creswell, 2014:209; Osmer, 2008:56; Schurink *et al*., 2011:415-416).

Stewart *et al.* (2007:109) meld dat soos met die meeste tipes navorsing die hoeveelheid analise wat nodig is varieer na gelang van die doel van die studie, die kompleksiteit van die navorsingsontwerp en die mate waartoe gevolgtrekkings gebaseer op ’n eenvoudige analise bereik kan word. Die algemeenste analise van onderhoude sluit ’n datatranskripsie van die bespreking in en ’n opsomming van die gevolgtrekkings wat daaruit gemaak kan word. Daar is egter tye wanneer ’n datatranskripsie onnodig is. Die mate van analise en vlak van vereiste gegewens wat nodig is hang in ’n groot mate af van die doel waarvoor die navorsing gedoen is. Wanneer besluite vinnig gemaak moet word of as die gevolgtrekkings van die navorsing redelik eenvoudig is, mag notas en ’n opsomming al wees wat nodig is (Stewart *et al*., 2007:109-110).

Creswell (2014:212) verduidelik dat data-analise tydens navorsing ’n deurlopende proses is. Dit behels die analisering van inligting wat van die gespreksgenoot verkry is. Die navorser maak tipies gebruik van algemene stappe van analise, sowel as die stappe wat tipies binne ’n spesifieke ontwerp gevind word. Meer algemene stappe sluit in die organisering en voorbereiding van data; die aanvanklike deurlees van die data; kodering van die data; ’n beskrywing en tematiese analise; die gebruik van rekenaarprogramme om die bevindinge in tabelle, grafieke en syfers weer te gee en die interpretasie van die bevindinge.

Daar is verskeie benaderings waardeur data-analise gedoen kan word. Theron (2015:6-9) maak melding van ses benaderings, naamlik die konstante vergelykende metode van Lincoln en Guma, die benadering van Huberman en Miles, Morse en Field se benadering, die metode van Marshall en Rossman, Tesch se benadering, Creswell se data-analise proses, en Theron se eie model vir gebruik in die Praktiese Teologie.

In hierdie studie is die dataverwerking volgens die ses stappe van Creswell gedoen (sien Creswell, 2014:196-200).

Die stappe is soos volg:

1. Organisering en voorbereiding van data vir analisering: Dit behels die transkribering van die onderhoude en die sortering en rangskikking van die data in verskillende tipes as verskillende bronne van inligting gebruik is.
2. Aanvanklike deurlees van al die data: Alle transkripsies en notas word aandagtig deurgelees en skep ’n geleentheid om te besin oor die algehele betekenis daarvan. Algemene gedagtes word neergeskryf soos daar gelees word, sodat ’n geheelbeeld verkry kan word.
3. Kodering van die data: Kodering is die proses om die data te organiseer in segmente en dan ’n woord in die kantlyn te skryf wat elke kategorie verteenwoordig. Wanneer deur ’n aantal onderhoude gelees is, word ’n lys gemaak van temas wat herhaaldelik voorkom. Woorde wat die temas die beste beskryf, word in kategorieë geplaas deur groepe te maak van die temas wat verwantskappe toon. Dit word gekategoriseer in hooftemas, subtemas en oorblywende temas. ’n Kode word aan elke tema toegeken en daarna word die kodes langsaan die toepaslike dele van die teks geskryf. Daar word spesifiek gekyk of enige nuwe temas of kategorieë te voorskyn kom.
4. Beskrywing en tematiese analise: Gedurende die koderingsproses gee die navorser ’n gedetailleerde beskrywing van die agtergrond of mense wat betrokke is sowel as beskrywings van die kategorieë of temas vir analisering.
5. Weergee van bevindinge: Bevindinge van die analisering word dikwels weergegee in narratiewe vorm. Dit mag ’n bespreking wees wat die chronologie van gebeure weergee, ’n gedetailleerde bespreking van verskeie temas met subtemas of etlike perspektiewe van die gespreksgenote. Daar kan ook gebruik gemaak word van tabelle, grafieke en syfers om bevindinge weer te gee.
6. Interpretasie van die bevindinge: Die finale stap in data-analisering behels die interpretasie van die bevindings of die resultate.

## 2.6 Etiese aspekte

Etiese aspekte rakende die beskerming van die privaatheid en toestemming tot publikasie van navorsingsresultate vir hierdie studie is hanteer volgens die riglyne en beleid van die Regulatoriese Navorsingsetiekkomitee van die Noordwes-Universiteit soos in die *Manual for higher degrees studies* van die Noordwes-Universiteit (NWU, 2020:19-20). Voordat die empiriese studie begin is, het die navorser die voorgeskrewe etiese goedkeuring by die

Etiekkomitee van die Fakulteit Teologie Potchefstroom-kampus van die Noordwes-Universiteit verkry. Etieknommer NWU-00413-15-A6 is vir die doeleindes van hierdie navorsing toegeken. Die volgende stappe is geneem om die etiese aflewering van die navorsing te verseker:

### 2.6.1 Wat word verwag van die respondente gedurende die insameling van data?

Die medenavorsers is voor die voltooiing van die aftredegereedheid-selfrapporteringvraelyste en moontlike opvolgonderhoude deeglik ingelig met toepaslike inligting rakende die doel van die navorsing, die prosedures wat gevolg sou word, asook wat die moontlike voordele en of nadele sou wees. Inligting moet so akkuraat en volledig as moontlik wees sodat die medenavorsers die navorsing ten volle sal verstaan en gevolglik in staat sal wees om goed deurdagte besluite te kan neem betreffende hulle moontlike deelname (Babbie, 2014:67; Gibbs, 1997:6; Strydom, 2011a:117-118). Respondente het hulle eie keuse uitgevoer om aan die voltooiing van die selfrapporteringvraelyste en moontlike onderhoude deel te neem en elkeen het die opsie gehad om op enige tydstip hulle deelname te staak indien iemand van plan sou verander. Al die medenavorsers is voorsien is van ’n koevert met die algemene projekinligting (verwys Bylaag A, deel 1), asook die algemene beginsels wat op alle deelnemers van die Noordwes-Universiteit se navorsingsprojekte van toepassing is (verwys Bylaag A, deel 2). Ingeligtetoestemmingsbriewe (verwys Bylaag A, deel 3) is deur al die medenavorsers voltooi en onderteken. Verder het die al medenavorsers wat aan die voltooiing van die selfrapporteringvraelyste en die semi-gestruktureerde onderhoude deelgeneem het, die inligting vir die steekproefprofiel (verwys Bylaag B) voltooi en ingehandig.

### 2.6.2 Risiko’s en voorsorgmaatreëls

Geen risiko of ongemak vir respondente en gespreksgenote aan die projek is voorsien nie. Daar is geen druk op enige gespreksgenoot geplaas om enige vertroulike of persoonlike inligting te openbaar wat moontlik ’n verleentheid sou kon veroorsaak nie. Sou iemand voel om nie ’n vraag tydens die onderhoude te beantwoord nie, kon hulle dit te kenne gee en die vraag laat oorstaan. Indien enige gespreksgenoot emosionele ongemak sou ervaar tydens die onderhoude, sou die gesprek dadelik beëindig word.

### 2.6.3 Voordele vir respondente en gespreksgenote

Direkte voordele vir die respondente en gespreksgenote is om hulle bewus te maak van die noodsaaklikheid om aandag te skenk aan al die fasette van die lewe ter voorbereiding vir die lewensoorgang tot aftrede. Verder kan dit vir hulle tot voordeel wees in terme van ’n beter begrip van die lewensfase van aftrede en herevaluering van hulle eie persepsies oor aftrede en hulle voorbereiding daarvoor.

Indirekte voordele is dat die bevindings van die projek gebruik kan word om moontlike riglyne te bepaal vir die formulering van ’n vooraftrede-begeleidingsmodel wat in die plaaslike gemeente of wyer gemeenskap gefasiliteer kan word. Die kerk as ’n institusie kan ’n holistiese benadering, gegrond in die teologie, aanwend om hulle lidmate in hierdie kategorie te bedien om sodoende beter toegerus te wees vir die nodige aanpassings in die lewensoorgang tot aftrede tot voordeel van die gemeenskap.

### 2.6.4 Risiko/voordele-analise

Met inagname van die direkte voordele vir die respondente en gespreksgenote het dit geblyk dat die voordele swaarder as die risiko’s geweeg het.

### 2.6.5 Fasiliteite

Die fasiliteite waar hierdie projek geïmplementeer is, het van die gespreksgenote afgehang. ’n Fasiliteit is onderling deur die navorser en gespreksgenoot bespreek wat die goedkeuring van die gespreksgenoot weggedra het. Dit was telkens ’n fasiliteit waar ’n veilige omgewing en vertroulikheid verseker kon word en waarmee die gespreksgenoot gemaklik was.

### 2.6.6 Welwillendheidstoestemming

Die kerkrade van twee plaaslike gemeentes in Centurion het aan die navorser toestemming verleen om die studie binne hulle gemeentes te onderneem. Daarna is lidmate wat aan die spesifieke kriteria voldoen en belang gestel het om deel te neem, genader en van die nodige agtergrondinligting, sowel as die ingeligtetoestemmingbriewe, inligting vir die steekproefprofiel en selfrapporteringvraelyste vir voltooiing voorsien.

### 2.6.7 Vergoeding aan respondente en gespreksgenote

Daar is geen vergoeding aan die respondente of gespreksgenote betaal nie.

### 2.6.8 Reg tot privaatheid, anonimiteit en vertroulikheid van respondente

Privaatheid impliseer die element van persoonlike privaatheid wat gerespekteer word. Deeglike stappe is geneem om die privaatheid van die respondente te beskerm. Daar is op so ’n wyse met die inligting omgegaan dat die gespreksgenote nie herkenbaar en identifiseerbaar is nie. Slegs die navorser het toegang tot die onverwerkte inligting waarin gespreksgenote nie anoniem is nie en/of identifiseerbaar is. Nadat die inligting by wyse van anonimiteit en identifiseerbaarheid verwerk is, het die studieleier ook toegang daartoe gehad indien hy dit nodig geag het.

Vertroulikheid dui op die hantering van inligting en identiteit op ’n konfidensiële wyse (Strydom, 2011a:119). Met die verkryging van die respondente en gespreksgenote se toestemming tot deelname aan die voltooiing van die selfrapporteringvraelyste en deelname aan die onderhoude, respekteer die navorser elkeen se reg tot privaatheid. Die resultate van die vraelyste en onderhoudvoering is vertroulik tussen die navorser en die respondente en gespreksgenote. Die navorser het opgetree as fasiliteerder, het self die transkribering van die onderhoude gedoen en het alle medenavorsers se inligting in ’n konfidensiële manier hanteer deur hulle anonimiteit te beskerm.

### 2.6.9 Die bestuur, stoor en vernietiging van data

Die klankopname van die onderhoude is op ’n elektroniese wyse via die navorser se tablet gedoen. Dit is daarna dadelik na die persoonlike skootrekenaar van die navorser, wat met ’n wagwoord toegerus is, gekopieer en verwyder van die tablet. ’n Transkribering van die onderskeie onderhoude is op ’n Word-dokument aangeteken.

Hierdie klankopname en Word-dokument sal vir vyf (5) jaar gestoor word en sal daarna vernietig word. Alle data is elektronies gekopieer behalwe vir die harde kopieë op Word wat aan die Departement van Praktiese Teologiese van Noordwes-Universiteit voorsien is, waar dit volgens die universiteit se vereistes gestoor en vernietig sal word.

### 2.6.10 Monitering van navorsing

Die monitering van die navorsing is deur die navorser self gedoen, soos deur die Regulatoriese Navorsingsetiekkomitee van Noordwes-Universiteit voorgeskryf word. Daar is voortdurend deur die navorsing met die studieleier kontak gehou, ter wille van bespreking en verdere besluitneming. Die navorser en studieleier het saam verseker dat die implementering en vordering van die navorsing op etiese wyse plaasgevind het, soos deur Noordwes-Universiteit vereis.

## 2.7 Empiriese bevindinge

### 2.7.1 Inleiding

Die voorafgaande uiteensetting van die navorsingsmetode dui daarop dat hier gefokus word op die persepsies, ervarings en interpretering vanuit die verwysingsingsraamwerk van die medenavorsers aan die empiriese studie. Die bevindinge van die data word weergegee vanuit die persepsies van die medenavorsers, terwyl die navorser die nodige neutraliteit so ver moontlik gehandhaaf het. In hierdie gedeelte word die resultate wat verkry is uit die analisering van die data wat tydens die resultate van die selfrapporteringvraelyste, die oop-einde vrae en

die onderhoudsgesprekke verkry is, bespreek. Dit word weergegee volgens die temas en subtemas wat geïdentifiseer is gedurende die proses van data-analisering.

### 2.7.2 Bespreking van die steekproefprofiel

Die medenavorsers aan die voltooiing van die vraelyste en die onderhoude het almal aan die seleksie-kriteria voldoen wat in 2.5.4 bespreek is. Daar is van ’n doelbewuste steekproefprosedure gebruik gemaak. Die medenavorsers aan die studie kon almal deur die voltooiing van die selfrapporteringvraelyste, hulle eie gereedheid vir aftrede sien deur die lewenswiel aan die einde van die vraelyste te voltooi, nadat hulle hul punte van elke afdeling daarop aangebring en afgemerk het. Daarna is onderhoude gereël met medenavorsers wat met die voltooiing van die steekproefprofiel aangetoon het dat hulle bereid sou wees tot gesprekvoering om hulle eie persepsies en ondervindinge te deel as bydrae tot die navorsing.

Die volgende inligting van die medenavorsers gee ’n algemene weergawe van die steekproef wat gedoen is:

- Al die medenavorsers is woonagtig in Centurion.
- Al die medenavorsers is Afrikaanssprekend, dus is al die onderhoudsgesprekke in Afrikaans gevoer.
- Al die medenavorsers is blanke lidmate van twee plaaslike gemeentes.
- Daar het altesaam 26 persone deelgeneem aan die voltooiing van die selfrapporteringvraelyste.
- Daar het altesaam ses persone, vier mans en twee dames, aan die onderhoude deelgeneem vir die navorsing.
- Een onderhoud is gelyktydig met beide huweliksmaats gevoer, terwyl die ander een-tot-een-onderhoude elk met ’n enkel persoon plaasgevind het.
- Die respondente en gespreksgenote beklee onder meer die volgende poste: ingenieurs, advokaat, professor, dosente, onderrig en navorsing, dominees, internettegnikus, programmeerder, verpleging, arbeidsterapeut, militêre praktisyn.
- Die ouderdom van die deelnemers het gewissel van 54 tot 64 jaar. Sien tabel 2-1 hieronder.

**Tabel 2-1: Ouderdom van respondente met die voltooiing van die vraelyste**

| Ouderdom van die respondente van die vraelyste | | | | |
|---|---|---|---|---|
| Ouderdom | Frekwensie | Persentasie | Geldige Persentasie | Kumulatiewe Persentasie |
| 54 | 5 | 19.2 | 19.2 | 19.2 |
| 55 | 4 | 15.4 | 15.4 | 34.6 |
| 56 | 1 | 3.8 | 3.8 | 38.5 |
| 57 | 1 | 3.8 | 3.8 | 42.3 |
| 58 | 1 | 3.8 | 3.8 | 46.2 |
| 59 | 5 | 19.2 | 19.2 | 65.4 |
| 60 | 3 | 11.5 | 11.5 | 76.9 |
| 62 | 2 | 7.7 | 7.7 | 84.6 |
| 63 | 1 | 3.8 | 3.8 | 88.5 |
| 64 | 3 | 11.5 | 11.5 | 100.0 |
| Totaal | 26 | 100.0 | 100.0 | |

Beide mans en vroue het deelgeneem aan die voltooiing van die vraelyste.

**Tabel 2-2: Geslag van deelnemers aan vraelyste**

| **Geslag** | **Frekwensie** | **Persentasie** | **Geldige persentasie** | **Kumulatiewe Persentasie** |
|---|---|---|---|---|
| Manlik | 14 | 53.8 | 53.8 | 53.8 |
| Vroulik | 12 | 46.2 | 46.2 | 100.0 |
| Totaal | 26 | 100.0 | 100.0 | |

Uit die steekproefprofiel op die vraag of die respondente beplan om weer na aftrede te werk, het die volgende antwoorde na vore gekom.

**Tabel 2-3: Werk na aftrede**

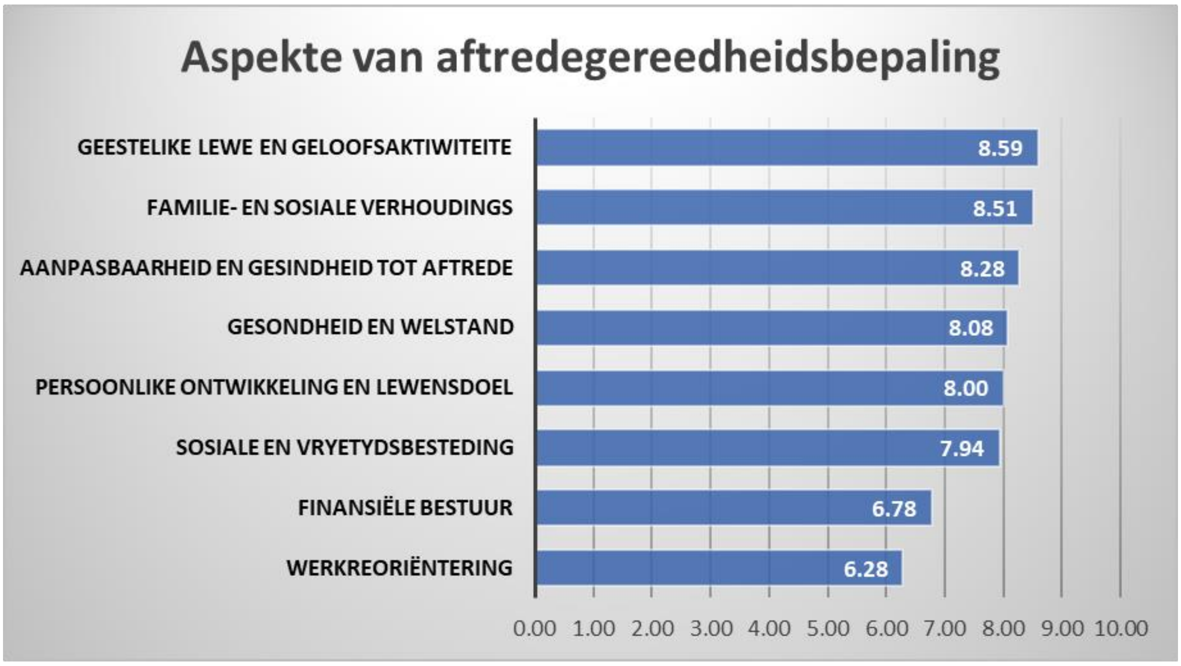
| | Frekwensie | Persentasie | Geldige Persentasie | Kumulatiewe Persentasie |
|---|---|---|---|---|
| Ja | 11 | 42.3 | 42.3 | 42.3 |
| Nee | 7 | 26.9 | 26.9 | 69.2 |
| Onseker | 5 | 19.2 | 19.2 | 88.5 |
| Deeltyds | 3 | 11.5 | 11.5 | 100.0 |
| Totaal | 26 | 100.0 | 100.0 | |

### 2.7.3 Selfrapporteringvraelyste

Daar is gebruik gemaak van vraelyste wat op so 'n wyse ontwikkel is dat die data numeries gekwantifiseer kan word en deur middel van statistiese metodes geanaliseer kan word. Elke Likertskaal-vraelys het uit agt afdelings met tien vrae elk bestaan. Ter wille van akkuraatheid, betroubaarheid en die mees ekonomiese tydbenutting is daar van rekenaaranalisering gebruik gemaak. IBM SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) en Microsoft Excel is gebruik in die ontleding van die data van die Likertskaal-vraelyste om die frekwensies en persentasies te bereken. Statistiese prosedures en grafiese voorstellings ten einde bevindinge te beskryf is slegs in terme van eenvoudige tabelle weergegee, aangesien daar net 26 deelnemers was en gekompliseerde statistieke en tabelle as oorvereenvoudig beskou sou kon word.

Hier moet net genoem word dat selfrapporteringsvraelyste ook beperkinge het. Een van die grootste nadele is die moontlikheid dat verkeerde antwoorde gegee is (Barker *et al*., 2016:97; Demetriou *et al*., 2015:1). Respondente mag dalk nie vrae eerlik geantwoord het nie. Hierdie fenomeen staan bekend as *sosialewenslikheidsydigheid,* waar respondente poog om op 'n sosiaal aanvaarbare wyse te antwoord. Verder mag daar ook *instemmendheidsydigheid* voorkom, waar respondente die neiging toon om op 'n sekere manier te antwoord, ongeag wat die vraag is (Barker *et al*., 2016:116-117; Demetriou *et al*., 2015:1). 'n Samevatting van die agt aftredegereedheid-lewensareas met elke afdeling se gemiddelde telling kan grafies uitgebeeld word soos in Tabel 2-4 hier onder.

**Tabel 2-4: Opsommende resultaat van respondente se vraelyste in die bepaling van aftredegereedheid**



Vervolgens ’n kort uiteensetting van die resultate van die vraelyste.

### 2.7.3.1 Werkopsies na aftrede

Dit is die lewensarea waarvoor die respondente oor die algemeen die minste gereedheid toon. Die individuele persentasies van die respondente se tevredenheid met werkopsies na aftrede het gewissel van 30% tot 93% in hierdie lewensarea. Daar was by die meeste gespreksgenote onsekerheid of hulle ten volle wil aftree of voortgaan met werk. Oor die algemeen het dit geblyk dat die respondente gemeen het dat hulle baie dinge sal hê om hulle mee besig te hou (hoewel nie spesifiek nie) en hulle tyd goed sal kan benut. Die meerderheid het nog nie gedink hoe hulle hul dae gaan struktureer nie of watter moontlike werksgeleenthede beskikbaar mag wees nie. Daar blyk ook ’n behoefte te wees om besig te wees met iets meer betekenisvol en van belang vir ander mense.

**Tabel 2-5: Werkopsies na aftrede**

| **Werkopsies na aftrede** | | | |
|---|---|---|---|
| | N | Gemiddeld | Standaard Afwyking |
| 1.1 Ek het **alreeds besluit** of ek ten volle wil aftree al dan nie. | 26 | 5.73 | 2.794 |
| 1.2 Ek voorsien geen probleem daarin om my tyd goed te benut na aftrede nie. | 26 | 7.92 | 2.226 |
| 1.3 Ek het baie dinge wat ek wil doen/uitvoer na aftrede. | 26 | 8.08 | 1.671 |
| 1.4 Ek het spesifieke planne vir my aftrede in plek om doelgerigte belangstellings en aktiwiteite (verder) te ontwikkel. | 26 | 6.81 | 2.117 |
| 1.5 Ek het reeds ’n roetine beplan om struktuur aan my dae te verleen. | 26 | 4.58 | 2.386 |
| 1.6 Ek wil nie bloot ’n inkomste verdien nie; ek wil my toespits op iets wat betekenisvol en van belang is vir ander. | 26 | 7.73 | 2.011 |
| 1.7 Ek het alreeds ’n idee gevorm oor hoeveel ek wil werk na aftrede uit my voltydse werkverband. | 26 | 6.23 | 1.904 |
| 1.8 Ek het reeds vasgestel watter van my vaardighede maklik oorgedra kan word na ’n nuwe (deeltydse) werk na aftrede. | 26 | 6.08 | 3.006 |
| 1.9 Ek het al ondersoek ingestel na ’n alternatiewe loopbaan of deeltydse werksgeleenthede vir myself na aftrede. | 26 | 4.50 | 3.385 |
| 1.10 Ek het al nagevors watter moontlike werksgeleenthede vir my beskikbaar sal wees indien ek wil aanhou om te werk (voltyds of deeltyds) na aftrede. | 26 | 4.38 | 3.299 |
| Geldige N | 26 | | |

### 2.7.3.2 Finansiële bestuur

Finansiële bestuur is ’n lewensarea waaroor baie respondente bekommerd is en waarvoor te min voorbereiding al getref is. Die meeste respondente oefen positiewe beheer oor uitgawes uit en maak finansiële voorsiening vir aftrede sover dit menslik moontlik is. Dit is nodig om kennis te neem van risiko-areas en die impak wat moontlike onvoorsiene terugslae mag hê op ’n finansiële portefeulje. Verder is dit duidelik dat kennis rondom finansiële aspekte vir afgetrede persone ontbreek. Die individuele persentasies van die respondente het gewissel van 33% tot 93% van tevredenheid met hierdie lewensarea.

**Tabel 2-6: Finansiële bestuur**

| Finansiële bestuur | | | |
|---|---|---|---|
| | N | Gemiddeld | Standaard afwyking |
| 2.1 Ek oefen positiewe beheer uit oor my uitgawes. | 26 | 8.35 | 1.263 |
| 2.2 Ek weet watter persentasie van my huidige inkomste nodig is om my voorgenome leefstyl na aftrede op ’n voortgaande basis te befonds. | 26 | 7.42 | 2.419 |
| 2.3 Ek weet hoeveel pensioen, rente-inkomste of versekeringvoordele ek sal ontvang gedurende aftrede. | 26 | 6.46 | 3.289 |
| 2.4 Indien dit nodig sou wees, weet ek hoeveel ek moet verdien na aftrede om my lewensstandaard te handhaaf. | 26 | 6.77 | 2.717 |
| 2.5 Ek het binne my menslike vermoë bereken (en voorsiening gemaak) hoe verandering in inkomste, gesondheid en/of lewenstyl my finansiële sekuriteit kan affekteer. | 26 | 7.00 | 2.227 |
| 2.6 In my finansiële plan het ek risiko-areas geïdentifiseer wat moontlik verdere ondersoek en/of bestuur mag nodig hê. | 26 | 6.54 | 2.177 |
| 2.7 Ek het ’n duidelike begrip van finansiële sake vir afgetrede persone. | 26 | 6.42 | 2.318 |
| 2.8 Ek het reeds alternatiewe planne in plek wat my deur ’n groot of onvoorsiene terugslag kan dra indien nodig. | 26 | 5.38 | 2.467 |
| 2.9 Ek het volledige en tersaaklike regsdokumente, ’n testament en ander noodsaaklike besonderhede bymekaar vir verwysing, wanneer onverwagte lewensgebeure mag plaasvind. | 26 | 7.19 | 2.713 |
| 2.10 Ek het voldoende mediesefondsdekking in geval van skielike onverwagse gebeure en siektetoestande. | 26 | 7.69 | 2.328 |
| Geldige N | 26 | | |

#### 2.7.3.3 Gesondheid en welstand

Oor die algemeen beskik die respondente oor goeie kennis van ’n gesonde fisiese en emosionele vlak van funksionering. Die individuele persentasies van die respondente het gewissel van 55% tot 91% van tevredenheid met hierdie lewensarea. ’n Mens se emosionele toestand kan op enige gegewe tydstip bydra tot welstand of dit benadeel. Daar is aspekte soos voldoende oefening en meer slaap wat vir seker verbeter kan word met aftrede wanneer daar minder werkstres ervaar word en meer tyd beskikbaar is.

**Tabel 2-7: Gesondheid en welstand**

| **Gesondheid en welstand** | | | |
|---|---|---|---|
| | N | Gemiddeld | Standaard afwyking |
| 3.1 Ek maak deurlopend gesonde aanpassings tot my lewenstyl. | 26 | 7.92 | 1.440 |
| 3.2 Ek gee my liggaam behoorlike voeding deur ’n goed gebalanseerde dieet te volg. | 26 | 7.92 | 1.623 |
| 3.3 Ek het ’n goeie begrip van die invloed van gesondheid en leefstyl op mens se lewensverwagting. | 26 | 8.46 | 1.334 |
| 3.4 Ek kry voldoende oefening en geniet ’n aktiewe lewenstyl | 26 | 7.27 | 1.930 |
| 3.5 Ek kry voldoende slaap en voel soggens uitgerus en ontspanne. | 26 | 7.31 | 1.995 |
| 3.6 Ek neem optimale sorg van my liggaam en indien nodig, die beheer van gebruik van medikasie. | 26 | 8.35 | 1.093 |
| 3.7 Ek beskik oor ’n hoë sin van persoonlike waarde. | 26 | 8.27 | 1.845 |
| 3.8 Ek hanteer my kommer en beheer my stresvlakke op ’n verantwoordelike wyse. | 26 | 8.23 | 1.306 |
| 3.9 Ek probeer altyd om die beste te maak van minder goeie omstandighede. | 26 | 8.38 | 1.203 |
| 3.10 Ek het ’n duidelike begrip van die belangrikheid van goeie gesondheid vir ouerwordende persone. | 26 | 8.69 | 1.158 |
| Geldige N | 26 | | |

### 2.7.3.4 Familie- en ander sosiale verhoudings

Hierdie lewensarea bestaan uit die verskeidenheid verhoudings wat mense normaalweg het en wissel van gemaklike verhoudings met bure, medewerkers, lidmate in jou gemeente, vriende, goeie vriende, beste vriende, vertrouelinge, familie, kinders, ouers, lewensmaat en jouself. Dit blyk of die respondente oor die algemeen oor goeie familie- en sosiale verhoudings beskik. Die individuele persentasies van die respondente het gewissel van 66% tot 100% van tevredenheid met hierdie lewensarea.

**Tabel 2-8: Familie- en ander sosiale verhoudings**

| Familie- en ander sosiale verhoudings | | | |
|---|---|---|---|
| | N | Gemiddeld | Standaard afwyking |
| 4.1 Ek beskou kwaliteit tyd saam met my lewensmaat as 'n hoë prioriteit. | 26 | 8.65 | 1.325 |
| 4.2 Ek beskou my verhouding met my lewensmaat as 'n persoonlike prioriteit. | 26 | 8.73 | 1.402 |
| 4.3 Na my mening behoort mense na aftrede hulle gesin en familie as 'n persoonlike prioriteit te beskou. | 26 | 8.81 | 1.096 |
| 4.4 Na my mening behoort mense na aftrede meer tyd te spandeer saam met familie, kinders en kleinkinders. | 26 | 8.42 | 1.172 |
| 4.5 Na my mening behoort mense in die proses van aftrede meer aandag en sorg te skenk aan voortgaande kontak en verhoudings met vriende en kennisse. | 26 | 8.31 | 1.192 |
| 4.6 Ek is baie tevrede met die kwaliteit van my verhouding met my vriende, kennisse, en kollegas wat ek tans het. | 26 | 7.85 | 2.053 |
| 4.7 My verhouding met my ouers is baie goed en behoort so te bly. (Indien jou ouers of skoonouers nie meer lewe nie, merk die blokkie 10.) | 26 | 9.38 | .941 |
| 4.8 Mense wat gereed maak om af te tree, behoort hulle volwasse kinders toe te laat om onafhanklik te wees, finansieel en andersins. (Indien jy nie kinders het nie, merk die blokkie 10.) | 26 | 9.15 | .925 |
| 4.9 Wanneer ek by die huis is, neig ek om meer toegewend as krities te wees. | 26 | 7.96 | 1.311 |
| 4.10 Wanneer ek by die huis is, neig ek om meer inskiklik as argumenterend te wees. | 26 | 7.81 | 1.575 |
| Geldige N | 26 | | |

#### 2.7.3.5 Sosiale en vryetydsbesteding

Daar is baie voordele verbonde aan ontspanning, soos verhoogde motivering, beter kreatiewe uitdrukking, gefokusde oefening, intellektuele stimulasie, ontspanning, hernude selfvertroue, en sosiale interaksie. Meer vrye tyd skep ook die geleentheid om ’n groter bydrae of ondersteuning te lewer in die wyer gemeenskap of gemeente. In hierdie stadium blyk dit dat die respondente wel op verskeie maniere van plan is om hulle vrye tyd te benut. Die individuele persentasies van die respondente het gewissel van 59% tot 100% van tevredenheid met hierdie lewensarea.

**Tabel 2-9: Sosiale en vryetydsbesteding**

| Sosiale & vryetydsbesteding | | | |
|---|---|---|---|
| | N | Gemiddeld | Standaard afwyking |
| 5.1 Ek geniet interaksie met mense (soos om tyd saam met vriende deur te bring, gesellighede by te woon, by mense te kuier en sosiaal te verkeer). | 26 | 7.158 | 1.541 |
| 5.2 Ek hou daarvan om ’n toeskouer te wees (soos om na sport, konserte, films, of opvoerings te kyk, of om museums, kunsgalerye of ander plekke wat my interesseer te besoek). | 26 | 7.77 | 1.336 |
| 5.3 Ek hou daarvan om op verskeie maniere uitdrukking te gee aan my kreatiwiteit (soos kook, musiek, kuns, skryf, stokperdjies of inskryf vir kursusse om nuwe vaardighede aan te leer). | 26 | 7.42 | 1.858 |
| 5.4 Ek hou daarvan om my intellek te stimuleer (soos lees, intellektuele televisie, besprekings of die bywoning van lesings, seminare en werkswinkels). | 26 | 8.27 | 1.218 |
| 5.5 Ek hou daarvan om aan fisieke aktiwiteite deel te neem (soos om te stap, fiets te ry, deel te neem aan sportiewe spel, swem, in die tuin te werk of op ’n gereelde basis die gimnasium te besoek). | 26 | 8.15 | 1.287 |
| 5.6 Ek geniet dit om op my eie te ontspan (soos om blokkiesraaisels in te vul, te lees, na musiek te luister en net rustig te verkeer). | 26 | 8.19 | 1.498 |
| 5.7 Ek verwag dat reis bloot vir ontspanning sal toeneem wanneer ek afgetree het. | 26 | 8.00 | 1.442 |
| 5.8 Ek beplan om altyd belangstelling in ten minste een stokperdjie in my lewe te hê. | 26 | 8.42 | 1.172 |
| 5.9 Sonder my stokperdjies of tydverdrywe sal ek iets betekenisvols in my lewe mis. | 26 | 8.00 | 1.523 |
| 5.10 Ek beplan om van my talente, ervaring en vaardighede terug te ploeg in die gemeenskap. | 26 | 8.04 | 1.562 |
| Geldige N | 26 | | |

#### 2.7.3.6 Persoonlike ontwikkeling en lewensdoel

Aftrede, soos elke ander lewensfase, is ’n stadium van die lewe waar ’n mens elke dag ’n keuse maak of jy na persoonlike groei en ontwikkeling in die uitgebreide dimensies van die lewe beweeg, of in die teenoorgestelde rigting na vrees en angs beweeg. Lewensdoel skep ’n gevoel van sin en betekenis in die lewe. Die individuele persentasies van die respondente het gewissel van 53% tot 100% van tevredenheid met hierdie lewensarea.

**Tabel 2-10: Persoonlike ontwikkeling en lewensdoel**

| Persoonlike ontwikkeling en lewensdoel | | | |
|---|---|---|---|
| | N | Gemiddeld | Standaard afwyking |
| 6.1 Ek is gedurig besig met verskillende aktiwiteite wat doelgerig en persoonlik vervullend is. | 26 | 7.58 | 2.139 |
| 6.2 Ek het ’n persoonlike *doel* of *roeping* wat ek nastrewe. | 26 | 7.81 | 2.000 |
| 6.3 Ek beplan spesifiek vir betekenisvolle aktiwiteite tydens aftrede. | 26 | 7.46 | 1.985 |
| 6.4 Na my mening behoort mense wat beplan om af te tree, persoonlike doelwitte te ontwikkel vir die lewensfase na aftrede. | 26 | 7.92 | 1.495 |
| 6.5 Ek beplan om na aftrede meer van my tyd aan vrywillige diens beskikbaar te stel by die kerk of in die gemeenskap. | 26 | 7.81 | 1.524 |
| 6.6 Na my mening behoort mense in die lewensoorgang tot aftrede aandag te skenk aan persoonlike groei en ontwikkeling na aftrede. | 26 | 7.92 | 1.354 |
| 6.7 Ek is lief daarvoor om nuwe dinge te leer. | 26 | 8.58 | 1.206 |
| 6.8 Ek geniet dit om planne vir die toekoms te maak en daaraan te werk om dit te laat realiseer. | 26 | 8.23 | 1.243 |
| 6.9 Ek is gewillig om persoonlike bronne soos tyd en geld aan te wend om nuwe opvoedkundige doelwitte na te strewe en te bereik. | 26 | 7.73 | 1.687 |
| 6.10 Na my mening moet mense in die oorgang tot aftrede hulle huidige lewe geniet, eerder as om voortdurend op die verlede te fokus. | 26 | 9.00 | .9799 |
| Geldige N | 26 | | |

### 2.7.3.7 Aanpasbaarheid en gesindheid tot aftrede

’n Positiewe ingesteldheid en intellektuele houding vereis dat mens voortdurend jou emosionele horison monitor en bewus wees daarvan dat mens se denke jou houding negatief kan beïnvloed (Grant & Cavanagh, 2018b:331-332). ’n Doelbewuste verandering in mens se gedagtegang kan positiewe emosies genereer eerder as om mens lam te lê (Patton, 2015:426). Die individuele persentasies van die respondente het gewissel van 60% tot 100% van hoe hulle dink hulle tevrede sal wees met hierdie lewensarea.

**Tabel 2-11: Aanpasbaarheid en gesindheid tot aftrede**

| **Aanpasbaarheid en gesindheid tot aftrede** | | | |
|---|---|---|---|
| | N | Gemiddeld | Standaard afwyking |
| 7.1 Na my mening behoort mense wat gereed maak om af te tree, hulle huidige lewensfase net so genotvol en vervullend te ag as hulle voorafgaande lewensfases. | 26 | 8.77 | 1.142 |
| 7.2 Ek sien baie uit na die dag wat ek sal aftree. | 26 | 7.31 | 2.363 |
| 7.3 Na my mening behoort mense wat gereed maak om af te tree meer buigsaam te wees en ’n positiewe gesindheid tot aftrede te ontwikkel. | 26 | 8.23 | 1.243 |
| 7.4 Na my mening behoort mense wat gereed maak om af te tree gemaklik oor hulle huidige ouderdom te voel. | 26 | 8.65 | 1.198 |
| 7.5 Na my mening behoort mense wat gereed maak om af te tree, gemaklik te wees om hulle denkrigting te verander of om meer aanpasbaar te wees wanneer omstandighede dit vereis. | 26 | 8.54 | 1.334 |
| 7.6 Na my mening behoort mense wat gereed maak om af te tree meer tyd en persoonlike betekenis te heg aan die dinge wat hulle graag nog wil doen. | 26 | 8.31 | 1.320 |
| 7.7 Na my mening behoort vooraftrede-beplanning by te dra tot ’n positiewe aanpassing na aftrede. | 26 | 8.58 | 1.172 |
| 7.8 Ek is oortuig dat ek volkome tevrede met myself as afgetrede persoon sal wees. | 26 | 8.04 | 2.068 |
| 7.9 Wanneer ’n situasie wat verandering noodsaak oor my pad kom, vind ek dit maklik om met die verandering saam te gaan en aan te pas. | 26 | 8.12 | 1.751 |
| 7.10 Ek hou van myself en ek is tevrede met die manier waarop ek mense in my lewe benader. | 26 | 8.23 | 1.796 |
| Geldige N | 26 | | |

### 2.7.3.8 Geestelike lewe en geloofsaktiwiteite

Uit die gekose antwoorde blyk dit dat al die respondente saamstem dat ’n mens voortdurend moet streef na ’n dieper verhouding met die Here. Geloof is vir elkeen belangrik. Geloofsaktiwiteite soos daaglikse Bybelstudie en gebed, asook betrokkenheid by ondersteuningsdienste by die kerk en gemeenskap behoort te verbeter met aftrede wanneer daar meer tyd beskikbaar sal wees. Geestelike welstand is die lewensaspek waarin al die respondente die beste gevaar het omdat dit alreeds beoefen word. Die individuele persentasies van die respondente het gewissel van 60% tot 96% van tevredenheid met hierdie lewensarea.

**Tabel 2-12: Geestelike lewe en geloofsaktiwiteite**

| Geestelike lewe en geloofsaktiwiteite | | | |
|---|---|---|---|
| | N | Gemiddeld | Standaard afwyking |
| 8.1 My geloof is ’n belangrike deel van my persoonlike identiteit. | 26 | 9.46 | .905 |
| 8.2 My geloof rig my hele wêreldbeskouing en benadering tot die lewe. | 26 | 9.38 | .983 |
| 8.3 Na my mening moet mense voortdurend streef na ’n dieper verhouding met God as ’n persoonlike prioriteit. | 26 | 9.58 | .902 |
| 8.4 Om vrede en doel in my aftrede te hê, beteken dat ek daagliks in die lig van God se Woord sal wandel. | 26 | 9.54 | .948 |
| 8.5 Ek is tevrede met die kwaliteit tyd wat ek elke dag afsonder vir Bybelstudie en gebed. | 26 | 7.15 | 1.287 |
| 8.6 Ek is tevrede met die manier waarop ek probleme en dinge van persoonlike belang in gebed met God kan deel. | 26 | 8.12 | 1.451 |
| 8.7 Ek is tevrede met hoe ek God se bystand en onderskraging voel wanneer ek hulp nodig het met iets wat my kwel. | 26 | 8.69 | 1.258 |
| 8.8 Om my geloof met ander te deel, is belangrik vir my geestelike groei. | 26 | 8.04 | 1.637 |
| 8.9 Ek wend ’n bewustelike poging aan om in ooreenstemming met my geestelike waardes te lewe. | 26 | 8.85 | 1.156 |
| 8.10 Ek is aktief betrokke by ondersteunings- en ander dienste by die kerk en of wyer gemeenskap in die omgewing. | 26 | 7.12 | 2.197 |
| Geldige N | 26 | | |

### 2.7.4 Narratiewe bydrae tot die oop-einde vrae

Twee oop-einde vrae het deel uitgemaak van die steekproefprofiel wat deur die 26 respondente voltooi is. Die resultate word skematies in Tabelle 2-13 en 2-14 hieronder uitgebeeld.

**Tabel 2-13: Ongemaklikheid, of vrees of bekommernis, oor aftrede**

| Finansies | Gesondheid | Tydsbestuur | Isolasie |
|---|---|---|---|
| Dat ek nie finansieel versorg sal wees nie | Verlies van gesondheid | Verveeldheid, doel in die lewe verlore | Afsondering |
| Dat pensioen nie genoegsaam sal wees nie | Liggaamlike versorging | Waarmee gaan ek my besig hou? | Gevaar om geïsoleer te word. |
| Ongemak met betrekking tot finansies | Gesond genoeg om aktief te wees | Om sinvolle tydverdryf te verseker | |
| Tekortskiet met geld op oudag | Selfonderhoud ten opsigte van gesondheid | Moontlike uitdagings ten opsigte van tydsbestuur | |
| Of jy genoeg voorsiening gemaak het | Moontlike uitdagings ten opsigte van gesondheid | | |
| Gebrek aan voldoende fondse | Nie genoeg krag om ander werk te doen nie | | |
| Finansies – glo die Here sal voorsien | | | |
| Nie genoeg aftreegeld nie | | | |
| Genoegsame finansiële onderhoud | | | |
| Dat my vrou goed versorg sal wees | | | |
| Finansiële tekorte en oorlewing | | | |
| Finansiële bekommernis, ek beskik oor geen fondse nie | | | |
| Finansiële onsekerheid | | | |

Uit die respondente se antwoorde wil dit voorkom of finansies tans die grootste bekommernis is. Uitdagings ten opsigte van gesondheid is die tweede grootste vrees. Verder is daar ongemak rondom tydsbestuur, om besig te bly en om verveeldheid te voorkom, sodat lewensdoel, sin en betekenis nie verlore sal gaan nie. Daar is ook vrees vir moontlike afsondering en isolasie van ander mense in aftrede.

**Tabel 2-14: Wat beteken die konsep "aftrede" vir jou op hierdie tydstip van jou lewe?**

| **Vraag 2: Watter betekenis heg jy aan die woord of die konsep "aftrede" op hierdie tydstip van jou lewe?** | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| **Vrye tyd** | **Werk** | **Verandering** | **Rustiger lewe** | **Bekommernis** | **Leef nader aan die Here** |
| Meer vrye tyd vir stokperdjies en reis | Nie meer voltyds te werk en salaris te verdien nie | Tweede fase van my lewe wat ek gaan geniet | Rustige lewenstyl te handhaaf | Geen inkomste nie, werkloos | Om nader aan de Here te beweeg |
| Tyd vir jouself, stokperdjies en die land verken | Aftrede uit voltydse bediening | Nuwe uitdagings. Verandering van omgewing | Rus | Van kinders afhanklik wees | Om nader aan die Here te leef |
| Vryheid om te werk as jy wil, tyd vir aktiwiteite en stokperdjies | Einde van 'n beroep | Nuwe uitdagings en nuwe doelwitte, 'n nuwe toekoms | Rustige lewe | Is bekommerd dat daar nie behoorlik voorsiening gemaak is nie | |
| Tyd vir dinge doen | Waar ek ander werk moet soek | 'n Ander leefwyse | Ontspan | Besig met egskeiding | |
| Meer vrye tyd, minder verpligtinge | Waar jou primêre beroepslewe volbring word met voorgeskrewe beleid | 'n Fase wat finansieel, tydsgewys en verhoudingsgewys in die huwelik anders sal wees | Minder stres | | |
| Toer, dinge doen en geniet, vir kinders oorsee kuier | Om die tuig na 'n leeftyd neer te lê | Nuwe opwindende fase saam met my man, myself en vir dienswerk | 'n Rustige lewe | | |
| Meer vrye tyd en selfbestuur daarvan | Nie meer betrokke by 'n organisasie nie | 'n Volgende lewensfase, 'n nuwe begin en uitdagings | | | |
| Kans om dinge te doen waarvoor daar nie nou tyd is nie | Besig bly en gesin versorg | | | | |
| Te veel tyd vir myself van niks doen nie | "wie nie werk nie moet nie eet nie" | | | | |
| Meer tyd vir myself | | | | | |

Die begrip of individuele betekenisse wat die respondente heg aan die woord "aftrede" op hierdie tydstip van hulle lewe terwyl almal nog werk, kan hoofsaaklik in vyf kategorieë verdeel word. Die meeste respondente voorsien dat daar in die fase van aftrede meer tyd beskikbaar sal wees om allerhande dinge te doen, juis omdat ander verpligtinge minder sal wees. Baie sien aftrede as die einde van 'n beroep of om die tuig neer te lê, al is dit nie noodwendig 'n vrywillige keuse nie, maar omdat dit die werkgewer se voorgeskrewe beleid is. Daar is ook

bekommernis, omdat sommige nog afhanklik sal wees van werk om ’n inkomste te verdien en nuwe werk sal moet soek. Die ander opmerking wat ook algemeen na vore gekom het dui daarop dat *aftrede* gesien word as ’n verandering, ’n nuwe opwindende lewensfase met nuwe uitdagings en doelwitte, ’n nuwe toekoms wat geniet kan word. Sommige respondente beskou aftrede ook as ’n tydperk met minder stres, meer ontspanning en ’n rustiger lewe. ’n Aantal respondente kyk na aftrede met bekommernis oor ’n inkomste, dat daar moontlik nie behoorlike finansiële voorsiening gemaak is nie en dat die moontlikheid bestaan om van hulle kinders afhanklik te wees. Enkele respondente het ook genoem dat aftrede vir hulle die betekenis inhou om nader aan die Here te beweeg en te leef.

### 2.7.5 Skedulering van semi-gestruktureerde een-tot-een-onderhoude

Agtergrond oor die beplande semi-gestruktureerde onderhoude, die struktuur van die studie en die kriteria van deelname, is as deel van die inligtingsbrief vooraf aan die medenavorsers beskikbaar gestel met die voltooiing van die selfrapporteringvraelyste soos uiteengesit in bylaes A, B en C. Die semi-gestruktureerde vraelyste is per e-pos aan die gespreksgenote gestuur ’n paar dae voor die onderhoude om hulle in te lig waaroor die gesprek sou handel en om hulle kans te gee om voor te berei vir die bespreking indien hulle wou. Die gespreksgenote kon ook finaal besluit of hulle wel bereid was om voort te gaan met die deelname aan die onderhoud.

### 2.7.6 Semi-gestruktureerde vraelyste vir die onderhoude

Die doel met die navorsingstudie was om medenavorsers in die laatloopbaanfase wat moontlik binne die volgende een tot tien jaar sou aftree te betrek om inligting te versamel uit hulle persepsies, gevoelens, oortuigings en aanbevelings rondom die onderwerp van aftredevoorbereiding. Hierdie kennis en inligting is versamel met die hoop om riglyne te formuleer vir ’n aftrede-begeleidingsmodel wat moontlik gebruik kan word om mense wat nog nie afgetree het nie, te ondersteun in die voorbereiding en beplanning vir die oorgangsfase na aftrede. Al die medenavorsers is die ruimte gegun om vrylik hulle eie perspektiewe en ervarings te deel, waardeur die navorser die geleentheid gebied is om waar te neem, te luister en te leer. Die semi-gestruktureerde vraelys wat in hierdie studie gebruik is, is aangeheg as Bylaag D.

### 2.7.7 Analisering van die data van die semi-gestruktureerde een-tot-een-onderhoude

Analisering begin deur terug te gaan na die doel van die studie. Die diepte en intensiteit van die analise word bepaal deur die doel van die studie (Greeff, 2011:373).

#### 2.7.7.1 Ontwikkel 'n plan vir die analisering

Indien die semi-gestruktureerde onderhoude behoorlik vooraf beplan is, sal baie van die komponente wat deel uitmaak van die analisering reeds in plek wees, soos die agtergrond van die studie, die algemene doel van die navorsing en die spesifieke gegewens van die doelwitte, die metodologie en rasionaal vir die gekose ontwerp, besonderhede van die onderhoude en die finale vraelyste vir bespreking (Debus, 1989:52; Onwuegbuzie *et al.*, 2009:3).

#### 2.7.7.2 Analiseer die inhoud

Al die elektroniese onderhoude is deur die navorser self getranskribeer. Dit is noodsaaklik om ná die onderhoude weer na die digitale opnames te luister om 'n beter prentjie te vorm van die opnames nader aan die tyd van die analisering. Dit is moeilik om akkuraat te onthou wat alles gesê is; soms verloop daar ook etlike dae tussen die verskillende onderhoude. Die doel van analisering is om te let op strekkings, tendense en patrone wat herhaal word tussen al die verskeie semi-gestruktureerde onderhoude (Greeff, 2011:359, 373). Die basis vir analisering is transkripsies, digitale opnames, notas en geheue. In kwalitatiewe navorsing word daarna gestreef om ontvanklik te wees vir die realiteite van ander; daar moet eers na die gespreksgenoot se storie geluister word, sodat dit verstaan kan word alvorens die navorser iemand anders se storie kan oorvertel (Greeff, 2011:373). Voorlopige of voorafgaande kodering kan goed te pas kom en 'n kort opsomming van elke onderhoud help om dataversadiging gouer uit te lig (Greeff, 2011:360). Kodering kan beskou word as die vernaamste skakel tussen die insameling van data en die verduideliking van die betekenis van data (Schurink *et al.*, 2011:397; Theron, 2015:4). Deur die gebruik van kwalitatiewe analisering word gepoog om betekenisvolle temas wat na vore kom uit die gesprekke met gespreksgenote vas te vang. Greeff (2011:360) en Wilkinson (2004:184) verduidelik dat die analise ten minste die vergelykende besprekings van dergelike temas moet saamtrek, en ondersoek hoe dit die verskille tussen individue in verband bring. Theron (2015:4) maak dit duidelik dat deeglike kodering en data-analise aansienlik sou bydra om die geloofwaardigheid van kwalitatiewe empiriese navorsing van praktiese teoloë te verbeter.

Millward (2012:430-431) meld dat weens die groot hoeveelheid tyd wat in beslag geneem word en die moeisame taak om die data-opnames te transkribeer, dit dikwels navorsers lei om van die metode gebruik te maak om die inhoud direk vanaf die data-opnames te analiseer. Dit behels dan dat slegs die mees verduidelikende verklarings, kritiek, opmerkings en kommentaar getranskribeer word. Dit bly egter belangrik om die hele karakter van die besprekings te behou en selektiewe redigering uit te skakel in soverre die interaktiewe proses integraal is tot die manier waarop die spesifieke inhoud geproduseer word. Wilkinson (2004:182) meld dat daar

nie ’n spesifieke of selfs voorkeurmetode van data-analise vir semi-gestruktureerde onderhoude is nie. Die vorm van analise sal fundamenteel daarvan afhang of dit die *inhoud* of die *interaksie*proses is wat die data van belangstelling is. Inhoudanalise behels beide ’n meganiese en ’n interpreterende komponent. Die meganiese aspek betrek die fisiese organisering en onderverdeling van data in kategorieë terwyl daar heen en weer beweeg word tussen die transkripsies en die meer konseptuele interpreterende proses om kategorieë te bepaal wat betekenisvol is in terme van die vrae wat gevra is (Millward, 2012:430).

### 2.7.8 Datagroepering

Daar is in hierdie stap gepoog om al die antwoorde van al die semi-gestruktureerde onderhoude saam te groepeer onder elke vraag om vas te stel wat die gespreksgenote geantwoord het. Die navorser het herhaaldelik na die digitale opnames geluister deur die vrae en antwoorde in volgorde deur te werk en elkeen van die semi-gestruktureerde onderhoude se antwoorde op die eerste vraag te noteer en daarna die volgende vraag, en so meer, totdat al die vrae en antwoorde sistemanties deurgewerk en genotuleer is. Daar is verder ook toepaslike verbatim-aanhalings neergepen waar dit van insiggewende belang geag is, om ’n duideliker begrip van die gespreksgenote se gesprekvoering en persepsies weer te gee (Vicsek, 2010:135). Hierdie inligting is ook weereens vergelyk met die notas wat gemaak is. Die navorser het die temas en subtemas geïdentifiseer deur herhaaldelik deur die data te werk en die relevansie van die data op te weeg teen die navorsingsvraag en doelwitte wat in hierdie studie bereik wou word. Die data-analiseringsproses soos hier beskryf het die navorser gelei tot ’n paslike teoretiese basis waarop die uitkomste gebaseer kon word.

## 2.8 Identifisering van hooftemas

In lyn met die vraelyste wat deur die respondente voltooi is, is daar besluit om in die bepaling van die hooftemas van die onderhoude van dieselfde groepering gebruik te maak. In hierdie navorsing word gefokus op die voorbereidingsfase vir die lewensoorgang tot aftrede en die volgende hooftemas is geïdentifiseer:

- Hooftema 1: Werkreoriëntering
- Hooftema 2: Finansiële bestuur
- Hooftema 3: Gesondheid en welstand
- Hooftema 4: Familie- en ander sosiale verhoudings
- Hooftema 5: Sosiale en vryetydsbesteding
- Hooftema 6: Persoonlike ontwikkeling en lewensdoel
- Hooftema 7: Aanpasbaarheid en gesindheid tot aftrede

- Hooftema 8: Geestelike lewe en geloofsaktiwiteite

### 2.8.1 Hooftema 1: Werkreoriëntering na aftrede

Gedurende die jare wat mens nog werk vir ’n inkomste, kan aftrede beskou word as beide ’n naderkomende las of ’n heerlike vooruitsig in die verre verskiet. Werknemers is bewus daarvan dat hierdie stadium van hulle lewens kom en probeer so goed moontlik daarvoor spaar. Daar word egter dikwels maar min gedink aan wat hulle eintlik sal doen wanneer die aftredetyd aanbreek. Werksverantwoordelikhede en werkseise wat op mense geplaas word, laat dikwels nie veel tyd om hierdie kwessies te oordink en te bepeins nie.

Die eerste hooftema wat hier bespreek word, hou verband met hoeveel die gespreksgenote alreeds nagedink het oor waarmee hulle hul tyd gaan vul gedurende aftrede. Hier is die intensie om op *werkverlies* te fokus. *Werkverlies*, in die sin dat die voordele wat voortvloei uit werk, soos finansiële vergoeding, tydsbestuur, sin van selfwaarde, status en sosialisering tot so ’n mate deel van mens geword het dat dit dikwels met die beëindiging van werk kan lei emosionele, psigologiese en geestelike nagevolge (Johnson, 2001:9-14). Die eerste hooftema sentreer rondom die aspek van werkreoriëntering, die skep van nuwe struktuur en tydsbestuur in die lewensfase van aftrede wat weens die hoër lewensverwagting oor ’n baie lang tydperk kan strek.

Vervolgens terugvoer van die gespreksgenote volgens die onderskeie hooftemas, subtemas en kategorieë.

**Tabel 2-15: Skematiese voorstelling van werksaspekte na aftrede (hooftema 1)**

| Hooftema 1 | Subtemas | Kategorieë |
|---|---|---|
| **Werkreoriëntering na aftrede** | Benutting van ’n langer lewensverwagting | • Voorberei en beplan<br>• Nuttige tydverbruik<br>• Voortgesette werk |
| | Bou voort op lewenservaring vir ’n meer betekenisvolle aftrede | • Beter selfkennis<br>• Vooruitbeplanning<br>• Deursettingsvermoë<br>• Mentorskap<br>• Doelgerigte fokus<br>• Terugploeg van ondervinding |
| | Voortgesette status, struktuur en tydsbestuur vir jou dae | • Status<br>• Struktuur en tydsbestuur<br>• Intellektuele stimulasie |

#### 2.8.1.1 Subtema 1.1: Benutting van ’n hoër lewensverwagting

Met mediese en tegnologiese vooruitgang wat aan die orde van die dag is en die handhawing van beter lewenstandaarde, het baie meer mense ’n hoër lewensverwagting (Bench, 2004:13; Birren, 2005:278; Li, 2013:71). Die gespreksgenote is gevra of hulle al nagedink het oor wat hulle met al die moontlike *bygevoegde* jare gaan doen. Uit die gesprekke met die gespreksgenote blyk dit dat party al heelwat daaroor nagedink het terwyl sommige nou eers gedwing word om te dink waarmee hulle die dae van hulle moontlike *bygevoegde* jare gaan vul.

- **Voorberei en beplan**

Gespreksgenote is dit eens dat mens behoorlik daaroor moet nadink en beplan.

> “Ja, ek het al baie daaraan gedink, en ek dink ’n mens moet ook behoorlik voorberei.” G1

> “Ja, en ek dink baie mense maak die fout dat hulle beplan net finansieel vir hulle aftrede en dit is maar ’n faset daarvan, dis die voertuig, dis die reis waaroor dit gaan.”

- **Nuttige tydverbruik**

Uit die gesprekke met die gespreksgenote kom dit voor of almal beplan om besig te bly, nog steeds te doen wat hulle elke dag moet doen en nie net doelloos dinge te doen of ledig rond te sit nie.

Daar is ’n paar wat uitsien om weer stokperdjies op te neem wat agterweë gebly het.

> “Nee daar is baie goed wat ’n ou nie by uitkom op hierdie stadium nie en wat ek op my aftreelysie sit.” G2

> “Ek dink my grootste prioriteit gaan wees [...] om dan gestruktureerd met vrywillige werk besig te wees [...] so gaan dit vir my daaroor om ook myself te verryk in vele opsigte.” G1

> “As die Here vir jou gesondheid gee dan het ek nou al besef dat ’n ou jou tyd nuttig moet gebruik.” G4

- **Voortgesette werk**

Daar is ook ’n paar gespreksgenote wat meen om hulle werk net op ’n ander vlak voort te sit.

> “Ja, vir seker, in my beroep waar ek daagliks met mense werk, dink ek is daar is ’n wye veld om nog steeds voort daarmee te kan gaan en dit selfs uit te brei en selfs te spesialiseer in sekere rigtings.” G5

“Ek is nie van plan om regtig te gaan sit by die huis nie. So ek dink [...] as jy nou goeie gesonde jare het [...] dan behoort jy nog bietjie werk te doen of besig te wees, ten minste vir die volgende 10 jaar miskien meer.” G6

“Dis maar net ’n *werkveranderfase* .” G4

Dit is belangrik om duidelikheid oor jou identiteit in hierdie seisoen te hê. Wanneer oorgegaan word uit jou huidige werk na ’n meer persoonlike werk wat in jou nuwe lewensfase pas, moet daar duidelikheid bestaan oor jou passie, waarin jy betrokke wil raak en oor watter vaardighede jy beskik.

#### 2.8.1.2 Subtema 1.2: Bou voort op lewenservaring vir ’n meer betekenisvolle aftrede

Vanweë die gespreksgenote se uiteenlopende beroepe en persoonlikhede verskil almal se lewenservaring van mekaar. Elkeen se lewenservaring lê in ’n mate ’n grondslag om op voort te bou na aftrede.

➢ **Beter selfkennis**
“Ek dink dat ek myself beter ken, dat ek weet wat my behoeftes is, dit gaan vir my geweldig help om te kan besef wat of hoe om my vir my volgende fase voor te berei en ja, ek dink dit is veral [...] my wysheid en insig en selfkennis.” G1

➢ **Vooruitbeplanning**
“Ja, een van die dinge wat ’n mens leer is om vooruit te beplan, en juis vir aftrede moet jy vooraf beplan.” G2

➢ **Deursettingsvermoë**
“Ek dink ’n mens leer maar net deur die jare ’n bietjie ’n deursettingsvermoë [...] ek dink ek gaan dit nodig hê.” G3

➢ **Mentorskap**
“Een van die dinge wat ek al aan gedink het is om betrokke te raak, dat ’n ou as ’n mentor kan optree. [...] Ek dink dis partykeer goed om dalk ’n studieveld aan te pak en op hierdie manier jou kundigheid weer met ander te deel want dan het jy nie druk van jy moet iets doen nie.” G4

➢ **Doelgerigte fokus**
Daar is verskriklik baie [dinge], [...] maar ek dink dat ’n mens baie tyd mors met baie onbenullighede en dat jy baie meer, ek wil amper sê, doelgerig kan fokus op sekere aspekte wat jy deur die jare ontdek het wat van groter en meer kardinale belang is, [...] en dan kan jy beter resultate ook bekom dink ek.” G5

➢ **Terugploeg van ondervinding**

Die gespreksgenoot gaan van die standpunt uit dat mens die ondervinding en kennis wat oor 40 jare van werk opgedoen is, altyd op verskeie ander maniere later in jou lewe kan gebruik of terugploeg, "net op 'n ander manier", soos hy dit noem.

"Mens kan terugploeg want jy het baie [...] jare diens by 'n plek en jy het baie ondervinding opgedoen in die veld wat ek gedoen het [...]." G6

#### 2.8.1.3 Subtema 1.3: Voortgesette status, struktuur en tydsbestuur

'n Mens se status word dikwels verkry uit jou werk, rol en plek in die samelewing (Leider & Shapiro, 2010:40-44; Schlossberg, 2017:94-96). 'n Sosiale rol is nodig, want dit verleen status. Status uit hierdie perspektief dui op 'n gekombineerde sin van persoonlike waarde en identiteit wat voortvloei uit die kennis van wie en wat ons is (Anderson *et al*., 2012:58; Froidevaux *et al*., 2016:59). Die gespreksgenote meen dat status nie vir hulle so belangrik is nie, maar dat struktuur en tydsbestuur baie belangrik sal wees en dat jy bewustelik daaraan aandag sal moet gee om te verhoed "dat jy nie verval in dinge soos mens staan sommer net tienuur op as jy wil nie." G3

➢ **Status**

"Ons is nie statusgekoppel nie, ons gebruik ons titels so min as moontlik." G1

"Ek is al op die punt dat ek besef het nou het ek 'n werk, status is nie belangrik nie." G4

"Ek wil dadelik ook sê ek was nog nooit statusbewus nie maar my status behou ek, dit verander net effens in sekere opsigte." G5

"Ek dink nie jy moet kyk na jou status as dieselfde na aftrede nie, ek dink jou status is iets anders wat jy verwerf, jy verwerf 'n ander status as jou werkstatus, en jy moet besef dis nou verby, daai gedeelte wat jy jou formele aanstelling en jou formele goed het, ek dink dit is verby so dit is nog onseker op die stadium, mens weet nie hoe gaan dit mens tref nie." G6

➢ **Struktuur en tydsbestuur**

Werk gee struktuur aan jou lewe en beheer jou tyd; dit skep orde in jou dag en jy weet presies hoe jou dag gaan verloop. Dit is belangrik om in aftrede seker te maak dat jy self struktuur aan jou dag gaan gee om jou lewensin te behou en nie in stagnasie te verval nie.

Die gesprekgenote het die volgende gesê:

"Ek dink 'n mens moet struktuur beplan, nie net vir jou dag nie, maar vir jou fase van aftrede ook." G1

"Ek dink ek sal 'n dagboek moet hou en 'n rooster van wat jy elke dag doen, anderste gaan jy in stagnasie in verval." G2

"Ek dink dit is iets wat 'n mens miskien aandag aan sal moet gee. [...] Mens sal moet dissipline aan die dag lê [...] sodat jy alles kan inpas wat jy moet inpas, so ja ek dink 'n mens sal aandag moet gee aan struktuur en tydsbestuur." G3

"Struktuur is nogal 'n ding en ek dink die tydsbestuur is belangrik [...] dat 'n ou nie ewe skielik verval en net dink jy staan op wanneer jy wil nie." G4

"My tydsbestuur is iets wat ek nog altyd 'n baie groot waarde aan geheg het. Ek is 'n ou wat self struktuur skep omdat ek baie metodies en doelgerig werk binne 'n sekere aspek. So ek dink ek sal voortgaan daarmee, ek dink dit het iets te doen met 'n mens se dinamika, so ek dink ek sal dit miskien net uitbrei en veral die tydsbestuur beter kan bestuur want ek sal binne my eie raamwerk funksioneer en nie binne dit wat individue of mense of dalk organisasies van my verwag nie." G5

➢ **Intellektuele stimulasie**

"En dan op verskillende vlakke mens te simuleer ten opsigte van jou intellektuele aspek veral vir my en my man wat intellektueel werk. Daar is verskillende goed, byvoorbeeld 'TED Talks', dit is 'n gespreksforum waar mense hulle ervarings en hulle dinge deel met mekaar in 'n gewone konteks; dit is werklik opbouend. Dan is daar ook die 'University of the Third Age', waar hierdie organisasie reël dat eksperts vir jou 'n lesing gee oor dit of dat en jou dan vat om daarna te gaan kyk, en so word jy ook gestimuleer in daai opsig." G1

Die hooftema rondom werkreoriëntering na aftrede is die aspek met die grootste onsekerheid en die minste voorbereiding onder die respondente en gespreksgenote. Die vraelyste, oop-einde vrae en onderhoude het daarop gedui daar nog nie mooi besin is oor wat hulle na aftrede gaan doen om hulle dae te vul of om indien nodig 'n verdere inkomste te genereer nie. Mense is so besig met werk en ander verantwoordelikhede dat baie glad nie daaroor besin tot die dag van aftrede nie. Dit het tot gevolg dat mense dikwels totaal wanaangepas is vir die nuwe lewensfase, geen tydsbestuur of struktuur vir hulle dae het nie, nutteloos voel en sommer gou in depressie verval.

### 2.8.2 Hooftema 2: Finansiële stabiliteit na aftrede

Finansies is waarskynlik die hoofoorsaak van stres na aftrede, veral omdat soveel ander aspekte van aftrede so nou verweef is met finansiële sekuriteit. So belangrik as wat voldoende finansiële inkomste is, is dit belangrik om te besef dat aftredevoorbereiding nie net 'n saak van

goeie finansiële beplanning is nie. Finansies alleen gee nie betekenis aan die lewe nie, maar die waarde van finansies in elke fase van die lewe en veral in aftrede kan nie onderskat word nie. Hoewel geld nie aftredesukses kan waarborg nie, speel dit beslis ’n sentrale rol in die algehele bevrediging in aftrede. Voldoende inkomste kan help om baie van die lewe se swaarkry te verminder. Afgetredenes wat finansieel gemaklik is, toon oor die algemeen hoër vlakke van selfwaarde en tevredenheid; hulle is ook meer sosiaal betrokke en deel dikwels in vrywillige aktiwiteite. Goeie beplanning en vroegtydige beleggings en spaargewoontes vandat ’n mens begin werk, dra by tot finansiële onafhanklikheid met aftrede.

In die tweede hooftema word gekyk in hoe ’n mate die gespreksgenote voorbereid is vir finansiële stabiliteit vir die fase van aftrede.

**Tabel 2-16: Skematiese voorstelling van finansiële stabiliteit na aftrede (hooftema 2)**

| Hooftema 2 | Subtemas | Kategorieë |
|---|---|---|
| **Finansiële stabiliteit** | Finansiële volhoubaarheid | • Finansiële bestuur<br>• Ander inkomste-opsies |
| | Finansiële raadgewer | • Deskundige advies noodsaaklik |
| | Aanvul van finansiële tekorte | • Deeltydse werk<br>• Stokperdjies wat inkomste genereer |

#### 2.8.2.1 Subtema 2.1: Finansiële volhoubaarheid

Ongeag van hoe goed finansiële beplanning gedoen word, is daar ’n aantal faktore wat nooit akkuraat geskat kan word nie. Daar is onbekende ekonomiese faktore wat ’n rol gaan speel in die opbrengskoers op beleggings oor die lange duur en die inflasiekoers oor die tydperk van aftrede. Verder is daar meer persoonlike faktore wat ’n invloed sal hê; niemand weet hoe lank jy gaan lewe nie, dus weet jy nie vir hoeveel jaar om te beplan nie. Daar mag addisionele uitgawes nodig wees vir onvoorsiene gebeure soos mediese sorg of kinders wat finansiële bystand nodig mag hê. ’n Hoër lewensverwagting beteken dat daar seker gemaak moet word om nie aftredespaargeld te oorleef nie. Minder mense kan daarop staatmaak dat ’n tradisionele pensioen ’n leeftyd se uitgawes kan waarborg.

Die gespreksgenote het ook hulle kommer uitgespreek oor finansiële volhoubaarheid juis omdat meer mense ’n langer lewensverwagting het en die onsekerheid van lewensduur ’n realiteit is. Niemand weet hoeveel jare hulle in aftrede gaan hê nie; daarom is dit noodsaaklik om spaarsamig te lewe en seker te maak dat geld nie onoordeelkundig uitgegee word nie, maar

dat dit oordeelkundig spandeer sal word. Verder blyk dit dat mense graag selfonderhoudend wil wees en nie ’n finansiële las vir kinders of familie wil word nie. Ongelukkig gebeur dit dikwels dat bejaardes weens die inkrimping van aftreefondse van hulle kinders afhanklik raak.

- **Finansiële bestuur**

  “Ons hoop maar, want jy het pensioen, ek is nou by die staatsdienspension en dit is nou, basies tot dusver is die ouens verseker van hulle pensioen, die fonds is nog sterk, maar as jy nou kyk 30 tot 40 jaar, dis baie ver.” G6

  “Ja dis noodsaaklik, ons het so paar jaar terug aktief begin beplan om voorsiening te maak.” G2

  “Ons sien met my ma [...] hoe belangrik dit is om selfversorgend te kan wees en nie van jou kinders afhanklik te wees nie, so dit is vir ons ’n prioriteit.” G1

  “Met jou aftrede moet jy steeds kyk na beleggings en na sulke goeters. Al ding is jy het dalk net bietjie beperkte geld.” G4

  “Ek dink ook ’n mens beplan en spaar geld soos wat jy kan, met dit in gedagte. Moenie spandabelrig wees nie, [...] werk spaarsamig met jou geld. Probeer om by daai soort van budget wat jy vir jouself stel te bly, sodat jy dit kan gebruik oor ’n langer tydperk.”

Dit is baie belangrik om by ’n begroting te hou. Sodoende leer mens die finansiële dissipline van die nuwe lewensfase van aftrede aan.

- **Ander inkomste-opsies**

  “Ja die bekostigbaarheid bly maar so half ’n ding wat ’n ou maar moet na kyk en besef jy gaan jou geld anders moet bestuur as nou.” G4

  “Ek gebruik graag die term, dis ’n Engelse term, to *re-invent* jouself, ek dink dat ’n mens en dis bygesê as die Here my spaar en gesondheid gee, het ek al sekere opsies oorweeg, buite my huidige werksverband maar wat tog ook nog te doen het met die bediening van mense of in die proses waarop ek met mense sal werk op verskillende ander aspekte ook.” G5

  “As jy terugdink 30 jaar terug wat het goed gekos en wat kos dit nou, is dit ’n bekommernis, dit is my groot rede waarom ek sê ek kan nie stil sit die volgende 10 jaar nie, jy moet ’n bietjie aanvul in jou pensioen.” G6

#### 2.8.2.2 Subtema 2.2: Hulp van ’n finansiële raadgewer

Die volgende vraag is aan die gespreksgenote gestel: Ons lewe in tye van ekonomiese onstabiliteit, stygende inflasiekoerse en ’n hoër lewensverwagting. Hoekom sou dit belangrik wees om ’n betroubare, gekwalifiseerde finansiële raadgewer te hê om na jou finansiële doelwitte en beplanning om te sien? Oor die algemeen wil dit voorkom of die gespreksgenote wel saamstem dat dit goed is om van die dienste van ’n finansiële raadgewer gebruik te maak.

- **Deskundige advies**

  “Ons is nie finansiële mense nie so ons het seker ’n deskundige nodig en ons het so iemand gekry.” G2

  “Ons het ook ingelig na hom [finansiële raadgewer] toe gegaan, [...], en ons het dit groot bespreek [...]. Maar ek stel nie belang in die aandelepryse nie, ek verstaan dit nie en hy doen dit vir ons teen ’n prys, maar hy doen dit vir ons.” G1

  “Nee ek dink tog dit is baie belangrik, [...] ek het ’n professionele finansiële raadgewer wat my van tyd tot tyd kom sien.” G5

  “Ek dink *betroubare raadgewer* is een van dinge wat ’n mens baie keer oor skepties staan en ek dink mens moet juis iemand hê wat jy nie ken nie, dit moet ’n onpartydige persoon wees. [...] Ek dink dis goed om na so iemand te luister, ja soos ek sê, mens moenie emosioneel daarna kyk nie. G4

  “Ja, ek weet nie van die betroubare raadgewers nie, die gekwalifiseerdes is daar wel. Ek dink jy moet wyd lees en jy moet wyd konsulteer van gewone bankdienste tot konsultante en ouens wat net jou geld wil belê. [...] Ja ek dink is belangrik, jy moet weet wat gaan aan.” G6

  “Ek dink nogal dit is goed om te hoor wat ander mense te sê het. Ek het al met verskillende finansiële beplanners gepraat. Alhoewel ’n mens luister, moet jy tog versigtig wees oor wat jy besluit want die maatskappy of bank waar jy geld belê, kan onder geen omstandighede daardie geld regtig *guarantee* nie.”

  ’n Gesertifiseerde finansiële beplanner is behulpsaam met die beplanningsaspekte rondom jou aftrede en die bepaling van jou finansiële behoeftes vir die lewensfase waardeur jy gaan beweeg. Hoe ouer jy word, hoe meer sal jou mediese uitgawes toeneem.

#### 2.8.2.3 Subtema 2.3: Aanvul van finansiële tekorte

Die gespreksgenote is gevra of hulle voorstelle kan maak vir iemand wat noodgedwonge finansiële tekorte na aftrede sal moet aanvul. Van die gespreksgenote vertel dat hulle dit rondom hulle sien gebeur en dat dit skrikwekkend en ’n verskriklike krisis is om in te wees.

- **Deeltydse werk**

Die beste maniere om finansiële tekorte aan te vul is deur te werk of ’n inkomstegenererende stokperdjie te beoefen.

> “As ’n mens ’n ekstra werkie kan doen, en jy het die gesondheid om dit te doen. Vir mense vir wie dit moontlik is dink ek tog ’n mens moet aanhou, al doen jy net iets [...] en al kry jy net ’n paar randjies, of ’n honderd rand of twee honderd rand, dit is iets vir melk of brood, dit is beter as niks doen nie, is beter as om net voor die TV te sit.” G3

> “Jy moet jou inkomste aanvul op ’n manier of jy nou gaan werk vir vyfhonderd rand ekstra of ’n duisend rand ekstra, maar ek dink dit kan daai gat bietjie kleiner maak en so aan, ’n mens kan dit net nie los nie [...] jy kan nie sit en wag en laat iemand jou gaan uithelp met dit nie, en hoop miskien verhoog die rentekoerse of wat ook al jou geld maak oornag meer, dit gaan gebeur nie.” G6

> “Ek sal altyd mense aanmoedig om solank as moontlik terwyl hulle gesondheid dit toelaat ook, aktief tog betrokke te wees met iets te doen wat ook kan inkomste genereer en daar kom weer my gedagte van *re-inventing*, jy weet jy moet jouself op ’n manier stimuleer tot iets hoër of iets beter of iets anders ook, êrens ook in jou tydperk.” G5

- **Inkomstegenererende stokperdjies**

> “As ek iemand sal aanraai is dit om te kyk na ’n stokperdjie wat vir jou geld gaan inbring en die doel moenie noodwendig net wees om die geld in te bring nie, maar jy maak iets wat nuttig is, jou tyd word nuttig gebruik [...] jy kan dit verkoop [...] en dit is baie goeie terapie.” G4

Finansiële bestuur is ongelukkig steeds een van die grootste probleme in die voorbereiding vir aftrede al is dit dié een aspek waarvoor mens die langste voorsorg tref. ’n Vergelyking tussen die vraelyste, die oop-einde vrae sowel as die onderhoude dui daarop dat finansiële onafhanklikheid een van die aspekte is wat die meeste stres en ongemak veroorsaak. Dit is moontlik juis die onvoorspelbaarheid van die lewe wat dit so moeilik maak, want mens weet nie hoe lank jy gaan lewe of watter impak mens se gesondheid op jou finansies gaan hê nie.

### 2.8.3 Hooftema 3: Gesondheid en welstand

Die derde hooftema sentreer rondom gesondheid en welstand. Dit is ’n feit is dat baie meer mense vandag in goeie gesondheid aftree. Hedendaagse afgetredenes is gesonder, gelukkiger, welgestelder, toegerus met kennis en beter ingelig as enige vorige geslag afgetredenes (Cameron & Fourie, 2018:17-18). Deesdae is afgetredenes meer as ooit bewus van hul eie welstand in liggaam, verstand en gees. Mense se persepsie van hulle algemene gesondheid het ’n dramatiese impak op hoe goed hulle ten volle kan leef en ook vreugde, vervulling en vrede in die afgetrede lewe kan vind (Quadagno, 2018:4). Dit is nooit te laat om ’n gesonder lewenstyl te implementeer nie. Dit is belangrik om seker te maak dat mens gereelde oefening kry, om jou gewig te beheer, om jou brein aktief besig te hou, genoeg slaap te kry, stres te verminder, betekenisvolle doelwitte na te streef en om voorkomende maatreëls te neem soos griepinspuitings, bloeddruk, suiker en beendigtheid te monitor en ander gereelde ondersoeke te laat doen.

**Tabel 2-17: Skematiese voorstelling van die handhawing van gesondheid en welstand (hooftema 3)**

| Hooftema 3 | Subtemas | Kategorieë |
|---|---|---|
| **Gesondheid en welstand** | Fisiese welstand | • Dieet en gereelde oefening<br>• Medikasie<br>• Positiewe ingesteldheid |
| | Emosionele welstand | • Vriendekring<br>• Besig bly<br>• Verantwoordelike optrede |
| | Gestimuleerde intellek & skeppingsvermoë | • Lewenslange leer<br>• Hou jouself besig |

#### 2.8.3.1 Subtema 3.1: Fisiese welstand

Die volgende opmerkings kan as verteenwoordigend gesien word van die standpunte oor ’n gesonde lewenstyl.

➢ **Dieet en gereelde oefening**

Die gespreksgenote is almal deeglik bewus dat genoeg oefening en ’n gebalanseerde dieet belangrik is om goeie gesondheid te handhaaf.

“Dit is belangrik om, soos ’n mens ouer word, jou liggaam verander en dat jy die regte oefeninge doen en dit is een van die doelwitte wat ek wil doen en daarmee saam is om te kan meer oefen en die regte oefening te kan doen.” G1

“Reg eet en meer gereeld oefening kry.” G2

“Ek dink as ek nie hoef op te staan om te gaan werk nie, sal ek dit nogal roetine maak, al gaan stap jy net om die blok. [...] Ek dink dit sal vir my ’n beginpunt wees. G3

“Ek dink een van die belangrikste dinge wat ’n ou kan doen, seker as jy ouer word, is om ten minste te stap [...], maar mens moet weer eens daai roetine hê en sê hoor hier jy doen dit gereeld doen, want andersins gaan jy die hele tyd voel dit is ’n stryd [...], dit gaan maar oor dissipline.” G4

“Probeer stap drie keer ’n week of so en mens moet aanhou met dit, en ek doen ’n sport en ek beplan om met dit aan te hou. Ek dink ook nie jy hoef dit nie te oordoen nie, jy moet net besig wees en jy moet natuurlik kyk na jou dieet en nie alles los nie.” G6

“Vir my is dit baie belangrik dat ’n mens na jou fisiese welstand moet omsien. Ons lewe lankal nie in die tyd van Kaleb nie, wat op 80 nog net so sterk was nie, maar ’n mens kan veel doen op 80 nog as jy regtig sou wou en ek dink doen dit met ’n positiewe ingesteldheid.” G5

- **Medikasie**

  “Die eerste ding as ’n mens op medikasie is, en jy dit reeds geneem het, is dit jou verantwoordelikheid om te drink. Die tweede ding is as daar nuwe dinge kop uitsteek, [...] is dit nie net om te gaan lê nie, jy moet dit veg.” G5

- **Positiewe ingesteldheid**

  “Positiewe ingesteldheid kom nie net deur positiewe denke nie, ek dink dit is ook ’n ou se verhouding met die Here en dis vir my belangrik daar.” G5

#### 2.8.3.2 Subtema 3.2: Emosionele welstand

Daar is aan die gespreksgenote gevra op watter maniere mens verantwoordelikheid kan neem vir jou emosionele welstand na aftrede.

Verstandelike en emosionele gesondheid word bespoedig deur die ontwikkeling van ’n sterk waardestelsel; deur bewus te word van die prag, waarheid en goedheid rondom ons, deur positiewe denke te stimuleer en duidelikheid te hê oor diepste gevoelens en emosies.

- **Vriendekring**

Welstand kan ook toegeskryf word aan verhoudings; hoe goed mens vriende maak en behou.

> "Om jouself met positiewe mense te omring. Giftige mense is baie gevaarlik en dat 'n mens ook net mens se vriendekring ook 'n bietjie moet uitbrei." G1

- **Besig bly**

> "Ek dink net 'n ou moet besig bly, as jy besig bly sal jy oraait wees, as jy tyd het om te sit en tob oor 'n klomp nonsens, dan gaan jou geestelike toestand nie baie goed wees nie." G3

> "Ek dink dit gaan maar weer oor daai om besig te wees, [...] jy sien mens wat nie besig is nie, is gewoonlik mense wat meer geneig is, wil ek sê tot depressie en sulke dinge. Om besig te wees gee vir jou ten minste 'n doel want jy werk na 'n ding toe. So dit doen baie vir 'n mens se gemoedstoestand." G4

> "Leer om 'n nuwe musiekinstrument te bespeel, daai tipe van goed." G1

- **Verantwoordelike optrede**

> "Ek dink dit is iets wat begin van jongs af, ons elkeen is verantwoordelik vir ons eie optrede, ons eie aksies, ons eie uitbarstings, ons eie optredes en jy moet dit ook na 'n aftrede kanaliseer. Dit kom weer vir my terug na my verhouding met Christus, met God, of ek blydskap het of ek nie blydskap het, of jy swaarmoedigheid het, ons almal veg met dit." G5

> "Ek, en jy moet nou betrokke raak by ander goed en jou boustene waarop jou lewe is, wat jy het, jou familie, jou kerk, jou werk en dan jou gesin of jou vriendekring, jy moet maar op dit terugval vir daai ondersteuning wat jy het." G6

Goeie welstand kom na vore wanneer 'n vermenging van faktore op alle vlakke van menslike aktiwiteite so optimaal as moontlik funksioneer onder die toestand en gesteldheid van mens se fisiese, sielkundige, en geestelike areas.

### 2.8.3.3 Subtema 3.3: Gestimuleerde intellek en skeppingsvermoë

Die gesprekke met die gespreksgenote het gegaan oor maniere om te verseker dat jou intellek en skeppingsvermoë gestimuleer bly na aftrede. Dit is belangrik om 'n ingesteldheid te hê van volgehoue leer.

Die belangrikheid van leer vir oorlewing en voortgesette welstand kan nie genoegsaam beklemtoon word nie. Leer moet lewenslank plaasvind want dit is belangrik vir alle aspekte van die lewe en is geldend vir sosiale, emosionele en inderdaad ook fisiese ontwikkeling.

- **Lewenslange leer**

  "Dit is vir my bitter belangrik, jy weet 'n mens moet bly lees, jy moet besig bly met die sosiale kultuur van die dag, ek kan amper sê met die intellektualiteit van die dag. Niemand weet alles nie so jy moet bly voortleef maar dit is baie belangrik om jou denke, jou intellek te stimuleer deur goeie boeke te lees, deur keuses te maak waarna jy kyk op televisie." G5

  "Lees, ons hou altwee van lees ons kom nie baie by lees uit nie." G2

  "Ek dink nie dis noodwendig dat jy moet fisies die akademie moet opneem nie, maar jy kan boeke gaan vat en jy kan dinge oplees, goed wat jou interesseer." G6

  "'n Ding wat ek voel ek wil doen, is om meer kundig te raak sê maar selfs in jou tuin oor plante. [...] So raak net kundig, kies vir jou 'n veld, studeer in 'n veld wat jy voorheen nie tyd voor gehad het nie." G4

G1 vertel dat hulle is nuuskierige mense is, baie oplees op goed en dan 'n studie daarvan maak en wanneer hulle met vakansie is, sulke plekke besoek.

> "Om 'n ou se intellek te stimuleer moet 'n mens luister nou na hierdie wat hulle praat van sekere dinge voorkom of verstadig, Alzheimers en al hierdie tipe van dinge." G4
>
> "Ek lees [..], ek luister baie goed op die internet." G3

- **Hou jouself besig**

Dit is belangrik om lewensverrykende aktiwiteite te vind eerder as om met niksseggende dinge besig te wees.

> "'n Mens moet besig bly met stokperdjies, hou jou hande besig as jy kan, leer om iets te doen. [...] mens moet besig bly, jy moenie stilsit nie." G3
>
> "Jy moet iets kry om te doen, [...] as jy iets begin al begin jy met 'n ding soos plante of goed en jy begin daaraan gewoond raak en iets nuut, jy gaan leer van die plante en goed, dan gaan jy gestimuleer wees." G6

### 2.8.4 Hooftema 4: Familie- en sosiale verhoudings

Aftrede het 'n groot invloed op gesinsverhoudings. Dit geld veral waar die vrou dalk die tuisteskepper is en die man nou haar wêreld my sy eie roetine en struktuur betree. Dieselfde

geld ook waar die een gade voor die ander een aftree en daar nou spasie gedeel moet word en rolle noodwendig aangepas moet word.

Goeie, gesonde verhoudings dui op die mate waarin tevredenheid, intimiteit, verbondenheid, liefde, en 'n gevoel van welsyn van die huweliksverhouding en/of gesins- en familielewe ervaar word (Anderson *et al.*, 2012:58). Mense met goeie verwesentlikde verhoudings leef dikwels langer en het gelukkiger lewens. Dit is belangrik om sosiale verbindings uit verskillende areas van mens se lewe te koester.

Die vierde hooftema ondersoek die belangrikheid daarvan om verhoudings met familie en vriende te versterk en nie te verwaarloos nie.

**Tabel 2-18: Skematiese voorstelling van familie- en sosiale verhoudings (hooftema 4)**

| Hooftema 4 | Subtemas | Kategorieë |
| --- | --- | --- |
| **Familie- en sosiale verhoudings** | Versterk verhoudings met gade, gesin en ander familie | • Meer beskikbare tyd<br>• Dinge saam doen<br>• Verdeling van take |
| | Verhouding met jouself en ander | • Positief<br>• Ander te help |
| | Behou kontak en verhoudings met vriende, kennisse en kollegas | • Kuiertyd<br>• Tegnologie<br>• Interaksie |

### 2.8.4.1 Subtema 4.1: Verhoudings met gade, gesin en familie

Een van die sentrale vaardighede van 'n suksesvolle aftrede is die vermoë om op dieper vlakke met 'n gade, spesiale vriend of vertroueling te verbind. Mense wat oor die vermoëns en vaardighede beskik om hulleself met ander te deel is van die meer emosioneel gesonde mense.

- **Meer beskikbare tyd**

  "Daar is, of ek hoop ons het dan meer tyd om te spandeer met mekaar en met familie en vriende." G2

  "Met my gade, meer tyd met haar spandeer, met my gesin ek dink ons kan meer kuier. [...] so aftrede bied daai geleentheid om miskien meer dinge saam te kan doen." G5

  "Op die stadium sal ek maar aangaan soos ek aangaan, maar jy gaan meer tyd hê. [...] Maar ek dink mens moet tog moeite doen daarvoor, jy moet meer mense nooi, want jy gaan nie so gedruk wees vir tyd nie." G6

- **Doen dinge saam**

  “Aftrede bied daai geleentheid om miskien meer dinge saam te kan doen, en met my gesin, om meer by hulle te kuier is my baie belangrik.” G5

  “Ek dink ’n ou sal nog steeds moet werk daaraan dat jy nou meer kyk na gesamentlike belange maar ook toelaat vir aparte belange.” G4

- **Verdeling van take**

  “Ek dink dit is nogal ’n moeilike ene as ’n ou skielik so baie tyd in almal se geselskap moet spandeer, ek dink een van die dinge wat ’n ou sal moet weet is dat jy nog steeds ’n plek het in die huis. Julle sal moet praat daaroor en kyk hoe verdeel mens dan sekere take.” G4

#### 2.8.4.2 Subtema 4.2: Rol van aftrede in jou verhouding met jouself en ander

Om spasie in jou lewe vir jouself te maak is belangrik en daaglikse tyd vir jouself moet jou beginpunt wees as jy selfbegrip en selfaanvaarding wil bereik. Jy is beter geposisioneer om sterk, gesonde en blywende verhoudings met ander te bou wanneer jy ’n sinvolle verhouding met jouself gevestig het.

- **Positief**

  “Ek dink dit behoort dit positief te beïnvloed omdat jy meer tyd het om met ander mense te kommunikeer.” G2

  “So ek sien persoonlik uit daarna en ek dink dit gaan baie positief wees. Dit hang natuurlik van mens se gesondheid af, ek dink dit is ’n groot rol wat speel, maar as die Here wil.” G1

- **Ander te help**

Wanneer mens jouself aan ander bied sonder om iets in ruil te verwag, word voordele op fisiese, emosionele, psigologiese en geestelike vlakke ontvang. Dinge wat met ander gedeel kan word, is onder andere jou talente, tyd en besittings. Op ’n dieper vlak kan mens jou innerlike lewe, jou vreugde, vrese, hoop, drome en begeertes deel.

> “Mens sal moet regtigwaar kyk hoe kan jy diensbaar wees [...] ek glo dit kan positief wees, maar soos ek sê dit gaan daaroor dat jy moet kyk wat jy kan doen om ander mense te help.” G4
>
> “Ons het alreeds ’n keuse gemaak, jy wil ’n blessing wees vir ander mense, as jy oud word. Jy moet jou waardigheid behou [...] ons gaan mekaar daarin help.” G5

#### 2.8.4.3 Subtema 4.3: Voortgaande verhouding met vriende en kollegas

Voor aftrede het mens daagliks kontak met ’n verskeidenheid mense opgebou, ongeag of jy gewerk het of ’n tuisbly-ouer was. Na aftrede moet mens ’n bewuste poging aanwend om met ander te kommunikeer deur ’n netwerk van betekenisvolle verhoudings oor alle areas van jou lewe te ontwikkel.

- **Kuiertyd**

  “Ja nee, dit is baie belangrik, soos ons gesê het, jy sal meer tyd hê [...], ek dink dit gaan baie meer spontaan, baie meer moontlik wees om net kort reëlings te tref.” G2

  “Wat ’n ou ook besef, rêrige interaksie is beter as enigiets anders so ek dink ’n ou moet ’n plan maak om regtigwaar meer kuiertyd te kry met mense. En om dan ook amper ’n roetine te kry om te sê jy bel iemand dalk eenmaal ’n maand of wat.” G4

- **Tegnologie**

Die een-en-twintigste eeu word gekenmerk deur die groot invloed wat die digitale tegnologie op alle velde van menslike bestaan het. Die digitale era het ’n baie pertinente deel van die hedendaagse lewenswyse geword. Die meerderheid van die gespreksgenote weet van die sosiale platforms, maar gebruik dit nie self nie. Dit is egter tog belangrik om op hoogte van tegnologie te bly, veral as mens kinders en kleinkinders het wat daagliks van die platforms gebruik maak.

  “Dis miskien een van die voordele van tegnologie as jy op Facebook is kan jy *reminders* darem stel [...] so ja, dit is miskien waar tegnologie kan handig te pas kom, om ’n ou net te herinner, hierdie een of daai een verjaar dan gee jy net ’n luitjie of so iets.” G3

  “Deesdae het ’n ou nou al hierdie media, Facebook of sulke goeters. G4

  “Dan kan jy maar tegnologie ook gebruik. Jy kan maar jou selfoon gebruik en die WhatsApp-goed doen en so aan.” G6

- **Interaksie**

  “As ’n mens na aftrede sou verhuis, dink ek moet ’n mens ook in jou omgewing inskakel met mense en interaksie hê, ek dink interaksie is nogal iets wat wegraak as ’n ou aftree. Dan vereensaam mense, en dan ook al die ander goed, intellektueel kan jy nie meer oor die dinge van die dag praat nie.” G5

  “Hulle los jou nie dadelik so by jou werk nie, hulle trek jou nog so in vir so ’n jaar of twee, dat hulle jou uitnooi na goed toe en dis maar wat ons ook nou maar doen met die mense

wat aftree, jy los hom nie heeltemal nie. Dan dink ek ook maar jy moet maar ’n ander vriendekring of jou sport of jou kerk moet jy net aangaan met dit.” G6

### 2.8.5 Hooftema 5: Sosiale en vryetydsbesteding

Sinvolle vryetydsaktiwiteite moet betekenisvol en van nut wees. Dit moet persoonlike vervulling bied en selfontwikkeling bevorder. Meer vrye tyd en energie kan nou aangewend word in vryetydsaktiwiteite, wat ook weer bydra tot doelwitbereiking. Vryetydsaktiwiteite bied ook geleenthede tot naastediens en die terugploeg van vaardighede in die gemeenskap.

**Tabel 2-19: Skematiese voorstelling van sosiale en vryetydsbesteding (hooftema 5)**

| Hooftema 5 | Subtemas | Kategorieë |
|---|---|---|
| **Sosiale en vryetydsbesteding** | Vryetydsbenutting | • Ontdek nuwe dinge<br>• Reis<br>• Tydverdryf |
| | Betrokkenheid by sosiale sake | • Vrywillige werk<br>• Pastorale versorging |
| | Terugploeg van vaardighede en nalatenskap | • Terugploeg<br>• Nalatenskap<br>• Betrokkenheid by die gemeente |

#### 2.8.5.1 Subtema 5.1: Vryetydsbenutting

➢ **Ontdek nuwe dinge**

“Om onself op verskillende vlakke te stimuleer, nuwe dimensies ook vir onsself te ontdek, dit is vir my nogal belangrik want ek dink dit is ’n nuwe fase in ’n mens se lewe.” G1

“Ja, daar is baie dinge wat ontdek kan word.” G2

➢ **Reis**

“Ek wil baie graag die land gaan toer. En rêrigwaar van plek tot plek nog gaan en op so ’n manier dan foto’s neem ek hou van fotografie, ’n ou kan so joernaal hou van goeters en foto’s neem en bietjie die land sien.” G4

“Ek sal wel wil reis, ’n paar reise doen, so 3 keer ’n jaar wat mens net vir so 2 weke sal weg gaan in ’n rigting in en net elke keer na ’n ander plek toe te vat.” G6

➢ **Tydverdryf**

“Soos ek sê stokperdjies, jy kan naaldwerk doen, jy kan hekelwerk doen, jy kan boeke lees, ’n bietjie meer Bybelstudie doen, miskien meer navorsing oor dinge en goed, miskien

begin notatjies maak, ek gaan nie noodwendig ’n boek skryf nie, maar net om dit vir jouself te struktureer; dan dink ek verstaan jy dit.” G3

“Ja, soos ek sê, ek wil nog weer bietjie terugploeg in ’n werkie of so.” G6

“Kyk wat ’n ou kan doen om ’n stokperdjie en goeters te beoefen en hoe kan ’n ou betrokke raak self by jou kinders of by die kerk of hoe ook al.” G4

“ My skeppendheid wat die Here vir my gegee het sal ek baie meer wil uitoefen en ek sal baie meer met my hande wil werk.” G5

#### 2.8.5.2 Subtema 5.2: Betrokkenheid by sosiale sake

- **Vrywillige werk**

“Uiteraard uit by die kerkaktiwiteite op verskillende vlakke, maar nie net die kerk nie, ek dink ’n mens moet ook ’n bietjie wyer gaan en verder gaan. Die Here sal wys waar wat, maar vrywillige werk want daar is groot behoefte daaraan [...] daar is ’n verskeidenheid maar in ’n vrywillige hoedanigheid, dat ’n mens nou so ook ’n bydrae en iets van ’n terugploeg van dit wat ’n mens so ontvang het, om ook iets terug te gee.” G1

- **Pastorale versorging**

“Ek dink tog ek sal miskien betrokke raak by een van hierdie mensies [weduwees] by die aftree-oord en vir haar gaan kuier.” G3

“Ja, ek het ’n groot passie vir ons eie mense, my Afrikanervolk, dit breek my hart om mense te sien swaarkry, so ja, ek sal dalk daarso wil help met noodleniging en miskien met die pastorale werkversorging.” G5

“Dit gaan oor ek kan amper sê barmhartigheid tipe van goeters, ek het wel ’n siening van, ek help mense wat hulleself wil help.” G4

#### 2.8.5.3 Subtema 5.3: Terugploeg van vaardighede en nalatenskap

- **Terugploeg**

“Ek dink as ’n ou vir die gemeenskap dinge doen, dink ’n ou maar baie keer die kerk, ou end is dit seker maar om by die gemeente betrokke te raak. Ek dink mens kan ook by skole betrokke raak al is jou kinders nou al groot.” G4

“Enige mens wat 40 jaar werk in ’n beroep, het meer vaardighede opgedoen as wat hy regtig dink en dan kan jy daai kennis oordra aan die mense as hulle jou vra.” G6

- **Nalatenskap**

“My droom is dat mense my sal onthou vir my Christen wees.” G1

"Ek sal verseker wil onthou word vir iemand wat 'n pad gestap het met die Here." G5

"Jy sal maar seker by die familie bekend wees 'n ou wat darem 'n bietjie integriteit gehad het, wat 'n bietjie positief gekyk het na die lewe, nie te eng na die gelewe gekyk nie." G6

"My nalatenskap het dit wat ek in studente ingesit het, nie van sy wat so oulik is nie, maar sy as instrument, dit is wat ek graag sal voor onthou word." G1

### 2.8.6 Hooftema 6: Persoonlike ontwikkeling en lewensdoel

Aftrede is die tyd om te besluit om jou lewe te leef en nie net bloot oud te word nie. Aftrede bied mens die kans om dinge te doen wat betekenis en doel inhou, om 'n verskil in die wêreld te maak. Na aftrede verander doelwitte van langtermyn na korttermyn. Met aftrede is die meeste langtermyndoelwitte alreeds bereik. Nuwe doelwitte word met aftrede gestel om fokus en rigting te gee anders kan dit lei tot 'n onaktiewe lewe vir die afgetredene.

**Tabel 2-20: Skematiese voorstelling van persoonlike ontwikkeling en lewensdoel (hooftema 6)**

| Hooftema 6 | Subtemas | Kategorieë |
|---|---|---|
| **Persoonlike ontwikkeling en lewensdoel** | 'n Doelgerigte en betekenisvolle lewe | • Diensbaarheid<br>• Besig te bly<br>• Doelwitte te stel<br>• Lewe tot eer van God |
| | Persoonlike groei en ontwikkeling | • Voortdurende leer<br>• Bly op hoogte van tegnologie |
| | Selfwaarde | • Goedkeuring & aanvaarding<br>• Wees van nut vir ander<br>• Ken jouself<br>• Verandering |

#### 2.8.6.1 Subtema 6.1: Doelgerigte en betekenisvolle lewe

Aftrede is 'n nuwe lewensfase waarin mense geroepe voel om nuwe doelwitte, 'n nuwe rigting en 'n nuwe persoonlike missie te vind. Ten einde hierdie nuwe betekenisvolle lewe te bereik, moet 'n lewensdoel onderskei word. Lewensin is 'n gevoel wat mens ervaar, dat jy iets doen wat die moeite werd is, iets wat nuttig en waardevol is en wat selfs 'n sosiale verskil kan maak. Tog kan 'n betekenisvolle lewe nie ervaar word sonder doelwitbereiking nie. 'n Duidelik geformuleerde doel is die doelwit, die mikpunt, die rigting waarin mens op pad is.

- **Diensbaarheid**

  "Diensbaar te wees. Ek dink die oomblik as jy nie meer nodig voel nie, dan gaan jou lewe agteruit. 'n Mens moet daarna strewe om diensbaar te wees so lank as wat jy kan." G2

  "Om diensbaar te wees, is geweldig belanglik." G1

- **Besig te bly**

  "Jong ek dink weereens daai ding van om besig te bly. Mens kan aansluit by organisasies, en ek dink meng ook met mense met soortgelyke stokperdjies, maar wees besig. Mens kan nooit verstaan as ouens vir jou sê hulle tree af en het nie tyd nie, maar dis wat dit behoort te wees." G4

  "'n Ou moet jouself net besig hou, mens moet net iets wil doen." G3

- **Doelwitte te stel**

  "Ek dink maar doelwitte vir jou stel, ek wil bietjie gaan werk en dis nie vas nie, maar mens moet doelwitte hê en ek wil bietjie gaan reis, en jy wil dit doen, en jy wil by die familie kom." G6

  "Moet nou nie 'n nuwe lewe begin nie, jouself in die woestyn gooi nie, dis hoekom ek is nie van plan om sommer hier te trek as ek weggaan nie want alles wat jy ken is hier nou wil ek Kaap toe gaan, nou ken ek niemand nie nou moet jy van voor af begin, en jy, dis wel mooi en alles maar jou ondersteuningsbasis is hier, dis die mense wat jy ken."

- **Lewe tot eer van God**

  "Deur voort te gaan om dit te leef soos 'n kind van God sy lewe behoort te leef, met waardigheid, met ingetoënheid, met nederigheid, met omgee, met liefde vir ander mense, as 'n doelgerigte lewe tot eer van God. Dit hoef nie nou anders te word nie, daar is 'n tyd vir ontspanning, daar is 'n tyd vir alles doen, maar die Here moet nog steeds primêr die middelpunt van jou lewe bly, dan is daar doelgerigtheid, dan is daar betekenisvolheid, dan is daar 'n raamwerk waarbinne jy leef en, en vir seker, ek wil amper sê vir seker gevoed word." G5

#### 2.8.6.2 Subtema 6.2: Persoonlike groei en ontwikkeling

- **Voortdurende leer**

  "Jy moet goed aanleer en ek dink net, 'n mens hou nie op met leer nie, jy moet maar jou kennis wat jy het, gebruik, al is dit nou om 'n ding reg te maak by die huis of so, selfs iets aan te vat wat jy nooit gedoen het nie." G6

  "Vir my gaan dit uit en uit deur voort te gaan om te ontwikkel as mens, jy kan 180 jaar oud word op hierdie aarde, jy weet nog steeds nie alles nie. So deur voort te gaan om doelgerig

te lees, ’n studie te doen in ’n veld wat jy mee bekend is, of selfs nuwe velde te betree, dit is my baie belangrik.” G5

“Ek glo wat ’n ou maar moet doen is weereens om te kyk wat is daar wat jy dan ’n kundigheid in het en groei daai kundigheid, want daar is definitief dinge wat jy gaan weet wat ander mense nie weet nie. Kry iets vir jouself waarin jy jou kan uitleef.” G4

“As ’n mens nogal redelik hou van lees en goed, bietjie kyk en navors en so aan. As ’n mens ’n spesifieke onderwerp het waarin jy belangstel, dit nie te los nie, vind uit daarvan, lees daaroor, luister daaroor, as ’n mens internet het, soek vir *goete*, net dat jy nie heeltemal afstomp nie.” G3

- **Bly op hoogte van tegnologie**

“Tegnologie, ek dink ’n mens raak baie gou ek wil amper sê *outdated* en jy hou nie meer tred met wat regtig om jou aangaan nie, maar ’n mens moet tog probeer om net darem te weet wat daar buite is, te weet waarmee die jonger geslag besig is.” G3

“Jy moenie liggeraak wees nie, want deesdae weet die kinders beter. So die rolle het al bietjie verander met die inligtingstegnologie.” G4

#### 2.8.6.3 Subtema 6.3: Behou ’n sin van selfwaarde

Selfwaarde is mens se vertroue in jou vermoë om te dink, en in jou vermoë om reg te kom met die basiese uitdagings wat die lewe aan mens stel. Jou waardes, oortuigings en neigings word bepaal deur die gevoel wat jy oor jouself het. Dit bepaal ook jou reaksies en jou interpretasies van dinge wat jy om jou ervaar. Mens kan selfwaarde ontwikkel deur die beeld van God in jouself raak te sien en te besef en te glo jy is ’n unieke skepping van God met ’n doel hier op aarde. Selfwaarde is ’n duidelike persepsie van jou persoonlikheid, sterkpunte, swakpunte, gedagtes, oortuigings, motivering, en emosies. Selfwaarde help jou om ander mense reg te verstaan sonder dat ’n negatiewe beeld van jouself jou siening van ander beïnvloed.

- **Goedkeuring en aanvaarding**

“Mense wil graag ander se goedkeuring hê en ook dikwels hulle opinies hoor. [...] ’n Ou vra ander mense se opinies ook, ek dink dis maar deel van ’n ou se maatstaf om te sien, doen jy dit goed of doen jy dit nie goed nie. ’n Ou moet bereid wees om nog steeds kritiek te vat en te kyk of jy kan verbeter of jy kry iets anders waarmee jy beter is.” G4

- **Wees van nut vir ander**

“Selfwaarde en diensbaarheid loop saam.” G1
“Jy het waarde in wat jy is in Christus.” G3

- **Gaan aan soos tevore**

  "Jy moet net nie alles los wat jy gedoen het nie. Jy gaan aan met die kerk behou jou vriendekring en goed, moet net nie alles opgee nie. As jy nou net gaan sit en jy sien net die TV in die dag, dink ek die lewe gaan baie eensaam raak, jy moet, jy moet uitbeweeg uit daai boksie uit – jou veilige omgewing, by jou huis uit." G6

- **Ken jouself**

  "Dis baie belangrik om te weet waarvandaan jy kom, dit is baie belangrik om te weet waar jy is op daai moment, jy moet weet wanneer God vir jou sê dis tyd om af te tree. Dan moet jy weet waarheen is jy op pad en dit kom weer vir my terug na die geestelike *realm* van Psalm 31:16 wat sê: 'My tye is in U hand'." G5

- **Verandering**

  "Met aftrede moet ons besef daar is 'n nuwe horison, dinge gaan verander, maar jy het 'n rol om te speel in die wyse waarop dit verander." G5

### 2.8.7 Hooftema 7: Aanpasbaarheid en gesindheid tot aftrede

Aanpassing tot aftrede word nie net beïnvloed deur 'n mens se finansies of gesondheid nie, maar ook deur 'n mens se houding teenoor aftrede. 'n Positiewe ingesteldheid teenoor aftrede en realistiese beplanning dra by tot 'n positiewe aanpassing na aftrede (Grant & Cavanagh, 2018b:331-332; Patton, 2015:426). Mens se houding en geloofsoortuigings vorm jou persepsies, denke, gevoelens, besluite en ook jou optrede. Mense wat ontvanklik en deeglik voorbereid is vir die proses van aftrede vind aanpassings na aftrede makliker.

**Tabel 2-21: Skematiese voorstelling van aanpasbaarheid en gesindheid tot aftrede (hooftema 7)**

| Hooftema 7 | Subtemas | Kategorieë |
|---|---|---|
| **Aanpasbaarheid en gesindheid tot aftrede** | Beskouing van aftrede | • Nuut<br>• Rustiger lewe<br>• Verandering |
| | Ander beskrywing van aftrede | • Beskouings van gespreksgenote |
| | Uitdagings van aftrede | • Gesondheid<br>• Finansies<br>• Saamleef met gade<br>• Ledigheid |
| | Voordele om te beplan vir aftree | • Ingeligte besluitneming<br>• Elimineer die onbekende<br>• Beplan vir sukses |

#### 2.8.7.1 Subtema 7.1: Beskouing van aftrede

Die gespreksgenote is gevra om aftrede vanuit hulle eie perspektief in een of twee sinne te beskryf.

- **Nuut**

  "Dis die begin van 'n nuwe fase absoluut." G1

  "Gaan 'n nuwe avontuur wees." G2

  "Ek dink dis 'n nuwe fase. 'n Nuwe fase van jou lewe en dan miskien in 'n sin, 'n nuwe begin met al die nodige kennis of genoegsame kennis wat jy het wat jy mee kan begin." G6

  "Ja, aftrede is vir my 'n tydperk waar mens 'n nuwe fase van jou lewe betree. [...] Aftrede is nie die einde van alles nie [...], maar aftrede kan ook 'n ekstensie wees van dit wat jy gedoen het." G5

- **Rustiger lewe**

  "Ek dink 'n rustiger lewe." G3

- **Verandering**

  "Ek sal net dink dat aftrede is bloot 'n verandering van, ek wil amper sê 'n verandering van loopbaan, want min mense gaan regtig in die selfde rigting wat hulle was aan." G4

#### 2.8.7.2 Subtema 7.2: Ander terme vir aftrede

- **Beskouinge van gespreksgenote**

  "Ek sê *re-tyre*, dat jy letterlik nuwe bande aansit, so dit is vir my 'n nuwe fase." G1

  "Nuwe avontuur." G2

  "Rigtingverandering en afskaling." G4

  "Onseker, uitdagings." G6

  "Herrangskikking van jou lewe, 'n tydperk van intense bepeinsing, 'n tydperk van stilte." G5

#### 2.8.7.3 Subtema 7.3: Uitdagings van aftrede

Die gespreksgenote lug hulle opinies rondom die aspekte van aftrede wat vir hulle die grootste uitdagings inhou.

- **Gesondheid**

  "Gesondheid, ek dink dit is die groot ding, want dit sit 'n bekommernis en 'n las op 'n mens." G1

"'n Mens hoop en bid dat 'n mens nie regtig sieklik sal wees nie dat jy nie daai 'n ekstra koste het om uit te gee nie." G3

"Ek dink maar gesondheid, jou fisiese welstand jou geestelike welstand."

- **Finansies**

"Dit is finansies, want jy weet nie vir hoe lank jy moet beplan nie, dit kan tien jaar wees dit kan dertig jaar wees, en ek dink daarin lê die eintlike probleem." G3

"Om finansieel te oorleef." G5

- **Saamleef met gade**

"Ek dink nogal een van die dinge wat ek begin aan dink het, is jy hierdie hele noem dit maar saamleef met jou gade." G4

- **Ledigheid**

"Ek het 'n vrees vir ledigheid." G2

#### 2.8.7.4 Subtema 7.4: Voordele om te beplan vir aftrede

Daar is aan die gespreksgenote gevra watter voordele daar kan wees om te beplan en voor te berei vir die lewensfase van aftrede.

- **Ingeligte besluitneming**

"Ja, dis net voordele, want daar is 'n ou gesegde wat hulle sê 'n gewaarskude man is twee werd [spreekwoord wat sê – 'n gewaarskude man tel vir twee]. Want dit is so ingrypende verandering in jou lewe, jy moet voorberei en daarvoor beplan. Ja, krisisbestuur werk nie altyd nie, nee dit werk selde." G2

"Daar is 'n Engelse uitdrukking wat sê – "*when you fail to plan, you plan to fail"*. Om te beplan help 'n mens om ingeligte besluite te neem, ja dit doen. Jy kan nie anders as om te beplan nie. Ek dink nie dit kan dieselfde effek hê as jy nie beplan nie, en nie behoorlik beplan nie, anders het jy geen verwagting –hoe hanteer ek dit nie. Jy word in die diep kant ingegooi en nou moet jy swem, of sink." G1

- **Elimineer die onbekende**

"Ek dink dit sal die onbekende 'n bietjie meer bekend maak, of jy sal jou afwykings identifiseer. Dit gaan miskien skokke uitdaag of verminder." G6

"Wel ek dink een van die voordele is juis daai ding, dis nie meer 'n onbekende nie. [...] Ek dink daai ding van jy vat 'n klomp onbekendes weg, daar gaan steeds onbekendes wees,

maar die feit dat jy kan sê jy hanteer ’n klompie onbekendes voor die tyd, maak daai oorgange net makliker.” G4

- **Beplan vir sukses**

  “Aftrede is ’n nuwe fase ek wil dit amper noem ’n ander fase en dis soos enige ander fases of nuwe fases wat jy aanpak in jou lewe, as jy nie beplan nie, dink ek het jy ’n groot gevaar om onsuksesvol te wees en om dan teruggesit te wees, ek dink persoonlik die groot uitdagings met die studies wat ook wys dat mense nou relatief ouer word, is die gevaar van finansies. [...] So ek dink ’n ou moet beplan, dis vir my absoluut voordelig om te beplan en die voordele daaraan is dat ’n ou meer gereed kan wees vir wat kom en dat ’n mens meer ook, nie suinig gaan leef nie, maar jy gaan beslis twee keer dink om net sonder ’n werklike rede uitgawes aan te gaan.” G5

### 2.8.8 Hooftema 8: Geestelike en geloofslewe

Die Christen se geloof is soos ’n goue draad verweef met elke ander aspek van sy lewe. Geestelike welstand verwys na die mate waarin mense in harmonie met hulself, die Here, ander mense en die skepping leef. Vir die Christen word geestelike welstand in hulle geestelike en geloofslewe bereik deur ’n daaglikse intieme verhouding met die Here gedurende stiltetyd, deur gebed, Bybelstudie, oordenking en bepeinsing, en deur die bywoning van gemeentelike eredienste en byeenkomste.

**Tabel 2-22: Skematiese voorstelling van geestelike en geloofleweː (hooftema 8)**

| Hooftema 8 | Subtemas | Kategorieë |
|---|---|---|
| **Geestelike en geloofslewe** | Geloofsbeoefening en verhouding met die Here | • Bybelstudie en stiltetyd<br>• Geloofsbeoefening |
| | Geestelike welstand na aftrede | • Werksaamheid<br>• Gemeentelike byeenkomste |
| | Beplanning binne die wil van die Here | • Biddend<br>• Onder leiding van die Heilige Gees |
| | Rol van die kerk in aftrede-bewusmaking | • Seminaar/ingeligte bespreking<br>• Pastorale leemte |

#### 2.8.8.1 Subtema 8.1: Geloofsaktiwiteite en verhouding met die Here

Oor die algemeen stem die gespreksgenote saam dat aftrede ’n positiewe invloed op die beoefening van geloofsaktiwiteite, geloofsgroei en verhouding met die Here sal hê, juis omdat daar meer tyd daarvoor sal wees weens verminderde werksverpligtinge.

- **Bybelstudie en stiltetyd**

  “Ek dink net ek sal baie meer tyd kry vir Bybelstudie, wat goed sal wees.” G3

  “Meer tyd en ook met ons werkstyl het ons dieper kennis verwerf ek meen, die Bybelstudies het ons oor jare net nog meer dieper en dieper laat delf, net baie positief.” G1

  “Ek dink nou die feit dat jy ander tye het wat jy dalk met die Here kan spandeer in plaas wat jy nou het. Jy kan vir jou beter tye uitkies.” G4

- **Geloofsbeoefening**

  “Ek dink dit behoort dit positief te beïnvloed in die sin dat ’n ou regtig nou nie kan sê daar is nie tyd nie, daar behoort redelik tyd te kan wees, ek meen ’n ou kan nou regtigwaar aan sekere aktiwiteite beginne deelneem.” G4

  “Ek dink net positief, want daar is meer tyd en mens groei in jou geloof”. G2

  “Dis belangrik dat ’n mens wanneer jy aftree, ten opsigte van jou geloofslewe en jou geloofsbeoefening, dat ’n mens nie net summier wortels uittrek, tentpenne omruk, want jy het ’n geestelike tuiste, jy het ’n infrastruktuur rondom jou.” G5

  “Mens lees ander boeke, ek sien dit, jy begin Christelike boeke lees en goed, ek weet nie ek dink dis maar in die natuur van die mens dat jy seker maar weet die gety draai nou en dit is wat jy kan doen.” G6

  “Ek glo ook die feit dat ’n mens besef dat jy behoort regtigwaar ’n groter afhanklikheid bewustheid te hê van die Here. [...] jou antwoorde lê by die Here [...] en jy dan weer besef jy staan in ’n fase van jou lewe wat die Here jou basies deurdra.” G4

#### 2.8.8.2 Subtema 8.2: Geestelike welstand na aftrede

- **Werksaamheid**

  “Betrokke te wees, nie wag om bedien te word nie, maar om te gaan en te sê hier is ek, wat kan ek doen?” G1

“Dieselfde met die Koinonia van die gemeente, die Bybel sê om by die groep waar ons is, dienswerk te doen.” G2

“Bly besig, ek dink dit is baie belangrik.” G3

“Besig wees met goed.” G6

- **Gemeentelike byeenkomste**

“Ek glo dit is ook baie belangrik dat ’n ou nie ewe skielik dink, wel nou gaan jy kerk toe wanneer jy wil nie, behou daai roetine. Dit gee vir jou standvastigheid en ek dink daai standvastigheid help met ’n ou se geestelike welstand. Om met ander mense ook te kommunikeer, dis nogal belangrik dink ek.” G4

“Om maar net te bly onthou jy is die klei en God is die pottebakker. Die klei het nodig om voortdurend gebrei te word en om by jou geloofplek van aanbidding gedurig gevoed te word. En toe te sien dat jy groei ook in die Here en dat jy nie geestelik lou word nie maar steeds vir die Here brandend bly. Niemand kan op ’n eilandjie geestelik bestaan nie, jy het medegelowiges nodig om saam met hulle te kan groei.” G5

“Jy moet nog in aanraking kom met mense [...], so jy gaan nog basies gebind wees aan jou kerk. [...] Ek dink mens moet met jou geesgenote omgaan en dan tyd maak ook vir die jongeres en as daar nog *oueriges* is, moet mens tyd maak vir hulle ook.” G6

#### 2.8.8.3 Subtema 8.3: Beplanning binne die wil van die Here

Aftrede verg baie beplanning en bepeinsing. Die gespreksgenote het hulle standpunte gedeel rondom die aspek om beplanning te doen binne die wil van die Here.

- **Biddend**

“Mens bid baie oor die saak vir leiding. Te bid maar ook wat Hy sê [...], want jy kyk in die Woord. Jy vra ook vir rolmodelle rondom jou, wat dink jy? Gee vir my jou mening, vanuit ’n Christelike perspektief [...] ’n sekondêre mening, maar ’n groot rol, soos ’n bevestiging.” G1

“As jy partykeer ’n spesifieke ding het dan gaan mens in gebed na die Here toe. [...] Ek dink dis belangrik om sekere dinge, veral as ’n ou nou besluite wil neem, is om dit met die Here uit te klaar. [...] Baie keer dan vra ’n mens ander mense se opinies en hulle dink nooit regtig daaraan, maar bid daaroor en kry vrede daaroor, in plaas van om op ander mense se opinies te gaan.” G4

- **Onder leiding van die Heilige Gees**

  "Vir my kan jy beplanning doen as kind van God net onder leiding van die Heilige Gees. Jy moet die stem van God hoor [...] as 'n mens toegewyd aan die Here leef is jy binne die wil van die Here. [...] Om die wil van die Here te ken, absoluut, is daar 'n paar dinge wat in lyn moet kom. Wat is jou begeerte? Wat is jou omstandighede? Wat sê die Woord van God? Het jy vrede? Saam met daai beplanning as daai gedagtes in plek kom en dinge beweeg in die regte rigting dan glo ek is dit nie so moeilik om die wil van God te ken nie." G5

  "'n Mens moet in die Gees van God lewe sodat mens die stem van die Here kan hoor." G2

  "Ek hoop die Here gee vir mens wysheid om regte besluite op regte tye te neem." G3

### 2.8.8.4 Subtema 8.4: Rol van die kerk in aftredebewusmaking

Daar is aan die gespreksgenote gevra op watter maniere hulle dink die kerk betrokke kan word om mense te help om meer bewus te wees van die beplanning en moontlike aanpassings wat nodig mag wees in die lewensoorgang tot aftrede.

- **Seminare of ingeligte besprekings**

  "Ek dink die kerk het 'n groot rol om te speel. Ek dink hulle moet, dit is hoekom ons hierdie geleentheid aangryp, ons is verskriklik dankbaar dat ons die geleentheid het [...] ek dink daar is 'n behoefte. Ek dink mens moet werk maak daarvan. Soos 'n Saterdagoggend, of dit oor 'n tydperk sê maar nou hanteer jy die mediese gedeelte, dan hanteer jy die finansiële gedeelte, dan hanteer jy die sosiale aktiwiteite, dit is 'n baie goeie voorstel. Dit maak eintlik baie sin, want as jy nou kyk daar is gereeld huweliksvoorbereidingsessies, en wat mense die geleentheid aangryp, want ek meen dit is een van die grootste stappe wat jy neem wanneer jy in die huwelik tree en hierdie is ook 'n groot stap, want dit is 'n nuwe fase van jou lewe. Nee ek dink ons moet kyk of ons uit ons gemeente 'n stimulus het om dit te doen." G1

  "Ek dink tog so 'n behoefte bestaan. Ek dink mens sal dalk meer as een gemeente moet betrek wat belangstel in 'n seminaar of werkswinkel of bespreking. Dalk sustersgemeentes intrek en ook, omliggende gemeentes en mense van buite die gemeente, dit is ook belangrik, en natuurlik behoorlik adverteer. Dit is belangrik, want daar moet so 'n behoefte wees. Ja, ek dink mense wat in diens staan by 'n organisasie het al so ding gehad waar die pensioenfondse hierdie tipe van voorbereidings reël. Maar ek dink om in kerkverband

dit te doen, gaan baie meer sinvol wees, omdat dit nie net die finansiële nie, [...] maar dit gaan oor die hele wese van die aftrede." G2

"As die kerk miskien een keer in twee jaar of wat ook al miskien, sê maar 'n seminaar hou en iemand kry wat 'n praatjie lewer en elkeen kan dan sy eie besluit maak, wil hy 'n verdere afspraak hê met die persoon." G3

"Ek dink die kerk kan nogal daarna gaan kyk. [...] Ek dink as die kerk hieroor wil praat behoort hulle eintlik so 'n tema seminaar te hê, kyk na die demografie of die ouderdomsgroepe in die kerk, maak 'n beplanning en sê ons gaan 'n seminaar hou oor aftrede en dan kyk jy spesifiek na hierdie, 'n emosionele sielkundige, en baie van die aspekte wat hier vervat is om te sê hoor hier, kyk daarna ek dink as mens so seminaar sal hou en sê hoor hier kom ons kyk bietjie daarna en dat mens bietjie ernstig dink daaroor in plaas net so 'n los praatjie te hê. Kyk watse dinge is daar, want mense se vrese is gewoonlik, die eerste dinge wat hulle sê is finansieel, en eintlik is dit die een wat nie die grootste probleem moet wees nie, [...]. Die ander aspekte, daar is nie sulke maklike oplossings nie. Ek dink dit is 'n belangrike ding om so 'n tipe van 'n seminaar te hou. Ek dink baie mense sal kan baat vind daarby in die kerk. Ek dink nie mens is regtig gereed vir aftrede wat dit aanbetref nie." G4

"Ek weet nie of daar so iets is op die oomblik nie, en of die kerk al regtig daaraan gedink het nie [...]. Daar is seker 'n spasie vir dit, ek dink die kerk kan ja, dit miskien meer lewensvaardighede maak." G6

- **Pastorale leemte**

"Ek dink daar is 'n groot pastorale leemte. Nood, by mense wat aftree, hulle besef nie die volle implikasies nie. Dit verskil van beroep tot beroep, maar daar is mense wat in totale depressie verval met aftrede, daar is mense en dit is my persoonlike siening nou, wat se lewens verkort word omdat hulle nie meer 'n sin het vir die lewe nie. Daar is mense wat, dit ook my persoonlike siening, wat ek voel sekere geestessiektes opdoen omdat hulle breine nie meer gestimuleer word nie omdat [...] hulle stel nie meer belang nie hulle verloor waarde en sin in die lewe. So ek dink daar is regtig 'n nood binne die kerkgemeenskap maar ek het tog ook in my gemoed gewonder of mense ontvanklik sal wees daarvoor." G5

## 2.9 Voorlopige samevatting

Aftrede beteken verskillende dinge vir verskillende mense. Baie mense sien uit na aftrede in die ou tradisionele siening van rus, plesier en baie rondreis, wat nie juis voorsiening maak vir

die uitbreiding van persoonlike groei en ontwikkeling nie. Sommige sal wil voortgaan om te werk in die veld waarin hulle gewoond was om te werk, terwyl ander dit wil waag om as entrepreneur ’n eie onderneming te begin. Daar is diegene wat hulle wil besig hou met opvoedkundige kursusse en selfs gevorderde grade, terwyl ander hulle vervulling in vrywillige werk sal vind. Verder is daar ook ’n aantal wat ’n behoefte het aan geestelike verdieping en betrokke wil word met dienswerk by die kerk of uitgebreide gemeenskap. Daar is nie ’n enkele standaard patroon vir aftrede wat almal sal bevredig nie.

Soos die respondente en gespreksgenote uitgelig het, is aftrede nie ’n einde nie, dit is ’n nuwe begin, die begin van ’n nuwe lewensreis, ’n nuwe avontuur. Aftrede skyn ’n lig waarin ’n wyer horison gesien kan word, waar mense selfs meer interessant kan word, meer entoesiasties kan wees, en dieper betekenis in die lewe kan vind soos nog nooit tevore sedert die instelling van aftrede nie. Aftrede in die een-en-twintigste eeu daag mens uit op maniere wat nog nie voorheen beleef is nie. Dit dwing mens om te groei: deur transformasie van jou persepsies oor jouself, om jou denke te vernuwe, om jou besluite te verhelder en doelgerigte optrede te vind. Hier moet egter net genoem word dat die empiriese navorsing afgehandel is voordat Covid-19 ’n bykomende faktor in vooraftrede-beplanning geword het.

Vanuit die verkreë data kon daar bepaal word dat daar wel ’n behoefte onder die lidmate bestaan om beter ingelig en toegerus te word met die nodige lewensvaardighede wat belangrik mag wees in die voorbereiding vir die lewensfase van aftrede. Aftrede word deur die gespreksgenote beskou as ’n nuwe onbekende fase van die lewe en hulle meen dat dit baie sinvol sal wees om aftredevoorbereiding binne kerkverband te doen, omdat dit nie net oor die finansiële aspekte gaan nie, maar oor die hele wese van aftrede. Daar is gesprek gevoer rondom verskeie metodes wat moontlik oorweeg kan word buiten individuele aftredebegeleiding. Sommige van die idees wat geopper is, is om ’n tipe aftredeseminaar of werkwinkel op ’n Saterdag te fasiliteer, of selfs oor ’n paar Saterdae en dan telkens ’n ander aspek van aftrede te bespreek deur kundiges op elke gebied. So ’n seminaar sal dan behoorlik geadverteer moet word om omliggende gemeentes en die plaaslike gemeenskap ook te bereik.

Vanuit die voltooide vraelyste, oop-einde vra en onderhoude kon moontlike temas van belang vir ’n moontlike vooraftrede-begeleidingsmodel geïdentifiseer word wat in hoofstuk 6 verder bespreek sal word wanneer strategieë en optredes in die pragmatiese taak van Osmer (2008:175-218) onder die loep sal kom.

## 2.10 Slotopmerking

In hierdie hoofstuk is die navorsingsproses in diepte bespreek. Die navorsingsmetodologie, navorsingsontwerp en die navorsingsmetode is bespreek. Etiese oorwegings is aangedui en kortliks bespreek. Daar is gebruik gemaak van Likertskaalvraelyste en oop-einde vrae wat deur 26 respondente voltooi is. Verder is daar met ses individue gesprekke gevoer om soveel moontlik inligting te bekom. Daar is in diepte na die gesprekke geluister en die dele wat met mekaar verband hou, is kategories en tematies weergegee. Hierdie dele wat met mekaar verband hou, is in hooftemas, subtemas en kategorieë verdeel. By die deskriptief-empiriese taak is daar stilgestaan by die vraag: Wat is aan die gebeur? Die lewensverwagting van mense is baie hoër as 'n klompie dekades gelede, met die gevolg dat mense 'n baie langer gesonde lewenstydperk in aftrede het. Mense is nie behoorlik voorbereid om hierdie langer lewensfase in aftrede sinvol en doelgerig uit te lewe nie. Aangesien dit nie noodwendig 'n pastorale beradingskwessie is waartydens mense gehelp word met probleme uit die verlede of hede nie, maar die fokus eerder op die toekoms gerig is, sal daar eerder van lewensbegeleiding gebruik gemaak word om mense te begelei met die voorbereiding vir aftrede. Vervolgens kom die interpreterende taak in die volgende twee hoofstukke aan die orde, wat sal fokus op die aspekte wat in hierdie hoofstuk in die deskriptief-empiriese taak beskryf is. In hoofstuk 3 sal daar gekyk word na bydraes oor aftrede uit die aangrensende wetenskappe om die navorsingstudie af te baken. In hoofstuk 4 sal teorieë in die literatuur uit verwante wetenskappe ondersoek word om hul bydrae te bepaal in die aanwending van lewensbegeleidingsmodelle vir aftrede.

# HOOFSTUK 3

# INTERPRETERENDE TAAK RAKENDE VOORAFTREDE-BEPLANNING DEUR MULTIDISSIPLINÊRE DIALOOG

## 3.1 Inleiding

In hierdie hoofstuk word die tweede taak van Osmer se model, naamlik die interpreterende taak, ingespan om redes vir die verskynsels wat waargeneem is in die deskriptief-empiriese taak verder te ondersoek en om dit te probeer verstaan en verklaar. In ’n poging om riglyne vir ’n pastorale toerustingsmodel vir die voorbereidingsfase vir die lewensoorgang tot aftrede te formuleer, gaan daar in hierdie hoofstuk op die konsep “aftrede” gefokus word. Tans word ervaar dat die konsep van aftrede radikaal besig is om te verander, in so ’n mate dat daar selfs na ’n *nuwe aftrede* verwys word. In hierdie hoofstuk sal sommige aanleidende faktore wat ’n rol speel in die *nuwe* konsepte oor aftrede onder die loep geneem word. ’n Hoër lewensverwagting wat so te sê wêreldwyd voorkom, word gerugsteun deur die resultate van demografiese tendense, gerontologiese perspektiewe en die opkoms van die *derde leeftyd* waarin opnuut besin word oor betekenis en doel in die tweede helfte van die lewe deur strategiese beplanning. Daar is ’n verskuiwing wat plaasvind in die wêreld van aftrede. Hierdie verskuiwing is besig om te eskaleer in ’n stroom van verandering en daag heersende gesindhede, perspektiewe en stereotipes van afgetredenes en die aftredelewenstyl uit. Johnson (2001:1) gee ’n treffende beskrywing van hierdie verandering wat besig is om te gebeur:

> A new force is silently sweeping our culture; a force that has already started to change the very fabric of how we organize our lives, how we relate to one another, how we use our money, our time, and our talents. This new force is the dramatic shift in how we retire. These changes include: shifts in what we believe retirement to be, shifts in how we perceive retirement, how we think about retirement, how we feel about retirement, the decisions and choices we make about retirement, and finally what we do in retirement. These shifts have already begun to make their mark on our society, and they will continue to surge forward in an unending unfolding of new challenges, new opportunities, new options, and new discoveries.

Die nuwe aftrede gaan nie oor oud word nie; dit gaan oor ’n *verrykende doelgerigte en betekenisvolle veroudering*. Afgetredenes op die nuwe golf beskou aftrede nie as ’n tyd van agteruitgang en onttrekking nie, maar onder andere as ’n tyd van betrokkenheid, persoonlike groei en ontwikkeling en dieper betekenis in hulle lewe. Aftrede kan beskou word as die begin van ’n nuwe lewensreis op ’n pad vol uitdagings, veranderings en aanpassings (Johnson, 2001:6). Aftrede bly steeds ’n unieke ervaring vir elke individu, want dit hou verskillende betekenisse vir verskillende mense in en elkeen benader aftrede vanuit sy eie sosiale en kulturele konteks met eie uiteenlopende ondervindinge en verwagtinge (Goodman & Anderson, 2012:10; Moen, 2011:15; Shultz, 2016:12).

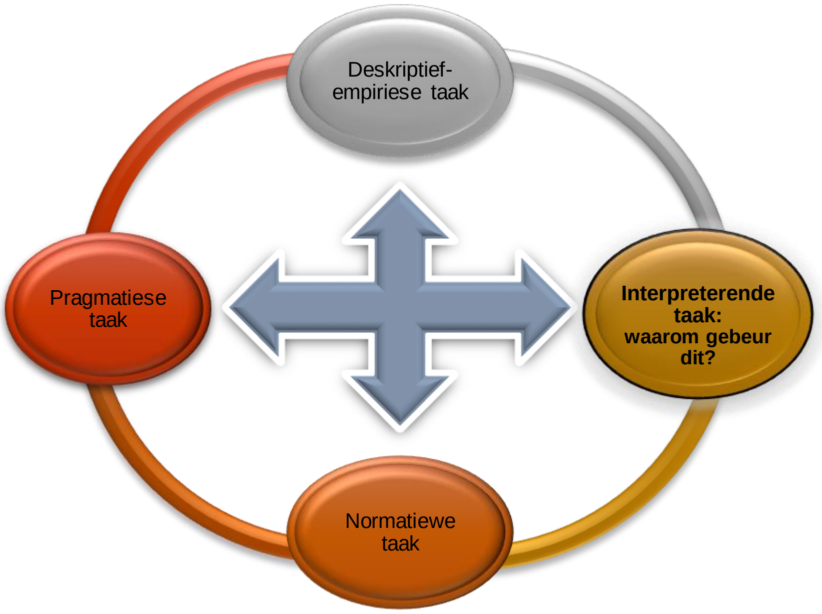
Vir die doel van hierdie studie funksioneer aftrede as ’n *bepaalde lewensfase* en nie as die geleentheid wanneer ’n persoon op ’n sekere ouderdom ’n werk of beroep verlaat nie. Die proses van aftrede word dikwels beskou as ’n oorgangsfase in die normale lewensloop van die mens wat deel uitmaak van die ontwikkelingsfases van die seisoene of lewensiklus van die lewe (Collins, 2009:237-240; Levinson *et al*., 1978:7; Neugarten & Neugarten, 1996:221).

In hierdie studie val die fokus van die ondersoek op die voorbereidingsfase vir die lewensoorgang tot aftrede en die uitdagings en geleenthede wat dit vir die generasie inhou wat tans in die laaste laatloopbaangedeelte voor aftrede staan en reeds aan aftrede begin dink. Hierdie generasie dui hoofsaaklik op die mense wat tussen 1946 en 1964 gebore is, en geklassifiseer word as die *na-oorlogse geslag* (of meer bekend as die “baby boom”-generasie) (Bass, 2000:8; Bench, 2004:11; Erber, 2010:15; Gilleard & Higgs, 2011:34; Schlossberg, 2010:9-10). Die onvermydelike aftrede van die *baby boom*-generasie het wêreldwye belangstelling gestimuleer om die invloed van faktore op ’n suksesvolle oorgang tot aftrede te probeer verstaan (Donaldson *et al.,* 2010:279). Hoewel baie mense in hierdie generasie reeds afgetree het, moet die oorgrote meerderheid mense in hierdie groep nog aftree.

### 3.2 Metodologie

Soos in hoofstuk 2 bespreek is, word die metodologie vir hierdie navorsingstudie op die hermeneutiese model van Osmer vir prakties-teologiese interpretasie gebaseer. Osmer (2008:4) struktureer sy model vir die navorsing en toepassing van prakties-teologiese interpretasie aan die hand van vier verskillende take, naamlik die *deskriptief-empiriese* taak, wat inligting versamel oor ’n spesifieke situasie wat besig is om te gebeur; die *interpreterende* taak, wat verskillende teorieë ondersoek om te verstaan waarom iets gebeur; die *normatiewe* taak, wat tot die gesprek met teologiese en etiese dissiplines toetree om uit te vind wat behoort te gebeur; en die *pragmatiese* taak, wat poog om riglyne te formuleer oor hoe daar gereageer moet word om die doel van verandering en vernuwing te bereik (Osmer, 2008:4-12).

Die model van Osmer bied ’n raamwerk vir die ondersoek van verskillende vlakke van hermeneutiese wisselwerking waardeur die interpreteerder voortdurend tussen die vier take beweeg. Osmer (2008:10) gebruik die konsep van ’n hermeneutiese sirkel om die verhouding tussen die vier take uit te beeld (Figuur 3-1).




**Figuur 3-1: Die vier take van prakties-teologiese interpretasie (Osmer, 2008:11)**

Die vraag wat hier van belang is, is die volgende: Waarom gebeur dit? Die interpreterende gids identifiseer die aspekte wat ingesluit is in die spesifieke gebeure, situasies en kontekste wat in die beskrywende empiriese taak waargeneem is. Die interpreterende taak steun op die moontlike bydraes uit die navorsing van aangrensende wetenskappe om spesifieke gebeure, situasies en kontekste beter te verstaan en te interpreteer (Osmer, 2008:83,162).

Deur multidissiplinêre dialoog tree die Praktiese Teologie met verskeie ander aangrensende wetenskappe in gesprek. Volgens Osmer (2008:84-85) verg die interpreterende taak "sagely wisdom" en 'n goeie oordeel oor die aanwending van die mees relevante teorieë uit die aangrensende wetenskappe se bydraes in die bereiking van oplossings. Osmer (2008:83,164) is van mening dat dit aangedryf word deur die erkenning dat geen enkele perspektief alleen die volle betekenis kan bevat nie, maar dat perspektiewe en teorieë van verskeie dissiplines nodig is om komplekse, multidimensionele fenomene te verstaan.

'n Multidissiplinêre fokus sal 'n groter insig verleen van hoe aftrede nie net verbonde is tot mens se finansiële bronne en gesondheid nie, maar ook tot werk, omgewing, sosiale en psigologiese prosesse wat laatloopbaan-indiensneming en aftredebesluitneming voorafgaan.

## 3.3 'n Hoër lewensverwagting

Die wêreld se kollektiewe ouderdom styg teen 'n ongekende tempo – soveel so, dat daar reeds gepraat word van die 100-jaar lewe (Belelieu & Sonsino, 2020). Demografiese tendense met

betrekking tot veroudering toon aan dat die lewensverwagting in die ontwikkelde wêreld feitlik verdubbel het in die vorige eeu en steeds besig is om te styg (Buford, 2008:21; Bush, 2006:30; Schlossberg, 2017:4; Wang & Shultz, 2010:172). Weens mediese vooruitgang, tegnologiese deurbrake en beter gesondheidsorg geniet ouer persone beter gesondheid en welstand, wat tot ’n verhoogde lewensverwagting lei (Bench, 2004:13; Burdick, 2007:619; Erber, 2010:382; Kennedy, 2017:22; Li, 2013:71; O’Riordan, 2011:142; Wang & Shultz, 2010:172). Die wêreld se bevolking is besig om te verouder en dit sal tot ver in die een-en-twintigste eeu so voortgaan (Myers & Eggers, 2007:382).

### 3.4 Stresmeting by aftrede

Aftrede word deur baie as een van die grootste en komplekste lewensoorgange beskou (Collins, 2009:237; De Klerk, 2005:463; Linley *et al*., 2011:161-163) terwyl dit gepaard gaan met stresvolle ekonomiese, psigologiese en sosiale aanpassings in die meeste mense se lewens (O’Riordan, 2011:137-138; Shultz, 2016;138). Die proses van aftrede word verder deur stresvolle faktore beïnvloed, soos lewenstyl en omgewing, huweliksmaat en gesinsverband, finansies, welstand en gesondheid (Cameron & Fourie, 2018:177; Hess, 2013:247). In ’n poging om die verband tussen stres en siekte te ondersoek, het Holmes en Rahe (1967:213-218) ’n lys van 43 lewensgebeure saamgestel wat mense algemeen as stresvol ervaar het en wat psigologiese aanpassing noodsaak om by die veranderde omstandighede aan te pas. ’n Lewensgebeureskaal is ontwikkel wat algemeen as die “social readjustment rating scale” van Holmes en Rahe bekend staan. Nádat die empiriese navorsing voltooi is, is die lys van 43 lewensgebeure gerangskik vanaf die mees stresvolle tot die mins stresvolle gebeurtenis. Aftrede is as die tiende mees stresvolle sosiale aanpassing geplaas met ’n waardepunt van 45 (Holmes & Rahe, 1967:216). Witkin, ’n psigoloog en die outeur van *The female stress syndrome*, het die “social readjustment rating scale” van Holmes en Rahe aangepas om nuwe puntewaardes te reflekteer. Gedurende 1990 het sy nuwe navorsing met 2 400 vroulike deelnemers gedoen oor die stres wat ervaar word as gevolg van die 43 lewensgebeure wat deur Holmes en Rahe geïdentifiseer is (Anderson *et al*., 2000:246). Hiervolgens is die “social readjustment rating scale” van Holmes en Rahe met die nuwe puntewaardes aangepas in haar “Season of loss rating scale”. Volgens die nuwe “seisoene van verlies”-skaal het aftrede nou ’n puntetoekenning van 88 ontvang teenoor die ou waarde van 43 en word dit gelys as die derde hoogste stresvolle aanpassing uit die 43 lewensgebeure wat ondersoek is (Anderson *et al*., 2000:246-248).

## 3.5 Demografiese tendense

Demografie is die wetenskaplike bestudering van menslike bevolkings; dit dokumenteer die grootte, groei, struktuur en dinamika van ’n bevolking en die invloed daarvan op individuele gedrag sowel as op makrostrukture (Brown & Lynch, 2011:89; Martin, 2011:33; Wilmoth & Simpson, 2013:199). Daar is ’n toenemende belangstelling in demografiese navorsing wat op verskeie aspekte in die wetenskaplike veld van veroudering gerig is. Demografie is beide ’n multidissiplinêre en interdissiplinêre veld wat sosiologie, ekonomie, statistiek, geografie en antropologie insluit (Wilmoth & Simpson, 2013:199).

### 3.5.1 Die demografie van veroudering

Die demografie van veroudering word dikwels gebruik om navorsing te identifiseer wat van demografiese perspektiewe gebruik maak om onder andere die proses van veroudering en die verandering in die eienskappe van ouer bevolkings na te vors. Demograwe fokus oor die algemeen op noukeurige ondersoek na die grootte, samestelling, ouderdom, geslagsverdeling en bevolkingsdigtheid van bevolkings op enige gegewe tyd en plek (Brown & Lynch, 2011:89). Die hoofbepalers van verandering in die kenmerkende eienskappe en struktuur van bevolkings is fertiliteit, mortaliteit, migrasie en verandering in status (Brown & Lynch, 2011:89; Frankenberg & Thomas, 2011:73; Martin, 2011:34; Myers & Eggers, 2007:380-382).

Die demografie van veroudering wat vir die doeleindes van hierdie studie ondersoek word, bestaan uit twee onderskeie subvelde, naamlik die demografie van bevolkingsveroudering en die demografie van bejaardheid. Die demografie van bevolkingsveroudering is primêr gemoeid met die oorsake, meganismes en sosiale gevolge van die struktuurveranderings wat weens die bevolkingsveroudering in die totale bevolking plaasvind. Die demografie van bejaardheid is gemoeid met die ontwikkeling van welstand, maatskaplike, ekonomiese, demografiese en epidemiologiese status van ouer persone bokant ’n bepaalde ouderdom (Myers & Eggers, 2007:380).

Sedert die middel van die twintigste eeu het demograwe ook begin om ander aspekte van bevolkingstrukture te ondersoek (Brown & Lynch, 2011:89). Uitgebreide demografiese fokus op aspekte soos die ekonomie, familie- en gesondheidsorg, asook ’n belangstelling in die prosesse van bevolkingsvlakke en individuele vlakke, impliseer dat die demografie betekenisvolle insig mag bied in die denkrigting oor die opkoms en bestaan van die derde leeftyd, meer bekend as die “Third Age” (Brown & Lynch, 2011:89-90; Danely, 2017:70; Hudson, 2016:75; Moen, 2011:20-21). Die derde leeftyd word beskryf as ’n lewenstydperk ná aftrede uit die werkerskorps, maar voor die aanvang van swakker gesondheid wat aktiewe

deelname aan sosiale en ander aspekte van die lewe mag inperk (Bass, 2011:171; Brown & Lynch, 2011:90; Carr & Gunderson, 2016:83; Hudson, 2016:75; Mc Parland *et al*., 2017:85; James *et al.*, 2016:335). Hierdie tydperk word tipies beskou as ’n ervaring op individuele vlak, maar groot demografiese verskuiwings het tot die ontstaan van die derde leeftyd gelei.

Brown en Lynch (2011:90) en Carr en Gunderson (2016:83) is van mening dat die opkoms van die derde leeftyd en ’n toename van die ouer bevolking die uitvloeisel is van die demografiese daling in fertiliteit en mortaliteit en die verbetering in voorkomende gesondheidsorg en gemeenskapsdienste vir groot gedeeltes van die bevolking in ontwikkelende lande. In Suid-Afrika het die fertiliteitskoers tussen 2007 en 2017 gedaal van gemiddeld 2,73 tot 2,41 kinders per vrou (StatsSA, 2017:3). Aan die ander kant is die gemiddelde lewensverwagting in Suid-Afrika besig om te styg van 52,9 jaar in 2002 tot 61,2 jaar in 2017 vir mans, en van 56,6 jaar in 2002 tot 66,7 jaar in 2017 vir vrouens (StatsSA, 2017:6).

Veranderings in die politieke ekonomie in ontwikkelde lande het ook op bevolkingsvlak tot die verlaging van aftreeouderdomme gelei weens die groei in welstand en beter finansiële sekuriteit (Brown & Lynch, 2011:92-93).

### 3.5.2 Bevolkingsveroudering

Bevolkingsveroudering word algemeen gedefinieer as die groei in die verhouding van ’n bevolking bokant ’n spesifieke ouderdom (Joubert & Bradshaw, 2006:204; Martin, 2011:33). Die aanvangsouderdomme wat die algemeenste gebruik word in die berekening van bevolkingsveroudering is 60 of 65 jaar en hou dikwels met sekere sosiale instellings binne ’n gemeenskap verband, soos byvoorbeeld die bepaling van tipiese aftreeouderdomme (Martin, 2011:33; Stuart-Hamilton, 2011:17). Bevolkingsveroudering is die verandering in die ouderdomstruktuur wat gemeet kan word deur stygings in die verhouding van die totale bevolking op hoër ouderdomme en die toenemende mediaan of gemiddelde ouderdom van die bevolking.

Bevolkingsveroudering is ’n verskynsel wat tans feitlik wêreldwyd waargeneem word (Joubert & Bradshaw, 2006:204; Myers & Eggers, 2007:382; Wang & Shultz, 2010:172-173). Afrika en Suid-Afrika spesifiek, is ook vinnig besig om demografiese verandering te ondergaan. Hoewel die bevolking in Suid-Afrika tans meestal jeugdig is, het die verhouding van ouer mense oor die laaste paar dekades met rasse skrede toegeneem (Joubert & Bradshaw, 2006:204; Pillay & Maharaj, 2013:11). In Suid-Afrika het die bevolking bo die ouderdom van 65 van 1 935 000 in 1996 tot 2 740 100 in 2011 (StatsSA, 2012:18) tot 2 991 080 in 2017 (StatsSA, 2017:10), tot

3 224 216 in 2018 (StatsSA, 2018:10) en verder tot 3 630 174 in 2020 (StatsSA, 2020:11) toegeneem.

Volgens Statistieke SA se 2020 middel van die jaar bevolkingsraming is daar tans ’n bevolking van 59 622 350 miljoen mense, waarvan 9,1% of 5,4 miljoen 60 jaar en ouer is (StatsSA, 2020:viii). Die toename in bevolkingsgroei vir hierdie groep is 3,0% vir die tydperk 2019-2020, teenoor 1,1% vir die tydperk 2002-2003 (StatsSA, 2020:9). Dit is tans ook die ouderdomsgroep van die bevolking wat die grootste groei toon.

Die mediaan-ouderdom gee ’n aanduiding of ’n bevolking as oud of jonk bereken word. Dit dui die ouderdom presies in die middel aan waar die helfte van die bevolking jonger en die helfte van die bevolking ouer is. Die mediaan-ouderdom van die meer ontwikkelde lande was in 2005 amper 39 jaar teenoor 25 jaar in die minder ontwikkelde lande (Martin, 2011:37; Myers & Eggers, 2007:379). ’n Bevolking word as jonk gereken wanneer die mediaan-ouderdom minder as 20 jaar is, of as oud wanneer dit meer as 30 jaar is. In Suid-Afrika het die mediaan-ouderdom van 22 jaar in 1996 tot 25 jaar in 2011 toegeneem, wat op ’n bevolking in die oorgangsouderdom dui (StatsSA, 2012:20).

Wanneer die jonger-ouer-samestelling in ’n bevolking verander en die verhouding van ouer persone vergroot, beïnvloed dit verskeie sosiale en ekonomiese strukture in die gemeenskap soos die sosiale sekuriteitstelsels en die verspreiding van hulpbronne (Joubert & Bradshaw, 2006:204; Myers & Eggers, 2007:380). In Suid-Afrika het die bevolking in die jonger ouderdomsgroep van 0-14 jaar gedaal van 34,3% van die bevolking in 1996 tot 32,1% in 2001 tot 29,2% in 2011 en weer gestyg tot 29,6% in 2017. Gedurende dieselfde tydperk het die ouer bevolking in die ouderdomsgroep van 65 jaar en ouer gestyg van 4,8% van die bevolking in 1996 tot 4,9% in 2001 tot 5,3% in 2011 (StatsSA, 2012:1) en verder tot 8,1% in 2017 (StatsSA, 2017:1).

Daar word ook van verskeie ander alternatiewe aanwysers van bevolkingsveroudering bo en behalwe die tipiese aftree-ouderdom gebruik gemaak. Sommige fokus op die verhouding van die bevolking op selfs nog hoër ouderdomme as 65 jaar. Ander aanwysers fokus op die breër maatstawwe van die ouderdomsverspreiding van ’n bevolking, of op die verhouding van ’n ouer ouderdomsgroep teenoor jonger groepe. Daar is ook aanwysers wat op die verwagte oorblywende lewensjare, eerder as op die kronologiese jare, fokus (Martin, 2011:36-37).

### 3.5.3 Demografie van bejaardheid

Demografie van bejaardheid vestig die aandag op die samestelling van die ouer bevolking; dit bepaal hoe dit oor tyd verander het en wat die hooffaktore is wat aanleiding tot die verandering gegee het. Bejaardes kan beskou word as ’n spesifieke subbevolking met hulle eie ouderdom, geslag en ander bepaalde kenmerke. Soos met die totale bevolking van ’n land of streek is die demografie van bejaardheid onderworpe aan verandering as gevolg van faktore soos die binnetrede van persone wat die kwalifiserende ouderdom bereik of wat geografies binne die bevolking inbeweeg; die uitgaan van persone wat sterf of uitbeweeg uit die bevolking; asook die verandering in die kenmerke van die bevolking deur eie beweging soos om in die huwelik te tree, of deur onwillekeurige verandering soos om die verlies van ’n lewensmaat (Myers & Eggers, 2007:383). Soos wat die *baby boom*-generasie aftree-ouderdom bereik, is daar is ’n vinniger toename in die afgetrede bevolking in die Westerse wêreld (Clayton, 2008:25).

## 3.6 Gerontologiese perspektiewe

Gerontologie is die wetenskaplike studie van die biologiese, psigologiese en sosiale aspekte van die ouderdom en die proses van veroudering (Atchley & Barusch, 2004:3; Birren, 2007:687; Quadagno, 2018:4; Segal *et al*., 2018:15, 22; Stuart-Hamilton, 2011:15). Die begrip “gerontologie” is ontleen aan die Griekse woord vir ’n “ou man”, *geront* of *gerontos;* en die agtervoegsel *logy*, wat “kennis of studie van” beteken (Birren, 2007:687; *Online etymology dictionary,* 2019). Erber (2010:394) beskryf gerontologie verder as die studie van menslike gedragsisteme, en die biologiese en sosiale fasette wat vanaf die punt van volwassenheid tot in hoë bejaardheid voorkom. Gerontologie fokus op die vasstelling van antwoorde op die normale proses van veroudering en word onderskei van geriatrie, wat met die versorging en behandeling van siektetoestande en gesondheidsprobleme geassosieerd met ouderdom gemoeid is (Birren, 2007:687; Mohanty, 2013:358; Segal *et al.,* 2018: 4, 22). Die doel van gerontologie word verder deur Ferraro (2013:3) verduidelik as die bewustheid van die proses van veroudering by die mens wat meehelp om die wetenskaplike bydraes deur navorsers vanuit verskeie interdissiplinêre velde oor die verskillende aspekte rondom veroudering beter te verstaan. Daarby laat hierdie bewustheid mense toe om die skakels tussen die biologiese, psigologiese en sosiale faktore wat ’n invloed op menslike veroudering het, beter te verstaan (Segal *et al*., 2018:16).

Die gesamentlike studie en navorsing oor veroudering verenig die multidissiplinêre kerndissiplines in gerontologie om oplossings vir die probleme van veroudering te vind en

sodoende te poog om die welstand van ouer persone te verbeter (Aitken, 1995:21; Ferraro, 2013:3; Street, 2007:144; Quadagno, 2018:4).

Met die opkoms van gerontologie as studieveld was die neiging om te fokus op die krisis van veroudering en was die doel van navorsing gerig op die identifisering van oplossings vir die vele probleme wat die ouer persone ondervind het (Carr & Komp, 2011:1; Quadagno, 2018:4). Met die opkoms van die derde lewe, waarin ouer mense gesonder is en ’n hoër lewensverwagting het, neem gerontoloë ’n nuwe posisie in waarin gerontologie nie meer net fokus op die probleme van veroudering nie, maar ook op die suksesvolle bereiking van top fisieke en psigologiese funksionering en deelname aan sosiale aktiwiteite wat bydra tot ’n gesonde en vervulde lewe in die latere jare (Carr & Komp, 2011:1; Quadagno, 2018:4). Die derde leeftyd bied die geleentheid om op so ’n wyse te lewe dat mens se *ware self* tot verwesenliking kan kom. Bo en behalwe die potensiaal vir voortgesette aktiwiteite en sosiale deelname voorsien die derde leeftyd uitgebreide geleenthede vir selfontdekking, geestelike verbintenis, refleksie en oordenking (Rowles & Manning, 2011:150-151).

### 3.7 Die opkoms van die *derde leeftyd*

Carr & Komp (2011:3-4) dui aan dat die verskynsel van die *derde leeftyd* ’n komplekse konsep is wat op ’n verskeidenheid maniere beskryf kan word. Die *derde leeftyd* word uitgebeeld as ’n *lewensfase;* ’n *leeftyd;* ’n *sosiale ruimte* met geleenthede vir die voortdurende deelname in die massa verbruikersgemeenskap; ’n *sosiale samestelling;* ’n *ideologie;* ’n *sosiale kategorie*, en ’n *kulturele terrein*. Hierdie bepaalde kenmerke demonstreer die meerdimensionaliteit van die *derde leeftyd* en die mate waarom dit nie bloot oppervlakkig gedefinieer kan word nie.

Een van die bekende sielkundiges van die twintigste eeu, Bernice L. Neugarten, wat beter bekend is vir haar pionierswerk rondom die studie van volwasse ontwikkeling en veroudering, het deur haar baanbrekerswerk die dryfkrag voorsien vir bespreking oor die toenemende gekompliseerdheid van die latere lewe en die veranderinge wat daarmee geassosieer word (Carr & Komp, 2011:3; Neugarten, 1974:187; Settersten, 2002:63).

Soos voorgestel in figuur 3-2, is die *derde leeftyd* ’n periode in die lewensloop wat plaasvind na aftrede, maar voor die aanvang van swakheid, ongeskiktheid en afhanklikheid wat kenmerkend is van die vierde leeftyd of die latere lewe (Carr & Gunderson, 2016:83; Goldman, 2017:112; Hudson, 2016:73). Die voorkoms van die derde leeftyd word voorgestel as ’n unieke periode van gesondheid en welvaart waarin ouer individue steeds ’n enorme bydrae tot die

samelewing kan lewer (Carr & Gunderson, 2016:83; Goldman, 2017:112; Rowles & Manning, 2011:147-148).

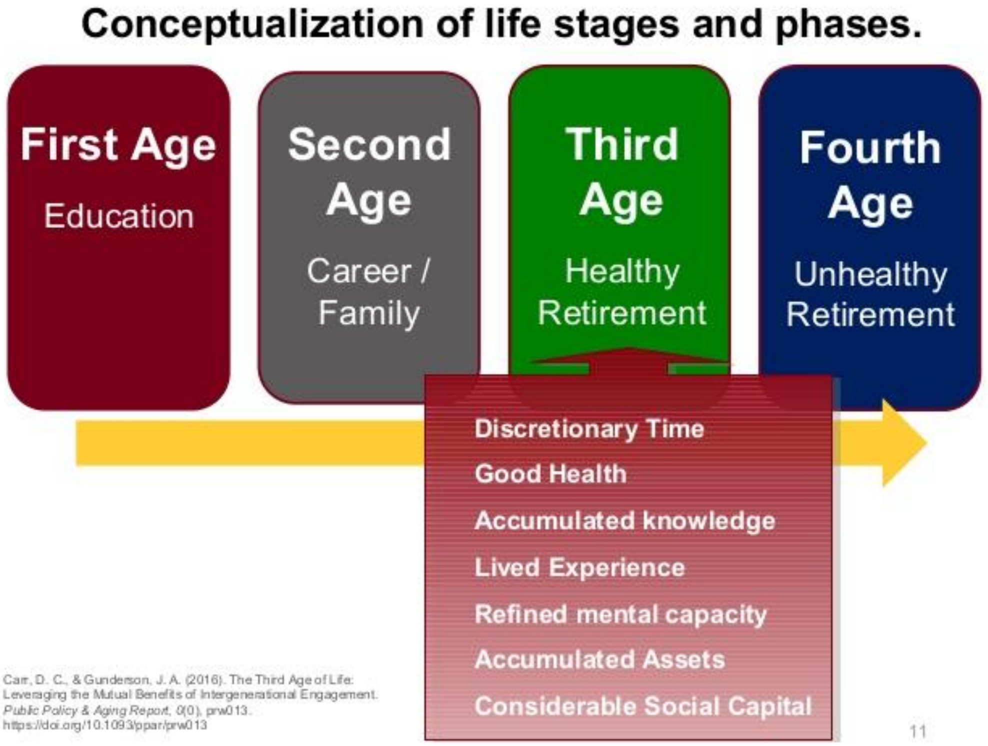
Daar word wyd in sosiale gerontologie aan Peter Laslett (1991:77-79) erkenning gegee vir die bekendstelling van die konsep van die *derde leeftyd* gedurende die middel-1980's (Carr & Komp, 2011:3; Chatzitheochari & Arber, 2011:128; Gilleard & Higgs, 2011:33; Goldman, 2017:112; Nelson & Bolles, 2010:15). Deur die popularisering van die idee dat 'n nuwe lewensfase ná aftrede besig is om 'n opkoms te maak, het Laslett gepoog om die geskiedenis en demografie met individuele ontwikkeling te integreer om sy siening van 'n *nuwe* persoonlike en kollektiewe identiteit te omskryf (Gilleard & Higgs, 2007:14; Gilleard & Higgs, 2011:33-34; Laslett, 1991:27,78). Die opkoms van die *derde leeftyd* verteenwoordig 'n nuwe lewensfase na aftrede wat hoofsaaklik gekenmerk word deur 'n tydperk van goeie gesondheid, onafhanklikheid van betaalbare werk en sonder verantwoordelikheid vir die versorging van kinders, wat kenmerkend van die tweede leeftyd was (Rubinstein, 2002:37; Weiss & Bass, 2002:3). Vergelyk figuur 3-2 op die volgende bladsy.

Ontwikkeling in die mediese wetenskap, publieke gesondheidsorg, vordering op opvoedkundige gebied, lewenstylverandering, verbeterde sosiale stelsels en die instelling van aftrede het oor die laaste klompie dekades bygedra tot 'n groter en gesonder ouer populasie en 'n langer lewensduur (Cameron & Fourie, 2018:17-18; Erber, 2010:381; Kim & Moen, 2001:488; Moen, 2011:15; Rowles & Manning, 2011:147; Rubinstein, 2002:31). Met meer mense wat kan verwag om 'n wesenlike hoeveelheid jare in aftrede sonder ernstige gesondheidsprobleme deur te bring, het 'n nuwe fenomeen, wat as die *derde leeftyd* beskrywe word, na vore gekom. Die derde lewe neem 'n aanvang met aftrede, dus is die aftree-ouderdom 'n bepalende faktor vir die lengte wat 'n persoon kan hoop om in die *derde leeftyd* na aftrede te lewe. Sommige mense kan kies wanneer om op te hou met werk en die *tweede lewe* agter te laat, maar vir die meeste mense word die datum vir aftrede vir alle praktiese doeleindes deur die werkgewer vasgestel (Cameron & Fourie, 2018:8; Laslett, 1991:78).

Die opkoms van die *derde leeftyd* verteenwoordig 'n nuwe lewensfase wat dikwels gekenmerk word deur goeie gesondheid, die vryheid van werk en familieverantwoordelikhede en lewensvervulling (Nelson & Bolles, 2010:16; Weiss & Bass, 2002:4). Komp (2011:53) en Mc Parland (2016:85) is van mening dat die persoon in die *derde leeftyd* beskou kan word as die ideale tipe afgetrede persoon wat oor goeie gesondheid beskik wat hulle in staat stel om steeds aan ander produktiewe aktiwiteite deel te neem. Calasanti en King (2011:67) en Laslett (1991:144) beskou die *derde leeftyd* in terme van groeiende vooruitgang en verlengde lewensduur op nasionale vlak, en meen dat hierdie groep afgetredenes as trustees vir die

toekoms kan optree ten opsigte van die bewaring van materiële en kulturele erfenis. James en Wink (2007:xx) is van mening dat die *derde leeftyd*, met die tendens van minder verantwoordelikhede en goeie gesondheid, ’n tyd van geleenthede vir persoonlike vervulling kan wees.

Vervolgens ’n voorstelling van die *derde leeftyd* as ’n aftredetydperk om nog keuses te maak, goeie gesondheid, versamelde kennis, ondervinding uit ervaring, bekwame intellektuele vermoëns en beskikbaarheid van bates, soos geneem uit Carr en Gunderson (2016:13).




**Figuur 3-2: Voorstelling van die lewensfases met die fokus op die *derde lewe***

In die lig van die opkoms van die *derde leeftyd* neem gerontoloë ’n nuwe benadering in die navorsing aan om te probeer vasstel wat dit beteken om ’n ouerwordende persoon in vandag se samelewing te wees en hoe die lewe van die ouer persoon steeds verbeter kan word (Carr & Komp, 2011:1). Tyd en ouderdom is fundamenteel in die lewensloopbenadering van die gerontologie van die *derde leeftyd*. Eerstens is tyd die aangeër van biologiese tyd, wat dui op die tipiese veranderings in psigologiese en kognitiewe funksionering oor die loop van die lewensduur, met die beperking van sosiale gedrag. Tweedens is tyd ’n refleksie van die biografiese tyd wanneer mense deur die verskillende lewensfases beweeg. Derdens is tyd onafhanklik van individue se vermoëns en voorkeure, ’n besinning oor sosiale en institusionele tyd, die ouderdomsgeklassifiseerde organisering van rolle, intredes, uittredes, en tydsdure.

Vierdens fokus lewensloopnavorsing op die unieke lewensondervindinge van elke kohort, wat dui op die groep individue wat om en by dieselfde tydperk gebore is, en saam deur die historiese toestande en veranderinge, institusionele beperkinge, behoeftes en geleenthede, vaste gewoontes, en hulle eie lewensgeskiedenis beweeg (Moen, 2011:15-17). Die verskillende soorte geleenthede en verwagtinge wat individue in alle areas van hulle lewens het, word gevorm deur die tydperke waarin hulle lewe. Hierdie historiese omstandighede sal daarom die parameters van die betekenisse van die lewe stel en vorm (Shultz, 2016:14-15; Settersten, 2002:61).

## 3.8 Aftrede

Aftrede is een van die vernaamste keerpunte en ’n tydperk van toenemende verandering en uitdagings in die lewensloop van die meeste mense (Cameron & Fourie, 2018:177; Johnson, 2001:72; Merchant, 2003:12). Aftrede vereis geweldige groot aanpassings en bring daarmee saam ook belangrike veranderinge in aktiwiteitspatrone, ’n herstrukturering van tydsbestuur, ’n nuwe sosiale groep mense waarmee omgegaan en geassosieer word en dikwels ook ’n verandering van woonplek (Milne, 2013: 96; Neugarten & Neugarten, 1996:221; Shultz, 2016:126-127). Om al die verandering te hanteer, is dit noodsaaklik om ten alle tye so inskiklik, buigsaam en aanpasbaar as moontlik te wees (Johnson, 2001:72; Shultz, 2016:142-143). Daar is waarskynlik geen ander lewensoorgang wat so moeilik is en soveel aanpassings en eise stel soos aftrede nie (Henning *et al*., 2016:225; Johnson, 1999:83; Shultz, 2016:134; Small, 2000:6; Yeung & Zhou, 2017:1). Ongeag wat ’n mens se huidige primêre rol mag wees, aftrede - of dit gedwonge of uit eie keuse is, sal een of ander tyd gebeur (Wright, 2012:175). Volgens Clayton (2008:50) is die moeilikste gedeelte van enige oorgang om onverhoeds betrap te word wanneer ’n onverwagte uitdaging skielik opduik. Indien aftrede egter verwag word, kan mens dit makliker hanteer en daarop voorbereid wees.

Suksesvolle aanpassing in hierdie kritiese oorgangsfase is belangrik vir die handhawing van ’n goeie kwaliteit lewe in die latere ouer lewe (Djukanović & Peterson, 2016:225; Yeung, 2013:386). Aftrede-aanpassing kan vir baie mense, uit verskeie agtergronde, ’n stresvolle lewenservaring wees terwyl sosiale en psigologiese aanpassings gemaak moet word (Holcomb, 2009:133; Milne, 2013:35,84; Shultz, 2016:143; Small, 2000:7; Yeung & Zhou, 2017:11). Aftrede is nie net ’n wyse van bestaan nie, maar ’n *komplekse proses* wat omsluit is in vroeëre psigologiese bronne en ondervindings (Kim & Moen, 2001:212; Muratore & Earl, 2015:2100; Yeung & Zhou, 2017:2). Die invloed van historiese, politieke, kulturele en

genderverskille is alles belangrike bepalende faktore in terme van wat bedoel word met aftrede in die konteks van ’n moderne samelewing (O’Riordan, 2011:140).

### 3.8.1 Agtergrond en oorsprong van aftrede

Histories beskou is die instelling van aftrede ’n relatief nuwe verskynsel wat algemeen met die opkoms van die Industriële Revolusie in verband gebring word (De Beer, 2011:806; Shultz, 2003:215; Wright, 2012:176). Aftrede is ’n betreklik moderne sosiale instelling met ’n redelike jong geskiedenis (Atchley, 2007:452; Kennedy, 2017:15; Merchant, 2003:11; Wright, 2012:175). Voor die opkoms van kapitalisme en Marxisme is arbeid as ’n lewenslange aktiwiteit sonder duidelike grense tussen die begin en einde beskou (Brunsdon & Lotter, 2008:294; De Beer, 2011:806; Merchant, 2003:11). Weinig onderskeid kon getref word tussen ’n werker se huishoudelike werk en werk om ’n inkomste te verdien. Werkers wie se vermoëns as gevolg van ouderdom afgeneem het, se werk is by hulle kragte aangepas totdat hulle eindelik nie meer in staat was om enige werk te doen nie, waarna die werkers se families na hulle moes omsien (De Beauvoir, 1972:223). Met die verskyning van industrialisasie het min mense nog eie plase of ondernemings besit. Die gevolg was dat werkers elders, weg van hul woonplekke, vir ’n inkomste gaan werk het. Ouer werkers kon nie meer hulle werk geleidelik afskaal namate hulle vermoëns afgeneem het nie en het dan hulle werk en enigste inkomste verloor (De Beauvoir, 1972:223; De Beer, 2011:806). Hierdie toedrag van sake het die gemeenskap verplig om aandag aan die kwessie te skenk. Dit het gelei tot die instelling van pensioene as deel van die oplossing om toe te sien dat bejaardes versorg is. In België en Nederland is daar vanaf 1844 pensioene aan staatsdienswerknemers betaal en in Frankryk was soldate en staatsdienswerknemers van die eerste mense om pensioene te ontvang (De Beauvoir, 1972:223; De Beer, 2011:806).

Teen die einde van die negentiende eeu het kapitalisme vooruitgang gemaak met groot nywerhede wat toegeneem het, terwyl sosiale onrus begin dreig het. In Duitsland het die kanselier, Otto von Bismarck, die groeiende bedreiging van Marxisme in die gesig gestaar en het hy in 1883 beskermingsmaatreëls ingestel om werklose Duitsers ouer as 65 jaar ’n staatspensioen te betaal. Dit het verder gelei tot die instelling van ouderdomspensioene vir werkers van 70 jaar en ouer in 1889. Soortgelyke stelsels is spoedig hierna in ander Europese lande ingestel (De Beauvoir, 1972:223; De Beer, 2011:805-806). Die industriële omwenteling gedurende die eerste deel van die twintigste eeu het noodgedwonge gelei tot die instelling van maatskaplike beveiliging en die groter beskikbaarheid van pensioenskemas. Dit het tot gevolg gehad dat mense, ofskoon hulle fisies nog in staat was om te werk, opgehou het om te werk

wanneer hulle 'n sekere ouderdom bereik het (Shultz & Wang, 2011:170; Smith, 2015:106-107; Szinovacz, 2003:7).

Daar kan tot die gevolgtrekking gekom word dat finansiële voorsiening wat afgetredenes volhoubaar in stand hou, sowel as 'n langer lewensverwagting, twee van die faktore is wat die instelling van aftrede gevestig het (Brunsdon & Lotter, 2008:294; De Klerk, 2005:475). Aftrede uit 'n lewenslange werk het stelselmatig die standaardideaal en -vooruitsig vir die meeste werkende mense geword (Bass, 2011:170). Dit het daartoe gelei dat dit 'n gewilde sienswyse geword het om aftrede as die *goue jare* te beskou, met die persepsie dat dit as 'n tipe van beloning vir baie jare se arbeid geag kan word (Brunsdon & Lotter, 2008:294; Small, 2000:73). Volgens Cameron en Fourie (2018:8) is daar nie in Suid-Afrika 'n amptelike vasgestelde aftree-ouderdom nie, hoofsaaklik omdat daar nie 'n staatsondersteunde pensioenfonds bestaan waartoe bydraes gemaak kan word nie. Dienskontrakte en die reëls van werknemerpensioenfondse stipuleer gewoonlik aftreedatums wat meestal tussen die ouderdomme van 60 tot 65 is (Cameron & Fourie, 2018:8, 177).

### 3.8.2 Ontwikkelende verandering in die konsep van aftrede

Die 21ste eeu mag moontlik bekend staan as 'n era van lewenslange leer en lewenslange werk, soos gestel deur Stein (2000:1-2):

> Retirement, the end stage of a linear working life, may be replaced with a learning, working, leisure, working, learning life cycle. In a cyclical living and working model, participating in the work force never ceases but is interspersed with periods of leisure and learning. Full-time work may be interspersed with periods of flexible working arrangements such as part-time, seasonal, occasional, and project work ... The traditional notion of retirement may be replaced with lifelong working—in various positions and in varying amounts of time throughout adult life.

Insae oor geskrewe navorsing en teorie oor aftrede wys dat daar geen duidelik omskrewe definisie van aftrede is nie. Daar bestaan uiteenlopende beskrywings en perspektiewe oor wat aftrede behels. Vir die individu kan aftrede verskeie betekenisse hê. Tradisioneel het aftrede gedui op die skielike einde van 'n loopbaan op 'n vasgestelde tyd (Marais, 1993:1; Shultz & Henkens, 2010:266; Szinovacz, 2003:21), die onttrekking uit 'n voltydse werk, die ontvangs van 'n aftreepensioen, of die lewensfase wat op die beroepslewe volg (Atchley, 2007:449; Atchley & Barusch, 2004:244; Morgan & Kunkel, 2007:197; O'Riordan, 2011:138; Shultz, 2003:214). Neugarten en Neugarten (1996:221) is van mening dat aangesien aftrede in die lewe van die meeste mense plaasvind, dit een van die merkers geword het van 'n normale verwagte gebeurtenis in die lewensiklus.

Milne (2013:2) meen dat kenners op die gebied van aftrede ’n neiging toon om aftrede te definieer as ’n ontwikkelingsproses, ’n oorgang wat aan die gang gesit word met die stop van mens se werklewe en toegang tot ’n pensioen of aftredepakket, maar ’n proses wat die beste gedefinieer word deur die individu se aanpassing tot eie spesifieke omstandighede en kulture.

Aftrede is lankal nie meer ’n ouderwetse tradisionele, eenmalige, onomkeerbare, eenrigting-, ouderdom-geklassifiseerde gebeurtenis nie (Johnson, 2001:3; Moen, 2011:16; Schlossberg, 2017:91). Die wêreldwye veranderde konsepte van aftrede dui daarop dat aftrede verstaan kan word as ’n proses of ’n opeenvolging van fases wat oor jare kan plaasvind eerder as wat dit ’n eenmalige gebeurtenis is (Atchley & Barusch, 2004:258; Cameron & Fourie, 2018:178-179; Holcomb, 2009:136; Milne, 2013:2; Muratore & Earl, 2010:98; Schlossberg, 2010:6-7; Shultz & Wang, 2011:170). Voorstanders van gefaseerde aftrede beskryf aftrede as die verandering in werkstatus van ’n voltydse betaalde betrekking tot gedeeltelike uitdienstreding (Schlossberg, 2010:8-9; Shultz, 2003:216). Verder is daar die tendens dat afgetredenes toenemend besig is om ’n tweede loopbaan te volg (Louw, 2008:514; Milne, 2013:2; Ulrich & Brott, 2005:159) of dat die oorgang van ’n voltydse beroep stelselmatig uitgefaseer word tot ’n minder werkgefokusde bestaan (Earl, 2010:223; Greller & Stroh, 2003:119; James *et al*., 2016:335; Shultz, 2003:216) voordat finaal opgehou word met werk (Shultz, 2003:216-217; Shultz & Wang, 2011:176; Ulrich & Brott, 2005:159). Die groot verskeidenheid van paaie wat van werk tot aftrede lei, dui daarop dat aftrede ook meervoudig kan wees, want daar bestaan verskeie metodes of vorms van aftrede. Teoretiese en empiriese navorsing dui op verskeie konsepte van aftrede, soos gedeeltelike aftrede, oorbruggingswerk, vrywillige aftrede, vervroegde aftrede en gedwonge aftrede (Adams & Beehr, 2003:1; Kennedy, 2017:154; MacBean, 2007:44-45; Zhan *et al*., 2015:1319).

Die realiteit van ’n langer lewensverwagting, beter beskikbare gesondheidsorg, die voortsetting van ’n aktiewe lewenstyl, en hoër lewenskostes lewer insiggewende bydraes tot die veranderde konsepte van aftrede (Cameron & Fourie, 2018:17-18; Collins, 2003:150; Ilmarinen, 2013:133; Johnson, 2001:4; Shultz & Wang, 2011:170; Ulrich & Brott, 2005:159). Faktore soos werksgeleenthede, stadiums van aanpassing, fluktuerende finansies, persoonlike behoeftes of die versorging van afhanklikes beïnvloed besluitneming in hierdie nuwe periode van mens se lewe (Atchley, 2007:453; Kennedy, 2017:11-102; Milne, 2013:2). Ouer werkers wat graag hulle aftrede so lank as moontlik wil uitstel, bevind hulleself dikwels in ’n posisie van gedwonge aftrede weens afleggings of ander onvoorsiene omstandighede wat daartoe lei dat hulle noodgedwonge weer ’n ander betrekking moet vind (James *et al*., 2016:336; Moen, 2011:22). Daar is ook nie tans ’n ander titelbeskrywing vir persone wat afgetree het uit ’n loopbaan, en daarna weer in diens geneem is in ’n ander betrekking nie, of wat ’n eie besigheid bestuur nie,

of diegene wat selfs dieselfde werk doen waaruit hulle afgetree het, of dié wat afgetree het maar weer werk sonder vergoeding wat boonop meer betekenisvol en vervullend is as die werk waaruit hulle afgetree het (Moen, 2011:22).

Te danke aan vier samelopende werklikhede is aftrede soos wat ons dit tans ken vinnig besig om tot ’n einde te kom. Die kombinasie van ’n langer lewensverwagting, afnemende vermoë van die staat om al die ouerwordende mense te onderhou, krimpende werksekuriteit met voortgaande diskriminasie en al die uitdagings om ’n aftrede wat oor dekades heen kan strek te befonds, beteken dat nuut gekyk sal moet word na die uitdagings van ’n ouerwordende bevolking (Kennedy, 2017:16, 31, 71). Die ander is ook die standpunt van Freedman (2002:vii), wat meen dat die konsep van aftrede voortdurend veranderinge ondergaan en aftrede beskryf as ’n tussenspel tussen lewensfases. Meer en meer mense tree af vir ’n kort tydperk om asem te skep voordat oorgegaan word na ’n nuwe hoofstuk in die lewe met ’n nuwe definisie van sukses en ’n eiesoortige kombinasie van leer, ontwikkeling en bydrae tot die samelewing. Aftrede kan beskou word as ’n brug tussen die agterlaat van een stel rolle, verhoudings, roetines en aannames en die ontwikkeling en aanleer van ’n nuwe stel in die plek daarvan (Anderson *et al*., 2012:30; Djukanović & Peterson, 2016:225; Schlossberg, 2010:8). Vanaf die tweede helfte van die twintigste eeu blyk dit of aftrede in terme van die finale uitgang van ’n beroep gereken word as ’n lewensfase wat plaasvind gedurende die laat middellewe. Verskeie demografiese en sosiale neigings het gelei tot die verandering in die tydsberekening sowel as die aard van aftrede, sodat dit toenemend ’n oorgang *binne* middellewe as *vanuit* middellewe word (Kim & Moen, 2001:488).

Baie volwassenes wat aftrede nader, begin vorentoe kyk na *wat volgende in die lewe is*, juis omdat hulle verwag om langer te lewe en ’n lewe in aftrede te baan wat unieke geleenthede inhou vir betekenis en opwinding. Die vorm en begrip van hierdie lewensfase is steeds besig om verandering te ondergaan en weg te beweeg van die tradisionele stereotipes (Johnson, 2001:2-3; Schlossberg, 2010:6-7). Die lewensfase wat eens beskou is as *die einde van die pad*, word nou vir baie ’n baken langs die pad. Nuwe rigtings word ingeslaan met unieke kombinasies van werk, leer en ontspanning (Goodman & Anderson, 2012:10). Lasett (1991:79) beskryf hierdie fase van nuutgevonde geleenthede vir selfontwikkeling, die bereiking van nuwe hoogtes en vervulling, as die *derde leeftyd*.

Na aanleiding van bogenoemde menings oor aftrede blyk dit dat daar geen duidelike eenstemmigheid bestaan oor wat die begrip aftrede behels nie aangesien daar veelvuldige oorvleuelende kriteria bestaan waarvolgens iemand afgetree genoem kan word. Verder blyk

dit dat waar ooreenstemming bestaan, daar merendeels gefokus word op iets wat afgetrede persone *nie* doen nie, naamlik dat hulle *nie werk nie*. Om aftrede beter te verstaan, moet dit nie as een stel moontlikhede in isolasie beskou word nie, maar eerder in verwantskap tot ander sosiale aktiwiteite met geringe verskil in betekenis, maar wat bydra tot die vorming van aftrede soos verstaan in ontwikkelings- of sosiologiese terme (McVittie & Goodall, 2012:75).

### 3.8.3 Die invloed van Covid-19 op voornemende aftredenes

Die Covid-19 pandemie het die wêreld geskud en wydverspreide sosiale en ekonomiese onrus veroorsaak, met gepaardgaande ongekende vlakke van onsekerheid (Baily, Harris & Dashi, 2020). Baie mense wat aftree-ouderdomme nader, word gedwing om hulle loopbane in heroorweging te neem en goed na te dink oor hoe hulle aftrede beskou (Bacher, 2020). Die ekonomiese impak van Covid-19 het aftredebeplanning swaar getref soos wat beleggingsmarkte terugval, rentekoerse op beleggings daal en maatskappye hulle dividendbetalings terughou waarop pensioene staat maak (Belelieu & Sonsino, 2020). Laer rentekoerse weens die effek van Covid-19 sal ’n impak sal hê op beide reeds afgetredenes en diegene wat nog die arbeidsmark moet verlaat. Omdat hierdie pandemie uniek is in die moderne tyd, heers daar groot onsekerheid oor die toekoms (Baily, Harris & Dashi, 2020).

Velerlei mense wat aftrede nader staar werklike finansiële bekommernisse in die gesig weens verminderde inkomste, werksverlies en onstabiliteit in hul beleggingsrekeninge. In Suid-Afrika het vele van hierdie probleme reeds voor die Covid-19 pandemie verskyn weens Suid-Afrika se moeilike ekonomiese omgewing, en het Covid-19 hierdie toestande net verder laat toeneem (Bacher, 2020). Die volle ekonomiese impak wat die grendeltydbeperkings op die ekonomie gehad het, moet nog ervaar word en selfs ná die grendeltyd sal daar ’n geruime tyd wees voordat volle ekonomiese aktiwiteit herstel sal word.

Baily, Harris en Dashi (2020) kom tot die gevolgtrekking dat die Covid-19-pandemie ’n bedreiging inhou vir die gehalte van aftrede vir die reeds afgetredenes sowel as die naby afgetredenes weens verminderde beskikbare hulpbronne vir aftrede. Die impak op toekomstige afgetredenes is minder seker, maar daar sal waarskynlik meer kapitaal vir aftrede opsygesit moet word. Belelieu en Sonsino (2020) stel voor dat daar indringend na maniere gekyk moet word om aftrede-inkomstes oor meer lewensjare te rek. Voornemende afgetredenes moet hulle finansiële kennis verbreed sodat hulle met vertroue kan beplan en nie finansiële uitkomste aan raaiwerk oorlaat nie. Diegene wat wil aftree, moet probeer om hulle vaardighede in te span om bykomende inkomstebronne te ontsluit wat hulle in die afgetrede lewensjare kan ondersteun.

Verder behoort voornemende afgetredenes te belê in hulle gesondheid en vaardighede, want dit ondersteun mens se vermoë om te werk, geld te verdien en te spaar.

### 3.8.4 Voortsetting van mens se roeping na aftrede

Mense in hulle vyftiger- of sestigerjare kom dikwels onder die besef dat hulle besig is om deur die middeljare te beweeg, maar dat hulle nog glad nie oud voel nie. So ontwikkel mense die besef dat ’n lewensfase besig is om tot ’n einde te kom, maar dat hulle nie seker is waarmee om dit te vervang nie (Leider & Shapiro, 2008:148). Hoe kan mens verseker dat die lewensfase van aftrede nie ’n afsondering van die wêreld word, ’n weiering om deel te neem of ’n afskakeling van belangstellings en betrokkenheid in die lewe en dalk ’n gevoel dat alles noodwendig op die dood uitloop nie? Die verwarring wat aftrede bring kan mens laat glo dat die lewe na aftrede nutteloos is, wat verder daartoe lei dat die lewe betekenisloos voel, of anders kan dit mens aanspoor tot nuwe persoonlike ontdekkings en groei (Johnson, 1999:67). Elke mens op aarde is geskape met onderskeie talente en ’n unieke doel om dit so aan te wend om ’n waardevolle bydrae te kan lewer in die samelewing en sodoende kan elkeen hulle roeping na buite uitleef (Leider & Shapiro, 2010:xiii, 80).

Aftrede word ook dikwels aan *roepingsvervulling* gekoppel, want terwyl die huidige roepingsfase van ’n werk of beroep afgehandel word, word daar ’n nuwe roeping in die fase van aftrede aanvaar (De Klerk, 2005:464). Clayton (2008:3) meen dat mens se roeping die lewe betekenisvol maak en dat hierdie roeping ook tot in mense se aftreejare strek. Guinness (1998:4) beskryf wat hy met roeping bedoel soos volg:

> “[C]alling is the truth that God calls us to himself so decisively that everything we are, everything we do, and everything we have is invested with the special devotion and dynamism lived out as a response to his summons and service.”

Al hoe meer mense wil nie meer vandag die laaste derde van hulle lewe niks doen nie. Wat mense wil hê is ’n lewe wat waarde het, ’n beroep of roeping waardeur ander gehelp kan word en ’n aftrede waarin hulle hul roeping kan uitleef (Clayton, 2008:5). Die rol wat werk in aftrede speel, verander en vereis ’n nouer integrasie tussen werk en ontspanning. Soos met ’n vorige beroep gaan dit met selfwerksaamheid in aftrede ook oor wat mense met hulle tyd, talente, gawes en energie doen. Die keuse van werk in aftrede moet geneem word met weldeurdagte doelwitte en ’n positiewe verbintenis. Dit verg voorbereiding, toewyding en betrokkenheid om om te verseker dat selfwerksaamheid in aftrede produktief, tot voordeel van ander en lonend sal wees (Small, 2000:14).

Die oorgang en aanpassing tot aftrede kan meer konstruktief en holisties benader word wanneer nuwe opsies ondersoek en verwerf word as ’n spesiale tipe lewensroeping-ontwikkeling. Loopbaanontwikkeling is ’n lewenslange proses en die lewensoorgang tot aftrede kan ook beskou word as ’n hernieude lewensloopbaanontwikkeling (Clayton, 2008:26; Peila-Shuster, 2012:29).

Eerder as om aftrede as die einde te beskou, sal dit individue baat om dit nadenkend en hopelik met opgewondenheid te benader as die begin van ’n nuwe lewenshoofstuk (Peila-Shuster, 2012:29). Dit is noodsaaklik om ’n mens se houding teenoor veroudering, werk, ontspanning, lewenslange leer en aftrede te ondersoek terwyl daar gewerk word aan die onderskeie moontlikhede vir die volgende lewenshoofstuk (Buford, 2013:140-143). Dit is belangrik dat individue se waardes, behoeftes, begeertes en wense sal ooreenstem met hulle lewensdoelwitte en die uitleef van hulle visie (Kennedy, 2017:98; Palmer & Panchal, 2011:17). Dit is van groot belang dat individue se doel en visie vir die volgende lewensfase bewustelik gekies word deur hulle sterkpunte, vermoëns en belangsstellings te benut en dit te oorweeg binne elkeen se eie unieke kultuur en lewenskonteks; die belangrikheid van verhoudings te erken, en dit verder te kan aanpas en te wysig saam met hulle lewensomstandighede en nuwe lewensoorgange (Peila-Shuster, 2012:5; Schlossberg, 2017:97-99).

### 3.9 Halftydverposing in die middellewe

Halftyd kan beskou word as ’n kort seisoen, ’n belangrike verposing na die eerste hefte van die lewe op die reis na vervulling in die tweede helfte van die lewe. Die tweede helfte van die lewe hoef nie ’n krisistyd te wees nie, maar halftyd is die tussenpose wat elkeen nodig het om hulle lewe te herevalueer en uit te pluis wat om met die res van hulle lewe te doen (Donaldson-Feilder & Panchal, 2011:116). Individue het tyd nodig om na te dink oor die werk wat hulle gedurende hul loopbane gedoen het, hoe dit ooreenkom met hulle eie waardes en doelwitte in die lewe en om dan verdere betekenisvolle doelwitte te formuleer om vorentoe te kan beweeg na ’n betekenisvolle tweede helfte van die lewe (Donaldson-Feilder & Panchal, 2011:116; Kennedy, 2017:98; Schlossberg, 2017:97-99). Jung het alreeds in sy leeftyd ervaar dat mense nie tyd neem om te besin oor die tweede helfte van die lewe nie en dan onvoorbereid is wanneer hierdie lewensfase aanbreek. Jung (1933:108) stel dit soos volg:

> Thoroughly unprepared we take the step into the afternoon of life; worse still, we take this step with the false presupposition that our truths and ideals will serve us as hitherto. But, we cannot live the afternoon of life according to the program of life’s morning – for what was great in the morning will be little at evening, and what in the morning was true will at evening have become a lie.

Jung (1933:108) beskryf die eerste helfte van die lewe as die “morning life” en die tweede helfte van die lewe as die “afternoon of life”. Vir elke fase van die lewe is daar ’n ander psigologie. Jung (1933:109) gaan van die standpunt uit dat die tweede helfte van die lewe nie deur die reëls en beginsels van die eerste helfte gelei moet word nie. Die *middag van die lewe* is net so betekenisvol soos die *oggend van die lewe*. Dit is net dat die betekenis en doel van die lewe verskillend is.

Halftyd word deur Arrien (2007:1) en Buford (2008:11) beskryf as ’n ontdekkingsproses nadat mense iets voltooi het en hulle moet besluit wat om volgende te doen. Die eerste helfte van die lewe is intense jare en dit stel groot eise in ’n mens se lewe om ’n huwelik te vestig, kinders groot te maak en ’n loopbaan op te bou in ’n hoogskompeterende kultuur waar omstandighede feitlik oornag kan verander (Buford, 2008:35; Hollis, 2006:28, 140). Dit blyk egter of die meeste mense onkant gevang word sonder duidelike riglyne om te volg wanneer die tweede helfte van die lewe aanbreek (Buford, 2011:xv; Hollis, 2006:137; Schlossberg, 2017:214). In die voorwoord van *Stuck in halftime* (Buford, 2010:par 2) maak Peter Drucker ook die stelling dat mense totaal onvoorbereid is vir die keuses wat gemaak moet word vir die tweede helfte van die lewe. So ook meen Jung (1933:108-109) dat baie individue die tweede helfte van die lewe totaal onvoorbereid aanpak en dat hierdie stap geneem word onder die verkeerde voorveronderstelling dat hulle waarhede en ideale onveranderd sal bly. Vir die ouer persoon is dit ’n plig en ’n noodsaaklikheid om ernstige aandag aan hulleself te gee, want die *tweede helfte van die lewe moet ’n eie betekenis hê en moet nie bloot ’n nuttelose aanhangsel van die eerste helfte van die lewe wees nie*.

Die betekenis en ervaring van die middellewe kan ooreenkomste toon met iets wat in die middel is, soos die middel van ’n wedstryd, die middel van ’n groot projek of in die middel van ’n boek (vgl. Fourie, 2010:101). Die middellewefase is in baie opsigte ’n tydperk waarin hoogtepunte bereik word, soos ’n goeie inkomste, vername posisie by die werk, leierskap, besluitneming en selfvertroue, maar die middellewe word ook dikwels beskou as ’n periode wat gekenmerk word deur onrustigheid en angs oor die vooruitsig om ouer te word in die tweede hefte van die lewe (Donaldson-Feilder & Panchal, 2011:120-121; Lachman *et al*., 2015:21). Die middellewe-ervaring lei dikwels tot ’n natuurlike terugblik van wat voorheen was; mense bevraagteken en herevalueer wat hulle met hulle lewe tot dusver gedoen en bereik het. Dit bied ook ’n verwagting van die dinge wat moontlik nog voorlê en die geleentheid vir ’n toekomsblik van dit waarna mens op pad is (Fourie, 2010:101; Sigelman & Rider, 2010:372).

Halftyd is die tusseninseisoen, daardie ongemaklike, verwarrende plek tussen ’n besige en suksesvolle eerste helfte van ’n loopbaan en die onbekende volgende 20, 30 of selfs 40 jaar wat die tweede helfte van die lewe kan uitmaak (Arrien, 2007:4; Buford, 2011:xiii). Demografie toon dat individue na die ouderdom van 65 nog moontlik 20 tot 30 jaar van aktiewe, gesonde en dinamiese lewe voor hulle oor het (James *et al*., 2016:341; Rowles & Manning, 2011:147-148). Mens wil nie in hierdie jare noodwendig dieselfde dinge doen as in die eerste helfte van die lewe nie. Mense voel dalk dat hulle nie meer net wil werk om ’n inkomste te verdien nie, maar dat hulle graag iets wil doen waaroor hulle passievol is en wat vir hulleself en dalk ook vir ander of die gemeenskap betekenisvol en van belang kan wees (Buford, 2008:27-28; Hollis, 2006:234; Johnson, 1999:65; Kennedy, 2017:96). Een van die algemeenste kenmerke van iemand wat die einde van die eerste helfte nader, is die sterk verlange om van die opbou van ’n suksesvolle loopbaan en lewe in die eerste helfte van die lewe aan te beweeg na iets wat van groter betekenis sal wees in die tweede helfte van die lewe (Arrien, 2007:11; Buford, 2013:83-84; Koenig, 2002:165).

Halftyd gaan nie net oor ouderdom nie; dit is eerder ’n saak wat gaan oor verandering wat besig om is om te gebeur in mense se lewens wat hulle in hierdie *tusseninstadium* aan die einde van ’n *seisoen* plaas (Buford, 2013:89; 2011:79). Halftyd is ’n plek om te wees vir ’n seisoen; vir sommige neem dit etlike maande, vir ander selfs jare, maar dit is belangrik om die plek te verlaat wanneer sy doel bereik is sodat mens nie vasgeval bly in halftyd sonder om die beplande besluite en doelwitte deur te voer nie (Buford, 2008:69; 2011:48; Wright, 2012:183-184). Die sleutel tot ’n suksesvolle tweede helfte is nie noodwendig ’n ander werk nie, maar ’n hartsverandering, ’n verandering in hoe mense die wêreld beskou en hulle lewens rig. Dit mag vir sommige persone dalk ’n totale nuwe loopbaan wees, of die vashou aan hulle huidige posisies, maar gewoonlik is dit iets tussenin (Buford, 2008:97-98; Kennedy, 2017:98-99; Schlossberg, 99-100).

### 3.10 Die tweede helfte van die lewe

Individue hoef nie welaf te wees om ’n produktiewe en betekenisvolle tweede helfte van die lewe te geniet nie. In die tweede helfte gaan dit nie oor rykdom nie; dit gaan oor mense se reaksie op die stemmetjie binne-in hulle, om die begeerte te bevredig om ’n verskil in die lewe te maak en ’n nalatenskap na te laat. Mense van alle ekonomiese vlakke voel uiteindelik die behoefte om hulle lewe in iets meer as hulle werk of die najaag van rykdom en sekuriteit uit te giet. Dit is altyd moontlik om maniere te vind om hierdie hunkering na betekenis te vul ongeag mens se werksituasie of vlak van inkomste (Buford, 2008: 83; 156; 2011:65). Arien (2007:4)

wys daarop dat mens altyd die keuse kan uitoefen, al dan nie om in die tweede helfte van die lewe geleenthede te benut om toenemende diepte, integriteit en karakter te ontwikkel.

Vir die meerderheid mense is die pad deur die eerste helfte van die lewensreis duidelik en kan die koers maklik gehou word deur hulle oë op die doelwitte te hou. Gedurende die kinderjare, oftewel die *eerste lewe,* word die struktuur van die lewe deur familie en onderwys opgelê. Die *tweede leeftyd,* daarenteen, kom minder gestruktureerd voor, met groter vryheid van eie keuses en besluitneming (Leider & Shapiro, 2008:1). Die tweede leeftyd gaan oor die bou van ’n lewensstruktuur en daar is as werkende volwassenes groter vryheid van keuse oor die soort werk wat mens wil doen, die vind van ’n lewensmaat, die grootmaak van ’n gesin, ontwikkeling van ’n loopbaan en om ’n bydrae tot die gemeenskap te lewer (Arrien, 2007:2; Leider & Shapiro, 2008:1, 18; Richardson & Richardson, 2013:4). Die tweede leeftyd is steeds gestruktureerd binne daardie raamwerk, terwyl die *derde leeftyd* mense die vryheid bied om binne hulle inkomste en fisiese welsyn die lewe te beplan wat hulle vir hulleself wil hê.

Die tweede helfte van die lewe het ’n terrein geword sonder ’n beproefde padkaart vir die grootste hoeveelheid mense wat nou deur die laat middellewe beweeg op pad na aftrede. Die pad vorentoe in die tweede helfte van die lewe is nie so duidelik sigbaar soos in die eerste helfte van die lewe nie en soms het mense ’n nuwe soort navigasiestelsel nodig om hulle pad te vind – een wat help met selfondersoek en om vas te stel waar mens is en dan veilig vorentoe te beweeg (Leider & Shapiro, 2008:18). Soms is mense op die regte pad, soms maak mense die pad soos hulle aanbeweeg en ander tye is hulle totaal en al verdwaal. Wat ook al die omstandighede, daar kom tye in die lewe wat mense hulle eie pad moet vind en nuwe onbetrede terreine moet verken en uitwerk hoe om by die bestemming uit te kom, selfs al is hulle nie heeltemal seker waar dit is nie (Leider & Shapiro, 2008:14).

Die take en vereistes vir groei en verandering in die tweede helfte van die lewe is totaal verskillend van die eerste helfte, en die vaardighede wat individue gedurende die eerste helfte van die lewe ontwikkel het, is nie noodwendig doeltreffend of geskik om hulle gedurende die tweede helfte van die lewe van hulp te wees nie (Arrien, 2007:2; Jung, 1933:108-109). Arrien (2007:2) toon aan dat daar in die tweede helfte van die lewe vier breë grense is wat oorkom moet word, naamlik:

- Die kwessie van aftrede: van wat af na wat toe?
- Die moontlikheid om ’n mentor vir iemand te word.
- Om die natuurlike uitdagings van ’n ouerwordende liggaam te hanteer.
- Die realiteit van mortaliteit: om geliefdes te verloor en die onafwendbaarheid van ’n mens se eie dood.

Elkeen van hierdie grense wat oorkom moet word, vereis verskillende gesindhede, dissiplines, lewensvaardighede en nuwe perspektiewe wat nog nie duidelik met die verlengde lewensverwagting geassosieer is nie.

’n Mens is dikwels meer bekend en gemaklik met die *kwantitatiewe* of die uiterlike betekenisse en ondervindinge van die lewe: die betekenisvolle herinneringe, gebeure, geleenthede en keerpunte wat beleef word (Arrien, 2007:15; Leider & Shapiro, 2008:2). Dit is egter onvermydelik dat die tweede helfte van die lewe verliese sal insluit: verliese van vriende en familie, fisieke veranderinge en siektes, ’n groeiende gewaarwording dat die lewe by mens verbygaan. Wanneer mense die moed vind om die verliese te konfronteer en daardeur te beweeg, is hulle geneig om ’n nuwe sin van lewenskrag en rigting te vind. Bedek binne die *kwantitatiewe* verandering in die hoeveelheid jare wat mense lewe, lê die moontlikheid van ’n *kwalitatiewe* verandering: die evolusie van ’n nuwe perspektief op die lewe, anders as die een wat hulle in die eerste plek tot in die middellewe geneem het. Anders as die ekstern-gedrewe wegwysers in die eerste helfte van die lewe is die intern-gedrewe padwysers in die tweede helfte van die lewe meer subtiel, minder bekend, meer gegrond in mense se *eie sin van self* en is dit verder ook gekoppel aan empatie vir *ander mense* (Arrien, 2007:15; Leider & Shapiro, 2008:2).

### 3.11 ’n Betekenisvolle en doelgerigte lewe

Soos wat die jare aanstap, begin sommige mense meer dikwels nadink oor hoe die lewe moontlik kan wees as hulle die bande met hulle werk sny en hulle mag dalk selfs in hul gedagtes ’n denkbeeld vorm van hoe hulle dae gaan verloop. Soms begin die denkbeelde baie aanloklik lyk, maar niemand weet eintlik wat om dit te noem nie want hulle voel nog baie goed en beslis nie oud nie. Dit kan nie *aftrede* wees nie, want aftrede is tog vir baie ouer mense bedoel.

> Retirement: This new “land of the forever liberated.” You’re on your own now. It’s free sailing ahead. But wait, are you sure of your destination? (Small, 2000:7).

Vir iemand wat op reis is en in ’n onbekende gebied verdwaal het, kan die moontlike vrees en angs wat ervaar word, lei tot ’n baie onaangename ondervinding. Sommige mense beskryf hulle reis deur die tweede helfte van die lewe ook as ’n onbekende gebied waarin hulle verdwaal, verward, vermoeid en gedisoriënteerd voel. Wright (2012:183) meen dat mense se persepsie dat hulle moontlik nie op die pad is waarna hulle soek nie, dikwels verband hou met ’n misplaaste lewensdoel. ’n Doel in die lewe vul ’n mens met lewenskrag en ywer, terwyl doelloosheid die lewe self oorskadu. Die mense wat die meeste van die tweede helfte van hulle lewe maak, is gewoonlik diegene wat besluit het om die lewe aan te pak met nuwe

lewensdoelwitte en betekenis, deur die uitleef van hulle eie talente en vaardighede, terwyl hulle steeds hulle kernwaardes daarin uitlewe (Buford, 2011:129-130).

Leider en Shapiro (2010:ix) beskou mense se lewensdoel as hulle oogmerk, hulle bestaansrede, hulle rede om in die oggend op te staan en beskryf dit verder soos volg:

> Our purpose is an expression of the deepest dimension within us — of our central core or essence, where we have a profound sense of who we are, where we came from, and where we're going. Purpose, when it is clear, is the aim around which we structure our lives, a source of direction and energy, and the way the meaning of our lives is worked out in daily experience.

Verder wys Leider en Shapiro (2010:40-44) daarop dat daar min dinge is wat mense se lewe so vorm soos die vrae wat hulle vra, of die vrae wat hulle weier om te vra. Gedurende tye wat groot lewensgebeure of lewensoorgange beleef word, soos ook met aftrede, worstel mense dikwels met uitdagings om 'n nuwe lewe na aftrede te vind en kom daar baiemaal verskeie vrae na die voorgrond soos: "So wat doen ek nou?" "Wie is ek nou?" "Wat is volgende?" "Wat lê nou vir my voor?" "Hoe kan ek rigting in my lewe vind?" "Wat is my roeping na aftrede?" "Hoe kan ek steeds 'n betekenisvolle lewe uitleef?" (Leider & Shapiro, 2010:40-44; Schlossberg, 2017:94-96).

Terwyl die verlies aan identiteit, verhoudings, lewensdoel, fisiese krag, status en inkomste ervaar word, is dit nodig om essensiële doelwitte te behou (Leider & Shapiro, 2010:40-44; Schlossberg, 2017:94-96). Doelwitte moet herformuleer word en weer deel gemaak word van 'n nuwe struktuur van realiteit, terwyl dit dikwels met veel minder hulpbronne as voorheen bereik moet word (Marris, 2002:23; Schlossberg, 2017:101-102). Vrae oor die doel en betekenis van die mens se bestaan is geopper sedert die begin van geskiedkundige dokumentering. Vrae word gevra soos: Wat is die doel van 'n mens se lewe? Hoe kan mens 'n lewe leef wat betekenisvol en vervullend is? (Schlossberg, 2017:95-96; Settersten, 2002:56). Betekenis in die latere lewe moet in ag geneem word vanuit die gunstige posisie van beide die menslike bemiddeling en die sosiale strukture. Dit moet die mate erken waarin individue hulle lewens vorm deur die doelwitte wat hulle stel en die pogings wat hulle aanwend om dit te bereik. Terselfdertyd moet die mate waartoe individue se lewens deur hulle plek in die samelewing en sosiale strukture bepaal word, ook in ag geneem word aangesien die omstandighede nie geheel en al hulle eie toedoen is nie, maar bepaal word deur prosesse van sosiale sifting in en uit verskillende kontekste (Settersten, 2002:56-57). Terwyl menslike verantwoordelikheid elkeen se plig in die lewe is, is daar ook die Goddelike beskikking waaroor mens geen beheer het nie en wat nooit uit die oog moet verloor nie. Daar sal verder hieroor uitgebrei word by die normatiewe gedeelte wat in hoofstuk 5 hanteer word. Hier word daarop gewys dat Goddelike

bestiering ’n faktor is wat nie uit die oog verloor moet word nie. Dit maak nie saak hoeveel planne die mens beraam nie, dit bly ondergeskik aan die wil van God, want niemand weet wat die dag van môre inhou nie. Dit bly egter steeds belangrik om beplanning te doen en daar is ’n Nederlandse gesegde wat soos volg lui: “Van het concert des levens krijgt niemand een program.” Dit sal onverstandige optrede wees om die lewensoorgang na aftrede binne te storm sonder om behoorlike beplanning en voorbereiding te doen.

Sonder ’n goeie idee van wat mens se lewensdoelwit is, is dit nie maklik om die lewe heeltemal bevredigend af te sluit nie. Guinness, soos aangehaal deur Koenig (2002:165), stel dit soos volg:

> A sense of purpose and fulfilment is the single strongest issue flowing out of the quest for meaning.… [N]othing better illuminates the entire journey of life and faith, and in particular the special challenge of finishing well, than the issue of purpose.” It is indeed a special challenge—“finishing well”.

Groot lewensoorgange of verandering, soos ook met aftrede, sal sommige persone se sin van doel en betekenis uitdaag en hulle aanwakker om nuwe doelwitte te vind om na te streef (Koenig, 2002:165). Diegene met beter betekenisvolle lewens is dié wat hulle opsies oorweeg het en duidelikheid verkry het oor hulle doel in die lewe, of anders gestel, dít wat hulle wil wees binne die hart en siel van hulle bestaan in die tweede helfte van die lewe (Buford, 2011:131). Johnson (1999:65) beskryf lewensdoel as daardie één doelwit, droom, saak, missie, soeke na iets betekenisvol, ’n sinryke dryfveer wat terselfdertyd ook individue se kreatiwiteit stimuleer, hulle rigting verhelder, hulle unieke talente en gawes vaslê en hulle gees versterk.

### 3.12 Strategiese vooraftrede-beplanning

Met die tendens dat afgetredenes tans ’n hoër lewensverwagting geniet, heers daar groter belangstelling in holistiese lewenskwaliteit in aftrede. In die verlede het die meeste voorbereiding vir aftrede gefokus op *finansiële* beplanning, terwyl baie min tyd spandeer is aan psigologiese en emosionele aspekte of die vraag oor wat mense met hulle lewe in aftrede wil doen (Erwin, 2011:279-280; Li, 2013:6-7; Noone *et al*., 2009:296 en Richardson & Richardson, 2013:3). Voorbereiding vir aftrede gaan oor soveel meer as finansiële beplanning; wanneer dit goed gedoen word sal dit bewustelik alle aspekte van die lewe betrek sodat mens betekenisvol en doelgerig kan lewe in aftrede ─ wat oor verskeie dekades kan strek (Cameron & Fourie, 2018:177-179; Kennedy, 2017:38, 237). Die fokus op finansiële beplanning is deels toegeskryf aan die feit dat die meeste voorleggings en werkwinkels oor aftrede deur finansiële instellings geloods word. Belangstelling in die psigologiese en ander aspekte van aftrede het toegeneem met die bewuswording dat finansiële sekuriteit maar net *een* belangrike aspek van aftrede is

(Cameron & Fourie, 2018:177; Osborne, 2012:45; Potgieter, 2015:20). Die tipe lewenstyl wat mense graag wil handhaaf gedurende aftrede en hulle aantal lewensjare sal ’n riglyn wees om te bepaal hoeveel finansies nodig mag wees en wanneer ’n persoon finansieel in staat behoort te wees om af te tree. Aftrede is nie ’n ekonomiese geleentheid nie, maar dit is wel ’n lewensgebeurtenis, ’n keerpunt waar alle aspekte van ’n mens se lewe in gedrang kom: geld, werk, ontspanning, verhoudings, welsyn, leer, doelwitbereiking en om terug te ploeg in die gemeenskap (Cameron & Fourie, 2018:179-180; Potgieter, 2015:20-21). Hierdie studie gaan nie oor finansiële beplanning nie, maar fokus ook op die nie-finansiële aspekte van aftredevoorbereiding en -aanpassing.

Die besluit om af te tree hou egter geen waarborge in teen onverwagte uitkomste as gevolg van sekere aftredekeuses wat gemaak is nie. Soms gebeur daar onverwagte of onafwendbare dinge in die lewe wat mense se langtermynplanne in die wiele kan ry, met die gevolg dat hulle beplanning of sekere aspekte daarvan nie noodwendig realiseer nie (Cameron & Fourie, 2018:25, 183-184; Donaldson, 2010:281; Johnson, 2001:39; Osborne, 2012:46). Dit is nogtans goed om doelwitte te hê. Beplanning hoe om dit te bereik gee mens rigting, selfs gedurende die onverwagte storms in die lewe (Cameron & Fourie, 2018:183; Potgieter, 2015:28). Beplanning kan stimulerend wees, terwyl dit ’n geleentheid bied om na te dink oor wat belangrik in die lewe is, waaroor mens passievol is, wat die lewe meer bevredigend maak en hoe om dinge in te sluit in mens se toekoms, ongeag die omstandighede (Collins, 2009:1999; Eldridge, *et al*., 2013:11; Richardson & Richardson, 2013:5). Niemand behalwe God alleen ken die toekoms nie; dit is Hy wat die mens se pad en koers bepaal (vgl. Spr 16:1, 9, 33); daarom moet in ag geneem word dat al die planne wat die mens bedink en beraam binne die perspektief van God se groter plan en sy soewereine beheer oor die mens se lewe en omstandighede geplaas moet word (Collins, 2009:183). Daar sal meer hieroor hanteer word in die normatiewe gedeelte in hoofstuk 5.

Vooraftrede-beplanning geskied oor ’n tydperk vanaf die middeljare en maak deel uit van mens se voorbereiding vir die jare van aftrede. Die hoeveelheid tyd wat aangewend word en die aard van voorbereiding wat nodig is, sal verander soos wat die tyd vir aftrede naderkom en duur dan verder voort tot in die na-aftrede periode (Adams & Rau, 2011:181-182; Cameron & Fourie, 2018:15-16, 94; Donaldson *et al*., 2010:280-281). Mense moet keuses maak en tyd neem om na te dink oor hulleself as persoon, hulle waardes, hulle doelwitte, wat hulle wil doen en hoe hulle dit gaan bereik (Buford, 2011:39-40; Kennedy, 2017:17; Wright, 2012:143-146). Erwin (2011:280) meen dit is noodsaaklik dat begeleiding of berading ingesluit word in aftredebeplanning om die individue wat wil aftree te help om betekenisvolle lewensdoelwitte te vind. Taylor & Doverspike (2003:53) gaan van die standpunt uit dat die belangrikheid van

beplanning vir aftrede en die aanpassings in aftrede nie oorbeklemtoon kan word nie. Hoe meer vooraftrede-beplanning gedoen is, hoe makliker sal dit wees om deur die moeilike vroeëre oorgangsjare van aftrede te gaan (Cameron & Fourie, 2018:182). Lewensoorgange kan moeilik wees op enige ouderdom, maar vir aftrede sal die vlak van voorbereiding en beplanning wat mense onderneem, sowel as die toegang tot beskikbare ondersteuning, 'n groot invloed hê op die resultate wat hulle mag bereik (Kennedy, 2017:237).

Vooraftrede-beplanning kan informeel geskied wanneer dit bespreek word met mens se lewensmaat, familie, vriende en kollegas. Formele vooraftrede-beplanning kan aangepak word deur middel van deelname aan vooraftrede-beplanningsprogramme, seminare, werkwinkels, berading en lewensbegeleiding. Cameron en Fourie (2018:184) stel voor dat 'n aftredebeplanningseminaar gekies word waar ten minste een spreker die psigologiese aspekte van aftrede sal hanteer. Vooraftrede-beplanning bevat komponente soos finansiële beplanning, emosionele en psigologiese beplanning met insluiting van aspekte soos die verandering in identiteit, sosiale status, welsyn, ontspanning, familie- en huweliksverhoudings, betekenisvolle betrokkenheid asook aftrede doelwitbepaling (Anderson *et al*., 2012:58; Froidevaux *et al*., 2016:59; Kim & Moen, 2001:492-493). Onder die verskillende aspekte van aftredebeplanning het die versekering van inkomste tot onlangs die literatuur oor welstand in die aftreejare gedomineer (Li, 2013:6-7; Noone *et al*., 2009:296). Navorsing oor finansiële beplanning dui daarop dat diegene met 'n hoër mate van beskikbare inkomste beter aanpassing en groter tevredenheid met hulle aftrede ervaar en dat deeglike finansiële beplanning steeds 'n belangrike voorspeller is van welstand in die latere lewe, ongeag van die huishoudelike vermoë (Donaldson *et al*., 2010:279; Johnson, 2001:39; Muratore & Earl, 2015:2124). Finansies alleen gee nie betekenis aan die lewe nie, maar die waarde van finansies moet nie onderskat word in elke fase van die lewe nie, veral nie in die fase van aftrede nie (Erwin, 2011:279; Johnson, 2001:37). Weens die tendens van 'n hoër lewensverwagting is dit vandag noodsaaklik om seker te maak dat mense nie hulle beleggings en spaargeld vir aftrede sal oorleef nie (Eldridge *et al*., 2013:53; Erwin, 2011:279; Johnson, 2001:40; Kennedy, 2017:31). Potgieter, een van Suid-Afrika se bekendste finansiële beplanners, stel voor dat beplan word vir 'n lewensverwagting van 100 jaar vir die langslewende lewensmaat. Sodoende word daar dan ook 'n buffer geskep vir onverwagte koste wat mag ontstaan of markaanpassings wat in berekening gebring moet word weens onbekende ekonomiese faktore (Cameron & Fourie, 2018:183; Johnson, 2001:39-40; Potgieter, 2015:153).

Die stelling word dikwels gemaak dat "you need something to retire to, not just something to retire from" (Arrien, 2007:2; Kennedy, 2017:231). Meer onlangse navorsing toon verder aan dat welheid in aftrede van verskeie faktore afhang, insluitende welvaart, gesondheid en

aanpassing tot die psigologiese en sosiale veranderinge na aftrede. Om beter welsyn gedurende aftrede te ervaar, moet individue met die verandering in werkstatus voorsien dat aanpassings gemaak sal moet word vir die invloed van verandering met betrekking tot identiteit, status, tydsbesteding, aktiwiteite, gesondheidstoestande, huweliksverhoudings, die aflê van ou rolle en die aanleer van nuwe rolle (Anderson *et al*., 2012:40,62; Cameron & Fourie, 2018:179-180; Erwin, 2011:280; Henning *et al.*, 2016:226; Johnson, 2001:9, 30, 71-72; Muratore & Earl, 2015:2128; Noone *et al*., 2009:296-297; Schlossberg, 2017:46; Shultz, 2016:143).

Nelson en Bolles (2010:26-27) gaan van die standpunt uit dat die *nuwe* aftrede gaan oor welstand en bespreek verder drie essensiële dimensies van welstand wat belangrik in aftrede is:

- Eerstens is daar voorspoed of welvaart, wat gaan oor die skep van ’n staat van welheid vir die fisiese omgewing. Dit dui op finansies wat nodig is om die omgewing waar mense hulle bevind, hulle woonplek en ander besittings, te onderhou.
- Die tweede dimensie gaan oor gesondheid as ’n staat van welstand vir die fisiese liggaam, vitaliteit, energie, krag, buigsaamheid, deursettingsvermoë en alles wat nodig is om die liggaam te ondersteun en in stand te hou, soos mediese versekering en medikasie.
- Derdens gaan geluk oor ’n staat van welheid in die nie-fisiese self met insluiting van sosiale sisteme wat veral betrekking het op mense se verhoudings met hulleself en hulle verhoudings met ander.

Dit is duidelik dat al drie dimensies mekaar affekteer. Positiewe effekte in die een dimensie het gewoonlik ’n positiewe effek in die ander en omgekeer. Daar is egter ’n belangrike verskil tussen die dimensies in die sin dat welvaart en gesondheid dikwels gesien word as die intermediêre doel en geluk as die uiteindelike doel. Met ander woorde, welvaart en gesondheid is die middele en geluk is die doel (Nelson & Bolles, 2010:28)

Ongeag vanuit watter perspektief aftrede beskou word, word die vermoë om dit te bereik grotendeels bepaal deur die mate waartoe vooraftrede-beplanning gedoen is vir finansiële sekuriteit sowel as vir die fisiese, psigologiese en sosiale sekuriteit en veranderings wat gedurende en na aftrede plaasvind (Adams & Rau, 2011:180; James *et al.*, 2016:334; Johnson, 2001:39; Richardson & Richardson, 2013:5-6). Deeglike beplanning en voorbereiding vir aftrede word dikwels met laer vlakke van angs en depressie geassosieer en het ’n merkbare effek op ’n persoon se gesindheid en hantering van die oorgangsproses tot aftrede (Djukanović & Peterson, 2016:225; Johnson, 2001:18-19; 59:73; Muratore & Earl, 2015:2101). Goeie vooraftrede-beplanning word verder ook direk verbind aan positiewe aanpasbaarheid van die

persoon ná aftrede uit die arbeidsmag (Adams & Rau, 2011:181; Rosenkoetter & Garris, 2001:706; Taylor & Doverspike, 2003:53, 57; Yeung & Zhou, 2017:1). Vooraftrede-beplanning vereis doelwitgedrewe optrede waardeur individue poog om voor te berei vir aftrede. Hierdeur word ’n realistiese verwagting geskep van die moontlike veranderinge wat deur die oorgangsproses ervaar mag word wat kan help om duidelike langtermyndoelwitte te stel vir die lewe in aftrede (Yeung & Zhou, 2017:2). Collins (2009:210) meen dat duidelik omskrewe doelwitte en ’n plan van aksie goed en wel is, maar dat dit slegs kan werk indien die nodige toewyding en optrede ook teenwoordig is om die proses in werking te stel.

Dit is van groot belang om bewus te wees van nuwe ontwikkelings en sosiale uitdagings waaraan die ouer werknemer blootgestel kan word om sodoende die individu se voorneme om af te tree en die proses van verdere na-aftredebesluitneming beter te verstaan (Harper & Shoffner, 2004:272). Taylor en Doverspike (2003:60) meen dat goeie kennis en insig oor die invloed wat aftredeverwagtings en doelwitbepaling op na-aftredetevredenheid het, beraders en lewensbegeleiers kan toerus om inligtingsessies en ondersteuningsprogramme aan te bied om die voorbereiding, beplanning en proses van aftrede vir die individu makliker verstaanbaar en hanteerbaar te maak.

### 3.13 Samevatting

In hierdie hoofstuk is daar gebruik gemaak van die tweede taak van Osmer se praktiese teologiese model, naamlik die *interpreterende* taak, wat navorsing doen oor *hoekom* iets gebeur. Daar is tans die tendens dat mense ’n hoër lewensverwagting het en gevolglik ’n langer leeftyd in aftrede deurbring. Daar is gepoog om die veranderde konsep van aftrede in die een-en-twintigste eeu te interpreteer deur in dialoog met die sosiale wetenskappe te tree. Daar is ook probeer om die lewensfase van aftrede te verhelder deur ondersoek in te stel na redes hoekom die konsep van aftrede verander het.

Demografiese tendense in veroudering toon aan dat die lewensverwagting in die ontwikkelde wêreld heelwat toegeneem het en steeds besig is om te styg. Die gerontologiese perspektiewe oor veroudering ondersoek die biologiese, psigologiese, sosiaal-psigologiese en sosiologiese aspekte in die alledaagse lewe van die mens. Die gerontologiese teorieë oor veroudering ondersoek ook die lewenslange ontwikkelingsperspektief van veroudering. Die konsep van die *derde leeftyd* in die sosiale gerontologie is van nader beskou. Dit dui op die opkoms van ’n nuwe lewensfase tussen aftrede uit die arbeidsveld en die fisiese agteruitgang van gesondheid in die vierde leeftyd. Daar is ook na die oorsprong, definiëring en ontwikkelende konsep van aftrede gekyk. Die psigologiese perspektiewe rakende aftrede word van nader beskou deur

aandag te gee aan aftrede as ’n besluitnemende proses, ’n aanpassingsproses en ’n verdere loopbaanfase.

Hierdie studie rondom aftrede het bevind dat aftrede in die lig van mediese vooruitgang, beter gesondheidsorg en ’n hoër lewensverwagting ’n komplekse lewensfase is, omdat dit deur vele eksterne en multidimensionele faktore beïnvloed word. Daar is nie ’n standaardmodel vir alle mense nie, want niemand se omstandighede is dieselfde nie. Daar is diegene wat baie gesond is, terwyl ander gesondheidsprobleme ondervind en moet aftree. Daar is sommige wat finansiële welstand ervaar en sonder enige sorge kan aftree, terwyl andere nie in staat is om sonder die inkomste van ’n voltydse of deeltydse werk te oorleef nie.

Samevattend kan daar gesê word dat die aanloop tot aftrede, saam met ’n hoër lewensverwagting, daarop dui dat sekere veranderings in ’n persoon se lewe moet plaasvind en dat belangrike keuses en besluite gemaak moet word; dit kan dan dikwels tot stres en onsekerheid lei. Hierdie studie kom tot die gevolgtrekking dat vooraftrede-onderrig die uitkoms kan hê om positiewe verandering in houding en gewoontes te genereer, sowel as om positiewe gereedheid tot aftrede te help skep. Hierdie omstandighede dui daarop dat daar ’n behoefte in die samelewing bestaan vir holistiese vooraftrede-begeleiding om sodoende die oorgang tot ’n sinvolle lewe in aftrede te help fasiliteer.

In die volgende hoofstuk word verder aandag gegee aan Osmer (2008) se interpreterende taak. ’n Literatuurstudie word gedoen waar daar gekyk word na die konsep van lewensbegeleiding (*life coaching*) as ’n fasiliteringsmetode en hoe dit mense kan help met die voorbereiding vir aftrede. Daar sal ook gekyk word na die verskille en ooreenkomste tussen begeleiding en ander helpende dissiplines soos berading, mentorskap, konsultering, opleiding, ensovoorts. Verskillende teoretiese benaderings sal onder die loep geneem word terwyl daar ook op verskillende genres en toepassingskontekste van begeleiding gelet sal word.

# HOOFSTUK 4

# INTERPRETERENDE TAAK RONDOM LEWENSBEGELEIDING DEUR MULTIDISSIPLINÊRE DIALOOG

## 4.1 Inleiding

In aansluiting by Hoofstuk 3 word die tweede taak van Osmer se prakties-teologiese interpretasie verder ondersoek. In hierdie hoofstuk word oorweging gegee aan die konsep van begeleiding as die Afrikaanse vertaling van "coaching". Daar word gekyk na die etimologie van die woord "coach", die ontwikkeling van die konsep lewensbegeleiding en wat die doel daarvan is. Daar word ondersoek ingestel na die innoverende karakter van lewensbegeleiding deur dit te vergelyk met meer gevestigde helpende professies,[8] soos berading, mentorskap, konsultering, en ander soortgelyke vorme van hulp. In die konteks van die ondersoek na die innoverende aard van lewensbegeleiding is dit belangrik om reeds by die aanvang van die hoofstuk te erken dat lewensbegeleiding ryklik aan die teorieë, tegnieke en praktyke vanuit meer gevestigde helpende professies ontleen word (Abravanel & Gavin, 2017:24; Bachkirova *et al*., 2018:xxxii; Cavanagh, 2009:85; De Haan & Gannon, 2017:210).

Die spesifieke doelwit van hierdie hoofstuk is om in die lig van reeds bestaande navorsing in die multidissiplinêre velde van die sosiale wetenskappe, toegepaste sielkunde, positiewe sielkunde, kognitiewe sielkunde, gedragswetenskappe en afrigtingsielkunde die veld van begeleiding deur middel van literatuurverwysing te ondersoek. Om 'n geheelbeeld te vorm, sal daar na die agtergrond, terminologiese afbakening en grondslae van begeleiding gekyk word. Daar sal ook verduidelik word wat begeleiding behels en hoe dit by ander verwante dissiplines inpas. Verskillende teoretiese benaderings en praktiese vaardighede, saam met die verskeie genres en toepassingkontekste daarvan, word ook ondersoek vir die benutting daarvan in lewensbegeleiding. Verder word lewensbegeleidingsvaardighede, begeleidingsmodelle en assesseringshulpmiddele onder die loep geneem om 'n raamwerk en struktuur aan die begeleidingsproses te verskaf.

## 4.2 Metodologie

Die tweede taak van Osmer se prakties-teologiese interpretasie word verder ondersoek om die fenomene te verklaar wat in die deskriptief-empiriese taak waargeneem is. Dit impliseer onder andere die daarstelling van 'n metateorie waar Praktiese Teologie deur multidissiplinêre dialoog met verskillende ander dissiplines, soos onder andere die sosiale wetenskappe, positiewe

[8] 'n Helpende professie word beskryf as: "A profession that nurtures the growth of or addresses the problems of a person's physical, psychological, intellectual, emotional or spiritual well-being, including medicine, nursing, psychotherapy, psychological counseling, social work, education, life coaching and ministry (https://en.wiktionary.org/wiki/helping_profession)

sielkunde en die bestuurswetenskappe, in gesprek tree. Clinton en Ohlschlager (2002:162) verwys na hierdie stroom in Christelike berading as "bio-psycho-social-spiritual therapy" en verduidelik dat dit bruikbaar is as metateorie. Metateorie as 'n voorkeurmetode van beradingsontwikkeling stel beraders in staat om binne 'n holistiese raamwerk te funksioneer, deur morele konsepte met psigologiese kwessies te integreer en berading en terapie opnuut te konstrueer as spiritueel of dan pastoraal van aard (Clinton & Ohlschlager, 2002:162). Multidissiplinêre dialoog word bereik deur die gebruik van teorieë van verskeie dissiplines om komplekse, sisteme en probleme te interpreteer (Osmer, 2018:119).

Die interpreterende taak put uit die teorieë van onder andere die kuns en wetenskappe om spesifieke gebeure, situasies en kontekste beter te verstaan en te interpreteer (Osmer, 2008:83, 162). Die verskillende teorieë vanuit aanverwante wetenskappe fokus elk vanuit 'n ander perspektief op 'n betrokke probleem. "Most basically, this allows you to identify the *level of reality* the disciplinary perspective of a theory is most helpful in understanding" (Osmer, 2008:118). Deur versigtig en met wyse oordeel te luister na die insigte van ander, kan die sterkte van 'n teorie geassesseer word (Osmer, 2008:128). Dit help die interpreterende gids om die omvang asook enige beperkinge van 'n spesifieke teorie te bepaal en bevorder sodoende ook die vermoë tot 'n multidissiplinêre vorm van denke en dialoog (Osmer, 2008:119). Die vraag wat hier van belang is, is die volgende: Waarom gebeur dit? Die interpreterende gids identifiseer die sake wat ingesluit is in die episodes, situasies en kontekste wat hulle waargeneem het. Om hierdie doelstelling te bereik, sal hierdie hoofstuk vanuit 'n *literatuurstudie* vasstel hoe lewensbegeleiding in die pastoraat kan meewerk.

## 4.3 Motivering ten opsigte van die gebruik van die woordvorm "begeleiding" as vertaling van die Engelse term "coaching"

Motivering ten opsigte van die gebruik van die woordvorm "begeleiding" as vertaling van die Engelse term "coaching" is reeds onder punt 1.2 verduidelik. Daar word grotendeels gebruik gemaak van die woord "lewensafrigting" deur skrywers wanneer na "life coaching" verwys word (vgl. Fourie, 2010) terwyl ander die woord "coach" in Afrikaans onvertaald gebruik (vgl. Van Zyl, 2011). Vir hierdie studie is gekies om eerder die woord "begelei" te gebruik, juis omdat daar minder uit die begeleier se eie kennis, insig en ervaring geput word en eerder op die insig wat die begeleide reeds besit. Daar word egter begeleiding gegee deur saam met 'n persoon 'n pad te loop en deurgaans hulp en ondersteuning met oorleg te verleen, of, soos gestel deur Gress (2017:5), "coming alongside through the specific helping skill called coaching". Daar sal in hierdie hoofstuk kortliks gewys word op die verskille tussen hierdie soort begeleiding en

ander tipes begeleiding, soos berading, mentorskap of ander vorme van terapeutiese begeleiding.

### 4.4 Identiteit, agtergrond, en ontwikkeling van die Engelse term "coach"

Besprekings oor die identiteit van 'n begrip begin gewoonlik met 'n historiese oorsig van hoe die term in gebruik gekom het en hoe die betekenis oor tyd heen ontwikkel het (Bachkirova *et al*., 2018:xxx). Die woord "coach" is afgelei van die Franse woord *coche*, wat 'n verbastering is van die Hongaarse term *koczi szeker*, 'n stylvolle houtperdevoertuig met 'n staalveringstelsel van die dorpie Kocs in die noordelike dele van Hongarye (Bawany, 2018:54; De Haan, 2008:22; O'Connor & Lages, 2007:12). Die etimologie van die woord "coach" dui daarop dat dit verskeie betekenisveranderings ondergaan het. Volgens die Merriam-Webster aanlyn woordeboek het die Engelse woord "coach" gedurende 1556 sy eerste verskyning gemaak en het na 'n vierwielrytuig verwys, wat deur perde getrek is en mense gebring het van waar hulle was tot waar hulle wou wees (Merriam-Webster, 2019). Vandag word die perdekrag gevind in die enjin van 'n voertuig met dieselfde doel (Law, 2013:55; Peck, 2014:25). Die "coach" kan dus beskou word as 'n voertuig, 'n manier om van punt A tot punt B te kom, en nie 'n persoon wat instruksies gee of kennis of ondervinding bydra nie. Die "coach" word dan gesien as 'n instrument in die "coachee" se leerproses en nie noodwendig iemand wat bekend is met, of ondervinding het in die "coachee" se veld van werk nie (De Haan, 2008:22; Law, 2013:55).

Gedurende die negentiende eeu is die woord "coach" gebruik om 'n instrukteur of opleier te beskryf. Die studente van Oxford Universiteit het in 1830 die term as groepstaal begin gebruik om na 'n private onderwyser te verwys wat sy kandidate deur hulle akademiese loopbaan gehelp het (Bachkirova *et al*., 2018:xxx; Bawany, 2018:58-59; Fietze, 2017:4; Hawkins, 2005:296-297; Parsloe & Leedham, 2009:5). 'n Verdere betekenis is gedurende die 1880's bygevoeg toe die woord "coach" in verband met die afrigting van sport begin gebruik is (Bachkirova *et al*., 2018:xxx; Collins, 2009:12; Peck, 2014:25).

Die verskyning van die boek *The inner game of tennis* deur Timothy Gallwey (1974) is een van die eerste populêre boeke om "coaching" van die verstandelike aspekte van prestasie te bespreek, en dit het sodoende die grondslag vir moderne lewensbegeleiding gelê. Gebaseer op sy eie waarneming as tennisspeler en afrigter gaan Gallwey (1974:xix) van die standpunt uit dat elke spel saamgestel is uit twee dele, naamlik 'n "outer game" en 'n "inner game". Die uiterlike spel word teen 'n eksterne opponent gespeel om eksterne hindernisse te oorkom en 'n eksterne doelwit te bereik. Die "inner game" is die spel wat in die gedagtes van die speler plaasvind en dit word gespeel teen struikelblokke soos verlies in konsentrasie,

senuweeagtigheid, onsekerheid en selfveroordeling. Dit word gespeel om gewoontes van gedagtes wat uitmuntendheid in prestasie inhibeer, te oorkom. Die woord “inner” is gebruik om die speler se innerlike gesteldheid aan te dui, omdat die opponent in die deelnemer se eie kop meer formidabel kan wees as die opponent aan die ander kant van die net (Gallwey, 1974:14; Whitmore, 2009:10). Gebaseer op hierdie teorie stel Gallwey voor dat dit die rol van die *afrigter* is om die speler se konsentrasie, bewustheid, fokus en totale verdieping in die spel te fasiliteer (Mouton, 2016:131).

Tot in die laat 1980’s was begeleiding ’n onbekende konsep en was daar geen wesenlike literatuur oor begeleiding buite die veld van sport beskikbaar nie (McLean *et al*., 2012:4; Miller & Hall, 2007:20; Parsloe & Leedham, 2009:7). Gedurende hierdie tydperk het Thomas Leonard, ’n opgeleide finansiële beplanner, op die “coaching scene” te voorskyn gekom. Onderwyl hy met sy kliënte in gespreksvoering besig was, het hy besef dat mense nie net finansiële beplanning nodig het nie, maar ook lewensbeplanning (Miller & Hall, 2007:20). Gedurende hierdie tydperk het daar in die praktyke van konsultering, berading, psigoterapie en persoonlike groeiontwikkeling gemeenskaplike behoeftes ontstaan aan ’n proaktiewe, visiegedrewe metode om doelgerigte lewensvolheid te bereik (McCluskey, 2008:266). Dit was eers gedurende die vroeë 1990’s dat begeleiding as ’n aparte professie ’n waarneembare momentum verkry het (Fietze, 2017:4). In 1992 het Thomas Leonard die Coach University gestig, terwyl Laura Whitworth en Henry en Karen Kimsey-House die Coaches Training Institute gestig het (Hawkins, 2005:293; Miller & Hall, 2007:20; Williams & Davis, 2007:455). Thomas Leonard het die konsep van begeleiding verder uitgebrei en in 1995 is die International Coaching Federation (ICF)[9] as ’n niewinsgewende organisasie deur hom gestig (Miller & Hall, 2007:20; McCluskey, 2008:266).

Uit die voorafgaande kort uiteensetting van die ontplooiing van begeleiding kan dit saam met De Haan (2008:22) gestel word dat die woord “coach” die geleidelike verandering in die samelewing simboliseer, vanaf “craftsmanship (Kocs carriage) to industrial (railway coach) to knowledge-intensive (educator-coach) to emotionally intelligent (executive coach) production methods”. Vanuit hierdie etimologie is dit moontlik om ten minste vier oorvleuelende grondslae vir begeleidingsaktiwiteite te identifiseer.

- Vervoerdeskundige of ’n veranderingsdeskundige: hoe om iemand van punt A tot punt B te kry.

[9] Die International Coaching Federation (ICF) is die grootste internasionale regulerende liggaam vir begeleiding. Vir verdere inligting besoek die webwerf by https://coachfederation.org/

- ’n Opvoeder, en ook ’n sportafrigter: hoe om iemand se prestasie te verbeter.
- ’n Terapeut of remediërende begeleier: hoe om iemand te help om struikelblokke te oorkom en hulle sterker en meer effektief te maak
- Bestuursafrigting: hoe om ’n onderneming te ontwikkel deur individuele professionele persone binne die organisasie te ondersteun.

Die konsep en toepassing van begeleiding het sedert die ontstaansjare van tradisionele begeleiding verrys in ’n magdom van modelle en benaderings, waarvan vele nie meer so voorskriftelik van aard is nie. Die tabel hier onder is ’n weergawe uit Bachkirova *et al*. (2018:xxx) wat dui op die oorgange wat bespeur kan word vanuit tradisionele begeleiding.

**Tabel 4-1: Oorgange vanuit tradisionele begeleiding**

| Van | Na |
|---|---|
| • Die begeleier beskik oor deskundige kennis van die taak | • Die begeleier beskik oor ervare kundigheid van die begeleidingsproses |
| • Gedryf deur die begeleier se agenda of moontlik een waaroor saamgestem is | • Gedrewe deur die begeleide se agenda |
| • Kliëntverrigting (doen) | • Kliëntselfaktualisering (word) |
| • Verwerwing van vaardighede (bou groeiende kennis van die taak) | • Bekwaamheidsontwikkeling (bou insig en selfkennis as stapstene tot groter selfstandige verandering |
| • Voldoen aan standaarde soos gestel deur ander | • Voldoen aan die standaarde soos gestel deur die kliënt |

## 4.5 Wat is lewensbegeleiding?

Begeleiding met die insluiting van lewensbegeleiding is tans een van die vinnigste groeiende en -ontwikkelende dissiplines in ’n leefwêreld wat konstante vooruitgang en verandering ondergaan en is daagliks besig om in groot sukses en aanvaarding as ’n domein sowel as ’n beroep te groei en wêreldwye erkenning te geniet (Brennan & Wildflower, 2018:500; Gannon & Myers, 2018: 465; Kimsey-House *et al*., 2011:x). Begeleiding is ’n menslike ontwikkelingsproses wat van struktuur, gefokusde interaksie en gepaste strategieë, metodes en tegnieke gebruik maak om gewenste en volhoubare verandering tot voordeel van die begeleide asook ander aandeelhouers te fasiliteer (Bachkirova *et al*., 2018:xxxix; Stoltzfus, 2008:26). Lewensbegeleiding is ’n holistiese proses met die vermoë om harmonie en balans aan die lewe van die begeleide te bring. ’n Wye verskeidenheid tegnieke word aangewend om mense te ondersteun om spesifieke doelwitte op verskillende terreine van hul lewens te bereik,

met die insluiting van persoonlike en geestelike lewe, leierskap, werkprestasie, loopbaan, gesondheid, ouerskap, sport, ensovoorts (Bachkirova *et al*., 2018:xxxix; Martin, 2007:3; Robinson *et al*., 2018:5; Stober & Grant, 2006:358;). Lewensbegeleiding word beskou as 'n persoonlike en sistematiese leerproses wat handel oor niekliniese probleme en uitdagings (Bernard & David, 2018:3; Whitmore, 2009:221-225). Uitdagings wat geassosieer word met verskillende stadiums in die lewensfases en lewensoorgange, soos ook die lewensoorgang uit die laatloopbaanfase na die fase van aftrede, kan baat vind by ontwikkelings- of lewensbegeleiding en so in 'n positiewe lig beskou word as geleenthede vir verdere leer en ontwikkeling (Palmer & Panchal, 2011:4).

Begeleiding het 'n unieke paradigma, maar tog is dit nie nuut in sy bronne, teorie en strategieë nie. Baie van die grondslae van begeleiding gaan dekades en selfs eeue terug. Die drang na die voortsetting van lewensverbetering, persoonlike ontwikkeling en die soeke na betekenis, vervulling en geestelike verbondenheid het aanvanklik by die vroeë Griekse samelewing begin. Dit word gereflekteer in Sokrates se bekende aanhaling: "The unexamined life is not worth living" (Williams & Menendez 2007:xv). Sokrates (427 BC – 347BC) het die gedagte geopper dat mense die beste gehelp word wanneer hulle persoonlike verantwoordelikheid en eienaarskap van 'n gegewe situasie neem; met ander woorde, hulle eie potensiaal word ontsluit om hulle eie prestasie te verbeter (Bawany, 2018:54; Whitmore, 2009:10-11).

Lewensbegeleiding word beskou as 'n relatiewe nuwe veld. Die beginsels daarvan word egter gevind in moderne psigologie en filosofie, wat daartoe bydra om begeleiding te onderskei van die pseudo-wetenskap persoonlikeontwikkelingsbedryf (Fogg, 2019:79). Lewensbegeleiding is 'n veld ontleen aan en gebou op teorieë en navorsing van gevestigde verwante velde, wat voortdurend nuwe aandag, erkenning en kritiek verkry. Sodanig is lewensbegeleiding 'n multidissiplinêre, multiteoretiese samestelling en die aanwending van toegepaste gedragsverandering (Jarosz, 2016:34; Newnham-Kanas *et al*., 2010:27; Theeboom et al., 2014:2; Williams & Menendez, 2007:xv-xvi).

Lewensbegeleiding fokus op hulpverlening ten einde die volle potensiaal van 'n ander te ontwikkel deur met die nodige aanmoediging, ondersteuning en motivering die begeleide tot aksie en insig te lei (Jarosz, 2016:37; Stoltzfus, 2005:6-7). Begeleiding gaan om leer en gepaardgaande verandering, wat oorgaan in sigbare aksie, in nuut aangeleerde vaardighede of 'n veranderde siening of lewenswyse (Fourie, 2010:221). Die lewensbegeleier maak gebruik van die begeleide se verbintenis en toewyding tot die begeleidingsproses om sodoende die begeleide in staat te stel om voordelige en meetbare resultate in alle areas van hulle lewens te bereik (Martin, 2007:3). Die lewensbegeleier deel verantwoordelikheid vir ontwikkeling in

gelyke hoeveelheid met die persoon wat begeleiding ontvang (Fourie, 2010:221; Kimsey-House *et al*., 2011:xv, 3).

### 4.5.1 Terminologiese afbakening en definisies

Soos in vele ander opkomende dissiplines was daar oor die jare probleme met die definiëring van begeleiding (Ives, 2008:100). Daar bestaan tans steeds geen konsensus oor die terminologiese afbakening op die gebied van begeleiding nie en dit sal steeds verander soos wat die veld van begeleiding voortgaan om te ontwikkel, meer kultureel divers word en verandering in denkprosesse plaasvind (Bachkirova *et al*., 2015:453; Parsloe & Leedham, 2009:36). Die term 'begeleiding' kan verwys na 'n vorm van mentorskap (bv. sportafrigting), en hierdie begrip van die term word ook toegepas op gebiede soos onderwys en die werkplek, wat gelei het tot verwarring oor wat begeleiding is. Terwyl konsensus bereik is dat mentorskap (onderrig) en dié van begeleiding (nievoorskriftelike riglyne) van mekaar verskil, is die grense nie baie duidelik vasgestel nie (Ives, 2008:100; Parsloe & Leedham, 2009:20). Alhoewel die begeleier in sommige benaderings tot begeleiding die begeleide van raad bedien (vgl. Hudson 1999:6; McLean *et al.*, 2012:4), blyk dit ietwat omstrede te wees en is daar meningsverskille oor die toepaslikheid van advies en direkte terugvoer (Cavanagh, 2006:363; Ives, 2008:100; Martin, 2007:4).

'n Stap in die identifisering van wat begeleiding is, sou wees om te probeer om dit te definieer. Byna elke boek of artikel wat oor begeleiding gepubliseer is, begin met 'n poging om die konsep en praktyk te definieer. In 'n mate is dit tot nut, aangesien dit die leser 'n vroeë aanduiding gee van die outeur se standpunt oor die fundamentele vraag: Wat is begeleiding? Begeleiding word dikwels as 'n helpende strategie geïdentifiseer, wat ontwerp is om mense in staat te stel om hul volle potensiaal te bereik (Bachkirova *et al*., 2018:xxxi). Dit blyk egter dat hierdie definisies nie bepalend genoeg is om begeleiding van ander verwante terapeutiese konsepte soos mentorskap, berading en opleiding te onderskei nie, aangesien hierdie ander vorms van helpende professies almal soortgelyke aansprake maak (Bachkirova *et al*., 2018:xxxi).

Pogings om 'n unieke definisie vir begeleiding saam te stel is moeilik en sal potensieel 'n onoplosbare probleem bly soos wat dit alreeds in vele besprekings, argumente en beredenering na vore gekom het (Bachkirova *et al*., 2018:xxxi; Fourie, 2010:225; Jarosz, 2016:35). Dit is dalk 'n oorweldigende taak om grense te probeer trek aangaande die snel ontwikkelende veld van begeleiding. Begeleiding omvat verskeie benaderings en elkeen daarvan bevat 'n ander fokuspunt (Abravanel & Gavin, 2017:25; Fourie, 2010:225, Jarosz, 2016:35). Die veld van begeleiding het in sy kort bestaansgeskiedenis uiteenlopende

benaderings gereflekteer, soos terapeutiese, doelwitgeoriënteerde en persoonlike ontwikkeling, waarvan elkeen blyk te fokus op verskillende doelwitte en verskillende rolle vir lewensbegeleiers (Abravanel & Gavin, 2017:24). Saam met die uitdaging om klaarheid aangaande duidelike grense te verkry, is daar ook ’n oormaat van benaderings, kontekste, terme en menigvuldige definisies van begeleiding beskikbaar (Abravanel & Gavin, 2017:24; Hawkins, 2011:47; Jarosz, 2016:35).

Begeleiding kan op baie verskillende wyses gedefinieer word en die benadering wat gebruik word, is afhanklik van die spesifieke elemente en perspektiewe van begeleiding wat die skrywer wil benadruk. Ongelukkig verskil hierdie uitgangspunte aansienlik van mekaar en gevolglik beïnvloed die bewoording van die definisie hoe die doel, teikenmark en kernprosesse van begeleiding oorgedra en verstaan word (Bachkirova *et al.*, 2017:5; Grant, 2006:13).

Vervolgens word aandag gegee aan ’n paar gekose definisies, waarna ’n bespreking van die onderliggende beginsels, sowel as ooreenstemmings en verskille, kortliks sal volg. Definisies word in tabel 4-2 getabuleer om lees te vergemaklik, met die oog op noukeurige bestudering en nabetragting.

**Tabel 4-2: Definisies van begeleiding**

| Verskeidenheid van definisies vir begeleiding uit die literatuur | Outeur |
|---|---|
| Begeleiding (coaching) is ’n proses waardeur leer en ontwikkeling plaas vind om om prestasie om te verbeter. Om suksesvol te wees, is dit noodsaaklik dat die begeleier (coach) oor die nodige kennis beskik en ’n begrip het van die proses, sowel as die verskeidenheid style, vaardighede en tegnieke wat geskik is vir die konteks waarin begeleiding plaasvind. | Parsloe & Wray (2000:42) |
| Lewensbegeleiding (life coaching) kan breedweg gedefinieer word as 'n samewerkende, oplossingsgerigte, resultaatgeoriënteerde en sistematiese proses waarin die begeleier (coach) die verbetering van lewenservaring en doelwit bereiking in die persoonlike en / of professionele lewe van normale, nie-kliniese persone wat begeleiding ontvang fasiliteer. | Grant (2003:254) |
| Begeleiding (coaching) is ’n een-tot-een interaktiewe verhouding waardeur die begeleide persone gehelp word om hulle persoonlike en professionele doelwitte vinniger te bereik as wat hulle dit op hul eie sou gedoen het. | Fairley & Stout (2004:31) |
| Begeleiding (coaching) is 'n doelgerigte, resultaatgeoriënteerde, sistematiese proses waarin die begeleier (coach) volgehoue verandering in 'n ander individu of groep fasiliteer deur die | Cavanagh & Grant (2006:147) |

| Verskeidenheid van definisies vir begeleiding uit die literatuur | Outeur |
|---|---|
| bevordering van selfgerigte leer en persoonlike groei van die begeleide (coachee). | |
| Begeleiding (coaching) is die kuns en praktyk om individue en groepe in staat te stel om weg te beweeg van waar hulle tans is tot waar hulle graag wil wees. | Collins (2009:14) |
| Begeleiding (coaching) is die ontsluiting van mense se latente vermoë om hul eie potensiaal en prestasie te optimaliseer. Dit gaan om leer eerder as om onderrig te word. | Whitmore (2009:10) |
| 'n Sokraties[10] gebaseerde, toekoms gefokusde dialoog tussen 'n fasiliteerder (begeleier) en 'n deelnemer (begeleide), waar die fasiliteerder oop vrae, aktiewe luister, opsommings en refleksies gebruik wat daarop gemik is om die selfbegrip en persoonlike verantwoordelikheid van die begeleide te stimuleer. | Passmore & Fillery-Travis (2011:74) |
| Begeleiding (coaching) is ’n professionele, samewerkende en uitkomsgedrewe leermetode wat poog om ’n individu te ontwikkel en selfbewustheid te verhoog sodat hy of sy spesifieke doelwitte kan bereik en op ’n meer effektiewe vlak kan presteer. | Coaches and mentors of South Africa[11] COMENSA (2018) |
| Begeleiding (coaching) is ’n vennootskap met kliënte in 'n deurdagte en kreatiewe proses wat hulle inspireer om hulle persoonlike en professionele potensiaal te maksimeer. | ICF (2018) |

Hoewel ’n toenemende aantal verskillende definisies van begeleiding verduidelik kan word deur die multidissiplinêre agtergrond van professionele begeleiers, voer Bachkirova en Kauffman (2009:95) aan dat die probleem van verskille in die definiëring van begeleiding nie net semanties is nie, maar dat dit baie dieper gewortel is in die probleem om ’n duidelik geformuleerde identiteit van begeleiding in beginsel as ’n praktyk of proses te vestig.

Pogings is aangewend om ten minste ’n definisie saam te stel wat redelik bevredigend sou wees, met ’n aanvaarbare beeld van die diens wat beskikbaar mag wees aan die publiek en wat van toepassing sou wees op alle vorms van begeleiding. Bachkirova en Kauffmann (2009:98) wys daarop dat twee kriteria wat belangrik is vir definiëring van begeleiding in die praktyk sou wees om te kyk na *universaliteit* en *uniekheid.* Universaliteit beteken dat ’n goeie definisie van begeleiding die elemente of onderskeidende kenmerke wat in alle verskillende

[10] Sokratiese dialoog verwys hier na die oortuiging van die begeleier dat die begeleide alreeds oor die antwoorde op die vrae beskik of anders in staat is om die roete na die antwoord te ontdek (Passmore & Fillery-Travis, 2011:74)

[11] Coaches and Mentors of South Africa (COMENSA) is die regulerende liggaam vir begeleiding en mentorskap in Suid-Afrika.

soorte genres en benaderings van begeleiding voorkom, moet aandui. Die kriteria van uniekheid beteken dat die definisie daardie elemente van begeleiding insluit wat dit duidelik sal onderskei van ander vorms van professionele hulpverlening soos opleiding, raadpleging, en berading. Die ideaal sou wees om ’n definisie hê wat resoneer met alle professionele begeleiding, wat dit duidelik sou onderskei van praktyke wat nie as begeleiding beskou word nie (Bachkirova *et al*., 2017:5-6; Bachkirova & Kauffmann, 2009:98).

Vervolgens is die kriteria van universaliteit en uniekheid deur Bachkirova en Kauffmann (2009:98-101) toegepas op verskeie pogings om begeleiding as ’n professionele praktyk te definieer. Nadat verskeie definisies van begeleiding geanaliseer is, het dit geblyk dat daar ten minste vier verskillende aspekte geïdentifiseer is, wat ingesluit moet word om te poog om ’n werkende definisie van begeleiding saam te stel, naamlik die doel, proses, konteks en tipe kliënt.

1. Wat is die oogmerk van begeleiding? (Waarvoor word dit gebruik?) Definisies van begeleiding sluit aspekte van doelwitbereiking, ontsluiting van potensiaal, vaardigheidsontwikkeling en prestasieverbetering in. Begeleiers verskil in die fasilitering van begeleiding en het nie almal dieselfde doelwitte in hulle tipe veld van begeleiding wat bereik moet word nie. Wat die uniekheid van begeleiding betref, is die definiëring van begeleiding deur wat dit ten doel het om te bereik problematies in terme daarvan dat ander verwante hulpprofessies soos berading, opleiding, konsultasie daarop aanspraak maak dat hulle ook poog om dieselfde doelwitte te bereik (Bachkirova & Kauffmann, 2009:99).
2. Wat is die spesifieke teoretiese benadering van die begeleidingsproses? (Wat behels dit?) Begeleidingsprosesse kan beskryf word as: “collaborative, individualised, solution-focused, results oriented, systematic, stretching, fosters self-directed learning, and should be evidence-based, and incorporate ethical professional practice” (Grant, 2006:13). Wat universaliteit betref, sluit hierdie definisie prosesse in wat so spesifiek en uniek is dat hulle nie op alle genres van begeleiding toegepas kan word nie. Wat die uniekheid van begeleiding betref, sluit hierdie tipe definisies kenmerke in wat dit nie kan onderskei in die benaderings van ander praktyke soos berading, mentorskap of opleiding nie (Bachkirova & Kauffmann, 2009:99-100).
3. Die kontekste waarin begeleiding toegepas word. (Waar vind dit plaas?) Dit kan maklik gesê word dat begeleiding oor prestasie, effektiwiteit of selfs ontwikkeling van vaardighede in die werk- of organisatoriese konteks handel, maar dit sal ander genres soos lewensbegeleiding uitsluit. In verband met die kriteria van uniekheid vind konsultering, opleiding en mentorskap ook in organisatoriese konteks plaas. Lewensbegeleiers sal dit boonop moeiliker vind om hulle praktyk van dié van berading te onderskei, aangesien hier

met selfs ’n wyer konteks van verskeie areas van die kliënt se lewe gewerk word (Bachkirova & Kauffmann, 2009:100).

4. Die tipe kliënt of bevolking wat deur die spesifieke begeleiding bedien word. (Vir wie is dit?) Begeleiding binne die organisatoriese konteks deel waarskynlik die groep kliënte met konsultering, opleiding en mentorskap, wat uniekheid in definiëring hier ook uitskakel. Weens die verskillende soorte spesialiteite in begeleiding wat beskikbaar is, is dit onmoontlik om ’n universele beskrywing daar te stel, want die bevolking en begeleiding vir uitvoerende bestuur van ’n besigheid verskil baie van dié vir loopbaan- of vaardigheidsbegeleiding (Bachkirova & Kauffmann, 2009:100-101).

Wat die uniekheid van begeleiding in al die bogenoemde aspekte betref, kan dit nie duidelik onderskei word van benaderings uit ander praktyke soos berading, mentorskap of opleiding nie, wat ook daarop aanspraak kan maak dat van dieselfde doelwitte, elemente, tegnieke en teoretiese benaderings gebruik maak word (Bachkirova & Kauffmann, 2009:98-101). ’n Aantal outeurs beweer egter dat ’n gemeenskaplike definisie van begeleiding belangrik is as die beeld van professionaliteit voorgehou word (Bachkirova & Kauffmann, 2009:95; Sherman & Freas, 2004:84). Daarteenoor is daar ook verskeie outeurs wat die standpunt huldig dat gegewe die diversiteit in die begrip van begeleiding, dit nodig is om die buigsaamheid van begeleiding te erken en op prys te stel, eerder as om te mik vir ’n presiese omskrewe definisie vir begeleiding (Cavanagh, 2009:112; Cavanagh & Lane, 2012:87). Uit hierdie gegewens kan opgemerk word hoe kompleks die taak is om ’n unieke identiteit en definisie van begeleiding vas te stel.

In ’n veld met soveel diversiteit sal dit die beste praktyk vir begeleiers wees om so eerlik en duidelik moontlik te wees oor hulle eie veld van kundigheid, vaardigheid en ervaring. Die vier uitgangspunte soos hierbo bespreek kan gebruik word as ’n verantwoordelike manier vir begeleiers om hulle eie praktyke te definieer.

1. Identifiseer wat deur begeleiding bereik wil word. (Waarvoor is dit bedoel?) – byvoorbeeld om prestasie te verbeter, loopbaan of aftrede te beplan.
2. Identifiseer wat die spesifieke teoretiese benaderingselemente van die begeleidingsproses is. (Wat behels dit?) – Byvoorbeeld gestalt, narratiewe benadering, kognitiewe of oplossing-gefokusde gedragsmodelle en prosedures.
3. Identifiseer die konteks waarin begeleiding toegepas word. (Waar is dit?) – Byvoorbeeld organisatoriese konteks, lewensbegeleiding, aftrede-begeleiding.
4. Identifiseer die tipe populasie wat deur die begeleiding bedien gaan word. (Vir wie is dit?) – Byvoorbeeld, mense in bestuursposte, afgetredenes of studente.

’n Gemeenskaplike faktor in die bestaande definisies van begeleiding in die literatuur is die aspek dat begeleiding ’n vennootskap of verhouding is waarin die begeleier en die begeleide ’n belangstelling in die ontwikkeling van die begeleide se doelwitte en aspirasies deel. Die struktuur van die proses word beklemtoon met die betekenis wat geplaas word op die identifisering en ontwikkeling van duidelik bepaalde doelwitte en ’n metode om die vordering daarvan te meet. Sentraal tot al die definisies is die rol van die begeleier as fasiliteerder van die proses, eerder as ’n leier wat ondersteun en bemoedig. In die algemeen word lewensbegeleiding beskryf as ’n aksie-georiënteerde proses wat persoonlike en professionele ontwikkeling bevorder deur selfgeïnisieerde verandering, wat van terapie verskil in die sin dat dit ontwerp is vir die normale, niekliniese populasie wat graag hulle huidige daaglikse lewe wil verbeter, eerder as om genesing te soek van kwessies wat terapeutiese tussenkoms noodsaak (Jarosz, 2016:40; Maynard, 2006:23-24).

### 4.5.2 Die rol van die lewensbegeleier

Wyduiteenlopende menings word gestel oor wat ’n lewensbegeleier is. Sommige meen dat dit gaan oor advies gee en dat kundigheid binne die velde van begeleiding noodsaaklik is, terwyl ander meen dit behels eerder om leiding en bystand te gee aan persone om hul eie antwoorde te vind. Ongeag die verskeidenheid benaderings stem die meeste lewensbegeleiers saam dat dit gaan om die bereiking van resultate (Martin, 2007:4-5).

Lewensbegeleiding word beskou as ’n innoverende bedryf, anders as die tradisionele terapeutiese domeine en mentorskap, in die sin dat die lewensbegeleier dikwels die rol van klankbord en gedagtedeelgenoot (“though partner”) eerder as dié van ’n kenner aanneem. Die lewensbegeleier gee ondersteunende leiding, nie advies nie, en is van mening dat elkeen wat begeleiding ontvang, self oor die nodige vernuf, kreatiwiteit, vindingrykheid en potensiaal beskik om hulle eie oplossings te vind (Coughlin, 2017:15; Jarosz, 2016:34; Kimsey-House *et al*., 2011:3; Newnham-Kanas *et al*., 2011:23-24; Pagis, 2016:1087; Whitmore, 2009:9; Whitworth, 2007:4).

’n Lewensbegeleier is ’n kundige op die gebied om deur motivering, ondersteuning en ’n gedragsveranderende benadering ander te begelei om doelwitte te stel en te bereik, verandering in hulle lewe te bewerkstelling, om verantwoordelikheid vir hulle lewens te neem en hulle eie potensiaal te maksimaliseer (Kimsey-House *et al*., 2011:xvii; Stoltzfus, 2005:6-8). ’n Lewensbegeleier is ’n persoon wat ervaringsleer fasiliteer met toekoms-georiënteerde bekwaamheid as uitvloeisel (Hudson, 1999:6; Jarosz *et al*., 2016:35).

Die lewensbegeleier is iemand wat mense in die begeleidingsproses help om hulle gewenste doelwitte behoorlik te formuleer en graag wil hê dat dit bereik sal word (Kimsey-House *et al.,* 2011:xvii; Stoltzfus, 2005:6-8). Die begeleier is iemand wat werklik omgee dat die begeleide die uitkomste wat hulle beoog om te bereik, sal deurvoer tot die einde en wel sal bereik. Die begeleier sal daarom persone wat begeleiding ontvang aanspreeklik hou en hulle bystaan om met die nodige deursettingsvermoë aan te hou en vorentoe te beweeg om hul drome en doelwitte te verwesenlik om sodoende 'n betekenisvolle en doelgerigte lewe te leef (Kimsey-House *et al*., 2011:xvii).

Grant en Cavanagh (2011:294) sluit hierby aan en meen dat die begeleier in die meeste begeleidingsverhoudings die bereiking van doelwitte en die welstand van die begeleide fasiliteer deur te help om:

- gewenste uitkomste te identifiseer;
- spesifieke doelwitte te vestig;
- motivering te verbeter deur die begeleide se sterkpunte te identifiseer en verdere bekwaamheid te help ontwikkel;
- beskikbare hulpbronne te identifiseer en aksieplanne te formuleer;
- vordering te monitor en te evalueer; en
- aksieplanne ooreenkomstig aan te pas.

Die begeleier is toegewy om die begeleide persone verantwoordbaar te hou en hulle te begelei om vorentoe te beweeg tot groter bekwaamheid, met beter selfvertroue, en 'n duidelike rigting en verbintenis om hulle doelwitte, en sodoende betekenis en doel in die lewe, te bereik (Hudson, 1999:6; Jarosz, et al., 2016:35; Kimsey-House et al., 2011:xvii; Stoltzfus, 2005:7). Die begeleier sal druk uitoefen op die begeleide om wyer na te dink, moeite te doen en hulleself in te span om verantwoordelikheid vir hulle lewe te neem en te doen wat hulle weet gedoen moet word (Kimsey-House *et al*., 2011:xvii; Stoltzfus, 2005:6-8). Die begeleier ondersteun die begeleide se doelwitte al is dit nie noodwendig wat die begeleier self sou kies nie (Shervington, 2012:31). Die begeleier is nie verantwoordelik vir die resultate van die begeleiding nie en het ook nie 'n hiërargiese verhouding met die begeleide nie. Die begeleier is wel verantwoordelik vir die verhouding en dit is hulle plig om 'n gesonde struktuur vir intervensie te vestig, 'n raamwerk vir die begeleidingsproses in plek te hê en dit te bestuur (Lenhardt, 2017:14).

Volgens die Suid Afrikaanse beheerliggaam, Coaches and Mentors of South Africa, gaan begeleiding (coaching) daaroor om verandering in die begeleide se lewe voort te bring wat help om prestasie of werksverrigting en leer te verhoog. 'n Lewensbegeleier sal op tree as 'n persoonlike navigator vir die begeleide se lewensreis en sal in die begeleidingsproses poog

om nuwe vaardighede, leer en doelwitbereiking te benadruk. Alles in begeleiding draai om die begeleier wat luister en optree met die begeleide se agenda in gedagte (COMENSA, 2020).

### 4.6 Grondslae van begeleiding

’n Wye verskeidenheid van dissiplines en areas van kennis het bygedra tot die opkomende kennisbasis van begeleiding met insluiting van mentorskap, berading, konsultering, leierskapbestuur, opleiding, sport, antropologie, sosiale wetenskappe, filosofie en psigologie (Bachkirova *et al*., 2018:xxxii; Cox *et al*., 2014:149; Meyer & Fourie, 2004:7-8; Neale *et al*., 2009:3-4; Theeboom *et al*., 2014:2). Binne elkeen van hierdie gevestigde velde bestaan daar verskeie tradisies en benaderings, elkeen met eie aannames oor die menslike natuur, hoe mense groei en verander en hoe hierdie prosesse gefasiliteer kan word (Bachkirova *et al*., 2018:xxxii).

Terwyl daar ooreenkomste met ander verwante konsepte soos mentorskap, berading, konsultering en leierskap bestaan, is daar ook verskille (Allen, 2016:13). Om die verskille tussen lewensbegeleiding en ander benaderings te verstaan, is dit nodig om die verwante konsepte te vergelyk. Tabel 4-3 voorsien ’n verduideliking van hierdie benaderings, asook die plek van oorsprong, soos saamgestel uit onder andere Blackaby *et al*. (2018:4-8), Collins (2009:17-21), Meyer en Fourie (2004:7-8) en Neale *et al*. (2009:3-34):

**Tabel 4-3: Vergelyking van begeleiding met ander dissiplines**

| Konsep | Oorsprong | Definisie |
|---|---|---|
| Begeleiding (coaching) | Sport | Die sistematiese beplande en direkte korttermynleiding van ’n afrigter aan ’n individu of groep om spesifieke vaardighede aan te leer en te ontwikkel, wat in die werksplek toegepas kan word vir prestasieontwikkeling. |
| Berading | Sielkunde | ’n Wedersydse verhouding tussen ’n berader en ’n individu waar die berader die individu help om hindernisse tot prestasie en verwesenliking te oorkom. |
| Mentorskap | Mitologie | ’n Dinamiese en wedersydse verhouding in ’n werksomgewing, waar ’n wyser ouer persoon met meer ervaring en kennis ’n minder ervare persoon met ontwikkelingspotensiaal help om in spesifieke areas te ontwikkel. |
| Dissipelskap | Christelike leefwyse | Dissipelskap kommunikeer die basiese beginsels van die Christelike leefwyse en help om die nuwe of onervare gelowige in Bybelse waarheid en geestelike dissiplines te onderrig. |

| Konsep | Oorsprong | Definisie |
|---|---|---|
| Bestuur | Bestuurswetenskappe | Die proses van beplanning, organisering, leiding en beheer om die organisasie se doelwitte op die mees effektiewe en doeltreffende manier te bereik. |
| Konsultering | Bestuurswetenskappe | ’n Proses waar ’n gespesialiseerde konsulteringsdiens aan ’n kliënt verskaf word om ’n oplossing vir ’n spesifieke werkplekprobleem of -kwessie te vind. |
| Leierskap | Bestuurs- en gedragswetenskappe | Die vermoë om mense te inspireer en hulle gedrag te beïnvloed sodat hulle ’n bydrae tot die organisasie se doelwitte kan lewer. |
| Opleiding | Opvoedkunde | Voorsien vaardigheidsontwikkeling aan werknemers met die doel om meer werksdoeltreffend te funksioneer. |

### 4.7 Psigologiese invloede in teoretiese benaderinge van begeleiding

In die vroeë beginjare van begeleiding is daar min aandag geskenk aan die noodsaaklikheid van teorieë en konsepte vir kennisgebaseerde bevoegdheid en bekwaamheid van die begeleier. Vandag is daar groter duidelikheid aangaande die noodsaaklikheid aan beide kennis en bekwaamheidsgebaseerde vaardighede in hierdie dissipline, wat wetenskap en bewysgebaseerde navorsing aan die begeleidingspraktyke verbind (McLean *et al*., 2012:63). Terwyl teorieë en konsepte abstrakte gedagtes en idees is, voorsien dit raamwerke om die meer komplekse dinamika in eenvoudige terme te verstaan. Integrasie van teorie en praktyk is noodsaaklik in die uitvoer van prosedures.

Daar word dikwels van die standpunt uitgegaan dat verskeie basiese kwessies, beide teoreties en prakties, tot gevolg het dat die verskillende benaderings in die praktyk van begeleiding tot verdeling lei. Dit beteken nie dat ’n enkele benadering beter of meer korrek as ’n ander is nie. Elke spesifieke benadering sal in ’n bepaalde situasie meer gepas as ’n ander een wees. Deur die aard en eienskappe van die verskillende benaderings duideliker te verstaan, sal dit egter ook makliker wees om die mees geskikte begeleidingsmodel vir spesifieke situasies te kies. Daar word hier uitgelig dat ’n doelgerigte benadering tot begeleiding gewoonlik ’n ander perspektief het as ’n terapeutiese of persoonlike-ontwikkelingsbenadering oor die rol van die begeleier en die doel van die begeleidingsproses (Ives, 2008:100).

Soos tevore genoem, het ’n wye verskeidenheid van dissiplines en wetenskaplike velde bygedra tot die ontwikkeling van die praktyk van begeleiding. Hierdie dissiplines sluit onder

meer in: organisatoriese verandering en ontwikkeling, gedrags- en sosiale wetenskappe, kognitiewe en gedragssielkunde, psigoanalitiese terapie, volwasse leer/opvoedkunde en bestuurswetenskappe. Verder is daar binne elkeen van hierdie gevestigde velde verskeie tradisies en benaderings omdat elkeen beskik oor eie aannames oor die menslike natuur en hoe individue groei en verander. Elkeen het ’n eie interne logika binne ’n besondere paradigma van kennis om kliënte te help om hul begeleidingsdoelwitte te bereik (Bachkirova *et al*., 2018:xxxii; Cox *et al*., 2014:149). Gegewe begeleiers se dissiplinêre agtergrond, word begeleiding volgens die begeleier se kernmetodologie gepraktiseer (Bachkirova *et al*., 2018:xxxviii). Die teoretiese benaderings beskryf elemente van ontwikkelingsverandering in individue wat suksesvol vir begeleiding aangewend kan word. Begeleiers, in teenstelling met beraders of psigoterapeute, etiketteer nie die afrigtingstyl in terme van ’n teoretiese tradisie nie, maar in terme van die konteks waarin dienste aangebied word. Begeleiding is ’n eklektiese dissipline wat saamgestel is uit veelvuldige modelle en tegnieke (Lee, 2018:7).

Vervolgens word kortliks aandag gegee aan enkele teoriegebaseerde benaderings tot begeleiding, waarvan die meerderheid oorspronklik ontwikkel is in die veld van psigoterapie, maar aangepas is vir begeleiding.

### 4.7.1 Psigodinamiese benadering tot begeleiding

Die term psigodinamies verwys na ’n breë afstamming van modelle wat fokus op die rol van onderbewuste prosesse in menslike gedrag, en meer spesifiek, op die dinamiese verhouding tussen verskillende dele van die verstand (Lee, 2018:3). Die psigodinamiese denkrigting het sy ontstaan te danke aan die baanbrekerswerk van Sigmund Freud, wat beskou word as die vader van die psigoanalise. Sedert Freud was daar egter heelparty ander psigoanalitiese teoretici wat veranderinge aan die oorspronklike teorieë van Freud aangebring het en bekend staan as die Neo-Freudiane, soos onder andere Carl Jung, Erich Fromm, Karen Horney en Eric Ericson (Lee, 2018:3-4).

Die psigodinamiese benadering kan met groot sukses gebruik word binne die begeleidingskonteks. Dit bied ’n perspektief op begeleiding wat die rol van die onderbewuste en ervarings uit die verlede benadruk in die vorming van metodes om verhoudings te bou, hetsy met jouself of met ander (Coetzer & Snell, 2012:5; Lee, 2018:4-6). Die begeleide se vorige ervaringe kan ook as ’n waardevolle bron van inligting beskou word, aangesien dit hierdie ervaringe is wat die vroegste patrone van die onderbewuste prosesse verskaf (Cox *et al*., 2014:150; Lee, 2018:5). Vanuit die psigodinamiese perspektief betree die begeleide persone die begeleidingsproses met ’n sin van self wat tot ’n groot mate gevorm is deur hul ervarings en interaksies vanaf die vroegste kinderjare tot waar hulle hul tans bevind (Lee, 2018:6).

Begeleiding is as gevolg van sy evolusionêre agtergrond ’n meer eklektiese dissipline wat put uit verskeie modelle en tegnieke. Gevolglik sal die begeleier wie se benadering ondersteun word deur psigodinamiese denke ook gebruik kan maak van die idees van Gestalt, kognitiewe, oplossing-gefokusde, of enige van die ander groot denkrigtings (Lee, 2018:10-13). Die psigodinamiese benadering plaas ’n begeleier se onderbewuste agenda in die middel van die uitdaging om verandering te aan te wakker (Lee, 2018:14).

Die sterkpunte van die psigodinamiese benadering maak die begeleier se gedagtegang bewus van die moontlikheid dat daar aansienlik meer aan die gang is onder die oppervlak van die begeleidingsinteraksie as wat waargeneem kan word. Die psigodinamiese benadering bied ’n ongekende hulpbron om ondersoek in te stel en sin te maak van die begeleide se onderbewuste verdedigingmeganismes, agendas en ander afleidings en hulle rol in die vorming, en dikwels beperkinge, van die bereiking van doelwitte (Cox *et al*., 2014:150; Lee, 2018:13-14).

<u>Beperkings</u>: Die diepte van die psigodinamiese benadering is nie altyd geskik in die begeleidingsproses nie, want hierdie benadering het die potensiaal om so oormatig gefokus te wees op probleme dat die waarde van die begeleide se sterkpunte gemis word (Lee, 2018:14)

<u>Beste gebruike</u>: Die psigodinamiese benadering bring groter diepte en insig vir die werk van begeleiding, en is as sodanig die geskikste vir kontekste waar begeleides belangstel in die verkenning van die oorsprong van hul gevestigde gedragswyses, of waar hulle vasgevang voel en bereid is om te doen wat dit verg om ’n blywende verandering te behaal (Lee, 2018:15).

### 4.7.2 Kognitiewe gedragsbegeleiding

Kognitiewe gedragsbegeleiding het sy oorsprong aan kognitiewe gedragsterapie te danke. Kognitiewe gedragsbegeleiding word gedefinieer as ’n integrerende benadering “which combines the use of cognitive, behavioural, imaginal and problem-solving techniques and strategies within a cognitive behavioural framework to enable clients to achieve their realistic goals” (Williams *et al*., 2018:17). Kognitiewe gedragsbegeleiding het grootliks ontwikkel sedert die 1990’s, deur die integrasie van teoretiese konsepte en strategieë gebaseer op kognitiewe gedrag, rasioneel-emosionele gedragsprobleme, probleemgefokusde en oplossinggefokusde benaderings en tegnieke (Williams *et al*., 2018:17). Die kognitiewe benadering berus op die veronderstelling dat die manier waarop ’n mens dink oor gebeure ’n diepgaande invloed het op hoe jy daaroor voel, wat verder ’n impak het op stres en prestasie. Dit is dus ’n mens se gedagtes en interne dialoog, eerder as eksterne dinge soos mense, situasies en gebeure, wat vir jou emosies en gedrag verantwoordelik is (Amory, 2012:235; Cox *et al*., 2014:150; Williams *et al*., 2018:18).

Die kognitiewe benadering is ’n nie-direktiewe metode van lewensbegeleiding. Die begeleier verskaf nie antwoorde op probleme nie, maar deur ’n samewerkende proses wat as ‘leidende ontdekking’ bekendstaan, word ondersteuning verleen sodat persone wat begeleiding ontvang hulle eie afleidings en oplossings kan bedink (McMahon, 2009:15). Die begeleier fasiliteer die begeleide persone om onderliggende kognitiewe en emosionele hindernisse te ondersoek en om hulle huidige perspektiewe in oënskou te neem en moontlike alternatiewe te oorweeg. Die ondervragingsproses van leidende ontdekking is op die Sokratiese vraag-en-antwoord-tegniek gebaseer, met die doel om die begeleide aktief te laat deelneem in die gesprekvoering en sodoende hulle bewustheid en idees te aan te wakker en te verhelder (Williams *et al.,* 2018:19). Deur vraagstelling het Sokrates gepoog om sy eie gedagtes en die gedagtes van ander te bevry van vooropgesette idees wat dikwels in die pad van goeie begrip gestaan het (McMahon, 2009:15-16; Schofield, 2012:3-4). Volgens die metode van Sokrates vra die begeleier die begeleide ’n reeks vrae aangaande ’n spesifieke saak met die doel om die begeleide te help om hulle eie idees rakende die onderwerp te verken en om hulle te help om van hulle denkwyse oor ’n spesifieke saak bewus te word. Sokratiese vraagstelling bevorder insig, wat ’n meer rasionele besluitnemingsproses tot gevolg het (McMahon, 2009:15-16; Williams *et al.,* 2018:20). Deur kognitiewe gedragsbegeleiding word daar gepoog om die begeleide met meer effektiewe denk- en gedragsvaardighede toe te rus om hulle sodoende in staat te stel om realistiese doelwitte te stel en te bereik (Campone, 2015:60-61; Williams *et al.,* 2018:19-20).

Die hooftake en -doelwitte van kognitiewe gedragsbegeleiding soos saamgevat deur Campone (2015:60-61) en Williams *et al*. (2018:19-20) is om:

- die begeleide in die bereiking van realistiese doelwitte te fasiliteer;
- die selfbewustheid of onderliggende kognitiewe en emosionele hindernisse tot doelwitbereiking te fasiliteer;
- die begeleide toe te rus met meer effektiewe denke en gedragsvaardighede;
- die begeleide se interne hulpbronne, stabiliteit en selfaanvaarding op te bou ten einde die begeleide se selfbewustheid en selfaanvaarding te mobiliseer; en
- die begeleide persone daartoe in staat te stel om hulle eie self-begeleiers te word.

Kognitiewe gedragsbegeleiding voorsien kliënte met die konseptuele gereedskap om hulleself beter te verstaan. Dit voorsien ook maniere vir verandering deur persoonlike eksperimentering en blootstelling aan situasies wat voorheen vermy is. Kliënte sal steeds ywerig moet werk om hulle nuwe denkpatrone en optredes te vestig (Williams *et al.,* 2018:30).

Kognitiewe gedragsbegeleiding kan suksesvol aangewend word in die meeste begeleidingkontekste, soos onder meer vaardigheid- en prestasiebegeleiding, lewensbege-

leiding, ontwikkelingsbegeleiding, uitvoerende en leierskapsbegeleiding, groepsbegeleiding, loopbaanbegeleiding, spanbegeleiding, gesondheid- en welstandbegeleiding, asook begeleiding in die kruiskulturele konteks. Wanneer ’n kliënt angstig is of hulleself inperk deur ongesonde denke, of besig is met gedrag wat hulle verrigting of prestasie ondermyn, kan kognitiewe gedragsbegeleiding ’n kragtige begeleidingsbemiddeling wees (Williams *et al.*, 2018:25-29).

### 4.7.3 Oplossing-gefokusde benadering tot begeleiding

Oplossing-gefokusde begeleiding staan sentraal in alle begeleidingsbenaderings, aangesien alle vorms van begeleiding op een of ander manier poog om oplossings te vind vir die begeleide se probleem of saak van belang (Grant & Cavanagh, 2018a:35). Die oplossing-gefokusde benadering tot begeleiding plaas “primary emphasis on assisting the client to articulate and define a desired future state, and then helps them develop thinking and action pathways that result in the client achieving or approaching their desired future state” (Grant & Cavanagh, 2018a:36). Die oplossing-gefokusde benadering gaan van die veronderstelling uit dat die begeleide fundamenteel in staat daartoe is om self die probleem op te los, omdat hy/sy reeds oor die nodige vindingrykheid en bronne beskik om die oplossing te vind (Grant & Cavanagh, 2018a:37). Hierdie benadering handhaaf die uitgangspunt dat om te weet hoe ’n probleem ontstaan het, nie noodwendig sal help om die regte oplossing te kry nie. Die begeleidingsessies kan daarom benut word om die gewenste oplossings te identifiseer en te fokus op die metodes om die uitkomste te bereik, eerder as om die oorsprong van die huidige probleme en gedagtepatrone te ondersoek (Grant *et al.*, 2012:334; Grant & Cavanagh, 2018a:38).

Oplossing-gefokusde benaderings in begeleiding fasiliteer doelgerigte, positiewe verandering en is: “strengths-based approaches which emphasise people’s resources and resilience and how these can be used in the pursuit of goals and the enactment of purposeful positive change” (Grant, 2011a:98). Etlike belangrike veronderstellings wat hierdie benadering onderskraag, word deur Grant (2011a:100-102) geïdentifiseer as ’n nie-patologiese oriëntasie; ’n gerigtheid tot die toekoms, eerder as die verlede; ’n fokus op die vorming van oplossings en probleemlosmaking; die identifisering van doelwitte; en die identifisering en aktivering van persoonlike en kontekstuele hulpbronne (Grant, 2011a:100-102; Grant & Cavanagh, 2018a:37-39). Die oplossing-gefokusde begeleier maak van effektiewe luister en vraagstelling gebruik, wat gedagtes en idees aan die lig bring oor hoe om konkrete oplossings te vind vir die begeleide se probleem of aspirasie. Die gesprek fokus op die ontwikkeling van oplossings met die doel om ’n helder visie van ’n moontlike toekoms te ontwikkel, deur vas te stel watter sterkpunte,

vaardighede, vindingrykheid en persoonlike hulpbronne – soos relevante kennis, deursettingsvermoë, kollegas of kennisse, die begeleide persoon oor beskik om van gebruik te maak in die oplossing van sy/haar probleem of aspirasie. Hierna word die stappe geïdentifiseer wat gevolg gaan word om die bepaalde doelwitte te bereik (Amory, 2012:692; Grant, 2012:148; Grant & Cavanagh, 2018a:42-43).

### 4.7.4 Persoon-gesentreerde benadering tot begeleiding

Die persoon-gesentreerde benadering is oorspronklik deur Carl Rogers ontwikkel gedurende die 1940's en 1950's, wat hy oorspronklik "non-directive therapy" genoem het, maar later verander het na "client-centred therapy". Die idee was dat mense die beste kenners van hulle eie lewens is en dat die terapeut daarom die leiding van die kliënt behoort te volg (Joseph, 2018:53-52). Die mees fundamentele teoretiese konsep van die persoon-gesentreerde benadering word in die uitgangspunt van die aktualiseringsneiging gevind (Lux *et al*., 2013:12). Dit word omskryf as 'n universele menslike motivering wat die groei, ontwikkeling en outonomie van die individu tot gevolg het (Lux *et al*., 2013:19; Joseph, 2018:53). Dit is 'n biologiese neiging, nie 'n morele imperatief nie, en is 'n aspek van "a formative tendency present in all living systems to move towards an adaptive self-organizing function" (Joseph, 2018:53). Die metafoor wat meestal gebruik word om die teoretiese beginsel oor te dra, is hoe 'n akker oor die potensiaal beskik om in 'n eikeboom te kan ontwikkel. Wanneer die akker voldoende voeding verkry uit die grond, asook die regte balans tussen sonlig en skaduwee ontvang, stel dit die eikeboom tot volle potensiële groei in staat. Die teendeel is egter ook waar, naamlik met 'n tekort aan voeding uit die grond en die verkeerde balans tussen sonlig en skaduwee, sal die groei van die boom belemmer word en sal slegs gedeeltelike potensiaal bereik word. Die metaforiese betekenis is ook van toepassing op die mens. Die persoon-gesentreerde benadering om ander te help is gebaseer op die filosofiese aanname dat mense oor 'n intrinsieke motivering na groei, ontwikkeling en optimale funksionering beskik. Die term selfaktualisering in persoon-gesentreerde terminologie verwys na die proses van "word" of "becoming", in 'n positiewe, sosiaal-konstruktiewe rigting of 'n negatiewe, sosiaal-destruktiewe rigting, afhangende van die sosiale omgewing (Lux *et al*., 2013:16; Joseph 2018:53).

Die tweede stel van konsepte wat deur Rogers bekendgestel is, beskryf die klimaat van die fasiliterende psigologiese houding wat noodsaaklik is vir positiewe terapeutiese verandering. Dit berus op die veronderstelling dat in opregte verhoudings waar mense voel of hulle verstaan en aanvaar word, hulle neiging tot verwerkliking vrygelaat sal word (Joseph, 2018:53).

In hierdie benadering, wat op Rogeriaanse persoon-gesentreerde beginsels gebaseer is, word positiewe verandering en selfaktualisering as die dryfkrag in die menslike psige beskou. Die lewensbegeleier wat van hierdie benadering gebruik maak, sal nie aan die begeleide voorskryf wat om te doen nie maar sal die persoon help om waardes, aannames, oortuigings, verhoudingskeuses en die hantering van stresvolle situasies te deurdink. Die persoons-gesentreerde benadering tot begeleiding is gegrond in die meta-teoretiese aanname dat mense ’n inherente geneigdheid het tot groeipotensiaal, selfaktualisering, ontwikkeling en optimale funksionering. Die taak van die begeleier is om die begeleide te vertrou om hulle eie rigting in die lewe te vind terwyl die begeleier ’n empatiese, passende en positiewe houding teenoor die begeleide handhaaf (Ives, 2008:101; Joseph, 2018:57).

### 4.7.5 Eksistensiële begeleiding

Spinelli (2018:82-83) se weergawe van eksistensiële begeleiding is gebaseer op drie beginsels betreffende die menslike toestand: verwantskap, onsekerheid en eksistensiële angs. Die fokus van hierdie oriëntasie is primêr gerig op ’n beskrywende ondersoek van die begeleide se wêreldsiening binne die konteks van die betrokke bekommernis of probleem (Sousa, 2017:106). Dit gaan om lewensdilemmas wat voorkom as gevolg van verandering en omstandighede in ’n persoonlike of organisatoriese konteks, wat persoonlike en inter-persoonlike verhoudings raak.

Daar kan van die standpunt uitgegaan word dat eksistensiële begeleiding toegepas kan word op alle vorms van begeleiding, aangesien al die besorgdhede wat mag voorkom gedurende begeleiding die beste ondersoek kan word in verhouding tot die spesifieke konteks van die persoon of organisasie se wêreldbeskouing. Hierdie benadering is veral nuttig ten opsigte van kwessies rakende lewensoorgange, of vooruitgang en bevordering in werksituasies, waar dilemmas dikwels handel oor die risiko van sekuriteit en kontinuïteit, uitdagings van oortuigings, waardes en aspirasies, rekonstituering van identiteit, die herwinning van betekenis of die hantering van verspeelde geleenthede (Sousa, 2017:133-134; Spinelli, 2018:91). Eksistensiële begeleiding is veral van waarde in ’n situasie waar ’n kliënt ’n krisispunt bereik het met ’n verlies van betekenis of rigting; of iemand wat poog om by skielike en dramatiese verandering in verskeie professionele of persoonlike omstandighede aan te pas (Sousa, 2017:140-141; Spinelli, 2018:91).

### 4.7.6 Narratiewe begeleiding

Elke mens se ervaring van die lewe is ingebed binne ’n netwerk wat iets weerspieël van sy geskiedenis of lewensteorie wat ’n noue skakeling het tussen onder andere opvoeding,

kulturele konteks, gesinsverband en godsdienstige persepsies. Elke persoon leef dus binne ’n eiesoortige konteks waaraan die gebeure van sy lewe gekoppel is en wat onvermydelik sy lewe beïnvloed. In narratiewe begeleiding is iemand se lewensverhaal daarom belangrik om hulle in die konteks daarvan te verstaan (Brunsdon, 2014:5; Rousseau, 2010:18).

Narratiewe begeleiding werk met die stories wat die begeleide vertel, beide aan hulleself en aan ander. Dit reflekteer die sin wat die begeleide maak om hulle ondervindinge te verstaan en hulle optrede te lei (Tschannen-Moran, 2018:205). Narratiewe begeleiding help gespreksgenote om hulle verhale te verander sodat nuwe opsies en resultate tot stand gebring kan word (Drake, 2018:109; Tschannen-Moran, 2018:205). Die narratiewe benadering berus op die betekenisgewende krag van taal en verhale en verder gaan dit om gesprekvoering en kommunikasie, wat die uitruil van stories behels (Drake, 2018:109; Müller, 2000:15,70; Stelter, 2014:118). Die hooffokus is op samewerkende en mede-kreatiewe dialoog. Die begeleier en begeleide is gespreksgenote en handhaaf ’n wedersydse verhouding as nadenkende deelgenote in ’n verhouding waar spesifieke sake ondersoek word en daar gesoek word na nuwe perspektiewe op die lewe (Drake, 2018:109; Stelter, 2014:118-119).

In die toepassing van die narratiewe benadering verskuif die fokus van die begeleier en die begeleidingsmodelle na die begeleidingsverhouding en die verhale wat daarin gevorm word (Drake, 2018:112). In die verledeverhaal ontvou die boustene van die toekomsverhaal, waarby daar graag uitgekom wil word. Die verteller moet die verhaal beleef en nie net herhaal nie, want dit gaan om die konstruering van ’n toekomsstorie uit die herinnering van die verlede (Drake, 2018:120; Müller, 2000:77). Die herinterpretasie van die verledeverhaal word ’n uitnodiging aan die verteller om oor die toekoms en sy toekomsdrome te gesels en bied ’n groter vermoë om ’n beter toekoms suksesvol te verbeeld (Drake, 2018:120; Müller, 2000:72-77; Tschannen-Moran, 2018:205).

Deur die toepassing van die narratiewe benadering word die begeleide persone gehelp om vanuit verskeie perspektiewe meer bewus te raak van onder meer hulle eie verhale; om te begryp hoe hulle stories hulle identiteit en gedrag vorm; om te verstaan dat hierdie stories persoonlik en sosiaal gekonstrueer is; en om hulle stories met hulle identiteit en aksies te vereenselwig. Dit sal hulle in staat stel om ’n betroubare nuwe wyse van bestaan in die wêreld te vorm (Drake, 2018:118-119). Narratiewe begeleiding ondersteun gespreksgenote om volwassenheid te bereik in hulle narratiewe identiteit; suksesvol te beweeg deur prosesse van verandering; om nuwe reguleerbare strategieë te ontwikkel; en om hulle nuwe verhale tot verwerkliking te bring (Drake, 2018:120).

### 4.7.7 Positiewe Sielkunde Benadering

Die veld van Positiewe Sielkunde word deur Seligman (2002:3) op die subjektiewe vlak beskryf as 'n positiewe subjektiewe ervaring: " well-being and satisfaction (past); flow, joy, the sensual pleasures, and happiness (present); and constructive cognitions about the future—optimism, hope, and faith". Positiewe Sielkunde Benadering tot begeleiding is 'n wetenskaplik-geankerde benadering om die begeleide te help met welstandbevordering, karaktersterktevorming, die ontwikkeling van kundigheid en doelwitbereiking (Seligman, 2002:3). Die begeleide word as 'n persoon in sy totaliteit beskou. Daar word op sterkpunte, positiewe gedrag en doelgerigtheid gefokus om dit as boustene vir begeleide ontwikkeling en optimale prestasieverbetering te gebruik (Boniwell & Kauffman, 2018:153; Seligman, 2002:5). Seligman (2002:4) verduidelik dat Sielkunde nie net gaan oor siekte of gesondheid nie; dit gaan ook oor werk, opvoeding, insig, liefde, groei en speel. In hierdie soeke na wat die beste is, maak die toepassing van die Positiewe Sielkunde Benadering nie staat op wensdenkery of self- misleiding nie, maar poog eerder om aan te pas by die beste wetenskaplike metode.

'n Belangrike bydrae van positiewe sielkunde tot begeleiding is volgens Linley *et al*. (2011:166) die navorsing, teorie en assessering van hoop. Volgens die kognitiewe teorie van hoop bestaan dit uit twee aspekte: "waypower" en "willpower". "Waypower is a process that involves identifying goals and finding ways to achieve goals despite obstacles. Willpower involves a general belief in one's own ability to achieve goals" (Boniwell & Kauffman, 2018:160; Seligman, 2002:6). 'n Hoopvolle lewensneiging hou vele voordele in. Hoop help mense deur moeilike tye en dra by tot beter psigologiese aanpassings. 'n Hoopvolle verwagting dra verder daartoe by om prestasie, sukses en positiewe interpersoonlike verhoudings te verbeter (Boniwell & Kauffman, 2018:160; Linley *et al*., 2011:166).

### 4.7.8 Neurolinguistiese Programmering

Neurolinguistiese programmering (NLP) is 'n begeleidingsbenadering in eie reg wat ook in harmonie met enige rigtinggewende begeleidingstyl werk om verandering aan te bring in 'n persoon se gedagtes en gedragspatrone, woordkeuses en selfbegrip (Critchley, 2009:21).

Neurolinguistiese programmering bestaan uit die volgende drie komponente:

- 'Neuro', wat na die senuweestelsel verwys.
- 'Linguisties', wat na taalpatrone verwys, asook hoe taal gebruik word en hoe mense deur taal beïnvloed word.

- ‘Programmering’, wat na die metode verwys waarin gedagtes en taal in gedragspatrone gerangskik word, asook die wyse waarop die patrone verander kan word.

Die begeleier in neurolinguistiese programmering verstaan dat mense optree volgens hulle eie interpretasie van hoe hulle die wêreld en almal daarbinne ken, hoe hulle dinge doen en hoe hulle hul eie realiteit met alle moontlikhede en beperkinge skep (Clutterbuck & Megginson, 2009:161; Critchley, 2009:21; Grimley, 2018:185). Die doel van neurolinguistiese programmering is om die begeleide persone se vindingrykheid te maksimaliseer en sodoende hulle keuses in ’n gegewe situasie te vermeerder. Die begeleide persone moet hulle selfagting ontwikkel en verskerp tot die punt waar hulle in tye wanneer hulle vasgeval en negatief voel, kan erken dat hulle gevoelens te wyte is aan die wyse waarop hulle die wêreld en gebeure interpreteer. Deur die ontwikkeling van hulle selfbesef sal die begeleides begryp watter aspekte verandering nodig het sodat hulle kan aanbeweeg (Clutterbuck & Megginson, 2009:161-162; Grimley, 2018:188-189). Die benadering van neurolinguistiese programmering kan suksesvol aangewend word om ongewenste gedragspatrone te breek, obsessies en vrese te bowe te kom, karakter- en persoonlikheidstipes vas te stel, en selfwaarde en selfagting te bou (Critchley, 2009:21; Grimley, 2018:195).

## 4.8 Genres en toepassingskontekste van begeleiding

Genres van begeleiding dui op die verskillende tipes begeleiding wat die doel van die soort begeleiding in die titel daarvan identifiseer, byvoorbeeld ontwikkelingsbegeleiding, prestasie-begeleiding, lewensbegeleiding, aftredebegeleiding en transformasiebegeleiding. Die konteks van begeleiding verwys na die onderwerp of aanslag van die begeleier, byvoorbeeld “bestuurder as begeleier” of “lewensbegeleier”. Elke genre of konteks trek uit verskeie addisionele kruisdissiplinêre teorieë wat in spesifieke kontekste van toepassing gemaak word, soos byvoorbeeld bestuurs-, leer-, spanbou- en loopbaanontwikkeling (Bachkirova *et al.*, 2018:xli). Daar word vervolgens kortliks aandag gegee aan die algemeenste genres en kontekste in begeleiding.

### 4.8.1 Vaardigheids- en prestasiebegeleiding

Vaardigheids- en prestasiebegeleiding is een van die oorspronklike en algemeenste vorms van begeleiding om iemand te begelei om ’n spesifieke taak uit te voer of om iets beter te doen en dit word veral binne die organisatoriese konteks gevind (Tschannen-Moran, 2018:202). Die doel van vaardigheidsbegeleiding is gewoonlik om spesifieke gedrag of gewoontes in een of twee bekwaamheidsareas te verander of om nuwe vaardighede te ontwikkel wat die begeleide

sal help om meer effektief in sy huidige of komende rol te wees (Cox, 2015:28). Volgens Stern (2004:157) fokus vaardigheids- en prestasiebegeleiding op "specific performance potential, job requirements, deficiencies, or derailers and on how to fill performance gaps and shape the job to optimize the individual's performance". Whitmore (2009:95) neem die standpunt in dat begeleiding die essensiële bestuurstyl of instrument is om mense se potensiaal en prestasie te optimaliseer. Die fokus van vaardigheids- en prestasiebegeleiding is om mense te help om spesifieke vaardighede en werksprestasie te verwerf om sodoende aan bepaalde voorgeskrewe organisatoriese vereistes te voldoen. Vaardigheidsbegeleiding help mense om positiewe motivering te vind, te fokus op wat belangrik is, selfvertroue op te bou, geleenthede vir leer en ontwikkeling te benut, en progressiewe verandering in denke, gedrag, vaardighede, optredes en resultate te verkry (Campone, 2015:60; Cox, 2015:28; Tschannen-Moran, 2018:202-203). Volgens Whitmore (2009:99) begin baie besighede insien dat hulle ook opleiding moet voorsien as hulle die eise vir aanhoudende verandering wil hanteer en hulle personeel wil stimuleer en motiveer.

### 4.8.2 Ontwikkelingsbegeleiding

Ontwikkeling dui op intellektuele, emosionele of ander bevoegdhede se groei en verandering wat oor 'n tydperk plaasvind. Die ontwikkelingsbegeleier se doel is om die begeleide te help om te beweeg van waar hulle nou is tot waar hulle graag wil wees deur die nodige waardegebaseerde veranderings te maak om volle groei en wasdom te bereik (Jackson & Cox, 2018:215). Die primêre doel van ontwikkelingsbegeleiding is om nie slegs op een area van 'n individu se lewe of werk te fokus nie, maar om persoonlike groei holisties in verskillende lewensareas en kontekste te bereik (Stern, 2004:157). "Developmental coaching is a way for an individual, within cultural and systems contexts, to become all they can" (Shervington, 2012:47). Ontwikkelingsbegeleiding kan beskou word as 'n natuurlike progressie, vanaf vaardigheidsbegeleiding met die ontwikkeling van doelwitte en vaardighede van 'n spesifieke aktiwiteit, tot prestasiebegeleiding met die ontwikkeling van effektiewe hantering van vaardighede in komplekse kontekste, tot ontwikkelingsbegeleiding vanuit 'n holistiese perspektief, met die fokus op die groei van die hele persoon om op verskeie maniere huidige en toekomstige uitdagings te hanteer (Jackson & Cox, 2018:216-217).

Ontwikkelingsbegeleiding is op permanente verandering gerig; derhalwe word die begeleide aangemoedig om werk- en lewenskwessies doelmatig vanuit 'n toekomsperspektief te ondersoek en nie net met betrekking tot 'n korttermynoplossing nie (Jackson & Cox, 2018:219-221). Ontwikkelingsbegeleiding fasiliteer die effektiewe hantering van belangrike lewens-oorgange deur positiewe groei en ontwikkeling te ondersteun. Insig vanuit die relevante breër

kontekste, soos sosiale en kulturele faktore en generasionele invloede, word in ag geneem om die begeleide se ontwikkeling van die oorgang te stuur (Jackson & Cox, 2018:219; Palmer & Panchal, 2011:5).

### 4.8.3 Transformasiebegeleiding

Transformasiebegeleiding is ’n metode om mense te begelei om die aannames en oortuigings wat tans hulle gewoonte, gedrag of reaksies stuur wanneer onder spanning opgetree moet word, te verander. Transformaiebegeleiding bied dus ’n spesifieke begeleidingsfokus met een hoofuitvloeisel: “shifting the ‘meaning scheme’ or ‘action logic’” van die begeleide (Smith & Hawkins, 2018:231). Transformasiebegeleiding stel mense in staat om fundamentele veranderings te maak in hul gemoedstoestand wat hul voornemens, denkwyses, gesindhede en sienings beheer (Smith & Hawkins, 2018:234; Tschannen-Moran, 2018:212).

Transformasiebegeleiding help die begeleide om die nodige aanpassings te maak deur hulle denkwyse, gevoel en optrede teenoor hulleself en ander te verander. Om verandering in die persoon teweeg te bring, moet die begeleier bekwaam wees om tegelykertyd aandag aan die fisiese, psigologiese, emosionele aspekte en doelbewustelike optredes te gee en te verstaan hoe dit in die huidige situasie gekombineer word (Smith & Hawkins, 2018:232). Transformasiebegeleiding fokus op noodsaaklike perspektiefverskuiwings wat tydens die begeleidingsgesprek moet plaasvind om die begeleide se optrede, denke en aannames oor die probleemkwessie te verander. ’n Fundamentele skuif in die begeleide se dinkgewoontes en aannames moet volhoubaar realiseer om volkome transformerend te wees (Smith & Hawkins, 2018:232-235).

### 4.8.4 Loopbaanbegeleiding

Loopbaanbestuur is mens se bewustelike of onbewustelike kundigheid om jou verhouding tot werk oor ’n leeftyd te bestuur. Loopbaanbegeleiers voeg waarde by deur intrapersoonlike, interpersoonlike en markverwante insigte te maksimaliseer en daardie insigte in strategieë te omskep (Hazen & Steckler, 2018:363).

Loopbaanbegeleiding bied die voordeel van insig, inligting en beplande aksie in die nastrewe van doelwitte en besluitneming in verband met loopbaanverandering of werkskeuses, asook die hantering van werksverlies en voorbereiding vir aftrede (Hazen & Steckler, 2018:363-365). Beroepswerk staan sentraal in die lewe van die meeste volwassenes. Dit beskryf wie mens is, vorm identiteit en selfbegrip, en bepaal ook mense se lewenstandaard (Fouad & Bynner, 2008:241). Loopbaanbegeleiers help met die vasstelling van ’n bevredigende verhouding

tussen werk en die begeleide se huidige identiteit, waar die werk pas by die begeleide se karakter, vaardighede, waardes en ondervinding (Hazen & Steckler, 2018:364). Loopbaan-begeleiding bied aan die begeleide die geleentheid om sy roeping, sterkpunte, karakter-eienskappe, waardes en begeerte om ’n bydrae te lewer, te ontdek en dan verder gehelp te word om sy loopbaan of aftrede te bestuur vir ’n meer bevredigende lewe (Collins, 2009:260). Die persoon wat die einde van sy loopbaan of beroepswerk nader, sal ook baat vind om saam met ’n loopbaanbegeleier die opsies te oorweeg om af te tree, of om voltyds of deeltyds aan te hou met werk gedurende aftrede, of selfs ’n nuwe rigting in te slaan.

#### 4.8.5 Lewensbegeleiding

Lewensbegeleiding neig om tipies te fokus op doelwitte wat binne die persoonlike sfeer val, eerder as op werk of die professionele sfeer. Die oogmerk van lewensbegeleiding is om volgehoue kognitiewe, emosionele en gedragsveranderinge wat doelwitbereiking en die verhoging van welsyn in ’n persoon se lewe laat verwesenlik, te fasiliteer (Grant & Cavanagh (2018b:328).

Lewensbegeleiding neem volgens Grant en Cavanagh (2018b:328) ’n persoonlike waarde-gebaseerde en holistiese benadering tot persoonlike verandering en ontwikkeling aan, waarin dit meer oor die verbetering van bestaande welsyn gaan as oor die herstel of verbetering van funksionaliteit. Uitkomste waarop dikwels gefokus word, is die handhawing van balans tussen werk en die persoonlike lewe, die hantering van stres, die bestuur van finansies, die verbetering van verhoudings en die ontwikkeling van beter lewenskwaliteit. Sommige lewensbegeleiers spesialiseer in spesifieke rigtings soos om mense te begelei om deur lewensoorgange of ’n verandering van loopbaanrigting te werk, of om mense te help om ’n duidelike doel en lewensrigting te ontwikkel, terwyl ander gehelp word om lewensvaardighede te ontwikkel of om sekere uitdagings te oorkom (Grant & Cavanagh, 2018b:328).

Williams en Davis (2007:133) omskryf lewensbegeleiding soos volg:

> Life coaching is a powerful human relationship in which trained coaches help people design their future rather than get over their past. Through a typically long-term relationship, coaches aid clients in creating visions and goals for all aspects of their lives and multiple strategies to support the achievement of those goals. Coaches recognize their clients’ brilliance and their personal power to discover their own solutions when provided with support, accountability and unconditional positive regard.

Die konsep van lewensbegeleiding word deur Hamlin *et al.* (2009:18) as ’n helpende en fasiliterende proses uitgebeeld wat gewoonlik binne ’n een-tot-een-verhouding tussen die begeleier en die begeleide plaasvind, tot ’n toename in die lewenskwaliteit en persoonlike groei

van die begeleide lei en die moontlikheid van ’n lewensveranderende ondervinding bied. Die begrip van lewensbegeleiding verskil in die mate waartoe dit fokus op persoonlike ontwikkeling teenoor die bereiking van prestasiedoelwitte (Stoltzfus, 2009:13-14). Die rol van die lewensbegeleier word gesien as aanvoerder van die begeleidingsgesprek, waarin die begeleier direkte, persoonlike en dikwels gedagteprikkelende vrae vra wat die begeleide help om nadenkend te fokus op verskillende maniere om die gestelde doelwitte te bereik. Binne die lewensbegeleidingverhouding speel die lewensbegeleier primêr die rol van fasiliteerder van verandering, terwyl dit die begeleide se verantwoordelikheid is om verandering te bewerk (Grant & Cavanagh, 2018b:331). Onderliggend aan die praktyk van lewensbegeleiding bestaan die volgende aannames:

- mense beskik oor aansienlike latente potensiaal;
- beduidende menslike verandering is moontlik;
- die begeleide is vindingryk (hoewel hulle moontlik nie bewus mag wees van sulke vermoëns nie);
- daar is nie enige ernstige geestesgesondheidprobleme by die begeleide teenwoordig nie;
- lewensbegeleiding fokus nie op die herstel van psigopatologie nie;
- lewensbegeleiding is inherent ’n doelwitgefokusde proses;
- verandering kan oor ’n kort tydperk plaasvind; en
- die begeleide is bereid om die werk van verandering te doen.

Bogenoemde aannames stel voor dat die professionele lewensbegeleier gebruik kan maak van ten minste vier duidelike skakels tot gevestigde teoretiese tradisies (Grant & Cavanagh, 2018b:331-332). Eerstens benadruk lewensbegeleiding die verhouding tussen denke, gevoel, gedrag en die eksterne situasie of die omgewing, wat die sentrale aspekte van kognitiewe gedragsbenadering weerkaats. Tweedens is lewensbegeleiding oplossinggefokus. Dit fokus op doelwitte eerder as op die verlede en neem aan dat die begeleide beskik oor die nodige vindingrykheid, sterkpunte en vermoëns. Derdens steun lewensbegeleiding sterk op humanistiese waardes wat sentraal tot die persoongesentreerde tradisie staan. Vierdens staan lewensbegeleiding toenemend in gelid met die positiewe sielkunde, met die klem op die begrip van ’n goed geleefde lewe en die gebruik van ’n gegronde sistematiese benadering om daardie lewe te bereik (Grant & Cavanagh, 2018b:332).

### 4.8.6 Aftredebegeleiding

Daar is ’n hele afdeling van begeleidingsnisse of spesialiteite wat gefokus is op oorgange, of meer spesifiek op dinge wat mense deurmaak wanneer groot veranderinge in hulle lewe plaasvind. Aftredebegeleiding is een van hierdie spesialiteite van begeleiding. Deur

aftredebegeleiding word die begeleide gehelp om verandering te aanvaar, die voordele van verandering aan te gryp, om die anatomie van verandering sowel as die impak van verandering te verstaan ten einde te begin om verandering te verwelkom en te triomfeer deur verandering of oorgange. Die basis van oorgang/transisie-begeleiding dien ten minste om die begeleide te help om voorbereid te wees, sodat die proses minder intimiderend ervaar sal word (Bush, 2017:121).

Een van die redes hoekom aftredebegeleiding nodig is, is omdat die meerderheid van die samelewing geleer word dat as mens genoeg geld gespaar het en oor ’n finansiële plan beskik, alles in plek sal val. Die realiteit is egter dat aftrede uit ’n klomp bewegende dele bestaan en uiters stresvol kan wees (Bench, 2004:9; Kim & Moen, 2002:212; Mintzer *et al*., 2018:5; O’Riordan, 2011:137). Volgens Holmes en Rahe se stres inventaris word aftrede tiende uit 43 stresvolle lewensgebeurtenisse gelys. Witkin, ’n psigoloog en die outeur van *The female stress syndrome*, het die skaal van Holmes en Rahe na haar navorsing in 1990 aangepas om nuwe puntewaardes te reflekteer. Volgens haar “Season of loss rating scale” het aftrede toe ’n puntetoekenning van 88 ontvang teenoor die ou waarde van 43 en word dit gelys as die derde hoogste stresvolle aanpassing uit die 43 lewensgebeure wat ondersoek is (Anderson *et al*., 2000:246-248, vgl. ook punt 3.4).

Mense gaan dikwels die afgetrede lewe binne met die beste bedoelinge, maar vind dat hulle planne uitrafel as ’n wye reeks van gedagtes en gevoelens na vore kom, of wanneer lewensgebeure soos verandering in finansies of gesondheid opduik wat nie altyd maklik is om oor te praat nie of deur te werk nie (Mintzer *et al*., 2018:5; Holmes en Rahe, 1967:213-218; vgl. 3.4 stresmeting by aftrede).

Daar is eers redelik onlangs begin om nie-finansiële aftredebegeleiding bekend te stel en as sodanig is daar nie baie wetenskaplike literatuur beskikbaar aangaande die formulering van ’n definisie nie. Bench (2004:16) formuleer aftredebegeleiding as: “an interactive process of exploring all aspects of the retirement lifestyle and plans toward it – leading to effective action – in which the coach acts as both a catalyst and facilitator of the individual’s discovery process to determine a lifestyle that matches the individual’s values, priorities and purpose as well as applicable organizational goals”. Mintzer *et al.* (2018:5) definieer aftredebegeleiding soos volg: “Retirement coaching is a process whereby client and coach explore all aspects of designing a dynamic and rewarding retirement lifestyle, and serves to guide the client towards implementing a plan of action. Broadly defined, it is the process of helping clients prepare for and transition into everyday retirement life”.

Die aftredebegeleier tree op as beide 'n katalisator en fasiliteerder van die begeleide se ontdekking om 'n leefstyl te bepaal wat gerig is op sy waardes, prioriteite en lewensdoelwitte (Mintzer *et al*., 2018:3). Die aftredebegeleier maak gebruik van vindingrykheid en begeleidings-hulpbronne om die begeleide te help om dinge te oordink en in ag te neem om hulle sodoende voor te berei vir die nie-finansiële aspekte van aftrede. Aftredebegeleiding is 'n manier om aan die begeleide die geleentheid te gee om hulleself beter te leer ken en te besluit hoe hulle in hierdie lewensfase wil leef. Hieronder volg 'n lys aspekte van aftredebegeleiding soos saamgestel uit Bench (2004:45-122), Mintzer *et al*. (2018:4-6), O'Riordan (2011:147-148), Small (2000:15), en Richardson en Richardson (2013:37-39), onder andere om:

- die begeleide te help om prioriteite te stel, 'n plan en tydlyn te ontwerp en dan te werk om dit te bereik;
- die begeleide te help om werk- en aftrededoelwitte in skerper fokus te stel;
- die begeleide te begelei in die besluitnemingsproses en in die ondersoeking van opsies en verwagtinge;
- die begeleide te help met die voorbereiding en beplanning vir aftrede;
- die begeleide leiding te gee in die bestuur van werksgebaseerde- en lewenstylaspekte;
- die begeleide te help met selfidentiteit, emosionele aanpassing, persoonlike ontwikkeling;
- die begeleide persone behulpsaam te wees om hulle identiteit uit te brei om ander rolle as net werk in te sluit;
- die begeleide te help om selfvertroue te maksimaliseer;
- die begeleide te begelei om gesins-, familie- en sosiale verhoudings te versterk;
- die begeleide behulpsaam te wees met persoonlike ontwikkeling en bepaling van lewensdoelwitte;
- die begeleide opmerksaam te maak op persoonlike welstand en gesondheid;
- die begeleide te help met tydsbestuur, ontspanning en moontlike stokperdjies;
- aan die begeleide leiding te verskaf met sake soos finansies, behuising, en werk gedurende aftrede;
- die begeleide se aandag te vestig op die noodsaaklikheid om tegnologies relevant en in verbinding te bly;
- die begeleide se aandag te vestig op die belangrikheid om verstandelik en fisies besig te bly;
- die begeleide te begelei in die vestiging van 'n dieper geestelike en geloofslewe;
- die begeleide te motiveer om verlangde doelwitte te bereik;
- die begeleide persone te help om te besluite of hulle wil werk en hoe om dit te struktureer indien hulle sou wou werk;

- die begeleide te help om vrese en ander emosionele struikelblokke te oorkom;
- die begeleide se aannames, idees en modelle oor aftrede te toets; en
- die begeleide se aanpasbaarheid en gesindheid tot aftrede te bepaal.

Aftredebeplanning verg kennis, inspanning en baie werk wat individue en paartjies nie noodwendig opgewasse is om op hul eie te hanteer nie. ’n Suksesvolle oorgang van werk tot aftrede vereis ’n ander stel vaardighede as wat nodig was in die werksituasie. Nie-finansiële aftredebegeleiding is ’n kritieke komponent van ’n omvattende aftredeplan. Dit is die begeleier se werk om seker te maak dat die begeleide bewus is van al die kwessies, sodat hulle die gedeeltes van hulle lewe waaroor hulle beheer het wel kan bestuur (Mintzer *et al*., 2018:6). Aftredebegeleiding kan maklik deel van die jaarlikse gemeenteprogram uitmaak om mense wat aftrede nader binne groepsverband te onderrig. Verder kan individue begelei word deur gebruik te maak van ’n aftredebegeleidingsmodel om kennis te maak met alle moontlike aspekte en aanpassings wat met aftrede verband hou.

#### 4.8.7 Christelike lewensbegeleiding

Lewensbegeleiding vanuit ’n Christelike perspektief word deur Collins (2009:23) soos volg gedefinieer: “Christian coaching is the practice of guiding and enabling individuals or groups to move from where they are to where God wants them to be.” Die Christelike begeleier loop ’n pad saam met ’n persoon of ’n groep en help hulle om die nodige veranderings in hul lewens te maak, en om hul roeping as deel van God se plan en doel vir hul lewe te vind. Creswell (2006:13-14) verduidelik verder dat Christus-gesentreerde begeleiding van die leiding van die Heilige Gees gebruik maak; dat begeleiding op ontdekking fokus; en dat die begeleier die begeleide help “[to] find untapped potential within yourself [...] to help you know that your life is making a difference, that you are indeed fulfilling God’s plan and purpose for your life”.

Ledesma (2001:46-48) meen dat om werklik ’n impak op die begeleide se lewe te hê, elke dimensie van die begeleide se lewe aangeraak moet word, naamlik: die fisiese, psigiese (emosies, denke en wil), geestelike en sosiale dimensies. Begeleiding vanuit ’n Christelike grondslag help mense om hul eie visie te verbreed, selfvertroue te bou, potensiaal te ontsluit, vaardighede te verbeter en om praktiese stappe te neem om hul doelwitte te bereik (Collins, 2009:22-23).

Christelike lewensbegeleiding is ontwerp om onder andere die persone wat begeleiding ontvang, te help om:

- hulle unieke verhouding met God en sy doel vir hulle te bepaal en te verken;

- hulle geloof en vertroue in God op hulle alledaagse situasies toe te pas;
- hulle te ondersteun in tye van krisis, verandering en lewensoorgange;
- hulle intimiteit met God te verdiep en te leer om na sy stem te luister;
- hulle hindernisse, vrese en onsekerhede te oorkom; en
- hulle unieke aandrywing te vind en vorentoe na die gestelde doelwitte in hulle lewe te beweeg.

Die opkoms van die praktyk van lewensbegeleiding het ook die Praktiese Teologie en Christelike bediening op verskeie wyses beïnvloed (Luong & Westcott, 2015:686; Tangen, 2010:14, vgl. Viljoen, 2017). Lewensbegeleiding is ’n kragtige positiewe metode om ander te help en word toenemend deur Christelike leiers in hulle bediening gebruik om mense op hulle lewensreis te help om vorentoe te beweeg van waar hulle tans is tot waar God hulle wil hê om doelgerig te lewe (Gress, 2017:ix-xi; Luong & Westcott, 2015:356; Stolzfus, 2009:12-13). Viljoen (2017:51) is van mening dat die bydrae van Ledesma (2001) en Collins (2001) die studieveld van Christelike lewensbegeleiding of dan lewensbegeleiding binne ’n Christelike konteks geopen het.

Literatuur oor die konsep en gebruik van Christelike lewensbegeleiding is besig om vinnig uit te brei, terwyl lewensbegeleidingskursusse vanuit ’n Christelike konteks toenemend in teologiese onderrig beskikbaar word (Tangen, 2010:14). Daar bestaan selfs opleiding en sertifisering vir Christelike lewensbegeleiding soos die PCCI – Professional Christian Coaching Institute[12], en CCC – Center for Christian Coaching, beide geakkrediteer deur ICF – die International Coaching Federation. Verder is daar ook ’n assosiasie vir professionele Christen lewensbegeleiers, naamlik die Christian Coaches Network International (CCNI).

## 4.9 Lewensbegeleidingsvaardighede

In lewensbegeleiding val die sentrale fokus op die begeleide en sy werksaamhede. Die begeleidingsproses moet ’n effektiewe gesprek behels wat tot die kern van ’n saak kan deurdring. Begeleiding is ’n gefokusde gesprek wat ontwerp is om die gespreksgenoot te ondersteun om keuses en veranderings in sy lewe te maak. Dit is die begeleier se rol om ’n begeleidingsomgewing te skep waarin die persoon veilig kan voel en ’n plek waarin die begeleide sy keuses kreatief en vreesloos kan benader (Lopez, 2017:57; Kimsey-House *et al*.,

[12] Vir meer inligting sien https://professionalchristiancoaching.com/ ; https://www.centerforchristiancoaching.com/ asook https://christiancoaches.com/

2011:17). Elkeen van die begeleidingsvaardighede is essensieel want dit dra by tot die lewenskrag of vitaliteit van die begeleidingsproses (Miller & Hall, 2007:23).

### 4.9.1 Begeleidingsverhouding

Begeleiding begin met die ontwikkeling van ’n vertrouenswaardige verhouding wat deur wedersydse agting en toewyding gekarakteriseer word (Collins, 2009:4; Lopez, 2017:57; Kemp, 2008:223). Die outeurs van die boek *Co-active Coaching* gaan van die standpunt uit dat begeleiding nie soseer ’n metodologie is as wat dit ’n verhouding is nie, ’n aktiewe mede-werkende deelname tussen die begeleier en begeleide (Kimsey-House *et al*., 2011:15). Begeleidingsverhoudings is buitengewone, invloedryke, lewensveranderende deelgenoot-skappe (Kemp, 2008:223; Stoltzfus, 2005:86). Daar is vier sleutelbeginsels in die vestiging van die vennootskap: wedersydse vertroue en veiligheid, pariteit, duidelike rolle en verantwoorde-likhede, en begeleide sentraliteit (Campone, 2018:61). Om vertroue te bou is die vermoë om gerustheid, vertroue en rapport met ’n ander persoon te vestig en te onderhou (Blackaby *et al*., 2018:65). Begeleiding is in die allereerste plek ’n deursigtige, opregte, onvoorwaardelike vertrouensverhouding tussen die begeleier en die begeleide (Stoltzfus, 2005:88,103). Die aard van die begeleidingsgesprek en die tegniek wat die begeleier gebruik, help om vertroue te fasiliteer. Webb (2012:47) dui aan dat ’n begeleidingsbenadering wat vertroue en rapport bou en respek toon sal:

- eerder ondersteunend as beherend wees;
- idees aanmoedig eerder as om idees te voor te stel;
- aanspreeklikheid toevertrou eerder as om dit te self te neem;
- besluite aan die begeleide oor laat eerder as om die besluite te neem;
- in die begeleide glo eerder as om te probeer om hulle te verander; en
- by die afsprake hou en konfidensialiteit op prys stel.

### 4.9.2 Effektiewe luistervaardighede

Luister is ’n fundamentele vaardigheid vir begeleiding. Luister is ’n aktiewe proses en beteken nie om bloot te luister na die woorde van die gespreksgenoot nie. Dit behels dat die diepte en wysheid, die betekenis wat agter die woorde verskuil lê, begryp moet word, terwyl daar ook aandag aan die liggaamstaal en stemtoon geskenk word (Bush, 2017:137; Gress, 2017:79; Hall *et al*., 2009:60; Kimsey-House *et al*., 2011:32; Peck, 2014:33; Vansickel-Peterson, 2010:37-38). In aansluiting hierby meen Kimsey-House *et al*. (2011:32-33) dat daar twee aspekte van luister in begeleiding is. Die eerste aspek is om onbewustelik met al die sintuie sowel as intuïsie te luister. Die tweede aspek is die impak wat die begeleier se luister op die begeleide het wanneer hy of sy op die begeleide se woorde reageer.

Dit is duidelik dat luister nie ’n passiewe aksie in die begeleidingsverhouding is nie. In begeleiding word van drie vlakke van luister gebruik gemaak, naamlik informele luister, aktiewe luister, en dieper omvattende en intuïtiewe luister (Collins, 2009:101-105; Gress, 2017:79-81; Kimsey-House *et al*., 2011:33-40). Luister verg oplettendheid of ’n teenwoordigheid van die begeleier om werklik te fokus op die woorde van die begeleide (Hall, *et al.,* 2009:61). Goeie begeleiding verg dat deur al drie vlakke van luister beweeg sal word.

- Eerste vlak van informele luister: Informele luister is die verstekmetode vir die meeste mense. Soos in daaglikse gesprekvoering, hoor die begeleier wat die begeleide sê, maar hulle luister na *hulleself*, hulle aandag is op wat dit vir hulle beteken, hulle eie gedagtes, sienswyses en opinies (Collins, 2009:101-102; Coughlin, 2017:14, Gress, 2017:79; Hall *et al.,* 2009:61; Kimsey-House *et al*., 2011:33-35).

- Tweede vlak van aktiewe/gefokusde luister: Op die tweede vlak is daar ’n skerp fokus op die woorde van die *ander persoon*. Die begeleier isoleer hulleself van hulle eie gedagtegang, opinies en interne kommentaar en fokus sonder oordeel op die begeleide, om hulle perspektief te verstaan deur te let op sy/haar liggaamshouding, wat gesê word en hoe dit gesê word, sowel as wat nie gesê word nie. Die begeleier fokus op die begeleide deur groter aandag te skenk aan wat gesê word, watter woorde, uitdrukkings, emosies en stemtoon gebruik word. Gefokusde luister is die vlak van empatie, verheldering en samewerking (Collins, 2009:102-103; Coughlin, 2017:14, Gress, 2017:80; Hall *et al.,* 2009:61; Kimsey-House *et al*., 2011:35-37).

- Derde vlak van dieper *omvattende luister*: Luister op vlak drie beteken om sensitief te wees tot, en bewus te wees van die groter konteks. Hierdie vlak van luister vereis ’n hoë vlak van konsentrasie en bewustheid om elke aspek van die begeleide se kommunikasie, agenda, houding, frustrasies, emosies, waardes en motiverings waar te neem. Luister op ’n dieper, omvattende vlak gee groter toegang tot intuïsie waardeur meer informasie ontvang word wat nie direk waargeneem kan word nie. Die begeleier is gefokus op, en sensitief tot subtiele stimuli, gereed om inligting van al die sintuie te ontvang, woorde met insluiting van al die energie en emosie van dinge, of die begeleide se verbale of nieverbale uitdrukkings. Hier word spesifiek gekyk na die begeleide se eie waarneming of oordeel, keerpunte of sleutelaksies, sterk emosies of reaksie, rooi ligte – dinge wat lyk of dit nie pas nie, en patrone – oorsaak en effek (Collins, 2009:103; Coughlin, 2017:14, Gress, 2017:81-82; Hall, *et al.,* 2009:62; Kimsey-House *et al*., 2011:37-39; Peck, 2014:36).

Goeie luistervaardighede hou groot voordele vir die begeleide in. Mense weet hulle word gerespekteer en gewaardeer wanneer daar na hulle geluister word. Wanneer die begeleier intens luister, word die waarde van die begeleide nie net hoog op prys gestel nie, maar word ook ’n wyse van leer gestimuleer in ’n omgewing waarin die begeleide kan floreer (Ogne & Roehl, 2008:125-127). Met goeie luistertegnieke sal produktiwiteit verbeter, kontradiksie, konflik, verkeerde logika en passiwiteit bespeur word, maar dit sal ook geleenthede vir aanmoediging en ondersteuning oplewer en lei tot die beste vraagstelling (Gress, 2017:84-85).

### 4.9.3 Vaardige vraagstelling

Die begeleidingsproses gaan oor effektiewe gedagteprikkelende vraagstelling eerder as om vir die begeleide advies te gee of hulle te vertel wat om te doen. ’n Goeie vraag stimuleer refleksie om die ander persoon te laat nadink en te laat praat. Dit is ’n fyn kuns om met die gebruik van gefokusde vraagstelling tot die kern van ’n saak deur te dring. Goeie vraagstelling is ’n fundamentele vaardigheid in begeleiding om nuwe denke te stimuleer wat kan lei tot nuwe insigte, om probleemkwessies te verhelder en die begeleide aan te spoor om nuwe innoverende moontlikhede te ondersoek. Die doel van effektiewe vraagstelling is nie vir die begeleier om die begeleide se situasie beter te verstaan nie, maar vir die begeleide om hulle eie situasie beter te verstaan en nuwe maniere te ontdek om vooruit te beweeg (Collins, 2009:107; Hall *et al.,* 2007:63).

Wanneer die begeleide ’n probleem of struikelblok het om te oorkom, mag dit soms ’n uitdaging vir die persoon wees om anders of kreatief oor die saak na te dink. Wanneer die begeleide sukkel om ’n probleem te deurdink, kom die begeleier in die fasiliteringsproses langsaan die begeleide om die pad saam met hulle stap. Die begeleier stel gedagteprikkelende vrae aan die begeleide wat die begeleide nie aan hulleself sou stel of ondersoek nie. Effektiewe vraagstelling stimuleer die denke van die begeleide om dinge verder te ondersoek en moedig nabetragting aan wat nuwe gedagtes, idees en insigte oor die kwessie na vore bring, wat die begeleide kan lei tot persoonlike ontdekking en ondersoek. ’n Effektiewe gedagteprikkelende vraag van buite help die begeleide om deur die bekende te werk, maar dit dwing die begeleide ook om nuwe oplossings te ondersoek. Effektiewe vraagstelling lei tot motivering, want die antwoord kom van die begeleide en nie van iemand wat hulle vertel wat om te doen nie (Collins, 2009:107; Gress, 2017:87-88; Kimsey-House *et al*., 2011:63-64; Ogne & Roehl, 2008:145-149).

Gress (2017:89) gaan van die standpunt uit dat begeleidingsvrae effektief is wanneer dit die volgende drie karaktereienskappe bevat:

1. Die vraag direk met die onderwerp waaroor gepraat word verband hou.

2. Die vraag ontdekking of ’n groter belangstelling bevorder.
3. Die vraag die begeleide aanmoedig om tot aksie oor te gaan.

Die filosoof Sokrates, was bekend vir sy dialektiese vorm van ondersoek. Dit was ’n pedagogiese tegniek waarin die meester in plaas van om inligting te gee, ’n reeks vrae gevra het. Die resultaat was dat die student die verlangde kennis verkry het deur die vrae te beantwoord, of anders tot ’n dieper bewustheid van die beperktheid van hulle kennis gekom het. Insgelyks vir die begeleier word die vrae nie gevra vir die doel van diagnose of om die probleem op te los of om beter advies te gee nie. Eerder is die vraag ’n Sokratiese vraag om die begeleide aan die dink te kry en om hulle te help om sonder dat hulle dit weet “geboorte te gee” aan dit wat hulle reeds weet (Gress, 2017:89; Lenhardt, 2017:50). Sokratiese vraagstelling help om die veronderstellings, aannames, en bewyse wat ’n persoon se gedagtes aangaande probleme ondersteun, te ontdek (Lenhardt, 2017:50).

Vaardige vraagstelling is meer effektief wanneer oop-einde vrae gevra word waarop verder uitgeberei moet word, as wanneer geslote vrae gevra word waarop daar net “ja”, “nee” of “ek weet nie” geantwoord kan word nie. Oop-einde vrae gee aan die begeleide die geleentheid om die vraag eers te deurdink en dan beredeneerde en deurdagte antwoorde te formeer wat verder opgevolg kan word met meer vrae. Effektiewe vraagstelling is beter wanneer die vrae kort en direk is en geformuleer word deur uit te brei op die belangrikste punte wat die begeleide aangeraak het. Vraagstelling wat tekens van manipulasie toon of vernederend voorkom, kan tot weerstand en ’n selfverdedigende houding lei. Daarenteen kan effektiewe vraagstelling wat belangstelling toon in die persoon wat begelei word, selfverdediging afbreek en die begeleide help om ’n duideliker perspektief op sy/haar lewe en situasie te verkry (Collins, 2009: 107-109; Gress, 2017:89-91; Kimsey-House *et al*., 2011:63-65; Ogne & Roehl, 2008:145-150).

Peck (2014:43) verduidelik dat daar in die begeleidingsgesprek van verskillende tipes oop-einde vrae gebruik gemaak kan word, soos hieronder bespreek.

➢ Ondersoekende oop-einde vrae is verkennend van aard. Die doel is om die begeleide se denkproses uit te brei en hulle te help om die situasie verder en dieper te ondersoek. Die begeleide moet geensins bedreig voel of in ’n hoek gedruk word nie. Voorbeelde van ondersoekende vrae is:
    - Gee vir my bietjie agtergrond – wat het aanleiding gegee tot die situasie?
    - Wanneer u daaroor dink ... watter tipe gevoelens bring dit na vore?
    - U het genoem ... vertel my meer oor ...
    - Wat het u bedoel toe u gesê het ...?
    - Wat sal die belangrikste ding wees vir ons om nou op te fokus?

- Bewusmakende oop-einde vrae help die begeleide om vas te stel wat besig is om te gebeur. Help die begeleide om verantwoordelikheid te neem vir hulle lewe binne die raamwerk van vertroue en afhanklikheid van God. Die kritieke eerste vereiste om verantwoordelikheid te neem, is om die begeleide bewus te maak van wat gebeur en wat hulle doen. Wanneer ’n sensitiewe area aangeraak word, vra toestemming om dieper te delf.
  - U stelling het my aandag getrek. Ek besef dit mag sensitief wees, maar kan u dit verder deursoek?
  - Dit klink baie sterk. Dit blyk of u dit diep ervaar.
- Openbaarmakende oop-einde vrae lei die begeleide se perspektief weg van hulle eie beperkinge of dinge wat keer dat hulle oplossings vind. Vra vrae wat sal dui op wat die begeleide sou kon doen indien die beperking verwyder was.
  - Indien u weet u sal nie misluk nie, wat sal u doen?
  - Indien u weet dat u onbeperkte hulpbronne het, hoe sal dit u benadering verander?
  - As u vier ure meer in die dag sou hê, wat sal u doen?
- Wyer oop-einde vrae verbreed die fokus. Vra wyer vrae om die begeleide te help om *buite die kas* te dink.
  - Die begeleide mag vra of hy/sy die bevordering by die werk moet vat. Die begeleier kan dan antwoord en vra: Goed – u is nie seker of u die bevordering wil hê nie. Van watter soort werk sal u hou?
- Die “wonderwerk” oop-einde vraag help die begeleide om oplossing te identifiseer. Dit is ’n eenvoudige, maar aanleidende vraag wat deur begeleiers sowel as terapeute gebruik word. Dit laat die begeleide ’n verbeeldingsvlug neem en visualiseer hoedat dinge anders kan wees. Dit verhelder moontlikhede, stimuleer kreatiwiteit en hoop, en dit kan die basis vorm om spesifieke doelwitte te formuleer waartoe die begeleide kan werk. Die “wonderwerk” vraag is:
  - veronderstel u gaan vanaand bed toe, en voor die oggend aanbreek gebeur ’n wonderwerk, want toe u wakker word, is al u probleme opgelos en alles waarvoor u gewens het, het plaasgevind. Hoe sou dinge anders wees?
- Motiverende oop-einde vrae word gebruik om die begeleide aan te spoor om hulle doelwitte te bereik. Hierdie vrae word gevra om mense te help om dinge te identifiseer en na te strewe wat hulle glo hulle geroepe voel om te doen.
  - Wat wil u die graagste bereik voor u dood?
  - Wat stop u nou om u drome na te volg? Wat kan u daaromtrent doen?
  - Wat het u in u lewe sover gedoen wat u gedink het waardevol was?

- ➢ Direkte oop-einde vrae of mededeling sny tot die hart van die saak. Goeie direkte vrae roep verantwoordelikheid uit sonder om skuld, oordeel, skaamte of intimidasie te gebruik. Dit gaan oor die begeleide se groei en nie oor die begeleier se agenda nie. Byvoorbeeld:
    - Die begeleide vra: "dink u ek kan dit doen?" 'n Direkte vraag sal wees, "Dink u so?" Dit maak nie saak wat die begeleier glo nie. Wat saak maak is wat die begeleide glo. Die begeleide persone word sodoende gedwing om hulle persoonlike stel menings oor hulleself te formuleer.
- ➢ Oop-einde eienaarskapsvrae help die begeleide om hulle aandeel in die saak te erken, verantwoordelik en proaktief te wees. Dit word gebruik in konfliksituasies en ook wanneer aksiestappe saamgestel word.
    - Wat wil u daaromtrent doen?
    - Watter stappe wil u neem?
    - Hoe wil u te werk gaan?
    - Wat dink u is die antwoord?

Dit is duidelik dat effektiewe vrae die meeste bewustheid en verantwoordelikheid genereer. In die praktyk is luister en vraagstelling saamgeweef. Mense kry nuwe insigte wanneer hulle lank genoeg stop om oor hulle lewe te praat met iemand wat gewillig is om te luister. Deur te luister en vrae te vra word die begeleier 'n buitewaarnemer wat in staat is om sake in meer objektiewe maniere te sien sodat die begeleide gehelp kan word om dieselfde te doen (Collins, 2009:110).

### 4.10 Begeleidingsmodelle

Dit is moeilik om te betwis dat daar 'n element van spontaneïteit in begeleiding bestaan, maar daar moet ook sekere leidende grondslae, beginsels, stelsels of raamwerke wees wat begeleiers gebruik om te verseker dat die begeleidingsproses die beste resultate sal oplewer (Collins, 2009:113). Een van die redes hoekom begeleidingsgesprekke so kragtig is, is dat dit struktuur bring aan die begeleide se denkproses, besluitneming en optredes. In plaas daarvan om net oor behoeftes te praat, word daar stelselmatig deur 'n raamwerk gestap wat 'n mens dwing om 'n doelwit te verduidelik, nuwe opsies te verken, vaste besluite te neem en aanspreeklik te wees om jou keuses uit te voer. Dit is veel meer as om net te praat (Stoltzfus, 2008:26). Begeleiding is 'n unieke tipe verhouding met sy eie stel vaardighede en metodes om met die begeleide in verband te staan. Dit het selfs eiesoortige teorieë en benaderinge tot die begeleidingsproses. Begeleidingsmodelle help om die begeleidingstussenkoms vanuit 'n perspektief van sisteme beter te verstaan en om die noodsaaklikheid van struktuur in die interaksie tussen begeleier en begeleide beter te begryp. Die doel van begeleidingsmodelle is

om die begeleier riglyne te gee vir hulle werk (Collins, 2009:113-115). Vervolgens word ’n paar begeleidingsmodelle wat suksesvol aangewend kan word in die begeleidingsproses kortliks van nader beskou.

### 4.10.1 “GROW”-model

’n Gespreksmodel is ’n formele, stap-vir-stap metode wat vir die begeleidingsgesprek gevolg word. Die begeleidingsgesprek vind plaas deur produktiewe dialoog. Die dialoog is gestruktureerd of dit sal ’n spesifieke proses volg waardeur die begeleide die beste gehelp kan word. Die GROW-model is waarskynlik die mees erkende en bekende model om begeleidingsessies te struktureer (Gress, 2017:101; Stoltzfus, 2008:28). Die model is oorspronklik ontwikkel deur Graham Alexander, waarna Sir John Whitmore ’n beduidende bydrae gelewer het tot die model en sy groei in gewildheid by lewensbegeleiers (Gress, 2017:101-102). Gegewe die GROW-model se pragmatiese fokus en gemaklike toepassing kan die model, of ’n aanpassing van die model, as ’n metode of gids gebruik word om die interaksie van die begeleidingsproses te struktureer of om die raamwerk vir die gesprek, projek of plan te voorsien (Boniwell & Kauffman, 2018:155, Ladyshewsky, 2018:317; Smith, 2017:69; Whitmore, 2009:55). Die GROW-model is ’n mnemoniek waar elke letter ’n gedeelte van die begeleidingsessie verteenwoordig en dit opbreek in vier interaktiewe fases, naamlik: “Goals; Reality; Options; and Wrap-up (sometimes called Will or Way forward)” (Grant, 2011b:220; Gress, 2017:102; Smith, 2017:69; Stoltzfus, 2008:28; Whitmore, 2009:55-56).

Die GROW-model is ’n gedragsgebaseerde begeleidingsmodel wat gebruik word om vaardighede te ontwikkel, struikelblokke te verwyder en volhoubare verandering te bereik (Smith, 2017:69). Die GROW-model inkorporeer die begeleide se *doelwitte* (goals); die *realiteit* van die begeleide se huidige omstandighede, hulpbronne en struikelblokke; die *opsies* wat beskikbaar is om na doelwitbereiking te beweeg; en die *wil/weg* vorentoe. Dit is die persoonlike belangrikheid van ’n gekose doelwit wat die begeleide se motivering en die spesifieke aksiestappe wat nodig is om die doel te bereik, aanvuur (Boniwell & Kauffman, 2018:155; Whitmore, 2009:55). Whitmore (2009:95-99) fokus op funksionering en prestasieverbetering, daarom bevorder die GROW-model die idee van groei en die verbetering van die begeleide se prestasie, vaardigheidsontwikkeling en doelwitbereiking. Whitmore (2009:56) benadruk dat die GROW-model sonder die konteks van **bewustheid** en **verantwoordelikheid** en die bekwaamheid van die begeleier se vraagstelling om dit in die begeleidingsgesprek te genereer, baie min waarde sal hê.

Wanneer die GROW-model gebruik word, begin die begeleidingsgesprek altyd met die doelwit. Selfs as die begeleide persone onseker is wat hulle wil bereik, moet hulle gevra word wat hulle

graag uit die begeleidingsessie wil kry. Die doelwit is die fondasie van die begeleidingsgesprek; as die doel nie vroeg vasgestel word nie, is die begeleidingsgesprek geneig om van koers af te dwaal (Greene & Grant, 2003:99-100; Stoltzfus, 2008:28-29; Whitmore, 2009:58).

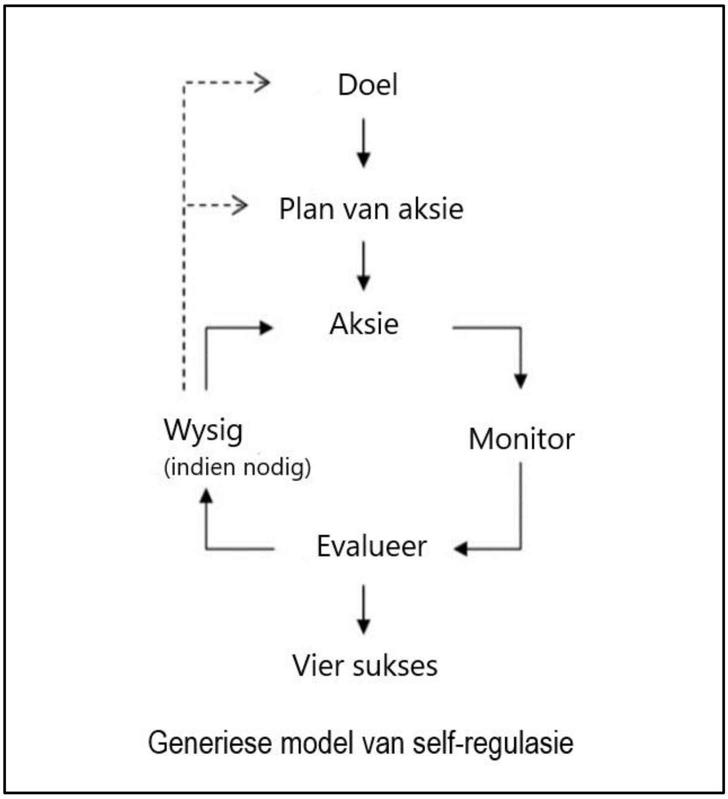
Die vier aspekte in tabelvorm met voorbeelde van geskikte vrae sien kortliks soos volg daar uit, soos saamgestel uit Stoltzfus (2008:28-29) en Whitmore (2009:58-92).

**Tabel 4-4: Die GROW-Model**

| Acronym | Description | Example Questions |
|---|---|---|
| G – Goal | The coachee is asked to clarify what they want to achieve from each session.<br>Determine the focus of coaching. | What do you most want to talk about?<br>What do you want to achieve this session?<br>How would you like to feel afterwards?<br>What would be the best use of this time? |
| R – Reality | Raise awareness of present realities.<br>Examine how current situation is impacting coachee's goals. | How have things gone in the past week?<br>How have you handled any problems?<br>What worked? What didn't work? |
| O – Options | Identify and assess available options.<br>Encourage solution focused thinking and brainstorming. | What possible options do you have?<br>What has worked for you in the past?<br>What haven't you tried yet that might work? |
| W – Wrap-Up | Assists the coachee to determine the next steps.<br>Develop an action plan and builds motivation. | What is the most imported thing to do next?<br>What might get in the way?<br>Who might be able to support you?<br>How will you feel when this is done? |

### 4.10.2 RE-GROW-model

Die RE-GROW model bou verder voort op die GROW-model. Die soort doelgerigte selfregulering wat aan die hart van die afrigtingsproses lê, is 'n reeks prosesse waarin die begeleide 'n doelwit stel, 'n plan van aksie ontwikkel, die aksieplan begin, hulle vordering of prestasie monitor, hulle vordering evalueer in vergelyking met ander vasgestelde standaarde en op grond van hierdie evaluering die aksies verbeter of bepaal of die gestelde doelwitte bereik (Grant, 2012:149). Die begeleier se rol is om die begeleide se beweging deur die selfregulerende siklus te fasiliteer (sien figuur 4-1).




**Figuur 4-1: Generiese model van self-regulasie uit Grant (2012:149)**

Hierdie proses vereis dat elke begeleidingsessie sal begin met die uitkomste van die vorige sessie. Vir opvolg-begeleidingsessies is dit ’n baie nuttige model, aangesien die begeleier eers die begeleide se vordering en huiswerkopdrag hersien en dan die begeleide se vordering om sy doelwitte te bereik evalueer. Die begeleidingsgesprek sal dan tipies ’n iteratiewe proses wees waarin die aksiestappe van die vorige begeleidingsessie inligting en leerpunte vir die volgende begeleidingsessie verskaf (Grant, 2011b:124; Grant, 2012:159; Kemp, 2008:220). Sonder ’n duidelike en eksplisiete skakel van die een begeleidingsessie na die volgende loop die begeleidingsproses die risiko om ’n reeks onsamehangende gesprekke te word. Dit is belangrik om ’n begeleidingsmodel te gebruik wat die iteratiewe proses in die begeleidingsraamwerk sal inkorporeer soos die RE-GROW-model. Die aanvanklike fases van die model is “Review” en “Evaluate”. Elke begeleidingsessie sal dan begin met ’n proses van hersiening en evaluering van die bereiking van die uitkomste wat in die vorige begeleidingsessie gestel is. Die tyd wat hieraan spandeer word, moet slegs ongeveer vyf tot tien minute in beslag neem (Grant, 2011b:124; Greene & Grant, 2003:103). Die addisionele twee stappe wat hier bygevoeg is tot die GROW-model verseker dat fokus op die doelwitte van die begeleiding oor die tydperk van die begeleidingsproses behou word. Nadat hierdie twee stappe gedoen is, gaan die begeleidingsessie verder voort op die GROW-model.

### 4.10.3 Begeleidingstregter

Die begeleidingstregter is ’n gespreksmodel wat aan die begeleier ’n visuele beeld gee van die gesprek wat vanaf ’n doel tot aksie deur vyf stappe beweeg deur die tregter. Dit laat voldoende tyd toe om die situasie te verken voordat enige opsies en aksies gegenereer word. Hierdie model kan suksesvol gebruik word om praktiese uitdagings en sake wat verkenning en selfontwikkeling nodig het te verhelder. Luister vir die mees belangrike frase wat die begeleide sê, herhaal die frase woord vir woord en vra dan vir meer inligting daaromtrent (Stoltzfus, 2008:30).

**Stap 1 – Doel (Goal):** Die begeleidingsgesprek begin met ’n eng gefokusde doel om te help om ’n uiteindelike doelwit te bepaal. Die doel is ’n stelling in een sin van die objektief wat die begeleide teen ’n spesifieke datum wil bereik. Die S.M.A.R.T.-formaat soos beskryf onder punt 4.11.2 is ’n handige assesseringsmiddel om die doel effektief te ontwikkel.

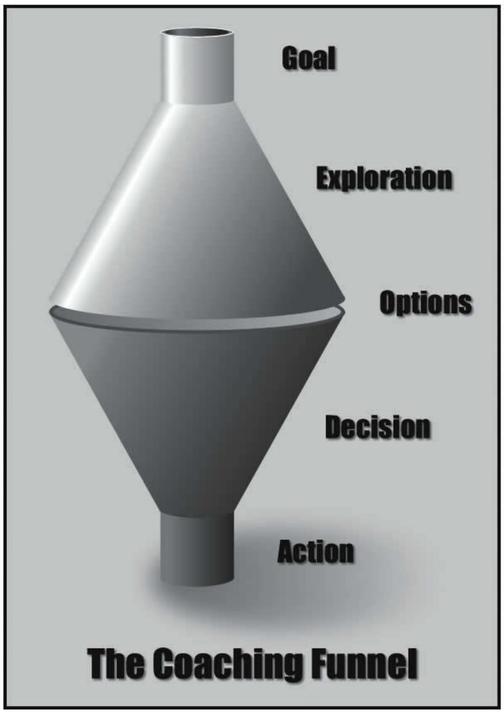
**Stap 2 – Verkenning (Exploration):** Nadat die doel gestel is, verbreed die gespek met oop vrae wat die begeleide toelaat om die situasie, wat daartoe gelei het, en wat onder die oppervlak aangaan, meer volledig te verken. Verkenning kan beide die eksterne situasie en die begeleide se interne reaksie op iets wat besig is om te gebeur, deur noukeurige verkennende vraagstelling ondersoek.

**Stap 3 – Opsies (Options):** In hierdie stap van die begeleidingsproses word die begeleide gedruk om kreatief te dink en meer inligting te versamel om sodoende veelvuldige potensiële oplossings vir die situasie te ontwikkel. Hierna begin die gesprek weer te verfyn.

**Stap 4 – Besluitneming (Decision):** Die begeleide evalueer die opsies en maak ’n keuse om ’n sekere plan van aksie uit te oefen wat tot die doelwit sal lei. Die begeleier versoek ’n verbintenis van die begeleide op hierdie punt.

**Stap 5 – Aksie (Action):** Die begeleidinginteraksie sluit af wanneer die begeleide spesifieke, konkrete stappe van aksie kies om na die doel te beweeg.

Die tregter eindig wanneer spesifieke stappe van aksie om na die doel te beweeg gekies is (Stoltzfus, 2008:30-31). Sien figuur 4-2 vir ’n voorstelling van die begeleidingstregter, soos geneem uit Stoltzfus (2008:30).




**Figuur 4-2: Voorstelling van die begeleidingstregter (Stoltzfus, 2008:30)**

### 4.10.4 Die "siklus van verandering en vernuwing"-model

Hudson (2008:6) meen 'n mens raak dikwels bewus van verandering wat uit alle rigtings in elke faset van jou lewe toeslaan. Die lewe raak meer gekompliseerd en is onderhewig aan voortdurende verandering, terwyl baie mense hulle optimisme en verwagtinge verloor. Stadig maar seker verskuif mense se persepsies van die wêreld, van 'n bestendige, ordelike, gebalanseerde toestand, na 'n onstabiele, verwarrende, verandering-gedrewe toestand (Hudson, 1999:xvii-xviii; Hudson, 2008:6). Vandag verander dinge blitssnel binne individuele sisteme sowel as in die grootste organisasies. Die uitdaging wat dit aan mense stel, is nie net om dit te bestuur en te oorleef nie; dit is ook om te leer om met verandering saam te lewe, ten volle betrokke te bly en steeds lewenskragtig te voel (McLean, 2008:27).

Frederic Hudson en Pamela McLean was beide stigterslede in 1987 van die Hudson Instituut in Santa Barbara, 'n internasionale "learning organisation" wat fokus op volwasse ontwikkeling, lewensoorgange, verandering en hernuwing, opleiding van begeleiers en leierskapbegeleiding (Hudson, 2008:20-21). Oor die jare het Hudson en McLean 'n model ontwikkel om die voortdurende *siklus van verandering* wat teen 'n voortsnellende pas in elke mens se lewe plaasvind, te verstaan en te normaliseer. Die model word "the cycle of renewal" genoem, en beskik oor 'n normatiewe en 'n ontwikkelingsraamwerk waarmee vasgestel kan word waar 'n

individu op enige gegewe punt op sy/haar lewensreis kan wees (Hudson, 1999:105; McLean, 2008:27).

McLean (2008:27) meen verandering in mens se lewe vorm die smeltkroes vir ontwikkeling. Verandering kan aan die gang gesit word deur interne of eksterne gebeure en omstandighede in ’n mens se lewe, soos byvoorbeeld ’n bevordering, ’n afdanking, of ’n verandering in rolle met groter verantwoordelikhede. Hudson (1999:105) dui daarop dat die siklus van verandering en hernuwing herhaaldelik voorkom gedurende die volwasse lewensloop. Die volwassene se lewenservaring word in twee basies patrone verdeel: hulle bevind hulleself in ’n lewenshoofstuk of in ’n lewensoorgang.

- Lewenshoofstukke

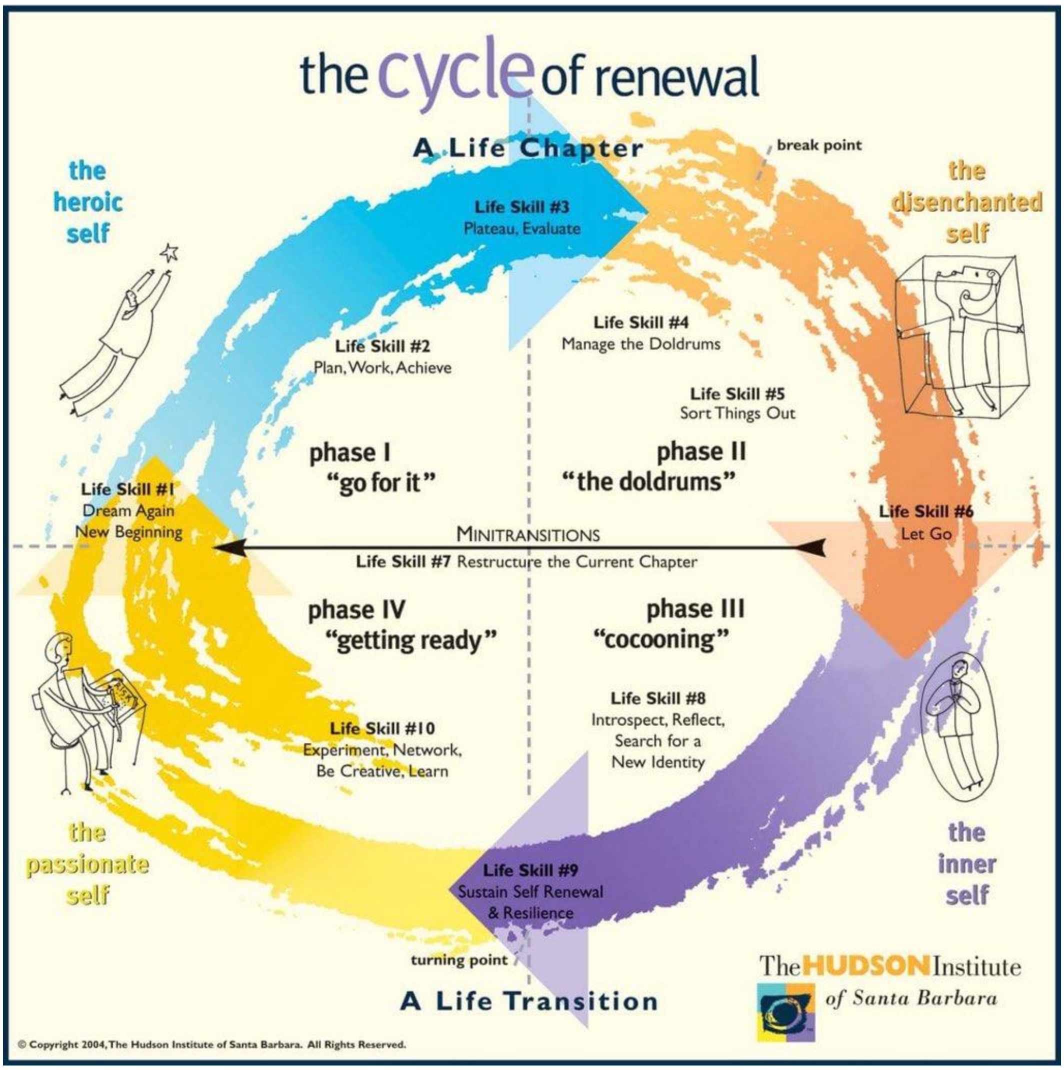
Vir die persoon in ’n lewenshoofstuk blyk die wêreld stabiel te wees, met geleenthede vir groei. Die dominante gedragspatroon van die persoon in ’n lewenshoofstuk blyk energiek en optimisties van aard te wees. Verandering word beskou as ’n betroubare vloei van bronne en geleenthede om lewensdoelwitte te bereik. Die fokus van lewensbegeleiding vir die persoon in ’n lewenshoofstuk fokus hoofsaaklik op prestasie en sukses (Hudson, 1999:107).

- Lewensoorgange

In ’n lewensoorgang ervaar mense die wêreld om hulle as onbetroubaar en chaoties. Die persoon in die lewensoorgang sal waarskynlik mismoedig en pessimisties voel, en lae energievlakke hê. ’n Persoon in ’n lewensoorgang mag hulleself onttrek van hulle normale oorlewingsmeganismes en hulle vir ’n tydperk besig hou met ’n herevaluerende lewensoorsig terwyl hulle soek na nuwe bronne om hulle lewe vir die volgende hoofstuk te bestuur (Hudson, 1999:107). Die voorgestelde *siklus van hernuwing* beskou verandering en kontinuïteit as deurlopende en positiewe moontlikhede gedurende die volwasse en sosiale lewe. Die sikliese benadering dui daarop dat die volwasse persoon deur die lewensbegeleidingsproses geleer moet word om beide lewenshoofstukke en lewensoorgange te kan bestuur.

Die fases van die siklus is nie rigied nie, maar is bedoel om rigtinggewend van aard te wees. ’n Siklus veronderstel vloei met deurlopendheid en kontinuïteit. Die “siklus van hernuwing”-model word gebruik “... to provide a framework for viewing a cyclical and normative cycle of ongoing change that intersects with the human systems at play at any point in the adult journey” (McLean, 2008:28). Veranderinge wat deur die lewenssiklus ervaar word, stel mens voor uitdagings sowel as geleenthede. *Die siklus van hernuwing* kom herhaaldelik gedurende die lewensloop voor, en sluit vier basiese fases in. Figuur 4-3 is ’n voorstelling van die siklus van hernuwing en verandering. Hierdie benadering verteenwoordig vier fases van die volwasse

lewe. Elke lewenshoofstuk bestaan uit twee fases: *Gaan daarvoor* en *Neerslagtigheid*. Die lewensoorgange bestaan ook uit twee fases, naamlik: *Kokonvorming* en *Maak gereed*.




**Figuur 4-3: Die siklus van verandering en hernuwing (The Hudson Institute, 2004)**

Die fases kan soos volg beskryf word:

➢ **Fase een: Die *gaan daarvoor*-fase**

Dit is ’n fase van sukses, stabiliteit, kreatiwiteit en energie. Die persoon in fase een voel hoogs gemotiveerd. Daar word gefokus op spesifieke doelwitbehaling terwyl gewerk word om ’n sin van balans in die lewe te handhaaf. Planne word uitgevoer, nuwe doelwitte word bereik en die persoon voel ’n sin van vervulling en opgewondenheid. Hierdie fase eindig wanneer die persoon sukses bereik het en voel daar is geen verdere uitdagings nie. Momentum word verloor en ’n plato word bereik (Collins, 2009:243; Hudson, 1999:108; McLean, 2008:175; Williams & Menendez, 2007:93).

- **Fase twee: Vasgevang in neerslagtigheid**

Hierdie fase word gekenmerk deur ’n tydperk van verveling, rusteloosheid, teleurstelling en doelloosheid. Die persoon wat hier begeleiding ontvang kan vasgevang voel in ’n “been-there-done-that” gevoel; ’n gewaarwording van agteruitgang beleef; rusteloos voel maar steeds verandering weerstaan. Fase twee kan eindig met ’n mini-oorgang, wanneer die begeleide persoon sy/haar drome en doelwitte herevalueer en met toewyding en entoesiasme terugkeer na fase een. Fase twee kan ook eindig met ’n langer lewensoorgang, waar die begeleide bygestaan word om nuwe moontlike lewensrigtings te ondersoek, soos wanneer afgetree word (Collins, 2009:243; Hudson, 1999:108; McLean, 2008:175-176; Williams & Menendez, 2007:95).

- **Fase drie: Kokonvorming**

Hierdie fase word gekenmerk deur ’n tydperk van onttrekking vir selfondersoek na betekenis en identiteit, nabetragting en herevaluering van die begeleide se lewe, rolle, doelwitte en passie (Collins, 2009:243). Mense in die stadium van kokonvorming werk deur ’n identiteitskrisis, doen sielsondersoek en aanvaar wie hulle is sonder die vorige rolle wat hulle lewe gedomineer het. Hierdie fase eindig wanneer die begeleide met nuwe waardes, innerlike vrede en die uitgedaging van ’n nuwe lewensdoel en passie vorentoe beweeg en betrokke raak in ’n nuwe lewenshoofstuk wat geanker is in betekenis en sinbelewing (Collins, 2009:243; Hudson, 1999:111; McLean, 2008:175; Williams & Menendez, 2007:95).

- **Fase vier: Maak gereed vir die volgende hoofstuk**

Hierdie fase word gekenmerk deur die stadige uitbeweeg uit die oorgangsruimte om gereed te maak vir nuwe uitdagings. Die begeleide voel hoopvol, vol vertroue, kreatief en opgewonde. Daar word nuwe doelwitte gestel, met nuwe idees, moontlikhede en projekte geëksperimenteer terwyl daar met ’n nuwe groep mense genetwerk word. Hierdie fase kom tot ’n einde wanneer daar weer teruggekeer word na die *gaan daarvoor-fase* (Collins, 2009:243; Hudson, 1999:111; McLean, 2008:175; Williams & Menendez, 2007:95).

### 4.11 Begeleidings- en assesseringshulpmiddels

Soms sal ’n begeleide ’n begeleier raadpleeg sonder om ’n duidelike idee te hê waaraan gewerk moet word, maar dat hy/sy net ’n vae sin het dat lewe nie is wat dit moet wees nie en dat daar ’n begeerte is om dit beter te maak. Begeleiers begin die begeleiding tipies met ’n proses wat gedeeltelike oriëntasie en gedeeltelike selfontdekking vir die begeleide behels (Kimsey-House *et al*., 2011:22). Met die regte platform en begeleidings- of assesseringshulpmiddels kan die

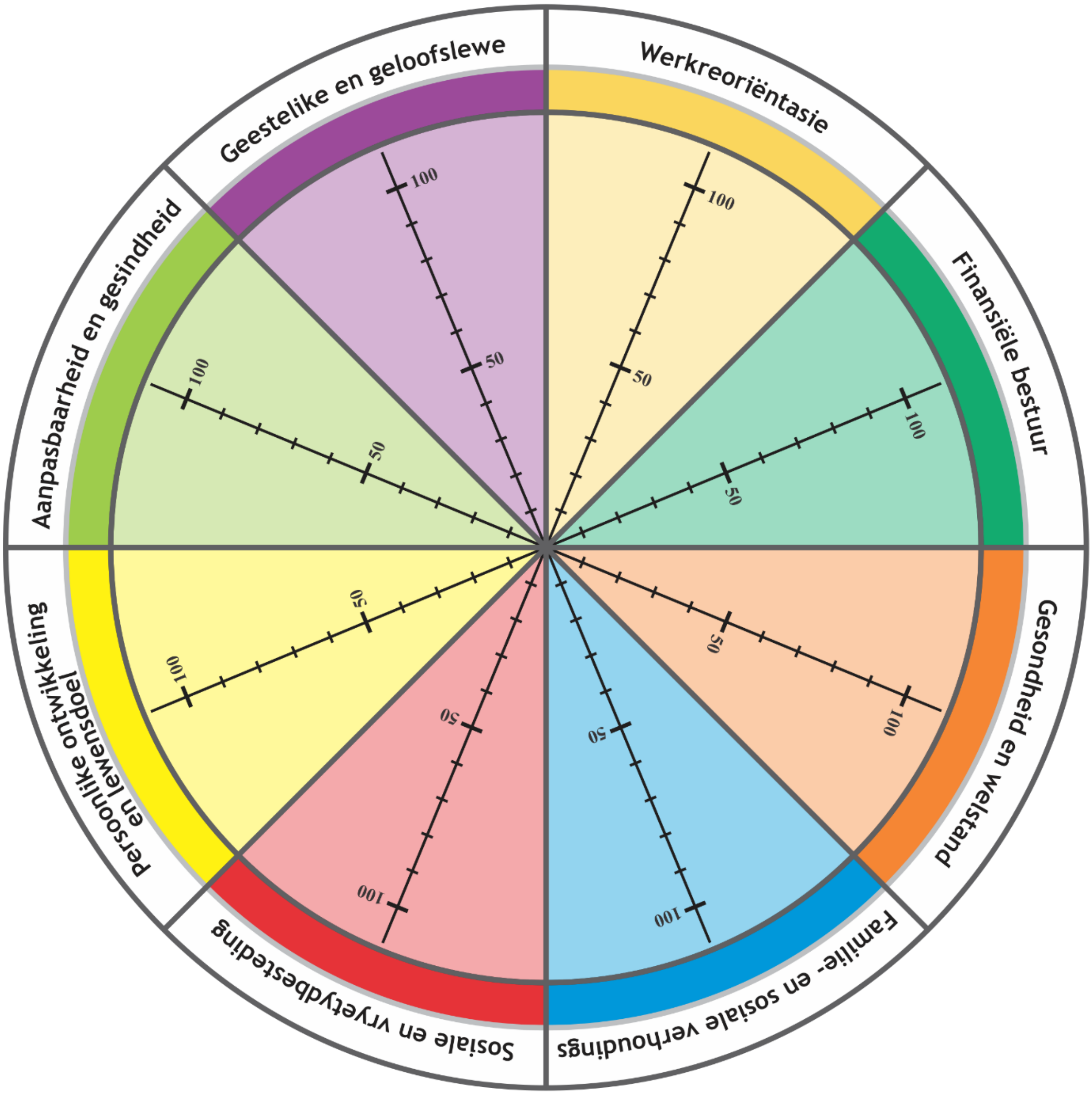
begeleier relevante strategieë en waarde toevoeg om die begeleide te help, om die areas te kies waaraan hulle die meeste gemotiveerd is om aan te werk, om hul lewens te verbeter.

### 4.11.1 Lewenswiel

Die ontdekkingsfase van die begeleidingsgesprek fokus op waar die persone wat begeleiding ontvang hulle tans bevind en hoe hulle daar gekom het. Dit is ’n gesprek om vas te stel wat die probleme is, wat op die spel is, wat die begeleide sal help om vorentoe te beweeg of wat in die pad staan. Die begeleidingsgesprek mag punte soos lewensdoel, waardes, beginsels en persoonlike veronderstellings behels. Die begeleier sal dikwels ’n algehele assessering in belangrike areas van die begeleide se lewenstevredenheid doen, deur gebruik te maak van ’n hulpmiddel soos die lewenswiel of ’n weergawe wat spesifiek vir die begeleide se situasie geskep is (sien figuur 4-4 vir ’n weergawe wat vir hierdie studie geskep is om gereedheid vir aftrede te bepaal, wat verder in hoofstuk 6 bespreek sal word). Die lewenswiel, ook genoem die “life balance wheel”, is ’n assesseringshulpmiddel wat dikwels gebruik word in die aanvangsassessering om die begeleide te help om hulle lewe as ’n geheel te sien en alle lewensaspekte in oënskou te neem (Kimsey-House *et al*., 2011:23-24; Robinson *et al.,* 2018:6; Williams & Davis, 2007:34-35). In hierdie oefening word die begeleide persone gevra om hulle eie lewenstevredenheid te assesseer deur aan te dui hoe tevrede hulle met elkeen van die areas op die lewenswiel is, op ’n skaal van nul tot tien. Die middel van die sirkel verteenwoordig ’n nul vir geen tevredenheid. Die buitenste rand verteenwoordig ’n tien vir totale tevredenheid. Elke wig moet op ’n skaal van nul tot tien beoordeel word sodat ’n lyn verbind kan word met elke toegekende telling. Die vraag ontstaan: Hoe sal die wiel ry? Op ’n skaal van een tot tien word elke area verder ondersoek om vas te stel hoe tevrede of vervuld die begeleide met hulle lewe in die spesifieke areas van ondersoek is. Deur verdere vraagstelling word vasgestel wat verander moet word, waarna die begeleide verder gelei word deur ’n proses om vas te stel wat verwesenliking vir hulle sal beteken. Dit lok verdere gesprekvoering uit en is van hulp in die stel van doelwitte, ten einde transformasie moontlik te maak (Kimsey-House *et al*., 2011:125).

Die aftredegereedheidswiel (figuur 4-4) sal die begeleide se vlak van gereedheid vir aftrede in elkeen van die agt aspekte van die ondersoek visueel uitbeeld en sodoende die aandag vestig op die areas wat verdere fokus deur middel van nadenke, beplanning, doelwitbepaling of bespreking nodig mag hê. Hierdie oefening kan van tyd tot tyd herhaal word om te bepaal hoe die begeleide vorder met die beplanning, voorbereiding en die behaling van doelwitte vir aftrede. Die eerste stap in die evaluering van die lewenswiel is om die begeleide te vra wat hulle antwoorde beteken. Die area waarin die begeleide die minste punte behaal het sal aandui

waar die meeste motivering tot verandering nodig mag wees (Stoltzfus, 2005:120-121). Later word verder hieroor uitgebrei in die pragmatiese taak in hoofstuk 6.




**Figuur 4-4: Aftredegereedheidswiel**

### 4.11.2 SMART-doelwitte

’n Doelwit is die eindpunt waarop al die pogings en inspanning van die begeleide gerig is om te bereik. Dit skep ’n prentjie van waarnatoe beweeg word. Om ’n doel te stel, is om ’n beslissende keuse te maak om ’n spesifieke einddoel te bereik (Ledesma, 2001:4; Stoltzfus, 2005:128). Dit is baie moeilik om iemand te begelei met vae, swak geformuleerde doelwitte. Wanneer iemand met ’n sekere saak begelei word, is die eerste stap om ’n noukeurig beplande,

duidelike, en naspeurbare doelwit te ontwikkel. Stoltzfus (2005:135) verduidelik dat die SMART-formaat 'n uitstekende raamwerk is om 'n doelwit te verfyn deur grense te stel, stappe te definieer wat geneem moet word, te bepaal watter hulpbronne nodig is om die doelwit te bereik en vordering te monitor. Die akroniem SMART staan vir *Specific, Measurable, Achievable, Relevant, Time-based.*

**S = Spesifiek (Specific)**

'n Spesifieke doel is een waar die begeleide so spesifiek as moontlik sal weet wat bereik moet word. Hoe meer gespesifiseerd die doel is, hoe makliker sal dit wees om die stappe te verstaan wat nodig is om dit te bereik (Stoltzfus, 2005:135-136).

**M = Meetbaar (measurable)**

'n Meetbare doel is een waar mens weet wanneer dit bereik is. Om 'n doel meetbaar te maak, moet 'n objektiewe manier gevind word om vordering te meet of te bepaal. Die opstel van mylpale langs die pad bied verdere geleentheid om vordering te meet en moontlike aanpassings te maak (Stoltzfus, 2005:136).

**A = Haalbaar (attainable)**

'n Haalbare doel is doelwitte waarvan die uitkomste moontlik is, en waarvan die begeleide in beheer is om die uitkomste te bereik. Doelwitte wat redelikerwys bereik kan word binne 'n spesifieke tydraamwerk sal help om die begeleide gemotiveer en gefokus te hou (Stoltzfus, 2005:136-137).

**R = Relevant**

'n Relevante doelwit is 'n doel wat belangrik genoeg vir die begeleide is om moeite te doen en hard te werk om dit te bereik. Elkeen van die doelwitte moet in lyn met die begeleide se waardes en groter langtermyndoelwitte wees (Stoltzfus, 2005:137).

**T = Tyd-gebaseerd**

'n Doelwit kan nie sonder 'n sperdatum gestel word nie. 'n Tydraamwerk help om motivering te voorsien en die proses te prioritiseer en maak verantwoordbaarheid moontlik (Stoltzfus, 2005:137).

Stoltzfus (2005:131-133) meen dit is beter om nie 'n doel te gekompliseerd te maak nie en te begin met een doelwit wat fokus op die eindbestemming. Die beste doelwit sal die een wees waarvoor die begeleide die meeste gemotiveerd is om na toe te werk. Indien die begeleide onseker is waarop om te fokus, kan 'n assesseringshulpmiddel soos die lewenswiel help om bloot te lê waar die grootste nood vir verandering is.

## 4.12 Samevatting

In hierdie hoofstuk is daar volgens die prakties-teologiese model van Osmer aandag gegee aan die interpreterende taak deur middel van ’n literatuurstudie in die multidissiplinêre veld van begeleiding. Die aanloop tot aftrede, saam met ’n hoër lewensverwagting, maak ’n mens bewus van sekere veranderings wat in die lewe moet plaasvind, asook van belangrike keuses en besluite wat gemaak moet word wat dikwels tot stres en onsekerheid lei.

Lewensbegeleiding is ’n dissipline wat wêreldwye erkenning geniet en effektief as fasiliteringsmetode gebruik kan word om met verandering en aanpassing te werk. Begeleiding behels ’n aktiewe en samewerkende deelname tussen die begeleier en die begeleide met die oog op doelwitbereiking deur verbetering en verandering op ’n persoonlike, organisatoriese of verhoudingsvlak te bewerk. Die rol van die begeleier is om mense op hul lewenspad na verandering te ondersteun deur hulle te help om van verandering bewus te wees en hulle te leer hoe om verandering te hanteer, asook hoe om die nodige veranderings aan te bring wat hul lewe en leefwêreld kan verbeter en tot ’n hoopvolle toekoms kan lei.

Begeleiding deel vaardighede soos aktiewe, intensiewe luistervaardighede en gefokusde vraagstelling met pastorale berading. Die onderskeid lê daarin dat begeleiding op die toekoms gefokus is met verandering, groei en aksie as doelwitte. Die begeleier help mense om hul visie te ontdek, helderheid oor hul roeping te verkry en om die nodige stappe te neem om hul Godgegewe doelwitte te bereik. Begeleiding skryf geensins aan iemand voor nie en gee nie die antwoorde op probleme nie, maar bring die voortreflikste in mense na vore deur effektiewe vraagstelling wat die begeleide lei om self die antwoorde en oplossings te vind.

Verskillende teoretiese benaderings wat van naderby beskou is, bevat elemente wat suksesvol in begeleiding gebruik kan word, soos die psigodinamiese benadering, kognitiewe gedragsbenadering, oplossingsgefokusde benadering, persoons-gesentreerde benadering, eksistensiële benadering, narratiewe benadering, die positiewe sielkunde benadering en neurolinguistiese programmering. Daar is ook na genres en toepassingskontekste gekyk, soos vaardigheids- en prestasiebegeleiding, ontwikkelingsbegeleiding, transformasie-begeleiding, loopbaanbegeleiding, Christelike lewensbegeleiding en aftredebegeleiding.

Daar is kortliks gekyk na lewensbegeleidingsvaardighede om die begeleier te ondersteun met insluiting van die begeleidingsverhouding, effektiewe luistervaardighede, en vaardige vraagstelling. Begeleidingsmodelle soos onder andere die GROW-model, die RE-GROW-model, *die begeleidingstregter* en die *siklus van verandering en vernuwing*-model is onder die loep geneem en daar is vasgestel dat dit die nodige grondslag en struktuur aan die

begeleidingsproses kan verskaf. Verder is assesseringshulmiddels soos die lewenswiel en SMART-doelwitte nuttig om die begeleide te help met die stel van duidelike en haalbare doelwitte en om dit verder te verfyn in die areas wat die meeste werk nodig mag hê om verandering of aanpassing voort te bring.

’n Wyse man het duisende jare gelede geskryf: “Waar daar nie beraadslaging is nie, slaag planne nie; dit slaag wanneer daar baie raadgewers is” (Spr 15:22). Beplanning voor ’n reis maak die reis soveel meer ontspanne. Dit maak dus net sin om voorbereid te wees vir die pad na aftrede. Vir ’n duideliker pad is dit goed om idees te hê om van uit te kies, om die beste opsie te neem. Om jouself beter te leer ken en insigte te versamel oor wat ’n mens se lewe die beste sal vervul, is dit nodig om tyd te neem om dinge te deurdink en te ondersoek, want dit kan net lei tot ’n meer betekenisvolle aftrede.

In die volgende hoofstuk word verder aandag gegee aan Osmer (2008) se normatiewe taak. Vanuit Osmer se navorsingsmodel vir praktiese teologie, fokus die normatiewe taak van die pastorale studie op die Skrif en teologiese interpretasie (Osmer, 2008:129-173). Daar sal in die volgende hoofstuk vier perikope vanuit die Ou en Nuwe Testament rondom beplanning geïdentifiseer word, wat eksegeties nagevors gaan word om vas te stel wat God se Woord aangaande verantwoordelike Skrifgefundeerde beplanning en besluitneming leer.

# HOOFSTUK 5

# NORMATIEWE RIGLYNE EN PERSPEKTIEWE VANUIT DIE SKRIF IN DIE PROSES VAN VOORAFTREDE-BEPLANNING

## 5.1 Inleiding

Daar is reeds in die vorige hoofstukke vermeld dat daar in hierdie studie van die prakties-teologiese model van Osmer (2008:4) gebruik gemaak word. In hoofstukke 3 en 4 is die interpreterende taak van Osmer aangewend om inligting uit die aangrensende wetenskappe te versamel ten einde ’n beter begrip te verkry van die praktyk van beplanning rondom aftrede. Vanuit Osmer se navorsingsmodel vir Praktiese Teologie, fokus die normatiewe taak van die pastorale studie op die Skrif en teologiese interpretasie (Osmer, 2008:129-173). Die normatiewe taak, wat volgens die model van Osmer vir teologiese interpretasie die derde taak is, wil antwoorde vind vir die volgende vraag: Wat *behoort* te gebeur? Die doel van hierdie hoofstuk is om vanuit die Ou en Nuwe Testament Skrifperspektiewe rondom beplanning te identifiseer en te ondersoek, wat toegepas kan word in die beplanning en voorbereiding van ’n doelgerigte lewe na aftrede.

## 5.2 Metodologie van die normatiewe taak

Hoewel teorieë uit ander velde soos antropologie en psigologie ’n belangrike bydrae lewer tot prakties-teologiese interpretasie, kan sulke teorieë net tot op ’n punt van hulp wees. As lede van die Christelike gemeenskap wil gelowiges weet hoe hulle moet optree en wat hulle moet doen as antwoord op die gebeure wat plaasvind in ons gedeelde lewe en wêreld (Osmer, 2008:8). Hierdie vrae vorm die kern van die normatiewe taak vir prakties-teologiese interpretasie. Die normatiewe taak is ’n poging om **God se wil** te soek as antwoord vir die situasie wat in die deskriptief-empiriese taak geïdentifiseer is. Osmer (2008:133) verwys na die konsep “profetiese onderskeiding” in hierdie verband, wat ’n verwysing is na die Ou Testamentiese profete wat beskou was as boodskappers van God. Hulle het namens God gespreek en was ook verantwoordelik om van tradisies uit die verlede gebruik te maak om spesifieke sosiale toestande, gebeure en besluite op ’n gegewe tyd in die geskiedenis te hanteer. Profetiese deursigtigheid behels die taak om na God se Woord te *luister* en sy leiding te soek aangaande die interpretasie en toepassing daarvan met betrekking tot spesifieke sosiale toestande en situasies van ondersoek (Osmer, 2008:135). Kaiser en Silva (2007:325) dui aan dat ’n groot deel van die kuns van Skrifinterpretasie opgeneem moet word in die taak om weg te beweeg van spesifieke sake wat in die Bybelse teks genoem word na die algemene beginsels wat agter die spesifieke sake staan.

### 5.2.1 Benaderings vir interpreterende leiding

Die normatiewe taak wil die betekenis van die Woord van God ontdek en dit dan op die huidige situasie toepas (Osmer, 2008:132). Volgens Osmer (2008:131-152) maak profetiese onderskeiding gebruik van drie benaderings wat toegepas kan word vir interpreterende leiding in die normatiewe fase, naamlik: teologiese interpretasie, etiese besinning en goeie praktyk om God se Woord vir die hede te onderskei en toe te pas (vgl. ook Floor, 1982:34), om sodoende die spesifieke episodes, situasies of konsepte wat hanteer moet word, te interpreteer.

#### 5.2.1.1 Teologiese interpretasie

As deel van die normatiewe taak word teologiese interpretasie deur die Bybelse teks en sistematiese teologie toegelig, terwyl dit eerstens op die *teologiese konsepte* van die huidige gebeure, situasies of omstandighede fokus (Osmer, 2008:131, 139). Janse van Rensburg *et al.* (2011:35) maak dit duidelik dat die Skrif die belangrikste rol vervul en dit moet as die eerste vereiste vir 'n reformatoriese pastoraat beskou word.

Osmer (2008:147) is van mening dat teologiese interpretasie verder ook gebruik maak van omvangryke teorieë van Goddelike en menslike handelinge, wat kan lei tot 'n meer gefokusde vorm van teologiese interpretasie. Smith (2010:111-112) ondersteun Osmer in die sin dat hy van die oorbeklemtoning van 'n enkele, gespesialiseerde subdissipline in die teologie wegbeweeg en 'n meer geïntegreerde model van teologiese interpretasie voorhou. Smith (2010:112) is egter van mening dat daar oor die algemeen, maar veral in die normatiewe taak, groter fokus op Skrifgebruik *behoort* te wees. Hoewel daar redelike fokus op Woordgebruik is, kom dit voor asof Osmer sy vertroue in 'n groter mate stel in die teologiese konsepte en teorieë van die kuns en wetenskappe, eerder as in 'n diepgaande studie van die Skrif as rigtinggewende praktiese teologiese interpretasie.

#### 5.2.1.2 Etiese besinning

Die tweede benadering tot normatiwiteit is e*tiese besinning.* Etiese besinning verwys na die gebruik en ontwikkeling van etiese norme, beginsels, reëls en riglyne wat relevant is en kan dien as gids om keuses en gedrag in gebeure, situasies en spesifieke omstandighede tot morele optrede te rig. Etiese besinning voorsien die riglyne wat gevolg moet word in die bepaling van doelwitte wat nagestrewe word in spesifieke omstandighede (Kaiser & Silva, 2007:327; Osmer, 2008:147-152). Die rol van etiese norme in 'n praktyk-teorie-praktykmodel van praktiese teologiese interpretasie word deur Ricoeur (soos aangehaal deur Osmer 2008:147) gestel as 'n drieledige beskouing van die morele lewe:

- Die identifiseerbare, vormende etos van ’n morele gemeenskap wat in sy praktyke, narratiewe, verhoudings en modelle omvat is.
- Die universele etiese beginsels wat deur ’n morele gemeenskap gebruik word om hul praktyke en norme teen te toets.
- Die praktiese morele beredenering wat nodig is om morele beginsels en verpligtinge in spesifieke situasies toe te pas.

#### 5.2.1.3 Goeie praktyk

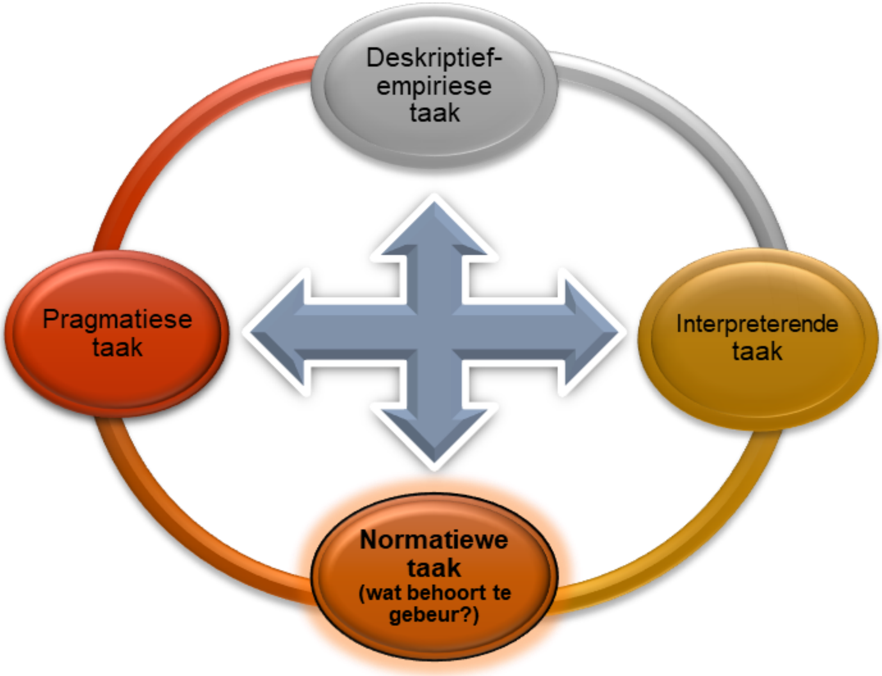
’n Derde benadering tot die normatiewe taak van praktiese teologiese interpretasie fokus op *goeie praktyk.* Goeie praktyk voorsien normatiewe riglyne wat tweevoudig van aard kan wees (Osmer, 2008:152):

- Eerstens bied dit modelle van goeie praktyk uit die verlede of hede wat aangewend kan word om positiewe verandering in ’n situasie te bewerk.
- Tweedens kan dit ’n nuwe begrip van God, die Christelike lewe en sosiale waardes genereer, buiten dié wat deur tradisie aangeneem is.

## 5.3 Skriftuurlike en teologiese perspektiewe

Binne die konteks van pastorale teologie sal die normatiewe taak Skrifperspektiewe rakende beginsels van beplanning ondersoek. Die normatiewe taak staan in wisselwerking met die interpreterende taak en dien ook as korrektief en kritiek van die deskriptief-empiriese en die interpreterende taak, terwyl dit informatief is vir die samestelling van riglyne vir die vooraftrede-begeleidingsmodel wat later in die pragmatiese gedeelte voorgestel word. Die navorsingsvraag wat in die normatiewe taak beantwoord word, is die volgende: Watter Skrifperspektiewe kan gevind word ten opsigte van die beginsels van beplanning wat in ag geneem behoort te word in die voorbereiding tot ’n doelgerigte aftrede?

Osmer (2008:10) gebruik die konsep van ’n hermeneutiese sirkel om die verhouding tussen die vier take skematies, soos vervolgens in Figuur 5-1 aangedui, uit te beeld.




**Figuur 5-1: Die vier take van prakties-teologiese interpretasie (Osmer, 2008:11)**

Praktiese Teologie sal ook hier met ander teologiese en etiese dissiplines in gesprek tree om vas te stel hoe dit in hermeneutiese wisselwerking met die wysheid van God in verband gebring kan word (Osmer, 2008:162). Die normatiewe taak dien ook as die wisselwerkende korrelatief van en kritiek op die deskriptief-empiriese taak en die interpreterende taak, terwyl dit aanwysend is vir die samestelling van riglyne vir ’n vooraftrede-begeleidingsmodel. Die navorsing in hierdie taak sal poog om die normatiewe dimensie in die hantering van beplanning vir ’n doelgerigte aftrede vir die persoon binne die plaaslike gemeente met die empiriese navorsingsresultate te integreer. Die vraag wat in hierdie taak aan die orde gestel word, is die volgende: *Wat behoort te gebeur*?

## 5.4 Openbaringshistoriese benadering

In hierdie studie sal daar te werk gegaan word met die openbaringshistoriese benadering. Volgens Van der Walt (2007:21-24) gaan openbaringsgeskiedenis oor die geskiedkundige feite en die boodskap wat daardeur aan ons geopenbaar word, terwyl daar verder ook ’n duidelike onderlinge verband tussen die feite bestaan.

Die woord *openbaringsgeskiedenis* bevat twee benaderinge. *Openbaring* dui op ’n vertikale lyn van God na die mens. *Geskiedenis* wys op ’n horisontale lyn wat die historiese benadering behels. Die twee basiese metodes word deur Van der Walt (2007:23) soos volg verduidelik:

- Die historiese benadering gaan oor die verloop van die geskiedenis en word voorgestel as ’n horisontale lyn wat van die verlede oor die hede na die voleinding toe deurloop. In hierdie studie sal die fokus op beginsels uit die Woord asook op verskeie karakters in die Skrif val wat die beginsels van beplanning in verskeie gebeure en omstandighede toegepas het.
- Die vertikale benadering is die tematiese metode wat sake, fasette en Bybelse begrippe wat bymekaar hoort, sistematies saamgroepeer en bestudeer. Hier word die fokus verplaas na die vertikale openbaringslyn van God na die mens toe.

Die openbaringshistoriese benadering word in hierdie studie saam met Osmer (2008) se prakties-teologiese model gebruik as metodologiese raamwerk. Die doel wat deur hierdie metode bereik wil word, is om die Skrif beter te verstaan (Van der Walt, 2007:24).

### 5.5 Pastoraal-eksegetiese vertrekpunte

Om groot besluite te neem of doelwitte na te streef en te verwesenlik, is dit nodig om goeie beplanning in plek te hê. Beplanning gee struktuur en orde aan mens se strewe om beoogde doelwitte te bereik. God is ’n God van orde en doel. Die Skrif verwys dikwels na God se plan of doel. Beplanning is belangrik, want daar sonder is daar geen riglyngewende doel voor oë waardeur mens prioriteite, perspektief en rigting in die lewe kan kry nie. In ooreenstemming met God se plan en doel vir elkeen se lewe, kan ’n mens ondersoek instel na jou toekomsverwagting terwyl jou lewensdoel en waardes in oënskou geneem word om weldeurdagte besluite te neem (Collins, 2009:239-240; Li, 2013:167-168). Aftrede dui op verandering in jou huidige lewensomstandighede en die begin van ’n nuwe lewensfase. Die vooraftredefase bevat ’n tydperk van beplanning en voorbereiding wat noodsaaklik is vir ’n goed aangepaste lewe *ná* aftrede (vgl. Adams & Rau, 2011:180; Atchley, 2007:451; Richardson & Richardson 2013:5-6, Rosenkoetter & Garris, 2001:703-704).

Wanneer gelowiges oor die toekoms dink, kan ’n mens wonder of daar Bybelse beginsels vir die konsep van beplanning is, om ’n spesifieke doelwit te bereik. Wanneer die onderwerp van beplanning ondersoek word in die Woord van God, vind mens wel verskeie voorbeelde en beginsels van beplanning as een van die wyses waarop God in en deur die mensdom gewerk het. Verskeie karakters in die Bybel kan as goeie voorbeelde voorgehou word in hulle metodes van beplanning (Whittington, 2015:120-121). In die Ou Testament is daar verskeie voorbeelde van Bybelse figure soos Josef (Gen 41:25-40), Moses (vgl. Num 2), Josua (Jos. 6), Esra (Esra 9-10), Nehemia (Neh 2:5-7:2) en Dawid (1 Kron 12:32; 28:2-6, 11-13) wat strategies beplan het en die nodige aksies geneem het om dit deur te voer, om sodoende God se doel deur Israel

se geskiedenis te bereik (Woolfe, 2002:ix-xi). Vir hierdie studie sal daar uit die Ou Testament slegs na die persoon van Nehemia gekyk word, sodat daarop ingegaan kan word.

Die Skrif gee ook verskeie voorbeelde van die noodsaaklikheid om te beplan, veral in die Wysheidsliteratuur van Spreuke. Spreuke 6:6-8 hou aan ons ’n voorbeeld voor dat selfs die mier met beplanning, dissipline en ’n toekomsvisie werk. Die Skrif maak dit duidelik dat ’n mens nie op eie planne en strategieë moet vertrou nie (Spr 16:3, 9), maar dat ’n mens jou hart en gedagtes op God moet rig as die beginpunt van enige beplanningsproses, want dit is slegs deur sy leiding dat ’n mens se planne sal slaag (Spr 15:22; 16:9; 19:21).

Bybelkarakters in die Nuwe Testament wat beplanning toegepas het, is onder andere Paulus en Jesus Christus. Paulus was ’n rolspeler in die verspreiding van die evangelie aan die nie-Jode en die totstandkoming van verskeie gemeentes in die vroeë kerk. Hy het stede gekies waar hy die grootste invloed op die grootste hoeveelheid mense kon hê. Paulus beplan alreeds om na Rome te gaan wanneer hy na Spanje reis (Rom 15:22-29). Hy beplan vir sy verdere bediening na sy vrylating uit die gevangenis (Fil 1:19-26). Jesus Christus is ’n voorbeeld van iemand wat strategies te werk gegaan het. Hy het eerstens sy dissipels gewerf, hulle opgelei en prakties toegerus, hulle vermoëns ontwikkel en hulle daarna uitgestuur om ’n opdrag uit te voer (Luk 9:1-6). Jesus Christus het selfs in ’n gelykenis verwys na die noodsaaklikheid om kosteberekening te doen alvorens jy planne tot uitvoer bring (Luk 14:28-30). Jakobus hou aan ons die onsekerheid van menslike planne voor en dat enige beplanning in afhanklikheid van God gedoen moet word (vgl. Jak 4:13-17). Vanuit die Nuwe Testament sal gekyk word na planne wat soms verander moet word en hoe Paulus dit hanteer het. Daar sal ook gekyk word na Jakobus se opdrag dat beplanning in afhanklikheid van God gedoen moet word.

Daar sal verduidelikings vanuit die literatuur gebied word rakende die gekose Bybelfigure se lewens. Verder sal daar eksegese op enkele Skrifgedeeltes uitgevoer word. Vir die doel van hierdie studie word daar van Janse van Rensburg *et al*. (2011) se publikasie met die titel “Preekgeboorte” gebruik gemaak om die eksegese te benader. Preekgeboorte is ’n “eksegeties-hermeneuties-homiletiese metode” om die *preekmaakproses* te illustreer (Janse van Rensburg *et al*., 2011:8-9). Die 26 stappe van die *preekmaakproses* sal nie voluit gevolg word soos wat dit in Janse van Rensburg en *et al*. (2011:33-263) uiteengesit word nie, omdat baie van hierdie stappe spesifiek op die maak van ’n preek gerig is en buite die bestek van hierdie studie val. Die metode gee egter ’n goeie teoretiese raamwerk waarbinne die Skrif eksegeties en hermeneuties ondersoek en ten uitvoer gebring kan word. Daar sal egter net van enkele konsepte gebruik gemaak word om insig in die gekose Skrifgedeeltes te verkry. Dit sal verder aangepas word, veral waar daar nie na ’n spesifieke kernvers of perikoop verwys gaan

word nie, maar waar etlike hoofstukke ondersoek gaan word om ’n metode van beplanning in ’n Bybelse leiersfiguur te ondersoek.

Die gekose Skrifperspektiewe sal lig werp op die wyse waarop te werk gegaan kan word om beplanning te doen vir mens se aftrede binne die konteks van algemene beplanningsriglyne uit die Skrif. Dit behoort ’n belangrike bydrae te lewer tot die beantwoording van die navorsingsvraag, wat handel oor vooraftrede-beplanning van individue binne die plaaslike gemeente, of elders. Alhoewel daar nie na ’n aftredeleefstyl as sodanig in die Skrif verwys word nie, is dit duidelik dat riglyne binne die konteks van beplanning in afhanklikheid van God regdeur die Skrif ’n belangrike rol speel. Small (2000:65) wys tereg daarop dat iemand wat oorweeg om af te tree, deeglike planne en doelwitte in plek behoort te hê. Die laaste ding wat mens moet doen is om jou aftrede te nader met geen verwagting nie en jou lewe te verpoos, want mens kan nie ’n verkeerde rigting vermy deur geen rigting te neem nie. ’n Gebrek aan rigting slaan na aan die psigologiese hart van aftrede. ’n Visie van toekomstige moontlikhede saam met ’n ferm verbintenis om God se wil te verwesenlik soos Hy dit onthul, is noodsaaklik (Small, 2000:65).

Hierdie studie in pastoraal word binne die dissipline van Praktiese Teologie nagevors. Pastorale berading vorm deel van Praktiese Teologie en word hoofsaaklik binne ’n handelingswetenskaplike benadering bedryf, met die verandering en verbetering van die praksis as hoofaktiwiteit (De Wet, 2006:59). Hierdie taak sluit aan by wat Louw (1999:28) as die basisteorie beskryf. Die Bybel bied die teologiese uitgangspunte en perspektiewe waaruit die pastoraat as teologiese wetenskap bedryf word (vgl. Venter, 1993:247; Van den Berg & Dreyer, 1995:214). As sodanig word van die standpunt uitgegaan dat die Bybel nie net die vertrekpunt bied vir die basisteorie nie, maar die norm vasstel vir die pastoraat wat gebou is op die verhouding tussen God en mens, wat pastorale aangeleenthede van sorg, troos en hulpverlening raak (Louw, 1999:28).

Hierdie normatiewe studie sal saam met die interpreterende deel (hoofstukke 3 & 4) en die resultate van die empiriese navorsing (hoofstuk 2) gebruik word om die pragmatiese deel te vorm wat kan dien as ’n prakties teoretiese model in die gebruik van beplanning vir die persoon wat aftrede nader, wat in hoofstuk 6 onder die loep kom.

### 5.6 Eksegese van belangrike Skrifgedeeltes

Deur die beginsels van interpretasie soos hierbo uiteengesit toe te pas, sal hierdie eksegese vier gedeeltes van die Skrif ondersoek, twee uit die Ou Testament en twee uit die Nuwe Testament. Die doel van die studie van elke perikoop is om skriftuurlike/teologiese beginsels

te identifiseer wat sal bydra tot die normatiewe grondslag, wat in die pragmatiese taak as onderbou kan dien in die toerusting van lidmate wat groot besluite moet neem soos in die geval van aftredebeplanning.

Die gedeeltes van die Skrif wat vir hierdie studie geselekteer is, is gekies om lig te werp op een of meer van die perspektiewe rondom beplanning. Elke perikoop kom uit 'n ander genre van die Skrif en bied aanvullende insigte aan die ander gekose perikope.
Die gekose Skrifgedeeltes is:

- Nehemia 1:1-7:73 wat lig werp op moontlike stappe wat gevolg kan word om deur die beplanningsproses 'n spesifieke doelwit te bereik.
- Spreuke 15:22 wat daarop wys dat goeie beplanning baie raadgewers nodig het.
- 2 Korintiërs 1:15-2:3 wat die kwessie hanteer dat dit soms nodig mag wees om planne te verander.
- Jakobus 4:13-17 wat die onsekerheid van menslike planne uit lig.

## 5.7 Stappe van beplanning om 'n doelwit te bereik (Nehemia 1:1-7:73)

Eksegese word gedoen uit die gekose gedeelte van Nehemia 1:1 tot 7:73 met die klem op die stappe of proses uit Nehemia se optrede vandat hy verneem het van die toestand van Jerusalem se stadsmuur wat in puin gelê het totdat die projek om die mure te herstel voltooi is.

### 5.7.1 Agtergrond oor Nehemia

Die naam "Nehemia" beteken "die Here het vertroos" en dit simboliseer Nehemia se optrede in belang van Juda (Lange, Schaff, Schultz *et al*., 2008:3; Sproul, 2015:711). Nehemia, die seun van Gakalja, is die hoofkarakter in die boek wat sy naam dra. Hy het ongeveer 470-399 v.C. gelewe en was 'n tydgenoot van Esra en Maleagi, asook van Sokrates in Griekeland (Martin, 2003:1182). Die gebeure wat in die boek Nehemia beskryf word, het plaasgevind gedurende die regeringstyd van die Persiese koning Artasasta I, wat van 465 tot 424 v.C. aan bewind was (Elwell & Beitzel, 1988:1536; Kalimi, 2012:1; Wiersbe, 1996:12-13). Nehemia het die posisie as skinker vir koning Artasasta I beklee (Southwood, 2016:475; Wiersbe, 1996:13; vgl. Neh 2:1). Volgens Wiersbe (2007:752) was dit 'n posisie van groot verantwoordelikheid en invloed. 'n Man wat so na aan die koning in die openbaar gestaan het, moes aantreklik, beskaafd en kundig in hofprosedures wees, hy moes ook in staat wees om met die koning gedagtes te wissel en hom selfs te adviseer indien hy gevra sou word.

Die verhaal wat hier beskryf word, begin met Nehemia toe hy in die vestingstad Susan was gedurende koning Artasasta I se twintigste regeringsjaar (Neh. 1:1). Ganani, sy broer en 'n paar ander manne het uit Juda daar aangekom en Nehemia het hulle uitgevra oor die Jode wat

die ballingskap oorleef het en na Jerusalem toe teruggegaan het. Hulle het hom vertel dat die ballinge wat teruggegaan het, groot ellende en smaad verduur en dat die muur van Jerusalem stukkend lê en die stadspoorte verbrand was (Woolfe, 2002:39; vgl. Neh 1:2-3). Die openbaring van die werklike toestand van Jerusalem was verontrustend en het met ’n skok oor Nehemia gekom. Dit was vir hom bitter hartseer dat die Joodse volk steeds ’n skande vir ander volke was en hy was bekommerd dat die stad onder die omstandighede van die tyd in werklike gevaar was (Smith-Christopher, 2001:318; Spence-Jones, 1909:2). Nehemia was diep ontsteld oor die slegte nuus; hy het gehuil, dae lank getreur en gevas en tot God gebid (Southwood, 2016:476; vgl. Neh 1:4-10).

### 5.7.2 Die plek van die perikoop in die boek Nehemia en in die Bybel

Daar word eerstens gekyk na die perikoop se plek binne die boek Nehemia. Dit is belangrik om daarop te let dat Esra en Nehemia saam ’n geheel vorm. Die boek Nehemia was oorspronklik ’n voortsetting van die boek van Esra, waarmee dit beide tematies en verhalend verbind is (Vanhoozer *et al*., 2005:533). Hierdie boeke vertel die geskiedenis van Juda in die tyd van die Persiese ryk (Hinson, 1992:88; Southwood, 2016:476). Nehemia verhaal die herstel van die muur. Die bevolking van die stad het toegeneem en verskeie hervormings is ingestel om die godsdienstige en sosiale probleme van die gemeenskap in Jerusalem te hanteer (Vanhoozer *et al*., 2005:535). Die boek Nehemia vorm die slot van die geskiedwerk wat in 1 Kronieke begin is (Vanhoozer *et al*., 2005:110).

Nehemia vorm deel van die Ou Testamentiese boeke. Die boeke wat opgeneem is in die Hebreeuse Bybel volg verskillende stelsels van klassifisering en is georganiseer in drie onderskeie afdelings, naamlik: die Wet, die Profete en die Geskrifte (Barton, 2001:6; Brueggemann & Linafelt, 2012:7; Hill & Walton, 2000:49; Longman & Dillard, 2009:167). Die Geskrifte bevat ’n diverse versameling van elf boeke, naamlik die poëtiese boeke: Psalms, Job en Spreuke; die vyf rolle: Rut, Ester, Prediker, Klaagliedere en Hooglied; ’n revisionistiese historiese korpus: 1 en 2 Kronieke, Esra en Nehemia en ’n enkele apokaliptiese boekrol: Daniel (Barton, 2001:6; Brueggemann & Linafelt, 2012:7). Die fokus val hier op die boek Nehemia en meer spesifiek, Nehemia 1-7. Hierdie gedeelte word ontleed met die oog op die daarstel van ’n struktuurvoorstel, asook ’n voorstel rondom die eenheid van die boek wat hieruit mag voortspruit.

Lange en Schaff en Schultz *et al.* (2008:4) stel die volgende struktuur van Nehemia voor:

**A. Voor die herstel van die muur** (hoofstukke 1, 2).

1. Nehemia se hartseer (hoofstuk 1).
2. Nehemia se versoek aan die koning (hoofstuk 2:1-8).

3. Nehemia se reis (hoofstuk 2:9-11).
4. Nehemia se inspeksie en raad (hoofstuk 2:12-20).

**B. Herbou van die muur** (hoofstuk 3-12:43).

1. Die stand van die bouwerk (hoofstuk 3).
2. Die teenstand van buite (hoofstuk 4).
3. Die teenstand van binne (hoofstuk 5).
4. Die listigheid wat deur die vyande gebruik word (hoofstuk 6).
5. Die orde van die stad (hoofstuk 7:1-4).
6. Die geslagsregister (hoofstuk 7:5-73).
7. Die lees van die wet (hoofstuk 8:1-12).
8. Die voorbereidings vir die huttefees (hoofstuk 8:13-16).
9. Die huttefees (hoofstuk 8:17, 18).
10. Die buitengewone vasdag (hoofstukke 9, 10).
11. Die verspreiding van inwoners (hoofstuk 11).
12. Die Levitiese geslagsregister (hoofstuk 12:1-26).
13. Die inwyding van die muur (hoofstuk 12:27-43).

**C. Na die herbouing van die muur**

1. Levitiese toedelings (hoofstuk 12:44-47).
2. Die afskeiding van nie-Israeliete (hoofstuk 13:1-3).
3. Nehemia se hervormings twaalf jaar later (hoofstuk 13:4-31).

### 5.7.3 Genre van die perikoop en die boek

’n Spesifieke genre verwys na ’n groep tekste wat een of meer gemeenskaplike eienskappe met mekaar het. Hierdie tekste kan soortgelyk in inhoud, struktuur, frases, funksie, styl en of stemming wees (Longman & Dillard, 2009:30). Esra-Nehemia as ’n boek in geheel word beskou as ’n historiese geskrif. Hierdie genre behoort gelees te word in die lig van die beskrywing van die Bybelse historiografie. Die boek bevat verskeie vroeëre bronne, waarvan die vernaamste bestaan uit die memoires of gedenkskrifte van Esra en Nehemia (Hill & Walton, 2000:269; Longman & Dillard, 2009:208-209; Smith-Christopher, 2001:309). Dié gedeeltes word deur die gebruik van die eerstepersoonsvorm gekenmerk (Barton, 2001:6; Longman & Dillard, 2009:209). Die Kronis dokumenteer die werklike geskiedenis van die Hebreeuse naballingskap periode en beklemtoon sekere religieuse temas. Volgens Hill en Walton (2000:269) is die praktyk om ’n religieuse boodskap binne die konteks van historiese narratief weer te gee ’n algemene praktyk in die Ou Testamentiese geskiedskrywing.

### 5.7.4 Die sosiohistoriese konteks van Nehemia

Die boeke van Esra en Nehemia is in die Joodse kanon en Christelike kanon tradisioneel beskou as twee dele van ’n enkele boek genaamd Esra (Kalimi, 2012:1; Lange, Schaff, Schultz *et al*., 2008:1; Smith-Christopher, 2001:308; Vanhoozer *et al*., 2005:223). In die Vulgaat verskyn die boek Esra as die eerste boek Esdras, en die boek van Nehemia as die tweede boek van Esdras (Hinson, 1992:88). Die Genève-Bybel het die huidige nomenklatuur bekendgestel en het die Apokriewe derde en vierde boeke van Esdras genommer as die eerste en tweede (Hill & Walton, 2000:268; Lange, Schaff, Schultz *et al*., 2008:1). Esra en Nehemia is eers in die derde eeu n.C. in die vroeë kerk in afsonderlike boeke gedeel (Kalimi, 2012:1; Vanhoozer *et al*., 2005:223). Daar word vandag algemeen aanvaar dat Esra en Nehemia saam met Kronieke een groot historiese werk gevorm het. Daar kan voorts gewys word op dieselfde taal, styl en selfs verse wat herhaal word asook die gebruik van lyste van die ballinge wat teruggekeer het na Jerusalem en Juda (Hill & Walton, 2000:268; Smith-Christopher, 2001:308; Vanhoozer *et al*., 2005:109-110). Die Joodse tradisie wat die Babiloniese Talmoed behou het, identifiseer Esra, die Skrifgeleerde, as die Kronis van die naballingskapgeskiedenis soos neergepen in Kronieke en Esra-Nehemia. Hoewel dit moontlik kan wees, is die meeste interpreteerders oortuig dat die Kronis ’n anonieme samesteller van die Hebreeuse geskiedkundige bronne was (Hill & Walton, 2000:268; Vanhoozer *et al*., 2005:224). Die oorheersende siening onder Bybelse navorsers is dat die outeurskap van die gekombineerde boeke van Esra-Nehemia toegeskryf kan word aan die naballingskapkronis. Dit word wyd aanvaar dat die samesteller van die Kroniekeboeke, ook die redakteur van Esra-Nehemia was. Omdat daar nie duidelikheid bestaan oor wie die skrywer van hierdie werk is nie, word hy die Kronis genoem en sy werk die Kronistiese geskiedboeke (Hill & Walton, 2000:268; Vanhoozer *et al*., 2005:224).

Die gebeurtenisse wat in Esra en Nehemia verhaal word vind plaas oor ’n tydperk van ongeveer honderd jaar ná die terugkeer uit die Babiloniese ballingskap. Die samestelling van die boeke Esra-Nehemia het op verskillende tydstippe plaasgevind en is waarskynlik voltooi rondom 400 v.C. in Palestina (Hill & Walton, 2000:269). Die opeenvolging van die skryf en samestelling kan soos volg voorgestel word:

- Esra en Nehemia skryf elkeen hul eie memoires (440-420 v.C.)
- Die Kronis kombineer die Esra- en Nehemiamemoires bronne en verweef dit doelbewus met mekaar.
- Die Kronis voeg die Serubbabel-narratief by die memoires om die proloog of inleiding tot die Esra-Nehemia outobiografieë te vorm.

Hill en Walton (2000:269) wys daarop dat die samesteller met kundigheid die baie pragmatiese Hebreeuse historiese restourasieperiode gedokumenteer het met nadruk op sekere godsdienstige temas, soos die verbond, suiwer godsdiens en die afsondering van ander nasies (Hill & Walton, 2000:269).

Die taalgebruik in Nehemia is suiwer Hebreeus, met hier en daar Aramees (Lange, Schaff, Schultz *et al*., 2008:1). Die titel van die boek is vervat in sy eerste vier Hebreeuse woorde, *Divre Nehemyah Ben 'Hachalyah,* "Die woorde van Nehemia, die seun van Gakalja". Vergelyk Jeremia 1:1; Hosea 1:2; Amos 1:1. Geen ander historiese boeke begin op hierdie wyse nie. Hierdie inleiding van die boek kan moontlik toegeskryf word aan die oorweging dat Nehemia oorspronklik aangeheg is tot "Esra" en dat dit die punt gemerk het waarop 'n nuwe narratief deur 'n nuwe skrywer begin is (Lange, Schaff, Schultz *et al*., 2008:6; Spence-Jones, 1909:2).

### 5.7.5 Die kernvers van die perikoop

Hierdie gedeelte van die studie het ten doel om te wys hoe Nehemia gebruik gemaak het van fyn beplanning om sy doelwit te bereik om die muur van Jerusalem te herbou. Die kernvers van die perikoop wys op die doelwit wat bereik is, soos gevind kan word in Nehemia 6:15-16: "Die muur is voltooi op die vyf en twintigste van die maand Elul, binne twee en vyftig dae. Toe al ons vyande dit hoor, en die nasies rondom ons dit sien, was hulle selfversekerdheid daarmee heen. Hulle het toe geweet ons doen hierdie werk met die hulp van ons God."

Omdat hierdie studie die praktyk van beplanning ondersoek, val die klem nie op die kernvers nie, maar op die *metode* wat Nehemia gebruik het om sy planne en doelwitte tot verwesenliking te bring. Dat Nehemia wel beplan het en sy doelwitte bereik het met die hulp van God, kom baie duidelik na vore uit hoofstukke 1:1 tot 7:3. Tog kom die woord planne of beplanning nie in hierdie gedeelte in die Afrikaanse taal voor met betrekking tot Nehemia se optrede nie. Daar word wel na die vyand se planne verwys soos gevind word in Nehemiah 4:15: "Ons vyande het gehoor dat ons van hulle planne weet en dat God dit verydel het, en ons kon almal teruggaan muur toe, elkeen na sy werk toe."

### 5.7.6 Woordstudie van belangrike begrippe

Aangesien daar nie 'n spesifieke vers gekies is nie, het die navorser sekere woorde uit die twee verse van die perikoop geïdentifiseer. Vanuit die gekose gedeelte is die begrippe "**hart**", "**gegee het**", "**te doen"** en "**planne**" geïdentifiseer om verder te ondersoek.

Die eerste vers is Nehemia 2:12: Ek het vir niemand gesê wat my God my in die **hart gegee het** om vir Jerusalem **te doen** nie.

#### 5.7.6.1 Hart

- Die Hebreeus vir **hart** is (לֵב H3820) *lēb (hart); lbb (lēbāb* (hart; verstand; intelligent word; fassineer). Die Ou Testamentiese terme *leb* en die sinoniem *lebab* kom 860 keer in die Ou Testament voor en word algemeen as hart, verstand (intelligensie) of gewete vertaal. In die Ou Testament het dié woorde ’n dominante metafisiese gebruik met verwysing na die kern wat ’n mens se psigiese en spirituele lewe en die totale binnelewe van ’n mens omvat. Die wet, profete en Psalms praat dikwels van die “hart” (Vine *et al*., 1996:108).
- Die sielkundige aspek van die *lēb* word bewys deur dat dit die uiteenlopendste emosies akkommodeer: pyn (1 Sam 1:8; Jes 1:5; 57:15; Jer 4:18; 8:18; Ps 13:3; 34:19, ensovoorts – die Psalmtekste behoort tot die klaagliederekategorie); vreugde (Ex 4:14; Rig 16:25; Jes 24:7; Jer 15:16; Ps 4:8; Spr 14:10, ens.); vrees (Deut 20:3, 8; Jos 2:11; Jes 7:2; Ps 25:17, ens.); twyfel (Pred 2:20; 2:22); en moed (Ps 40:13) (Jenni & Westermann, 1997:639).
- Die “hart” word beskou as die setel van emosies: “En jy moet die Here jou God liefhê met jou hele hart ...” (Deut. 6:5). Die “hart” kan beskou word as die setel van kennis en wysheid en as ’n sinoniem van “verstand”. Hierdie betekenis vind dikwels plaas wanneer “hart” saam met die werkwoord “om te weet” verskyn. “Jy moet diep in jou hart weet ...” (Deut 8:5). Die “hart” is hier die setel van gewete en morele karakter. God beheer die “hart”. As gevolg van die natuurlike “hart” is die mens se enigste hoop in die belofte van God: “Ek sal julle ’n nuwe hart gee ...” (Es 36:26) (Vine *et al*., 1996:109).

#### 5.7.6.2 Gegee het

Die Hebreeus vir “**gegee het**” is (נָתַן, H5414) *natan*, met die betekenisse van “om te doen, te gee, te maak, te lê, te verlos, plek, op te stel”. *Natan* verteenwoordig die optrede waardeur iets aan die gang gesit of gedrewe word (Vine *et al*., 1996:56).

#### 5.7.6.3 Te doen

Die Hebreeus vir “te doen” is (**עָשָׂה**, H6213) ‹*asah*, met die betekenis van “om iets te skep, te doen, maak”. Hierdie werkwoord, wat meer as 2600 keer in die Ou Testament voorkom, word slegs sowat 60 keer as ’n sinoniem gebruik vir “om iets te skep”. Daar is niks inherent aan die woord om die aard van die betrokke skepping aan te dui nie; dit is slegs wanneer ‹*asah* in parallel met *bara*› gebruik word dat ons seker kan wees dat dit iets skeppends impliseer. Omdat ‹*asah* die mees algemene menslike (en goddelike) aktiwiteite beskryf, is dit nie juis bruikbaar om teologiese betekenis te kommunikeer nie, behalwe waar dit gebruik word met saam met *bara*› of ander terme waarvan die tegniese betekenisse duideliker gevestig is (Vine *et al*., 1996:56).

#### 5.7.6.4 Planne

Die tweede vers is Nehemia 4:15: "Ons vyande het gehoor dat ons van hulle **planne** weet en dat God dit verydel het, en ons kon almal teruggaan muur toe, elkeen na sy werk toe."

- Die Hebreeuse woord vir "planne" עֵצָה (*ʿēṣâ*) ***counsel, purpose,*** dra die betekenis van advies gee, plan, planne, konsultasie, raad, berader, ontwerp, doel, skema, strategie (Swanson, 1997a). Gilchrist (1999:390) verduidelik onder die inskrywing יָעַץ (*yāʿaṣ*) ***advise, counsel, purpose, devise, plan*** dat in teenstelling met die planne van mense en nasies, die Ou Testament praat van die "planne van die Here". Psalm 33:10-11 bring hierdie gedagte baie duidelik oor. "Die Here verydel die planne van die nasies; Hy laat hulle besluite op niks uitloop. Maar die planne van die Here staan vir ewig vas, sy besluite van geslag tot geslag". Noemenswaardig hier is die oppermagtige mag van God terwyl hy die planne van mense verhinder en kragteloos maak, soos ook gesien in Neh 4:15 (Gilchrist, 1999:390).
- Swanson (1997a) wys daarop dat "plan" זָמַם (zā·măm) die betekenis dra van **plan, plot, bedoel** – dit wil sê om te dink met die doel om te beplan of om te besluit op die wending van 'n aksie wat geneem moet word (Gen 11:6; Deut 19:19; Ps 31:14; Spr 30:32; Jer 51:12); voorneme, besluit, bepaal – dit wil sê om tot 'n gevolgtrekking oor iets of 'n gebeurtenis te kom, wat die verloop van optrede impliseer (Ps 17:3; Jer 4:28); oorweeg, kyk na – dit wil sê om te dink oor die gehalte van 'n voorwerp om sodoende 'n ingeligte besluit te kan neem (Spr 31:16).

### 5.7.7 Die kommunikasiedoel van die perikoop

Om die kommunikasiedoel te bepaal, is dit belangrik om die perikoop (Nehemia 1:1-7:3), sowel as die totale geheel van die gedeelte, in ag te neem. Dit kommunikeer die inligting rakende die historiese gebeure in die boek Nehemia en die bannelinge se lewe op daardie tydstip en hoe God se planne en doel deur die geskiedenis uitgewerk het. Dit getuig hoe God, Nehemia se vele gebede beantwoord het en telkens aan Nehemia en die bouers nuwe hoop en krag gegee het.

Hill & Walton (2000:273) verduidelik dat dit belangrik was vir die gemeenskap om te erken dat gehoorsaamheid aan die verbondsooreenkoms voorwaardelik was vir die Here se seën en herstel van Israel as sy spesiale volk. Dit bevestig die Here se verbondshernuwing aan die na-ballingskap oorblyfsel van Israel. Sproul (2015:708) wys daarop dat die boek Nehemia ook die belangrikheid van formele vernuwing van verbondsverbintenis uitbring as 'n manier om die gemeenskap te versterk. Die Judeërs wat uit die ballingskap teruggekeer het, het geleer om met oorgawe die geleenthede wat die Here oor hul pad gestuur het aan te gryp en om hulle eie verantwoordelikhede na te kom.

### 5.7.8 Konsep van beplanning in die lewe van Nehemia om sy doelwit te bereik in die herbouing van die stadsmuur

Wanneer die volgorde van die gebeure wat in Nehemia 1:1 tot 7:3 afspeel verder geanaliseer word, kan dit in opeenvolgende stappe vir ’n metode van strategiese beplanning afgebreek word. Dit beskryf die beplanningsproses, van ontstaan tot implementering van ’n spesifieke en meetbare plan om Nehemia se doel te bereik in die herbouing van die mure van Jerusalem. In hierdie proses het Nehemia die weg gelei deur die voorbeeld van sy optredes, wat daarop wys hoe die taak van strategiese of goeie beplanning selfs ook vandag aangewend kan word vir enige groot of belangrike besluite soos met aftrede of ander doelwitte wat onderneem en bereik wil word.

1. **Voorbereiding**: Nehemia se eerste optrede is voorbereiding deur **gebed**, soos wat Nehemia voorhou in 1:4, toe hy gehoor het van die toestand van die volk. “By die aanhoor van dié woorde het ek gaan sit en gehuil en dae lank getreur. Ek het gevas en tot die God van die hemel gebid.” Dit was gebruiklik vir die Jode om te gaan sit wanneer hulle treur (Esra 9:1-4; 2:13). Wiersbe (2007:753) meen dat Nehemía onbewustelik die bedroefde Joodse gevangenes wat jare tevore na Babilon verban was, nageboots het om vir dae lank te huil en te treur soos iemand wat rou, waarskynlik sewe dae lank (vgl. Job 2:12-13). Hy het besef dat iemand iets moes doen om Jerusalem te red, en hy was bereid om te gaan. Eindelik was Nehemia vol vertroue dat God in die hart van Artaxerxes sou werk en vir die projek die amptelike ondersteuning wat dit nodig sou hê voorsien (Neh. 1:10). Nehemia het nie eers die projek beplan en toe God se seën gevra nie; hy het eers gesit en geween en gebid en toe opgestaan, want hy het geweet die Here seën dit waarmee hy besig was (Wiersbe, 2007:754). Hy het homself met die probleem van die vrygeraakte ballinge vereenselwig. Nehemia was diep ontsteld en het getreur vanweë die toestand, ellende en smaad van diegene uit die ballingskap wat teruggekeer het na Juda. Nehemia se gebed soos weergegee in Nehemia 1:5-11a strek oor ’n periode van drie tot vier maande van voortdurende vas en gebed, van die maand Kislev (1:1) tot Nisan (2:1), met die jaar bereken vanaf die maand Tishri. Terselfdertyd word dit ook weergegee as die gebed wat Nehemia bid op die dag wat hy die koning genader het met sy versoek (Neh 1:11): “Laat my tog voorspoedig wees met wat ek vandag wil doen. Laat hierdie man my simpatiek gesind wees” (Goswell, 2010:197; Wiersbe, 2007:754-755).

   Nehemia het met deeglike voorbereiding begin. Wanneer mens moeilike besluite moet neem of doelwitte wil bereik, is dit nodig om die proses voorbereid en met die regte houding aan te pak. Spandeer tyd in refleksie en ontleding, wees vasberade en maak jouself vir die taak wat voorlê, met entoesiasme en toewyding gereed. Nehemia het vier

maande gehad waarin hy die projek kon beplan en noukeurig bedink het. Sy beplanning was in plek, hy het geweet hoe om die projek te benader en het al die antwoorde gereed gehad (Wiersbe, 2007:756). Nehemia het deur sy optrede gedemonstreer dat beplanning ook mens se eie geestelike voorbereiding in onderworpenheid aan God insluit. God se werk en Nehemia se beplanning is nie teenstrydig nie, want volgens White (soos aangehaal deur Breneman, 1993:177) is "gebed waar beplanning begin". Nehemia het gebid, navorsing gedoen, beplan en opgetree in afhanklikheid van en in onderdanigheid aan God en sy leiding.

2. **Mense**: stap twee is om die regte mense te betrek. Nehemia was in Persië gebore, maar van Judese afkoms. Hy was 'n amptenaar van die Persiese ryk en het as skinker vir koning Artasasta 'n vertrouensposisie beklee (Wiersbe, 2007:752). Nehemia het in geloof vir die regte oomblik gewag om die koning te nader nadat hy oor die saak gebid het en die proses deeglik beplan het (Wiersbe, 2007:755-756). Nehemia kon nie sy pos verlaat sonder die goedkeuring van die koning nie en hy kom nie in Jerusalem werk sonder die vergunning van die koning nie. Dit was juis Artasasta se verbod wat vantevore 'n einde aan die bouwerk en herstel van die mure gebring het (vgl. Esra 4:17-23), waardeur alles tot stilstand gedwing is. Nehemia wou nie hê dat die geskiedenis homself herhaal nie (Wiersbe, 2007:756). Nehemia se kennis dat die koning persoonlik ingegryp het en amptelik die herbou van die stadsmure mure gestop het, verduidelik waarskynlik Nehemia se vrees om die koning te nader om hierdie toedrag van sake om te keer (Goswell, 2010:195; vgl. Neh 2:2). Vier maande later het hy 'n geleentheid gekry om met die koning oor die herbou van Jerusalem se stadsmuur te praat. Omdat Nehemia alles alreeds haarfyn beplan het, kon hy dadelik die koning se vrae beantwoord oor die lengte van die reis en die tydstip waarop hy terug sou wees (Neh 2:6). Nehemia het 'n behoefte raakgesien en geroepe gevoel om Jerusalem toe te gaan om die stad se verdedigingsmuur te help herbou. Nehemia het 'n visie gehad, die nodige beplanning gedoen en mense sover gekry om hom in hierdie saak te ondersteun. Nehemia identifiseer wie deel van die proses moet wees en nader invloedryke mense in sleutelposisies vir hulpbronne en ondersteuning (Neh 2:1-9).

3. **Nood/behoeftes**: stap drie is om die kwessies of behoeftes te identifiseer wat hanteer moet word. Die teruggekeerde ballinge in Jerusalem verkeer in ellende en vernedering. Die stad se mure is stukkend en die poorte verbrand. Derhalwe het hulle geen sekuriteit nie en is hulle uitgelewer aan vyandige aanvalle. Groot gedeeltes van die stad en die mure het nog net so in puin gelê soos wat die Babiloniërs dit ongeveer 140 jaar terug vernietig het. 'n Vroeëre poging om die muur te herbou is gestop (Sproul, 2015:713; vgl.

Esra 4:7-23). Nehemia het die nood van die mense besef en geroepe gevoel om daadwerklik iets omtrent die beklaenswaardige situasie te doen. Nehemia het geweet wat die reis sou behels en het van die koning die nodige bekendstellingsbriewe verkry aan die goewerneurs in die Wes-Eufraat, wat hulle vrye en veilige deurgang tussen Susan en Juda sou verseker (Smith-Christopher, 2001:318; Wiersbe, 2007:756; vgl. Neh 2:7). Nehemia het reeds bereken wat nodig sou wees om die taak uit te voer en het briewe van gesag van die koning, aan Asaf, die opsigter van die staatsbos, verkry vir die voorsiening van die nodige materiaal vir die konstruksie van die muur en geboue (Breneman, 1993:177; Wiersbe, 2007:755; vgl. Neh 2:8). As hooggeplaaste amptenaar het Nehemia ook militêre begeleiding, offisiere en ruiters gekry om hom te vergesel op sy reis (Smith-Christopher, 2001:318; Southwood, 2016:472; Wiersbe, 2007:757).

4. **Doelwit**: stap vier is om die doel of doelwitte wat bereik moet word, te identifiseer. Dit impliseer die identifisering van die stappe wat nodig sal wees om die oplossing te bereik van die behoefte wat geïdentifiseer is. Meer spesifiek beteken dit om te bepaal wat nodig sal wees om dit te bereik, sodat wanneer dit gedoen is, die plan uitgevoer sal wees.

   Met Nehemia se aankoms in Jerusalem kon hy uiteindelik ’n eerstehandse indruk van die omstandighede kry en het hy die situasie geëvalueer (Wiersbe, 2007:757). Voordat hy met die mense gepraat het, het hy eers drie dae daaraan bestee om vas te stel wat die omvang van die skade aan die mure en stadspoorte was, sodat hy sy strategie daarvolgens kon beplan (Neh 2:11-15). Nehemia hou sy missie vir eers geheim. Hy inspekteer die mure op sy eie in die nag om te verhoed dat enige vyandiggesindes sy planne sou agterkom. Eers na deeglike beplanning sou hy sy missie van God openbaar maak (Breneman, 1993:180; Smith-Christopher, 2001:319). Nehemia het baie goed geweet wat hy in gedagte gehad het om te doen, want God het die planne oor Jerusalem in hom wakker gemaak. Hy moes eers seker maak dat sy plan sou werk en daarna die leiers oortuig van die saak. Later word dit duidelik hoekom hy sy planne vir eers stilgehou het, want dit was juis die ampsdraers en vooraanstaande burgers wat goeie verhoudinge met die vyande van die Judeërs gehad het (Wiersbe, 2007:757; vgl. Neh 2:11-15).

   Hierna het hy met die Jode, ampsdraers, priesters, vooraanstaande burgers en ander wat die werk moes doen, gepraat (Neh 2:16-17). Breneman (1993:181) wys daarop dat Nehemia in staat was om die regte tyd te onderskei om die bouprojek aan te bied, en hy het geweet hoe om die leiers en die mense te motiveer. Nehemia het die erns van die situasie waarin hulle verkeer het geïdentifiseer en die feite eerlik geëvalueer. Hy begin met die ooglopende probleem, bied dan ’n oplossing, en verduidelik die hulpbronne tot sy beskikking. Nehemia het geweet hy dat hy eers sy volksgenote se steun moes wen

voordat hulle sy plan sou steun en hy was daartoe verbind om definitiewe optrede te neem. Hy het eers die redes verskaf waarom hulle hom sou steun in sy visie om die muur te herbou. Hy gebruik sy persoonlike getuienis van God se genade om hulle te verseker van God se guns oor die projek (Breneman, 1993:182; vgl. Neh 2:18). Nehemia moedig hulle verder aan deur na die suksesse wat reeds behaal is, te verwys (Wiersbe, 2007:757):

- Hy het onderneem om self oor die projek toesig te hou (Neh 2:5).
- Asaf, die opsigter oor die staatsbos, het reeds ingestem om die hout te lewer (Neh 2:8).
- Die toestand van die stad was ’n vernedering vir die volk (Neh 2:17).
- Solank die stadsmuur in puin lê was die inwoners nie veilig nie (Neh 2:17).
- God het sy hand oor hom gehou en die bouprojek geseën (Neh 2:18).
- Koning Artasasta het hom toestemming gegee om die stadsmuur te herbou (Neh 2:18).

5. **Luister en beraadslag met ander**: stap vyf is om te luister en die ander mense wat betrokke is ook ’n stem in die proses te gee. Mense moet die geleentheid gegun word om te reageer op die inligting wat hulle hoor, saam te praat en insette te lewer. Nehemia het ’n beroep op die mense se sin vir eiewaarde, identiteit en verantwoordelikheid gedoen. Nehemia het gepraat en sy visie en plan om die stadsmuur te herbou verduidelik. Sy beroep was positief, en sy persoonlike las vir Jerusalem en sy ondervinding met die Here het die Jode oortuig dat dit die regte tyd was om die mure te herbou. Die mense het Nehemia se visie ook as hulle visie aanvaar en gereageer deur te sê: "Kom ons bou!” (Neh. 2:18).

6. **Plan en proses**: stap ses is om ’n proses te vestig vir die implementering van die plan. Die herstel van die mure en stadspoorte het ’n gemeenskaplike projek geword. Nadat die mense hulle steun aan Nehemia gegee het (Neh 2:18), het hy die mense aan die werk gesit (Neh 3:1-32). Elkeen het sy eie taak gehad en volle verantwoordelikheid daarvoor aanvaar. Verskillende families, mense van verskeie dorpe en verskeie beroepe het sonder onderskeid hulle deel van die taak aanvaar (Neh 3:1-32). Dit is belangrik om die stappe in die proses van begin tot einde te bepaal en die nodige leiers te hê om toesig te hou oor die proses om die plan uit te voer. Beplanning van die proses help verder om die nodige aanspreeklikheid aan elkeen te verskaf en ’n tydlyn te bepaal. Wanneer die proses beplan is, moet dit meer as net praat wees; die proses moet aan die gang gesit word.

7. **Struikelblokke**: stap sewe is om struikelblokke en opposisie te identifiseer en daarop voorbereid te wees. Nehemia het vele struikelblokke en sameswerings teen die bouprojek teëgekom (Smith-Christopher, 2001:319; Southwood, 2016:478). Hy het telkens die gevaar raakgesien en eenvoudig daarvolgens beplan en strategieë uitgewerk om die stad te verdedig en terselfdertyd met die bouwerk aan te gaan:

   - Hy is deur Sanballat die Goroniet, Tobija die Ammonitiese amptenaar en Gesem die Arabier gespot (Neh 2:19, 4:1-3)
   - Die vooraanstaande mense van Tekoa was nie gewillig om harde werk te doen nie (Neh 3:5)
   - Hy het dreigemente van geweld ontvang van sy vyande (Neh 4:8)
   - Planne is beraam om die bouers dood te maak en die werk tot stilstand te bring (Neh 4:11-12)
   - Daar was ’n komplot om hom dood te maak (Neh 6:2 -4)
   - Valse profete het hom probeer ontmoedig (Neh 6:14)
   - Sy vyande het hom valslik beskuldig (Neh 6:5-9)

   Nehemia het ervaar dat min doelwitte in die lewe sonder struikelblokke of teenstand bereik kan word. Die koloniale amptenare in Jerusalem het Nehemia se pogings om die muur weer op te rig, bespot en teengestaan (Neh 4:3). Nehemia het geweet dat hy nie op sy eie die doelwitte kon bereik nie en dat hy nodig gehad het om die doelwitte van die hele span te versterk. Hy het dit gedoen deur hulle daaraan te herinner dat hulle nie net besig was om ’n muur te herbou nie, maar om hul families en ’n nasie te herbou en te verdedig (Wiersbe, 2007:762; Woolfe, 2002:40; vgl. Neh 4:14).

8. **Implementering:** stap agt is die finale stap, die een van implementering. Dit is die aksie van die implementering van die plan en die proses. Nehemia het die mense van Juda geïnspireer – nie met geld nie, maar met ’n doel wat veel groter was. Die mense het hulle steun aan hom gegee en was tot Nehemia se leierskap en sy visie verbind. “Hulle het gesê: ‘Kom ons bou!’ en hulle het die goeie werk aangepak” (Neh 2:18).

   Nehemia het die mense georganiseer en aan die werk gesit. Hy het hulle volgens families ingedeel en volgens vaste prioriteite laat werk, beginnende met die stadspoorte (Wiersbe, 2007:759-760; vgl. Neh 3:1-32). Vanuit Nehemia se perspektief en almal wat deel was van die projek (Neh 3:1-32) was ’n muur rondom Jerusalem noodsaaklik om die mense se ellende en smaad te beëindig (Neh 1:3), sodat hulle nie langer verleë hoef te wees nie en hulle tydperk van skande tot ’n einde gebring kon word (Wiersbe, 2007:759; Williamson, 2019:168; vgl. Neh 2:17).

Nehemia het onbaatsugtig sy oog op die doelwit gehou, selfs te midde van pogings deur hulle vyand om die bouwerk tot stilstand te bring (Neh 4:1-3). Nehemia bly biddend tot God weens die smaad en beledigings wat die bouers moes verduur. Die mense het met ywer gebou aan die muur en dit was al halfpad opgebou; hulle harte was in die werk (Neh 4:6). Dit het die vyand hewig ontstel en hulle het gedreig om Jerusalem aan te val en verwarring te stig (Neh 4:7-11). Nehemia het gebid vir die bouers wat moedeloos begin word het (Neh 4:9-10). Hy het planne beraam om die probleme af te weer (Neh 4:12-13), hy het die mense gemotiveer om hul bes te doen en hulle daaraan herinner dat God hulle help om hulle roeping te vervul met die projek (Neh 4:14). Nehemia het 'n nuwe strategie uitgewerk om te oorwin (Neh 4:17). Hy het die mense aanhoudend versterk en bemoedig en hulle opgeroep om mekaar by te staan (Wiersbe, 2007:765; Neh 4:19-23).

Hoewel Nehemia aangestel was as goewerneur in Juda, het hy uit eerbied vir die Here nie oor die volk geheers of swaar belastings gehef nie. Hy het nie aanspraak gemaak op die goewerneurstoelae, kos of grond verkry nie, maar hy het sy volle gewig by die bouwerk ingegooi en aangehou om by die werk aan die muur te volhard (Smith-Christopher, 2001:320; Woolfe, 2002:40; vgl. Neh 5:14-16).

Nehemia 6:15 wys ook daarop dat hulle nie net begin het nie, maar ook voortgegaan totdat die doelwitte bereik is: "Die muur is voltooi op die vyf en twintigste van die maand Elul, binne twee en vyftig dae." Binne 52 dae kon hierdie vasberade span daarin slaag om die stadsmuur van Jerusalem, wat vir langer as 120 jaar omgeval gelê het, te herbou (Woolfe, 2002:13,113; vgl. Neh 6:15). Toe die doel bereik is, word die tyd van slegs 52 dae wat dit geneem het om die taak te voltooi opgemerk, wat weereens bevestig dat die projek gedoen is met die hulp van God (Goswell, 2010:198; vgl. Neh 2:20, 6:15-16).

Selfs hul vyande het kennis geneem dat Nehemia en die groep saam met hom die taak voltooi het en hul doelwit bereik het. "Toe al ons vyande dit hoor, en die nasies rondom ons dit sien, was hulle selfversekerdheid daarmee heen. Hulle het toe geweet ons doen hierdie werk met die hulp van ons God" (Neh 6:16). Nehemia het nie net die muur herbou nie, maar ook die volk oortuig dat hulle 'n nasie laat herleef en hul godsdiens en kultuur bewaar, terwyl hulle die lewe en welstand van hul families beskerm (Woolfe, 2002:44; vgl. Neh 7-13).

Woorde en idees het min waarde as dit nie tot optrede lei nie. Sodra beplanning voltooi is, moet dit in aksie omgeskakel word met die einddoel in fokus, wat geïdentifiseer kan word sodra die doelwitte bereik is.

### 5.7.9 Die konteks van die hedendaagse hoorder

Die Judeërs se entoesiasme, hulle bereidheid om na die Woord van God te luister en hulle gewilligheid om ten spyte van teenkanting en probleme te volhard, dien as voorbeeld vir die gelowige van wat dit beteken om kerk van God te wees. Deur die voorbeeld van Nehemia se optrede kan die gelowige ook leer dat dit soms nodig mag wees om doelwitte te bereik, maar dat mens dit nie uit eie vermoë moet aanpak nie. Dit verg baie gebed, goeie beplanning en deursettingsvermoë. Geloof en gebed is baie belangrik en gaan hand aan hand. Gebed beteken nie om te bid en dan passief te sit en te wag vir iets om te gebeur nie. God gee aan die mens die wil en vermoë om sy wil te doen, selfs in tye van teenstand, wanneer struikelblokke oor jou pad kom en wanneer planne nie na wense verloop nie.

Hier is die lewe van Nehemia ondersoek na die waarde wat doelwitte, goeie beplanning en beraadslaging vir mens kan inhou.

## 5.8 Wysheidsliteratuur in die Skrif

Die wysheidsliteratuur is in beide die Ou en Nuwe Testament ’n bekende en erkende literêre genre. In die Ou Testament strek dit oor verskeie boeke of dele daarvan, insluitende Job, Spreuke, Prediker, sekere Psalms en Hooglied van Salomo (Hamilton, 2018:207; Hill & Walton, 2000:308; Waltke & Diewert, 1999:295). Hierdie boeke is bewaar en versamel omdat wysheid beskou is as ’n gawe van God (1 Kon. 3:28; 4:29), en ten minste drie van die wysheidsboeke word verbind met Salomo (Smith, 1996:12).

Die boek Spreuke toon ooreenkomste met ander versamelings uit die antieke Nabye Ooste, en dui op die internasionale karakter van wysheid. Die verbintenis met Egiptiese voorskriftelike literatuur is al gevestig sedert die bekendstelling van die leringe van Amenemope (Dell, 2006:5; Hamilton, 2018:245). Israel se wysheid is uniek in die sin dat die *vrees van die Here* fundamenteel in die verwerwing van wysheid is (vgl. Spr 1:7; 9:18; Job 28:28; Pred 12:13-14). Dit is hierdie konsep wat die sentrale religieuse beginsel in die wysheidsliteratuur voorhou (Hamilton, 2018:245; Miller, 2010:39; Van Deventer, 2006:296; Waltke & Diewert, 1999:297).

Die kulturele agtergrond van die wysheidsboeke is waarskynlik belangriker as die historiese konteks waarin hulle geskryf is, juis omdat die idees van wysheid nie gekoppel is aan ’n spesifieke tydraam nie. Hulle handel oor die lewe se basiese kwessies wat in elke eeu in die gesig gestaar word soos, wat wys en dwaas is, hoe om kinders groot te maak, die ydelheid van die lewe sonder God en die noodsaaklikheid om God te vrees (Schultz & Smith, 2001:127). Sommige wysheidsgeskrifte soos Spreuke is konstruktief en verskaf instruksies oor hoe ’n persoon suksesvol binne die samelewingstruktuur en binne die morele orde van God moet leef.

Ander wysheidsgeskrifte soos Prediker en Job het vrae laat ontstaan oor ’n persoon se vermoë om die sosiale en morele orde wat bestaan, te verstaan en suksesvol daarin te leef. Beide benaderings erken dat God die wêreld regeer en dat ’n regte verhouding met Hom ware wysheid voortbring (Hill & Walton, 2000:315; Schultz & Smith, 2001:127).

Alhoewel wysheidsliteratuur ’n meer prominente genre in die Ou Testament is, kom wysheidsliteratuur in die Nuwe Testament veral voor in die brief van Jakobus en die Bergpredikasie van Jesus Christus (Ryken, 2016:17). Wysheidsliteratuur word in die Nuwe Testamentiese teks geïntegreer deur Jesus Christus se leringe oor die Koninkryk van God, wat Hy verbind met die wysheid literatuur van ou Israel, asook die woorde wat deur Hom gespreek is, en regdeur die vier Evangelies versprei is. Die mees prominente versameling van wysheidsleringe wat aan Jesus toegeskryf word, is waarskynlik die Bergpredikasie (Kealy, 2012:46; Miller, 2004:60; Ryken, 2016:17; vgl. Mat 5-7).

Die wysheidsliteratuur wat in Jakobus gevind word, weerspieël die etos van die Hebreeuse wysheidstradisies en verskaf insigte van wysheid in ’n duidelik Christelike konteks en gemeenskap. Jakobus wys daarop dat diegene wat waarlik wys is, hulle insig demonstreer deur ’n goeie leefstyl wat in nederige gedrag sigbaar is. Anders as aardse wysheid is goddelike wysheid suiwer, vredeliewend, inskiklik, bedagsaam, vol medelye en goeie vrug, onpartydig en opreg. Hierdie tipe wysheid bring mens in die regte verhouding met God (Miller, 2004:128; vgl. Jak 3:13-18).

### 5.8.1 Spreuke

Spreuke van Salomo, in Hebreeus genoem (מִשְׁלֵי, *Míshlê (Shlomoh)*, is ’n boek in die derde afdeling van die Hebreeuse Bybel genoem die Ketuvim (Berlin, 2011:588). Met die vertaling in die Griekse Septuagint (LXX) is die titel *Paroimiai*, en in die Latynse Vulgaat is die titel *Proverbia* (Wiersbe, 2007:1055). Die Engelse titel is oorgeneem uit die Vulgaat, Jeronimus se Latynse Bybel uit die middel eeue (Hinson, 1992:111-112; Miller, 2004:15). *Proverbia* is ’n vertaling van die eerste woord in die Hebreeuse teks, *mišlê – ’n* meervoudige vorm van *mashal* (*ma-ša-l*). ’n *Mashal* is ’n digterlike samestelling (kort of lank) wat ’n waarheid of ’n les in ’n skilderagtige, gebiedende wyse stel (Miller, 2004:15; Wiersbe, 2007:1055). Die Hebreeuse titel vir Spreuke is die woord מָשָׁל (Mashal), wat twee betekenisse het. Die eerste kan beteken: gelykenis (Ps 78:2) allegorie (Eseg 17:2), ’n raaisel (Spr 1:6) spotlied (Jes 14:4) of ’n uitspraak (Num 23:18). Dit dra ’n wye verskeidenheid van betekenisse oor, insluitende die idee van vergelyking, gedragskodes en die ontdekking van verskuilde waarhede (Hill & Walton, 2000:356; Hinson, 1992:111; Kealy, 2012:37). Tweedens wys Jenni en Westermann (1997:689) daarop dat *mšl* ook die betekenis dra om te heers of te regeer. In die algemene sin

dui dit op die mens wat oor die skepping heers, en in die politiese sin met verwysing na die Here as heerser.

Die boek Spreuke verteenwoordig die literêre nalatenskap van die Hebreeuse "sages" of wyse manne (Hill & Walton, 2000:356; Kealy, 2012:3). Die boek bevat 'n wye verskeidenheid van wysheidsliteratuur, meer as wat deur die woord Spreuke self weerspieël kan word (Hinson, 1992:111-112). In essensie is die boek Spreuke 'n versameling wyse woorde van vergelykings wat gebaseer is op waarneming en oordenking met die doel om mense te onderrig in die regte gedrag. Hierdie kenmerk verduidelik die blywende waarde van Spreuke vir beide religieuse en sekulêre gehore deur die eeue (Hill & Walton, 2000:356). As wysheidsliteratuur is Spreuke die vernaamste oorsprong van morele onderrig en praktiese wysheid vir die uitverkore volk van God in die Ou Testament. Dit vorm daarom die hoof- dokumentêre bron van die etiese riglyne in die Ou Testament (Lange, Schaff, Zöckler *et al*., 2008:1).

Spreuke het sy eie spesiale nis in die heilige kanon. Anders as die Wet, sê Spreuke so te sê niks oor opofferende aanbidding nie. In teenstelling met die historiese boeke, verwys Spreuke nie na Israel se verlede of sy helde nie. In teenstelling met die profetiese boeke, sê Spreuke niks oor Israel se lot nie. Anders as die Psalms, het hierdie boek geen gewyde materiaal nie. Al hierdie temas lê buite die bestek van hierdie boek (Kealy, 2012:37; Smith, 1996:457). Spreuke is besorg oor verstandige en morele gedrag. Dit onderrig in die vaardighede om verstandig te lewe en terselfdertyd God daardeur te behaag (Schultz & Smith, 2001:127; Smith, 1996:457). Kaiser (2003:84) spreek die mening uit dat Spreuke in sommige wyses nie veel anders as narratiewe is nie, in die sin dat Spreuke voortgekom het uit herhalende storielyne. Spreuke is selfs al deur Cervantes gedefinieer, soos aangehaal deur Kaiser (2003:84), as "short sentence[s] founded upon long experience[s], containing a truth". Volgens Kaiser (2003:85-86) is 'n groot deel van Spreuke 'n weergawe in spreekwoordelike vorm van wat in die wetlike dele van die Torah bekend gemaak is. Wysheid word nie aangebied as 'n plaasvervanger vir geloof en vertroue nie, maar om diegene wat reeds geloof gevind het, te leer hoe om te leef in gehoorsaamheid as uitvloeisel van daardie geloof. Anders as die Wet van God in die Torah, waaruit die boek van Spreuke sy geestelike bronne gevind het, brei wysheid uit op dieselfde temas en onderrig dit 'n mens verder hoe om dieselfde beginsels prakties en nuttig toe te pas in die daaglikse lewe (Wiersbe, 2007:1054).

Geen wetenskaplike konsensus is al bereik met betrekking tot die oorspronklike sosiale omgewing (*Sitz im Leben*) vir wysheidsonderrig nie (Childs, 1979:549). Gegewe die konteks en sosiale omgewing van wysheid, het dit gebruiklik onder kenners geword om drie afsonderlike groepe voor te stel wat as die medewerkers en oordraers van wysheid opgetree

het om te verseker dat Israel geleef het in die wêreld van Jahwisme en nie in ’n ander leefwêreld nie. Die groep wat algemeen voorgestel word, is die rol van die familie, die skool en die koninklike hof (Brueggemann, 1997:682-685) terwyl Garrett (1993:23) meen dit is die rol van die familie, die koninklike skrifgeleerdes en beraders, en die godsdienstige skrifgeleerdes wat die Torah bestudeer en bepeins het.

### 5.9 Goeie beplanning het baie raadgewers nodig (Spreuke 15:22)

Die gekose vers vir eksegese wat lig werp op die onderwerp oor hoe om goeie beplanning te doen, is Spreuke 15:22 “Waar daar nie beraadslaging is nie, slaag planne nie; dit slaag wanneer daar baie raadgewers is.”

- ➢ Die behoefte aan beplanning in verskeie kontekste kan wyd in die Spreuke boek bespeur word, soos die volgende verse aandui:
  - Spr 11:14 “Sonder oorwoë leiding val ’n volk; die redding lê in baie raadgewers.”
  - Spr 15:22 “Waar daar nie beraadslaging is nie, slaag planne nie; dit slaag wanneer daar baie raadgewers is.”
  - Spr 16:3 “Laat wat jy doen, aan die Here oor, dan sal jou voornemens geluk.”
  - Spr 19:21 “Al maak mense hoeveel planne, wat die Here besluit, staan vas.”
  - Spr 21:5 “Wat hardwerkende mense beplan, is nuttig, maar elkeen wat oorhaastig is, stuur af op gebrek.”
  - Spr 20:18 “Planne wat op goeie raad steun, slaag; vra raad voor jy oorlog maak.”
  - Spr 20:5 “’n Oorwoë mening is diep waters; ’n verstandige mens skep daaruit.”

- ➢ Spreuke wys verder ook daarop dat wanneer beplanning wel gedoen word, dit in ’n biddende gees van diepe afhanklikheid van God gedoen moet word.
  - Spr 3:5-6 “Vertrou volkome op die Here en moenie op jou eie insigte staat maak nie. Ken Hom in alles wat jy doen en Hy sal jou die regte pad laat loop.”
  - Spr 16:3 “Laat jou werke aan die HERE oor, dan sal jou planne uitgevoer word.” (AOV)

Dit is belangrik om al die feite te ken voordat mens besluite neem. Goeie navorsing sal die nodige inligting verskaf aan besluitnemers om eerbare beplanning te doen.

#### 5.9.1 Die plek van die perikoop in Spreuke en in die Bybel

Hier word kortliks gekyk na die rangskikking van die materiaal in die boek Spreuke. Dit word algemeen onder Ou Testamentici aanvaar dat die boek Spreuke die produk is van die versameling van diverse wyshede wat oor ’n lang tydperk ontstaan het (Dell, 2006:5; Hamilton,

2018:241; Van Deventer, 2006:287). Dell (2006:48) en Hamilton (2018:241-242) wys verder daarop dat dit baie moeilik is om hierdie tekste presies te dateer omdat hulle selde na spesifieke gebeure verwys, en omdat spreekwoordelike taalgebruik in ander tale dikwels ouer grammatikale vorms behou. Die versamelings het in verskillende sosiale kringe en op verskillende tye ontplooi en bevat ’n verskeidenheid literêre style (Van Deventer, 2006:287).

Salomo se naam word op drie plekke (Spr 1:1; 10:1; 25:1) as outeur aan die boek of onderafdelings daarvan gekoppel. In die Joodse tradisie was dit gebruiklik om die wysheidsliteratuur aan Salomo te verbind, al dateer al die spreuke in die versamelings nie uit die tiende eeu v.C. nie (Van Deventer, 2006:287). Verklaarders van die boek Spreuke maak oor die algemeen gebruik van die opskrifte by die verskillende versamelings spreuke om die boek in onderafdelings te verdeel, hoewel sommige verkies om groter eenhede waarin meer as een opskrif voorkom, saam te groepeer (Hamilton, 2018:244; Van Deventer, 2006:288; vgl. Spr 1:1; 10:1, 22:17; 24:23; 25:1; 30:1; 31:1). Hierdie opskrifte verwys na persone wat op een of ander wyse aan die versamelings verbind is: Salomo (Spr 1:1; 10:1; 25:1), die wyse manne (Spr 22:17), Agur (Spr 30:1), en Lemuel en sy moeder (Spr 31:1).

Ten eerste word daar na die plek van die perikoop in die boek gekyk. Spreuke word meestal in vyf hoofversamelings met verdere kleinere versamelings verdeel (Brueggemann & Linafelt 2012:339):

- Die eerste versameling in die Spreukeboek (1-9) word “Spreuke van Salomo” genoem. Hier word ’n aantal afsonderlike spreuke gevind (vgl. 1:7-9), maar veral langer wysheidsgedigte (vgl. 3:13-18). Die Hebreeuse taalvorm dui op ’n laat ontstaan, en word hier die jongste versameling in die boek gevind. Soos die spore van Griekse invloed aantoon, moet dié bundel ongeveer uit die vierde eeu v.C. dateer. Die eerste versameling (1:1-9:18) het oor die algemeen ’n opvoedkundige doelwit. Hier word die wysheid dikwels as ’n persoon voorgestel.
- Die tweede versameling (10:1-22:16) word ook “Spreuke van Salomo” genoem. Hierdie versameling bestaan uit kort spreuke met weinig logiese samehang tussen hulle, en hier en daar kan daar redaksietegnieke van buite opgemerk word. Hierdie versameling blyk of dit uit ’n aaneenryging van aforismes bestaan. Aramese invloed op die woordeskat wys na die sesde eeu v.C. gedurende die na-ballingskaptyd as die waarskynlikste afsluitingstyd van dié bundel, hoewel heelwat spreuke opgeneem is wat veel ouer as dit is.
- Die derde versameling is ’n aantal algemene spreuke (22:17-24:22) wat bekend staan as “Die woorde van die wyse manne”. Daar is baie ooreenkomste tussen hierdie spreuke en die uitsprake in Egiptiese spreukeliteratuur. Die oorsprong van ’n deel van die versameling

(22:17-23:11) weerspieël die materiaal wat teruggaan na ’n ouer Egiptiese versameling van spreuke genoem die “Woorde van Amenemope”. Die teks dateer vanuit die twaalfde of elfde eeue v.C. toe hierdie leer in die Ou Nabye Ooste invloed uitgeoefen het, gedurende die tydperk van die koningskap in Israel (Dell, 2006:20; Hamilton, 2018:247-248; Kealy, 2012:66). Verder is daar ook verbindinge met die Mesopotamiese wysheid te bespeur (23:13-14), wat aan ’n Assiriese wyse met die naam Agikar ontleen is (Dell, 2006:55; Hamilton, 2018:243). Die res van die spreuke in hierdie bundel is eiendomlik Israelities. Hierdie groep is ’n aanhangsel by die groter bundel 10:1-22:16, maar kan weens die algemene karakter van die spreuke nie presies gedateer word nie.

- Die vierde versameling ─ hoofstukke 25-29, staan bekend as die “Hiskia-versameling.” Hierdie versameling bestaan uit ’n aantal los spreuke wat deels met landbou- en natuurvoorstellings werk en deels teen ’n positiewe agtergrond verstaan moet word. Volgens die opskrif dateer die bundel uit die tyd van koning Hiskia, wat goed pas by die feit dat Hiskia volgens ander bronne omstreeks 700 v.C. ’n beleid van restourasie gevolg het waardeur die kultuur van Israel ook gebaat het.
- Die vyfde versameling ─ hoofstukke 30-31, bestaan uit vier kleiner versamelings:
    - “Die woorde van Agur” (30:1-14) is van nie-Israelitiese oorsprong. Hierdie stuk kan miskien uit ’n Noord-Arabiese omgewing afkomstig wees, maar toon ook aanrakingspunte met Israel se Kanaänitiese omgewing. Dit kan egter nie aan ’n spesifieke periode verbind word nie.
    - Die spreukwoorde in 30:15-33 noem telkens drie of vier sake, wat ’n ooreenkoms met mekaar toon. Die “Lemuel-voorskrif” (31:1-9) is ’n voorbeeld van koninklike onderrig. Dit vorm saam met hoofstuk 30 ’n aanhangsel by die Hiskia-versameling, en bevat sowel waarskuwings as vermanings.
    - Die gedig in 31:10-31 versinnebeeld die wysheid in die optrede van die ideale vrou. Dit bevat die teenoorgestelde gesindheid teenoor vrouens as dié wat in 31:3 gevind word, en is waarskynlik ter wille van die balans juis hier geplaas. Dit kom waarskynlik uit die tyd ná die ballingskap.

Newheiser (2008:96) maak dit duidelik dat terwyl ander antieke en moderne kulture hulle woorde van wysheid gehad het, die Bybelse boek Spreuke uniek is, omdat dit verder gaan as die pragmatiese benadering van ander versamelings deur te verklaar dat ware wysheid gewortel is in die kennis van God (1:7; 9:10).

Die boek Spreuke bevat verskeie versamelings wat deur middel van opskrifte elke nuwe afdeling inlei. Die struktuur van Spreuke geneem uit Hinson (1992:112-113) kan soos volg ingedeel word:

A. Spreuke 1-9: Die Spreuke van Salomo: redelike lang gedigte waarin ’n vader met sy seun praat, of waarin ‘Wysheid’ met alle mense praat.
B. Spreuke 10:1-22:16: Die Spreuke van Salomo: ongeveer 375 afsonderlike woorde met baie min bewyse van orde.
C. Spreuke 22:17-24:22: Die woorde van die wyses: 30 woorde wat gedeeltelik gebaseer is op ’n Egiptiese bron.
D. Spreuke 24:23-34: Woorde van die wyses.
E. Spreuke 25-29: Spreuke van Salomo, wat die manne van Hiskia, die koning van Juda, gekopieer het.
F. Spreuke 30: Die woorde van Agur seun van Jake in twee dele: Spreuke 30:1-10 en 30:11-33.
G. Spreuke 31:1-9: Die woorde van Lemuel, die koning van Massa.
H. Spreuke 31:10-31: ’n Deugsame vrou: ’n Gedig waarin elke lyn op sy beurt begin met ’n ander letter van die Hebreeuse alfabet.

As onderdeel van die totale Skrif is die boek Spreuke deel van die Ou Testament en in die besonder deel van die digterlike en wysheidsliteratuur saam met Psalms, Job, die vyf Boekrolle (Hooglied, Rut, Klaagliedere, Prediker & Ester), Esra-Nehemia en 1 en 2 Kronieke.

### 5.9.2 Genre van die perikoop en die boek

Wysheidsliteratuur is ’n literêre genre wat algemeen in die Ou Nabye Ooste voorkom (Schultz & Smith, 2001:127). Vir die Hebreërs het wysheid die betekenis van lewensvaardigheid gedra, wat die waarde van waarneming, die bekwaamheid van menslike intellek en die toepassing van kennis en ondervinding op die daaglikse lewe gekombineer het. Wysheidsliteratuur kan instruksies gee, feite beredeneer, reflekteer op die verlede of spekuleer oor die toekoms. Dikwels is daar ’n rasionele appèl op die leser ten opsigte van hoe om morele beginsels toe te pas of hoe om oor die lewe na te dink – altyd vanuit die vertrekpunt geanker in die vrees van die Here (Hill en Walton, 2000:308).

Spreuke bevat onder andere instruksies vir ’n suksesvolle lewe binne die gekompliseerdheid van die daaglikse bestaan. Hierdie genre bestaan uit twee tipes. Eerstens is daar die spekulatiewe wysheid soos gevind word in Job en Prediker, wat die sin van die lewe bevraagteken en verder die verhouding tussen God en die mens ondersoek. Tweedens is daar die opvoedkundige spreukagtige wysheidsgesegdes soos gevind in Spreuke, waarna verwys word as praktiese wysheid wat ’n perspektief op die wêreld bied en dien as ’n kompas vir individue se lewens (Janse van Rensburg *et al*., 2011:49; Schultz & Smith, 2001:127). Verskeie

literêre vorms word in hiedie boek gebruik: poësie, kort gelykenisse, skerp vrae en koeplette, gedigte en kort narratiewe gedeeltes (Dell, 2006:4-5).

### 5.9.3 Die kernvers van die perikoop

Lange, Schaff, Zöckler en Aiken (2008:110) wys daarop dat hierdie perikoop onder die oorspronklike kern van die versameling – ware spreuke van Salomo – val. Dit werp lig op etiese spreekwoorde, voorskrifte en vermanings met betrekking tot die mees diverse verhoudings van die menslike lewe. Hierdie spreuke kom hoofsaaklik voor in die vorm van antitetiese tweereëlige verse.

Hoofstuk 15 verwys na verskeie ander verhoudings en roepings in die lewe, veral binne die sfeer van die godsdienstige lewe, en kan soos volg ingedeel word (Lange, Schaff, Zöckler *et al.*, 2008:148-149):

- waarskuwings teen verskillende soorte sondes van die tong (Spreuke 15:1-7);
- God se afsku van die goddelose hart (Spreuke 15:8-15); en
- verskeie ander deugde en ondeugde (Spreuke 15:16-23).

Die perikoop van ondersoek maak deel uit van die groter gedeelte, Spreuke 15:16-23. Daar is reeds genoem dat hier gebruik gemaak is van antitetiese tweereëlige verse. Elkeen gaan oor ’n ander onderwerp; daarom is hier nie ’n duidelike kernvers nie. Die gekose vers van ondersoek, Spreuke 15:22, sluit aan by die navorsing wat grootliks gaan oor *beplanning*.

### 5.9.4 Die sosio-historiese konteks van Spreuke

Alhoewel die boek begin met ’n titel wat die spreuke aan Salomo toeskryf, is dit duidelik dat Salomo se bydrae nie die enigste is nie, soos uit die latere hoofstukke duidelik na vore kom (Dell, 2006:4). Spreuke 22:17 verwys na “woorde van die wyse”, en Spr 24:23 noem bykomende “woorde van die wyses”. Die teenwoordigheid van ’n inleiding in Spr 22:17-21 dui verder daarop dat hierdie afdeling spruit uit die bydraes van ’n sirkel van wyse manne, nie van Salomo self nie. Hoofstuk 30 word toegeskryf aan Agur seun van Jake en Spr 31:1-9 aan Koning Lemuel (Dell, 2006:4). Dit dui daarop dat verskillende gedeeltes van die materiaal versamel is onder verskillende gesaghebbende name, en dat die opskrif in Spreuke 1:1 moontlik ’n latere poging was om die hele boek onder die naam van die wyse koning, Salomo te plaas. Die belangrike aspek van die Salomo-toeskrywing is egter dat dit Spreuke in die hart van Israelitiese wysheidsliteratuur plaas en ’n stem gee aan Salomo se bekende “drieduisend spreuke” (1 Kon 4:32) (Dell, 2006:4).

As ’n versameling is Spreuke oor ’n lang tydperk geskryf. Dit is nie duidelik hoe lank nie, want daar is anonieme afdelings sowel as vermelding van skrywers waarvan niks bekend is buite die boek nie. Al waaroor duidelikheid bestaan is daardie afdelings wat aan Salomo toegeskryf is (tiende eeu v.C.) gedurende die tyd van Israel se verenigde koninkryk, en met die redaksionele aktiwiteit van Hiskia se amptenare (700 v.C.). Aangesien laasgenoemde beperk is tot een klein gedeelte van die boek, is dit redelik om af te lei dat daar ’n latere redaksionele fase was wat die hele boek ingedeel het en die kort inleiding verskaf het (1:1-7). Die presiese datum van hierdie finale redigering is onbekend (Longman & Dillard, 2009:268). Oor die algemeen meen kritiese kenners, dat Spreuke ’n lang en komplekse geskiedenis van ontwikkeling gehad het wat nie voltooi is tot na die ballingskap nie (Garrett, 1993:48).

### 5.9.5 Woordstudie van belangrike begrippe in die kernvers

Vervolgens sal daar na die woorde “planne” en “raadgewers” gekyk word wat in Spreuke 15:22 voorkom.

Spreuke 15:22 “Waar daar nie beraadslaging is nie, slaag **planne** nie; dit slaag wanneer daar baie **raadgewers** is.”

#### 5.9.5.1 Planne

- Die Hebreeuse woord vir **planne** in dié vers is מַחֲשָׁבָה [H4284] (*maḥăšābâ*). Dink, beplan, uitvinding. Die basiese idee van die woord is om ’n mens se verstand in denkaktiwiteite te gebruik. Die verwysing is nie soseer om te verstaan nie, maar die skep van nuwe idees (Wood, 1999:330). Ses duidelike variasies van die basiese gedagte van hierdie wortel kan onderskei word in die Ou Testament, waarvan die mees gebruiklike dié van beplanning en bedink is. Die volgende mees algemene gebruik is in die sin van die vermoë om iets te beoordeel. Die derde gebruik, op ’n meer ongereelde basis, is dié van blote gedagtes deur iets te bedink of te mediteer. ’n Vierde variasie is om ’n beslissing te maak, die vyfde is om iets uit te vind en die laaste variasie is in die sin van boekhouding (Wood, 1999:330).

  Wood (1999:330) verduidelik dat die afgeleide naamwoord in drie basiese betekenisse voorkom: “gedagte”, “plan” en “uitvinding”. Al drie stem ooreen met die basiese variasies van die werkwoord. Dit word gebruik om dinge te bedink, soos die mens in Genesis 6:5 wat “sy lewe lank net slegte dinge bedink”. Die tweede betekenis kom voor wanneer die Israeliete in teenstelling met God se wil vir hulle, hulle eie planne wil volg en doen soos hulle wil (vgl. Jer 18:12). Die derde betekenis word gebruik met verwysing na ’n geskoolde werker, soos die vakman Hiram wat aan die tempel gewerk het. Hy is beskryf as iemand

wat in staat was om enige "ontwerp uit te voer wat aan hom voorgelê word" (vgl. II Kron 2:14).

#### 5.9.5.2 Raadgewers

- Die Hebreeuse woord vir **raadgewers** is יָעַץ, [H3289 *ya‹as* ] en beteken "om advies te gee, raad te gee, om te besluit". Die woord *ya‹as* word dwarsdeur die geskiedenis van die Hebreeuse taal gebruik en kom ongeveer 80 keer in die Hebreeuse Ou Testament voor. *Ya‹as* word eerste gevind in Eksodus 18:19, waar Jetro vir sy skoonseun, Moses sê: "Luister nou na my en mag God jou bystaan" (Vine *et al*., 1996:49).

  Gilchrist (1999:390) wys daarop dat hoewel *ya‹as* meestal die "gee van goeie raad" beskryf, die teenoorgestelde ook soms waar is. 'n Tragiese voorbeeld was die geval van koning Ahasia van Juda, wie se ma hom "raad gegee het om so verkeerd op te tree" (2 Kron. 22:3). Die idee van "besluit" word in Jesaja 23:9 uitgedruk: "Die Here van die leërskare het dit besluit" (Vine *et al*., 1996:49). Jethro gee aan Moses raad deur wysheid wat bereik is deur ouderdom en/of ervaring. Hierteenoor kan mens Rehabeam se verwerping van raad (*ʿēṣâ*) van die ouer mense onthou (I Kon 12:8, 13).

  Die betekenis "om te adviseer" lei ook tot "om te besluit, te beplan", wat volgens konteks óf 'n positiewe eerbare, maar skaars aanname (Jes 32:8) óf 'n negatiewe implikasie mag hê, bv. *yʿṣrāʿâʿal* "om kwaad te beplan, te besluit teen" (Jes 7:5; Jes 32:7; Nah 1:11; Hab 2:10; Ps 62:5, ens.); *yʿṣʿēṣâʿal* "om 'n beslissing te bereik teen, beplan teen" (Jer 49:30); *yʿṣ ʿaṣat-rāʿ* "om kwaad te beplan" (Eseg 11:2) (Jenni & Wassermann, 1997:557).

### 5.9.6 Openbaringsfeite in die perikoop en die oproepe op grond daarvan

God wil hê dat die gelowige verstandig sal wees om wysheid te kies. Hy skenk wysheid deur sy Woord wat mens daartoe lei om volgens sy riglyne te lewe, die regte verhoudings te handhaaf en die regte besluite te neem. Beplan suksesvol deur ook na ander te luister en raad aan te neem (Spr 15:22). Moenie roem in jou beplanning oor die toekoms nie, want jy weet nie wat die dag van môre inhou nie (Spr 27:1), want hoeveel planne mens ook al maak, wat die Here besluit, staan vas (Spr 19:21). Wat jy ook al beplan, doen dit binne die wil van die Here, dan sal jou planne suksesvol wees (Spr 16:3).

### 5.9.7 Bepaal die kommunikasiedoel van die perikoop

Mense is dikwels geneig om net op een manier te dink en is nie bereid om nuwe moontlikhede te oorweeg nie. Die kommunikasiedoel van die perikoop is om mense te vermaan om nie sonder raad en advies van raadgewers of ander mense planne te beraam en uit te voer nie,

want dit mag dalk net faal. Planne en doelwitte het ’n beter kans op sukses wanneer mens die hulp, raad en ervaring van mense gebruik wat jou eie visie en perspektief kan verbreed. Stel jouself oop vir nuwe idees en wees bereid om ander mense se insette te oorweeg. Maak net seker jou planne is in lyn met God se wil, anders is daar geen versekering dat dit suksesvol sal wees nie.

#### 5.9.8 Eksegetiese bronne en Skrif-met-Skrifvergelyking

Waar daar geen beraadslaging is nie, is daar verydeling van planne. Planne het gewoonlik ’n beter kans om suksesvol te wees wanneer mens dit met ander bespreek, veral met die kritici (Smith, 1996:578). Om na te laat om ’n mens se planne aan ervare raadgewers voor te lê, kan rampspoedig wees. Rehabeam het die grootste deel van sy koninkryk verloor deur hierdie belangrike waarheid te verwaarloos (1 Kon 12:8-13). Aan die ander kant word planne deur die insigte van vele raadgewers gevestig (Lange, Schaff, Zöckler *et al.*, 2008:150). Die werkwoord dui daarop dat elke plan suksesvol gemaak word deur dit vooruit voor te lê aan die raadgewers vir beoordeling en bespreking (Smith, 1996:578; vgl. Spr 15:22).

Farmer (1991:88-90) huldig die mening dat verstandige mense waarde heg aan die ervarings van ander en hulle raad en oordeel hoog op prys stel. Spreuke wys daarop dat wyse mense bereid is om te luister na ander en ontvanklik is om te leer uit raad, advies, onderrig, regstelling, en bestraffing. Menings en sienswyses wat gegee of gevra word, voordat enige planne van aksie geneem word, word gewoonlik “advies” of “raad” genoem (Spr 13:10, 20:18). Menings wat gegee word wat verskil met die aksies wat reeds geneem is, kan as teregwysing of regstelling beskou word. Verstandige mense luister na raad. Die wysheid van vele word gesien as baie beter as die wysheid van een. Diegene wat net op hulle eie gedagtes vertrou, is dwaas (Spr 28:26). Sonder beraadslaging gaan planne verkeerd, maar met baie raadgewers sal planne slaag (Spr 15:22), en in baie raadgewers is daar veiligheid (Spr 11:14).

Miller (2004:137) verduidelik dat drie van die aforismes in hierdie afdeling van Spreuke die gedagte benadruk dat wanneer ’n nasie suksesvol wil wees in sy onderskeie ondernemings, met insluiting van oorlogvoering, diegene wat die leiding neem, ontvanklik sal wees vir die gedagtes en menings van baie raadgewers (Spr 11:14b; 15:22b; 20:18). ’n Groot rede vir ’n nasie se mislukking, maar ook persoonlike planne wat misluk, is wanneer daar te min insette in die besluitnemingsprosesse is (gebrek aan konsultasie, Spr 15:22a; ’n gebrek aan leiding, Spr 11:14a).

Farmer (1991:96) wys daarop dat diegene wat verstandig is, vooruit beplan en probeer om die moontlike gevolge van hulle besluitneming eers deeglik in oorweging te bring (Spr 14:15; 21:5).

Tog sien die verstandige mens ook dat niemand regtig kan weet wat die dag van môre kan voortbring nie (Spr 27:1). Die feit dat God soewerein is, beteken egter nie dat mens nie verantwoordelik moet wees om te beplan en om tot dade oor te gaan nie (Newheiser, 2008:99-100; vgl. Spr 21:5). Dit is die eer van God om dinge verborge te hou (Spr 25:2), en God se planne het altyd voorrang bo menslike planne. God het altyd die laaste woord. Dit maak nie saak wat mense beplan om te doen nie, dit is die Here se besluit wat gevestig sal word (Spr 16:1, 3, 9, 33; 19:21) (Farmer, 1991:97).

Garrett (1993:149) verduidelik voorts dat die teks in die perikoop Spreuke 15:1-16:8 in effek ’n ewekansige herhaling is, maar met herkenbare groepe spreuke. Die gedeelte is saamgestel uit twee versamelings, Spreuke 5:1-17 en Spreuke 15:18-16:8, wat mekaar nie soseer struktureel nie, maar in inhoud, ewenaar. Spreuke 15:5 staan parallel teenoor Spreuke 15:20-22 en trek twee konsepte saam, naamlik die wyse of dwase seun wat sy ouers óf tevrede stel óf in die skande steek en die belangrikheid daarvan om wyse raad te gee. Garrett (1993:151) wys daarop dat Spreuke 15:22 nie voorskryf dat besluite deur raadgewers geneem word nie, maar bepleit dat ’n gesindheid van bereidwilligheid om advies aan te hoor en daarop ag te slaan, geopenbaar sal word. Garrett (1993:155-156) beklemtoon dat dit belangrik bly om wysheid in die besluitnemingsproses te openbaar. Verstandiges openbaar goeie waarnemingsvermoë en oorweeg al die feite versigtig. As sodanig is die verstandiges versigtig en plaas hulle hul geloof in God en nie in menslike planne nie. Ongeag hoe mens beplan, gebeure en omstandighede bly in God se beheer.

### 5.9.9 Die konteks van die hedendaagse hoorder

Planne misluk en gaan tot niet waar daar geen raadgewer is nie. Selfs die verstandigste en mees-gelowige mense ervaar soms probleme van vergissings en misgissing van onderskeiding. Die Here alleen is onfeilbaar. Wysheid is om ’n saak in die teenwoordigheid van God te weeg, en om verder wyse raadgewers met ervaring en geestelike onderskeidings vermoëns uit te nooi om mens van raad en hulp te bedien in sake van besluitneming.

’n Mens kan soveel voornemens hê, maar die laaste woord daaroor kom van die Here af (Waltke, 2002:28). ’n Mens beplan en in jou eie oë is dit reg, maar die Here ondersoek jou beweegrede en gesindheid daaragter. Dit is daarom belangrik om nie grootpraterig te roem in mens se planne nie, want niemand weet wat die dag van môre sal oplewer nie, en of mens nog sal lewe nie (Spr 27:1). Dit is juis in beraadslaging waarin van verskillende kante af geluister word na ’n saak, waardeer die planne wat ons maak suksesvol kan wees (Spr 15:22).

Spreuke hou aan die Christen ’n spiritualiteit van die alledaagse voor. Die daaglikse lewe moet moreel en verstandig in die teenwoordigheid van God geleef word. God is in die gewone dinge in die lewe by die mens betrokke. Hy bewys sy guns op vele maniere en kan volkome vertrou word, ook in mens se toekomsbeplanning.

Doelwitte word deur goeie raad vasgestel. Die manier om doelwitte en planne te bereik, is om dit te bestuur met deeglike oordenking en goeie raadgewing. Wanneer mense nie bereid is om advies van ander in gewigtige sake aan te neem nie, word hulle planne dikwels sleg bestuur, met die gevolg dat die doelwitte dikwels nie realiseer soos gehoop is nie. Met vele beraders word planne gevestig, doelwitte word bereik en dit bring dan goeie resultate mee.

## 5.10 Beplanning en besluitneming in die Nuwe Testament

Narratiewe oor Paulus se lewe in die Nuwe Testament bied goeie insig oor die dissipline van die beraming van planne en die neem van besluite. Paulus se lewe weerspieël die balans tussen sy eie strategiese beplanning en leiding deur die Heilige Gees. In hierdie gedeelte sal daar gekyk word hoe Paulus beplanning en dan veral die noodwendige verandering van planne in sy lewe hanteer het.

## 5.11 Wanneer planne onvermydelik moet verander (2 Korintiërs 1:12-2:1)

### 5.11.1 Agtergrond oor Paulus

Paulus was ’n prominente leiersfiguur in die Nuwe Testament en het ’n geweldige groot invloed op die geskiedenis van die Christendom gehad. Selfs die fanatiese wyse waarop hy die Christene vervolg het voor sy bekering, was op ’n negatiewe wyse betekenisvol in die sin dat dit bygedra het tot die vinnige verspreiding van die evangelie, want dit het die apostels genoodsaak om die evangelie van Jesus Christus deur die hele wêreld te versprei (Drane, 2000:281-282).

Die naam “Paulus” (Παῦλος) is van Latynse oorsprong, terwyl Σαῦλος of Saulus van Hebreeuse oorsprong is (Balz & Schneider, 1990:235). Paulus se Joodse naam by geboorte was in Hebreeus of Aramees Shaoul, wat dieselfde naam as dié van koning Saul van die Ou Testament was. In die Griekse Nuwe Testament is die Griekse weergawe daarvan Saulos, wat volgens die Latynse spelling in die Afrikaanse Bybel Saulus geword het. Binne die grense van die Romeinse Ryk moes alle onderdane, naas hulle geboortenaam, ook ’n eg Grieks-Romeinse naam ontvang. Trouens dit was vir hierdie “buitelandse” Jode ’n taamlik algemene gebruik om sowel ’n Hebreeuse naam as ’n Griekse naam te hê. Paulus het self twee name gehad (Carson & Moo, 2005:355). Saul of Saulus was sy Hebreeuse naam (Hand 9:1, 4), en so was Shaoul

se Grieks-Latynse tweede naam dan Paulos, oftewel Paulus. Lukas, die skrywer van Handelinge, hou noukeurig by die naamsgebruik van die apostel. Solank die apostel in Joodse of Arameessprekende gebiede is, gebruik Lukas die Joodse naam 'Saulus', selfs lank na sy bekering; vergelyk bv. Hand 9:26; 13:1,2,7. Sodra die apostel op sy eerste sendingreis die Grieksprekende wêreld ingaan, slaan Lukas oor na sy Griekse-Latynse naam, Paulus (Hand 13:9) (Balz & Schneider, 1990:235).

Paulus se agtergrond en goeie kwalifikasies het hom besonder goed te pas gekom in die werk waartoe hy geroep was (Carson & Moo, 2005:355-358; Donne, 2016; Drane, 2000:266-267; Toussaint, 1985:375).

- Paulus het die Joodse kultuur en taal baie goed geken (Hand 21:14; Fil 3:5);
- Paulus is as "Saulus" in Tarsus, Silisië, gebore, maar het in Jerusalem grootgeword en was goed met die Griekse kultuur en filosofie bekend (Hand 17:22-31; Tit 1:3);
- Paulus het oor die voorregte van 'n Romeinse burger beskik (Hand 16:37; 22:23-29; 25:10-12);
- Paulus was opgelei en vaardig in die Joodse teologie. Hy was 'n leerling van die geestelike leier Gamaliël en is volgens die streng opvatting van die wet opgevoed en geskool as 'n Fariseër (Hand 22:3; Gal 1:14);
- Paulus was in 'n sekulêre beroep bekwaam as tentmaker en was in staat om homself te onderhou (Hand 18:3; 1 Kor 9:4-18; 2 Kor 11:7-11; 1 Tess 2:9; 2 Tess 3:8); en
- God het hom met ywer, leierskapsvermoëns en teologiese insig geseën.

Paulus het die evangelie van Jesus Christus tydens sy tweede sendingreis na Korinte gebring. Die ontstaan van die gemeente in Korinte word in Handelinge 18:1-17 beskryf. Korinte was 'n groot en bloeiende handelstad met 'n gemengde bevolking. Die gemeente het bestaan uit nie-Jode (1 Kor 12:2), Jode (1 Kor 7:18; Hand 18:4), mense uit laer sosiale klasse (1 Kor 1:26), asook mense uit die hoër sosiale klasse (1 Kor 11:21). Hier het die evangelie vrugbare grond gevind en Paulus het 18 maande daar gewerk terwyl die gemeente gegroei het (Carson & Moo, 2005:367; vgl. Hand 18:11). Paulus se betrokkenheid by die gemeente van Korinte het nie hier geëindig nie:

- Paulus skryf 'n eerste brief (wat nie behoue gebly het nie) aan die gelowiges in Korinte, waarin hy hulle waarsku om nie om te gaan met mense wat in onsedelikheid leef nie (vgl. 1 Kor 5:9-11).
- Ongelukkig is hierdie opdrag verkeerd verstaan en het dit misverstand en spanning veroorsaak. Daar was verskeie ander negatiewe berigte ook waaroor Paulus ingelig is terwyl hy in Efese was (vgl. 1 Kor 1:11).

- Kort hierna ontvang hy ook ’n brief van die gemeente oor verskeie vrae (vgl. 1 Kor 7:1).
- Na aanleiding hiervan skryf Paulus die brief wat behoue gebly het en bekend staan as 1 Korintiërs uit Efese op die derde sendingreis ongeveer 54-55 n.C. (Breed *et al*., 2008:105).
- Paulus bring ’n tweede besoek aan Korinte, die sogenaamde smartvolle besoek (vgl. 2 Kor 2:1; 12:14 en 13:1-2) – moontlik in die somer of herfs van 55 n.C. (Harris, 2008:425).
- Hierna skryf hy sy "tranebrief" (2 Kor 2:4-9) ongeveer in die lente van 56 n.C. (Harris, 2008:425). Dit het egter verlore gegaan.
- Minder as ’n jaar nadat Paulus 1 Korintiërs skryf, volg 2 Korintiërs vanuit Masedonië, gedurende Paulus se derde sendingreis, ongeveer 55-56 n.C. (Harris, 2008:424). Paulus skryf 2 Korintiërs, as ’n dankbare reaksie op die berig dat die Korinte gemeente die “tranebrief” met geseënde resultate ontvang het, maar ook om sy eie apostoliese roeping en gesag te verdedig.
- Paulus se laaste besoek aan Korinte vind plaas op die derde sendingreis, net voor sy terugkeer na Jerusalem (Handelinge 20: 1-2).

Hier moet ook net genoem word dat daar heelwat bespreking en verskille tussen kommentators van 1 en 2 Korintiërs bestaan oor hoeveel besoeke aan die gemeente gemaak is en hoeveel briewe Paulus aan hierdie gemeente geskryf het (Utley, 2002:211).

### 5.11.2 Ontstaan van die 2 Korintiërs-brief

Die tweede brief is waarskynlik geskryf vanuit Masedonië in die herfs van 55 n.C. tydens Paulus se derde sendingreis, net ’n paar maande na Paulus se eerste brief aan die Korintiërs (Harris, 2008:424-425). Paulus reis oor Troas van Efese na Masedonië, waar hy Titus ontmoet (2 Kor 7:6) en die herhaalde verwysings na hierdie omgewing dui alles daarop dat 2 Korintiërs hier geskryf is (vgl. 8:1; 9:2,4). Die brief is deur Titus van Filippi na Korinte geneem (2 Kor 8:16-17). Titus het vroeër nuus van die Korintiese gelowiges na Paulus in Filippi gebring (2 Kor 7:6-7) (Harris, 2008:426; Lategan, 1984b:92-93).

Harris (2008:426) wys op drie hoofdoelwitte vir die skryf van die brief:

1. Na aanleiding van die verslag wat deur Titus aan Paulus gelewer is, wou hy sy groot verligting en vreugde uitspreek oor die Korintiërs se positiewe reaksie op sy “ernstige brief” (2 Kor 2:6, 9, 12-14; 7:5-16).
2. Paulus skryf die brief om die Korintiërs te vermaan om hulle beloofde insameling vir die heiliges in Jerusalem af te handel voor sy volgende beplande besoek aan hulle (2 Kor 8 en 9).
3. Derdens skryf Paulus die brief om die Korintiërs voor te berei vir sy komende besoek. Hy versoek hulle om hulleself te ondersoek en op die proef te stel en seker te maak dat Jesus

Christus in hulle is (2 Kor 12:14; 13:1, 5, 11). Paulus wil hê dat hulle die regte maatstaf sal ontdek om tussen valse en bedrieglike apostels te onderskei (2 Kor 10-13). Verder skryf Paulus ook hierdie brief om homself die pyn te spaar om dissipline uit te oefen (2 Kor 10:2, 5-6, 11; 11:3; 12:19-21; 13:10).

Daar was ook ander aanvullende doelwitte, soos om verdeeldheid in die gemeente te hanteer, om sy eie geloofwaardigheid te bevestig, sy gesag as apostel te verdedig en die argumente van die vals leraars te weerlê. Dit gaan verder oor die evangelieverkondiging, die deel in mekaar se lief en leed en ’n evangeliese lewenspraktyk (Harris, 2008:426; Utley, 2002:196). Toe sy advies nie ter harte geneem is nie en die probleme in die gemeente nie opgelos kon word nie, het hy Korinte ’n tweede keer besoek. Hierdie besoek was egter baie pynlik en onaangenaam vir beide Paulus en die gemeente (2 Kor 2:1). Paulus het ’n derde besoek aan die gemeente beplan, maar het besluit om dit uit te stel en eerder 2 Korintiërs te skryf (Harris, 2008:426-427).

### 5.11.3 Die plek van die perikoop in 2 Korintiërs en in die Bybel

2 Korintiërs is een van die Nuwe Testamentiese boeke en maak deel uit van Paulus se briewe aan ’n gemeente. Vanweë die besondere aard van die brief en groot verskeidenheid van sake wat in die brief aan orde kom, is daar nie in 2 Korintiërs ’n sterk deurlopende gedagtelyn of ’n streng geslote opbou of argument nie. Daar is dus nie sprake van ’n sentrale tema nie. Om die teks binne die argument van die briefgeheel te plaas, moet eers ’n oorsig van die struktuur van die brief gekry word. Die belangrikste element blyk te wees dat Paulus sy persoonlike optrede in sy bediening en apostoliese gesag verdedig. Hiervolgens kan gesien word hoe die teks inpas en watter bydrae dit tot die argument as geheel maak. Die belangrikste motief is die verdediging van sy apostoliese gesag.

Daar word eerstens na die perikoop se plek in die boek 2 Korintiërs gekyk.
In breë trekke sien die opbou van die brief soos volg daar uit, soos geneem uit Lategan (1984b:93-94; vgl. McDonald, 2004c:374):

- Briefaanhef: afsenders, ontvangers, seëngroet (1:1-2)
- Danksegging (1:3-7)
- Aanloop tot hoofbetoog: Paulus se wedervaringe (1:8-11)
- **Eerste hoofdeel (1:12-2:13)**
  - Paulus se veranderde reisplanne en die tranebrief (1:12-2:4)
  - Vergifnis vir ’n oortreder (2:5-11)
  - Begin van beskrywing van Titus se koms

- **Tweede hoofdeel (2:14-7:16)**
  - Lofprysing (2:14-17)
  - Die aard van die bediening (3:1-6:13)
  - Waarskuwing teen heidense invloed (6:14-7:1)
  - Voortsetting van die beskrywing van Titus se koms en sy verslag oor die gemeente (7:2-16)
- **Derde hoofdeel (8:1-9:15)**
  - Oproep tot Christelike vrygewigheid (8:1-13)
  - Die sending van Titus (8:16-24)
  - Opdragte in verband met die insameling vir die gemeentes in Judea (9:1-15)
- **Vierde hoofdeel (10:1-13:13)**
  - Verdediging van Paulus se apostoliese gesag (10:1-18)
  - Die valse apostels (11:1-15)
- **Paulus se optrede as apostel (11:16-12:21)**
- Afloop van die hoofbetoog: laaste vermanings (13:1-11)
- Briefafsluiting: groete, broederlike soen, seëngroet (13:12-13)

Die perikoop 2 Korintiërs 1:12-2:1, wat handel oor Paulus se veranderde reisplanne, maak deel uit van die briefdeel wat val binne die eerste hoofdeel van die brief. Hierdie briefdeel kan verder soos volg ingedeel word:

- Paulus verduidelik sy optrede in (2 Kor 1:12-2:13)

  a. Die gronde van sy gedrag en oproep tot verstaan (1:12-14)
  b. Die rede vir sy veranderde reisplanne (1:15-2.2)
  c. Die doel van Paulus se laaste brief (2:3-11)
  d. Titus, die motief vir Paulus se reis van Troas na Masedonië (2:12-13)

### 5.11.4 Genre van die perikoop en die boek

2 Korintiërs vertoon die basiese elemente van ’n Hellenistiese brief en behoort tot die literêre genre “brief”. Die Paulusbriewe is in ’n groot mate geleentheidsgeskrifte met die oog op spesifieke gemeentelike situasies en behoeftes. Vanuit die briewe wat destyds bestaan het, staan die Paulusbriewe die naaste aan die gewone of persoonlike brief (Du Toit, 1984:2-3).

### 5.11.5 Die verse van detailondersoek

In hierdie studie word gekyk na Paulus se beplanning en sy besluit om hierdie planne te verander. In die gekose perikoop word daar nie ’n kernvers gekies nie; die fokus word op die

hele perikoop geplaas, wat uit verse 1:15 tot 2:1 bestaan. Daar word verder in hierdie perikoop gelet op 2 Kor 1:15, 17 en 2:1, wat die basis van die woordstudie sal vorm.

### 5.11.6 Die perikoop se sosiohistoriese konteks

Die stad Korinte is geleë aan die dun landengte wat die Peloponnesiese skiereiland aan die Griekse vasteland verbind. Vanweë Korinte se strategiese ligging was dit van staatkundige en ekonomiese belang (Drane, 2000:310). Dit was ’n belangrike hawestad en die meeste van die handelsverkeer tussen oos en wes het deur die twee hawens van Korinte gegaan. Die stad was bekend vir sy skeepsbou-industrie en pottebakkersbedryf. In 44 v.C. is Korinte deur Julius Caesar as ’n Romeinse kolonie gevestig (Drane, 2000:310). Korinte was ’n ryk stad met ’n bevolking wat onder meer bestaan het uit Grieke, Romeine en Jode met hulle sinagoge. Sedert 29 v.C. was Korinte die hoofstad van die Romeinse provinsie Agaje, oftewel Griekeland, waar daar ook ’n Romeinse prokonsul gevestig was. Volgens Handelinge 18:12 was Gallio goewerneur terwyl Paulus in Korinte was. Die samestelling van die bevolking was erg kosmopolitaans en godsdienstige sinkretisme was aan die orde van die dag. Die stad was bekend vir sy sedeloosheid, wat grootliks bevorder is deur diens aan die afgod Afrodite, met soveel as ’n duisend tempelprostitute (Lategan, 1984a:58-59).

Die eerste Christelike gemeente in Korinte is in ongeveer 50 n.C. deur Paulus op sy tweede sendingreis gestig (Hand. 18). Paulus het ongeveer agtien maande in Korinte gewerk en het daarna via Efese na Antiochië teruggereis (Hand 18:22). Ná sy vertrek het hy voortdurend kontak met die gemeente behou, soos blyk uit ’n brief wat hy geskrywe het oor ’n probleem waaroor die gemeente hom geraadpleeg het (1 Kor. 5:9). Hierdie brief het verlore gegaan.

Die brief word in 2 Korintiërs 1:1 gerig aan “die gemeente van God in Korinte en aan almal wat aan die Here behoort in die hele Agaje”. Hieruit blyk dit dat die gemeente in Korinte saam met die ander gelowiges in Agaje die eerste geadresseerdes was. Hiervolgens blyk dit of die brief bedoel was om ook aan ander gelowiges gestuur te word.

### 5.11.7 Woordstudie van belangrike begrippe in die kernvers

Nadat Paulus sy eerste brief geskryf het, het Paulus twee keer besluit om Korinte te besoek, beide voor en na sy besoek aan Masedonië (2 Kor 1:16). Hy het egter later van plan verander, en het reguit na Masedonië gegaan met die doel om daarna na Korinte te reis om die winter daar deur te bring (Hand 20:1-3).

Vanuit die spesifieke perikoop is die volgende woorde uit die gekose verse uit die perikoop geïdentifiseer vir die woordstudie:

- 2 Kor 1:15-17 [15]Dit was in hierdie oortuiging dat ek vroeër die **plan** gemaak het om julle te besoek, sodat julle twee keer 'n bewys van **genade** kon ontvang. [16]Ek wou julle op die deurreis na Masedonië toe besoek en weer op die terugreis van Masedonië af, en dan met julle hulp my reis voortsit na Judea toe. [17]Was ek miskien oorhaastig toe ek hierdie **plan** gemaak het? Of word ek deur menslike oorwegings gelei as ek planne maak, sodat ek in een asem "ja" en "nee" sê?
- 2 Kor 2:1 Daarom het ek **besluit** ek kom nie weer na julle toe as my besoek op droefheid uitloop nie.

### 5.11.7.1 Plan

- Louw & Nida (1996 vol 1:356) hanteer (**plan) βούλομαι**[b]; **βουλεύομαι**[a] in die semantiese domein van "think" en in die subdomein van "to intend, to purpose, to plan" en dui die betekenis vir βούλομαι[b]; βουλεύομαι[a] in LN 30.56 aan as: om te dink, met die doel om te beplan of te besluit op 'n handelswyse – met die voorneme, om te beplan, om van plan te wees. ταύτῃ τῇ πεποιθήσει ἐβουλόμην πρότερον πρὸς ὑμᾶς ἐλθεῖν 'I was so sure of this that I **planned** at first to visit you' or 'because of this confidence I **planned** …' 2 Cor 1:15. ἢ ἃ βουλεύομαι κατὰ σάρκα βουλεύομαι; 'or do I make my **plans** in a worldly manner?' 2 Cor 1:17.
- Louw & Nida (1996 vol 1:287) dui ook **Βούλομαι** aan in die semantiese domein van "attitude and emotions" en subdomein "desire, want, wish" (LN 25.3). Die betekenis word hier weergegee as: "to desire to have or experience something, with the implication of some reasoned planning or will to accomplish the goal – 'to desire, to want, to will'. ἐβουλόμην καὶ αὐτὸς τοῦ ἀνθρώπου ἀκοῦσαι 'I would like to hear this man myself' Ac 25:22; γινώσκειν δὲ ὑμᾶς βούλομαι 'I want you to know' Php 1:12.
- **βούλομαι** (*boulomai*): [Str #1014] word ook deur Swanson (1997b) aangedui soos in LN 25.3 as "desire, wish "implying planning and the invocation of the will" (Hand 25:22; Fil 1:12); en tweedens, soos in LN 30.56, dui dit op doel, beplan, bedoel (2 Kor 1:17; Hand 5:33).
- **Βουλεύομαι** word deur Balz en Schneider (1990:225) gestel as "consider carefully, make up one's mind, decide*";* en wys as voorbeeld op: "Paul considers carefully the rebuke of unreliability in 2 Cor 1:17 (bis) with the imaginary question of whether what he *planned* could be described as "worldly" (κατὰ σάρκα), i.e., vacillating".

### 5.11.7.2 Genade

- Die woord **genade** in 2 Kor 1:15 word in Grieks aangedui as **χάρις** [5485 *charis* /khar·ece/]. Louw & Nida (1996 vol 1:748) hanteer die woorde **χαριτόω**; **χάρις**[a], **ιτος** *f*: **genade** in die

semantiese domein van morele en etiese kwaliteite en verwante gedrag en die subdomein van goedheid, strengheid (LN 88.66). Die betekenis dui op welwillendheid, vriendelikheid, om goedgesindheid aan iemand te betoon, met die implikasie van goedgunstigheid van die kant van die een wat hierdie genade bewys – "to show kindness, to manifest graciousness toward, kindness, graciousness, grace".

- **χάρις** [#5485] in Swanson (1997b) dui ook op "kindness, grace (Ac 15:40; Ro 16:24); gift (Ac 24:27; 1Co 16:3); thanks (1 Co 15:57); good will, favor toward someone (Lk 1:30; Ac 2:47".

### 5.11.7.3 Besluit

- Louw & Nida (1996 vol 1:358) bespreek die woord **κρίνω**; **ἐπικρίνω** in die semantiese domein "think" en subdomein "to decide, to conclude" (LN 30.75), en dui daarop om tot 'n gevolgtrekking te kom in die proses van denke en daarom in 'n posisie te wees om 'n besluit te neem – om tot 'n gevolgtrekking te kom, om te besluit, om jou voor te neem om iets te doen. κρίνω[a]: οὐ γὰρ ἔκρινά τι εἰδέναι ἐν ὑμῖν εἰ μὴ Ἰησοῦν Χριστὸν καὶ τοῦτον ἐσταυρωμένον 'for I made up my **mind** to know nothing while I was with you except Jesus Christ and him crucified' (1 Cor 2:2).

- Die inskrywing **κρίνω** [#2919] *krino* in Swanson (1997b) dui op: decide, come to a conclusion (1 Co 2:2); prefer, to judge one thing better than another (Ro 14:5); evaluate, judge based on correctness of something (Ac 4:19; 1Co 10:15); hold a view, have an opinion (Ac 15:19); make legal decision decide a legal question of right or wrong (Jn 18:31; Ac 23:3); condemn, judge as guilty (Jn 7:51); rule over people, govern (Lk 22:30).

### 5.11.8 Eksegetiese bronne en Skrif-met-Skrifvergelyking

Reeds in Handelinge skryf Lukas dat nadat Paulus in Efese vir 'n kort wyle aangekom het aan die einde van sy tweede sendingreis, en op die punt was om te vertrek, die Jode hom gevra het om langer te bly. Dit was egter nie toe deel van sy reisbeplanning nie. Hy het van hulle afskeid geneem en beplan om hulle moontlik weer later te besoek. Paulus sê aan hulle: "As God wil, kom ek na julle toe terug" (Hand 18:20). McDonald (2004a:130) wys daarop dat Lukas hier 'n algemene uitdrukking van vroomheid gebruik wat nie net in die Nuwe Testament voorgekom het nie (1 Kor. 4:19; 16:7; Heb. 6:3; Jak 4:15), maar ook in Judaïsme.

In Paulus se brief aan die Romeine is dit duidelik dat hy dikwels van die dissipline van gebed gebruik maak gemaak het om God se wil te wete te kom in sy beplanning. Hy skryf in Romeine 1:10: "Elke keer as ek bid, vra ek God of Hy dit nie uiteindelik vir my moontlik wil maak om julle te besoek nie". Later in Romeine 15:22-33 skryf Paulus oor sy plan om Rome te soek en is hy

oortuig dat as hy na hulle sou gaan dit met die seën van Jesus Christus sal wees. Romeine 15:32 lees: “En as dit die wil van God is, sal ek vol blydskap na julle toe kom om ’n tydjie by julle te rus.” Harrison en Hagner (2008:224) benadruk dat Paulus geweet het dat sy planne, soos met alles in die lewe, voorwaardelik was en afhanklik was van God se wil.

Vanuit Efese op sy derde sendingreis skryf Paulus twee keer oor sy reisplanne aan die gemeente in Korinte. Met betrekking tot Paulus se toekomstige reisplanne wat met Korinte verband hou, skryf hy in 1 Korintiërs 4:17-18 dat hy Timoteus na die Korinte-gemeente stuur om hulle te herinner aan die leer in Christus (McDonald, 2004b:281). Paulus bestraf die ydelheid en aanmatigheid van diegene wat gedink het dat hy nie na hulle toe sal kom nie, deur hulle te laat weet dit was sy doel, al het hy vir Timoteus gestuur. Dan voeg hy by: “Maar binnekort sal ek na julle toe kom, as die Here wil” (1 Kor 4:19). Paulus dui dikwels aan dat sy planne in die hande van God is, dat sy lewe nie sy eie is nie. Hy beplan om hulle sien, maar slegs as dit die Here se wil is (vgl. Rom. 15:32; 1 Tess. 3:11; Fil. 22). Hy moet die leiding van die Heilige Gees soek en volg (McDonald, 2004b:281; Utley, 2002:57).

In 1 Korintiërs 16:5-9 skryf Paulus meer breedvoerig oor sy reisplanne en stel hy sy voornemens bekend om Korinte te besoek. Hy verduidelik dat hy beplan het om uit Asië deur Masedonië te reis en deur Agaje in te gaan waar Korinte was, en gehoop het om ’n tydjie by hulle deur te bring, as die Here dit toelaat. McDonald (2004b:364) verduidelik dat dit gebruiklik was in die antieke wêreld, insluitende die Bybelse wêreld, om by ’n mens se planne te voeg, “As die Here dit toelaat”. Dit is soortgelyk aan Jakobus se vermaning aan die Christene om die wil van die Here te soek, eerder as om bloot te verklaar wat hulle sál doen.

Nadat Paulus 1 Korintiërs geskryf het, blyk dit dat die brief nie die gewenste uitwerking op die gemeente gehad het nie en dat Timoteus ook nie die saak kon beredder nie (Lategan, 1984a:62). Die verset teen Paulus en sy leiding was aan die toeneem en Paulus moes sy besoek aan die gemeente telkens uitstel. Die toestande in Korintiërs het in ’n stadium so versleg dat dit dringend persoonlike aandag vereis het (vgl. 2 Kor 13:1; Lategan, 1984a:62). Paulus moes skielik ’n bykomende besoek aan die Korintiërs gemeente maak voordat hy Masedonië besoek het (McDonald, 2004c:455; Pratt, 2000:306). Hierdie besoek was nie net vir hom nie, maar ook vir die gemeente ’n gespanne en pynlike gebeurtenis (vgl. 2 Kor 2:1, Lategan, 1984a:62).

In die gees van vertroue in sy verhouding met die Korintiërs, het Paulus oorspronklik ’n reis van Efese na Masedonië en dan na Korinte voorgestel wat hom sou toegelaat het om hulle twee keer te besoek (vgl. 1 Kor 16:6-7). Op daardie tydstip het hy gehoop om na Korinte te gaan

nadat hy deur Masedonië gereis het en om die wintermaande saam met hulle deur te bring (2 Kor 1:15-16). Hierdie reis het uiteindelik later wel gevolg (vgl. Hand 20:1-3; Lowery, 1985:556).

In 1 Korintiërs het die apostel sy bedoelings aangedui om na Korinte te kom toe hy deur Masedonië gegaan het (16:5), maar omdat hy vir ’n geruime tyd verhinder was, skryf hy 2 Korintiërs aan hulle omtrent ’n jaar na die vorige brief (Lategan, 1984b:92; McDonald, 2004c:373). Paulus is later deur ’n groep in die kerk in Korinte aangeval weens sy veronderstelde “onbestendige” reisplanne (vgl. 2 Kor. 1:15; McDonald, 2004c:382; Utley, 2002:188).

Omdat Paulus nie by sy oorspronklike plan om Korinte te besoek, gehou het nie (vgl. 2 Kor 1:12-2:4) en sy planne nie gerealiseer het nie, bied hy ’n apologie van sy bediening en optredes (Lotter, 2005:489). Hy moes homself verweer teen aantygings van besluiteloosheid, onbestendigheid en eiesinnigheid in sy optrede. Sy teëstanders in Korinte het alle geleenthede gesoek om sy karakter te skend, en hulle oor sy optrede uit te laat, sy persoonlikheid in oneer te bring en sy bediening te diskrediteer (Harris, 2008:447; Lategan, 1984b:87; McDonald, 2004c:372). Niemand weet vir seker wie die vrae in die Korintiërs se gedagtes opgewek het oor Paulus se veronderstelde gebrek aan toewyding aan die kerk in Korinte of sy beweerde onopregtheid nie, maar ’n redelike afleiding is dat dit deur valse apostels geopper is (Lategan, 1984b:82-86; McDonald, 2004c:437; vgl. 2 Kor 11:4,13) wat gehoop het om hulle hoofmededinger te diskrediteer (Lowery, 1985:556).

Paulus gaan voort om sy integriteit te verdedig deur die volgorde van gebeure wat hom gelei het om sy oorspronklike reisplanne te verander verder te verduidelik (McDonald, 2004c:381; vgl. 2 Kor 1:15-17). Hy het gemaklik gevoel om sy planne te verander omdat sy gewete skoon was. Paulus het twee van sy voornemens verduidelik wat die opregtheid van sy oorspronklike plan getoon het. Aan die een kant het hy beplan om eerste Korinte te besoek, want hulle was bo-aan sy lys. Aan die ander kant wou hy hê dat sy bediening hulle twee keer sou bevoordeel (vgl. 2 Kor 1:15; Pratt, 2000:306). Paulus het beplan om Korinte te besoek op sy pad na Masedonië, en weer terug te keer na Korinte met sy terugkoms van Masedonië. Hy het gehoop dat die Korintiërs hom na hierdie tweede besoek na Judea sou voort help (Hughes, 2006:38; vgl. 1 Kor 16:3-7). Selfs nadat Paulus se kort besoek aan Korinte erg verkeerd gegaan het, het die Korintiërs verwag dat Paulus na Korinte sou terugkeer nadat hy Masedonië besoek het. Sy vasberadenheid om in Masedonië te bly eerder as om terug te keer na Korinte, het misverstande tussen Paulus en die Korintiese kerk veroorsaak.

Sy teenstanders het gemeen sy besluiteloosheid en eiesinnigheid was ’n teken van fundamentele onbetroubaarheid en affekteer nie net waar hy gegaan het nie, maar raak ook

wat hy gesê het (Harris, 2008:447; Hughes, 2006:38). Paulus het dit vurig ontken. Hy het nie planne gemaak op ’n wêreldse wyse en dit verander om redes van eiebelang nie (vgl. 2 Kor 1:12). Hy sou die rede vir die verandering van sy planne verduidelik (2 Kor 1:23-2:2), maar vir die oomblik was hy meer begaan oor die beskuldiging dat sy boodskap dubbelsinnig of onbetroubaar was (Lowery, 1985:556-557). Beide retoriese vrae in 2 Kor 1:17 verwag ’n negatiewe antwoord. Paulus vind dit ongelooflik dat enigeen in Korinte werklik kon gedink het dat ’n verandering in sy plan na ’n verandering in karakter gewys het (Hughes, 2006:38). Toe Paulus die reisplanne gemaak het, was hy nie besluiteloos nie en het hy nie sy vleeslike natuur eerder as die Heilige Gees gevolg nie. Die antieke literatuur veroordeel gereeld onbestendigheid en onbetroubaarheid terwyl hulle diegene prys wat selfs onder dwang, by hul woord hou (Keener, 2005:159).

Hughes (2006:2) wys daarop dat Paulus twee retoriese vrae aan die Korintiërs vra. Paulus vra die Korintiërs of hy dalk sy reise ligtelik of oorhaastig op ’n wêreldse wyse beplan het. Het hy eenvoudig sy eie mening gevolg toe dit sy gedagtes te binne geskied het, of het hy vir een of ander gewigtige rede sy plan verander en het hy die wil van God vir sy bediening gesoek? Om dit anders te stel, het Paulus dalk in dieselfde asem “ja” en “nee” gesê (vgl. 2 Kor 1:17). Hierdie uitdrukking is in lyn met Christus se lering: “Laat julle ‘ja’ eenvoudig ‘ja’ wees en julle ’nee’, ’nee’” (Matt 5:37). Paulus mag homself op hierdie manier uitgedruk het omdat sy teenstanders hom daarvan beskuldig het dat hy hierdie lering van Jesus oortree het (Pratt, 2000:306-307.

Paulus het verstaan dat sy veranderde planne ’n probleem in Korinte veroorsaak het. Dit is duidelik uit sy kragtige verklaring en sy beroep op God as sy getuie (Lowery, 1985:557; vgl. Rom 1:9; Fil 1:8; 1 Tess 2:5, 10). Op die aanklag van onbetroubaarheid begin Paulus sy antwoord met ’n plegtige eed (met God as Regter): “So seker as God getrou is, ...” (2 Kor 1:18a; vgl. 2 Kor 1:23a). Die aanklagte teen hom het so ernstig gelyk dat Paulus die behoefte gevoel het om sy aansprake so sterk as moontlik te verklaar (Lowery, 1985:557). Sy eed voor God het getuig van sy eerbaarheid en integriteit (Hughes, 2006:39). Pratt (2000:307) verduidelik dat Paulus ’n tipe argument gebruik het wat algemeen onder Joodse rabbi’s in sy dag gebruik was. Hy het beredeneer van ’n groter saak tot ’n minder belangrike saak. Hy doen ’n beroep op die Korintiërs om die beskuldiging van onbetroubaarheid in ’n klein saak (sy vertraagde besoek) te evalueer in die lig van sy integriteit in ’n groter saak (verkondiging van die evangelie). Aangesien hy eerbaarheid in die groter saak gehandhaaf het, moes sy opregtheid in die kleiner aangeleentheid nie bevraagteken gewees het nie (Lowery, 1985:557). Hughes (2006:42) wys daarop dat integriteit na aan die hart van Paulus se apostoliese bediening gelê het. Hy was toegewyd en sy karakter en gedrag was gesentreer op, en in die karakter en optrede van Christus. In 2 Kor 1:21-22 wys Paulus verder daarop dat die gelowige afgesonder vir God is.

Lotter (2005:489) verduidelik dat Paulus die werk van die Heilige Gees in hierdie gedeelte beskryf as die bevestiging, salwing en verseëling van die gelowiges dat die Heilige Gees in die gelowige se harte gegee is as waarborg van wat hulle nog sal ontvang.

Paulus gaan voort om sy veranderde planne verder te verduidelik (2 Kor 1:23-24). Hughes (2006:43) verduidelik dat Paulus hier demonstreer dat hy sy planne suiwer uit barmhartigheid en liefde verander het. Paulus het nie teruggekeer nie, juis omdat dit sy begeerte was om die Korintiërs enige onaangenaamheid en pyn te spaar. Hy het nie eksplisiet verklaar waarvan hy gehoop het om die kerk in Korinte te spaar nie, maar daar kan afgelei word dat hy ’n paar harde teregwysings vir hulle gehad het. Die apostel gee ’n goeie rede waarom hy nie na Korinte gekom het soos verwag is nie (2 Kor 1:23); dit was uit bedagsaamheid vir die Korintiërs, en sy begeerte om dissiplinêre optrede te vermy; “dit was om julle te spaar” dat Paulus sy besoek uitgestel het. Hy noem ook in 2 Kor 2:1 dat hy besluit het om nie nog ’n pynlike besoek aan die Korintiërs te maak nie. Vanuit Paulus se perspektief het die Korintiërs intussen genoeg teregwysings van hom ontvang en wou hy konfrontasie vermy deur sy beplande terugkeer te vertraag (McDonald, 2004c:383; Pratt, 2000:306-309). Selfs al het hy groot gesag as apostel gehad (2 Kor 10:2-8; 1 Kor 5:4-5; 1 Tim 1:20) was Paulus huiwerig om dit uit te oefen (Lowery, 1985:557-558). Gromacki (1974:221) verduidelik dat Paulus hulle nie wou besoek met ’n swaarmoedige hart of in ’n vertoning van sy apostoliese gesag en hulle verder hartseer maak met ’n persoonlike besoek nie, daarom verkies hy om eerder ’n brief te skryf. Hughes (2006:40) wys verder daarop dat Paulus sy oorspronklike planne te goeder trou gemaak het met die beste inligting wat hy op daardie tydstip gehad het. Omstandighede het egter verander en dit was vir hom nodig om daardie planne te hersien.

### 5.11.9 Die konteks van die hedendaagse hoorder

- Paulus stel ’n goeie voorbeeld vir die hoorder daarin dat ’n mens se voornemens en planne gevorm moet word in afhanklikheid op die Voorsienigheid en met die voorbehoud dat God daardie planne tot niet mag maak.
- Wanneer ’n mens langtermynplanne te goeder trou beraam, mag dit van tyd tot tyd nodig wees om dit weens verskeie redes of veranderde omstandige aan te pas of te hersien. Daarom behoort mens jou planne altyd te beskou as tydelik en onderworpe aan die wil van God.
- Indien daar enige vergissings of misverstande sou ontstaan, moet die gelowige nooit twyfel by ander laat oor hul eerbaarheid en opregtheid nie.
- God is getrou en sy genade is genoeg om mens deur enige probleem van watter aard ook al, te dra. Beproewing weerhou mens van hoogmoed en leer jou om totaal op God te vertrou.

## 5.12 Die onsekerheid van menslike beplanning (Jakobus 4:13-15)

Die volgende belangrike aspek van beplanning is om bewus te wees van die onsekerheid van menslike planne, sodat mens jou nie op die dag van môre mag beroem nie. Die Apostel Jakobus hanteer hierdie uitgangspunt in Jakobus 4:13-17.

### 5.12.1 Agtergrondoorwegings wat verband hou met Jakobus

Die skrywer van hierdie brief identifiseer homself as Jakobus, 'n dienaar van God en van die Here Jesus Christus (Jak 1:1). Nietemin ontstaan die vraag, watter Jakobus? Daar word immers ten minste vier mense met die naam Jakobus in die Nuwe Testament genoem (vgl. Blomberg & Kamell, 2008:27; Carson & Moo, 2005:621-622; De Villiers, 1993:124; Lange, Schaff, Van Oosterzee *et al*., 2008:9-10; Utley, 2000:1-9):

- Jakobus, die seun van Sebedeus, die broer van Johannes, wat een van die dissipels was (Matt 4:21; Mar 3:17). Die dood van Jakobus die seun van Sebedeus deur Herodes Agrippa in 44 n.C. (vgl. Hand 12:2) skakel hom uit, want die datum sou te vroeg gewees het om hom met die brief se samestelling te assosieer;
- Jakobus, die seun van Alfeus wat 'n dissipel was (Matt 10:3; Mar 3:18). Hy was waarskynlik dieselfde persoon as Jakobus die kleine, broer van Joses (Mark 15:40);
- Jakobus, die vader van die apostel Judas (nie Iskariot nie) (Luk 6:16; Hand 1:13); en
- Jakobus, die broer van Judas (Jud 1), die broer van Jesus (Matt 13:55; Mark 6:3; Gal 1:19).

Die gesaghebbende wyse waarop die skrywer gepraat het, dui daarop dat hy nie een van die minder bekende individue wat Jakobus genoem was, kon gewees het nie. Dit laat die Here se halfbroer as die waarskynlikste skrywer van die brief (Lioy, 2016:42; Wiersbe, 1992:718; vgl. Matt 13:55; Mar 6:3; Gal 1:19). Vroeë kerktradisie ondersteun grootliks hierdie Jakobus as die skrywer van hierdie brief.

Jakobus is die Griekse vorm van die algemene Hebreeuse naam Jakob. Jakobus het na die opstanding van Jesus tot bekering gekom (1 Kor 15:7). Hy was bekend onder beide Jode en Christene in Jerusalem as “Jakobus die regverdige”. Hy het die gerespekteerde leiersfiguur van die kerk in Jerusalem geword (vgl. Hand. 12:17; 15:13; 21:18). Sommige tradisionele bewyse dui daarop dat dit as gevolg van sy genealogiese verhouding met Jesus was. Dit blyk of dit 'n patroon in hierdie kerk vir verskeie geslagte was (Utley, 2000:9).

Lioy (2016:42) en De Villiers (1993:124-125) wys op die verskeie hoogtepunte in die lewe van Jakobus:

- Aanvanklik was Jakobus skepties oor Jesus (Joh 7:2-5);

- Jesus het na sy opstanding aan Jakobus verskyn (1 Kor 15:7);
- Jakobus het by die apostoliese kohort aangesluit (Hand 1:14);
- Hy was bekend vir sy uitstaande karakter en vroomheid;
- Jakobus het ’n reputasie gehad as ’n streng bewaarder van die Mosaïese Wet;
- Jakobus is erken as ’n leier in die Jerusalem kerk (Hand 12:17; 15:13; 21:18; Gal 2:9);
- Jakobus het Paulus van raad bedien (Hand 21:18; Gal 1:19);
- Jakobus het die brief geskryf wat sy naam dra;
- Hy het die Raad in Jerusalem gelei (Hand 15:13); en
- Jakobus is gemartel vir die Christelike geloof (volgens Jeronimus, *De viris illustribus* 2:7-8; en Josephus, *Antiquities of the Jews* 20.9.1; rondom 62 n.C.).

### 5.12.2 Ontstaan van die brief van Jakobus

Die datum van die brief word grootliks bepaal deur die besluit wat geneem word oor die kwessie van outeurskap. Indien die brief geskryf is deur Jakobus die broer van Jesus Christus, moes dit voor 62 n.C., die jaar waarin hy gestenig is, gewees het. Diegene wat die tradisionele siening voorstaan, kan ook in twee groepe verdeel word, waarvan sommige die opinie handhaaf van ’n datum voor 50 n.C. en die ander groep meen dat dit om en by 125 n.C. kon wees (De Villiers, 1993:133). Dit is egter moeilik om met sekerheid te bepaal of dit in die vroeë of later lewe van Jakobus plaasgevind het. Jakobus het ’n leidende rol in die kerk in Jerusalem verrig, waarskynlik in die vroeë veertigerjare. Dit is ook hy wat die toon aangegee het op die sogenaamde apostelkonferensie van Handelinge 15, wat feitlik vir seker in die jaar 48 n.C. plaasgevind het (Bray, 2000:1). Aangesien die brief gerig word aan die twaalf stamme wat “oor die wêreld versprei is”, word veronderstel dat dit ’n skrywer is wat met gesag kan praat. So iemand is die Jakobus van Handelinge 15. Wanneer mens verder die ooreenkomste tussen die Jakobus brief en Handelinge 15 in ag neem, is dit net logies om aan te neem dat hy sy brief kort voor, maar sekerlik nie veel later nie, as die jaar van die apostelberaad in 48 n.C. geskryf het (Blomberg & Kamell, 2008:35; Wiersbe, 1992:718).

### 5.12.3 Die plek van die perikoop in die brief van Jakobus en in die Bybel

Jakobus is een van die Nuwe Testamentiese boeke en maak deel uit van die Katolieke of literêre briewe (Carson & Moo, 2005:619). ’n Literêre brief, of ook genoem epistel, dui op die tipe brief waar die uiterlike briefvorm gebruik word om materiaal te publiseer wat nie as ’n brief onstaan het nie. In die Nuwe Testament bestaan hierdie literêre briewe uit preke of toesprake, waar die briefaanhef (begin) en briefslot (einde) bygevoeg is (Van Rensburg et al., 2011:45-46).

Vanweë die aard van die navorsing sal daar nie in detail na struktuur en uitleg van die brief gekyk word nie. In hierdie studie sal daar slegs 'n oorsig oor die struktuur van die Jakobusbrief gegee word. Daar word eerstens na die perikoop se plek in die boek Jakobus gekyk. In breë trekke sien die opbou van die brief soos volg daar uit, soos geneem uit Blomberg en Kamell (2008:26-27).

I. Groete (1:1)
II. Verklaring/mededeling van drie sleuteltemas (1:2-11)
    A. Beproewinge in die Christelike lewe (1:2-4)
    B. Wysheid (1:5-8)
    C. Rykdom en armoede (1:9-11)
III. Herhaling van die drie temas (1:12-27)
    A. Beproewings/versoekings met betrekking tot God (1:12-18)
    B. Wysheid in die areas van spraak en gehoorsaamheid (1:19-26)
    C. Die wat nie het nie en die verantwoordelikheid van die wat het: Die tesis van die Brief (1:27)
IV. Die Drie Temas uitgebrei (2:1-5:18)
    A. Rykdom en armoede (2:1-26)
        1. Begunstiging veroordeel (2:1-13)
        2. Die Probleem van geloof sonder werke (2:14-26)
    B. Wysheid en spraak (3:1-4:12)
        1. Die krag van die tong (3:1-12)
        2. Wysheid van bo en wysheid van onder (3:13-18)
        3. Die misbruik van spraak in twiste en laster (4:1-12)
    C. Beproewing en versoekings (4:13-5:18)
        1. Onsekerheid van menslike beplanning (4:13-17)
        2. Reaksie op verdrukking (5:1-12)
        3. Salwende gebed vir ernstige siekte (5:13-18)
V. Afsluiting (5:19-20)

Die perikoop Jakobus 4:13-17, wat handel oor die onsekerheid van menslike beplanning maak deel uit van die briefdeel wat val binne die vierde hoofdeel van die brief soos hierbo uiteengesit onder die tema "beproewing en versoeking". Blomberg en Kamell (2008:206) verdeel hierdie briefdeel verder soos volg:

IV. Die Drie Temas uitgebrei (2:1-5:18)
    **C. Beproewing en versoekings (4:13-5:18)**

1. **Onsekerheid van menslike planne (4:13-17)**
   a) Christene moet nie aanneem dat hulle die toekoms ken nie, maar moet altyd ruimte laat vir God se wil om hulle s'n te verander (4:13-15).
      i. Die verkeerde gesindheid is om met oortuigende selfvertroue 'n uitspraak te lewer oor alle komende gebeure (4:13-14).
      ii. Die regte gesindheid is om te beplan, maar om toelating te maak vir God se wil om daardie planne te verander (4:15).
   b) So 'n verwaandheid oor die toekoms is eintlik om in 'n mens se eie arrogansie te spog (4:16-17).
      i. Vir Christene is sulke grootpratery verkeerd (4:16).
      ii. Dit is omdat Christene weet wat reg is om te doen (4:17).
2. Reaksie op verdrukking (5:1-12)
3. Salwende gebed vir ernstige siekte (5:13-18)

### 5.12.4 Genre van die perikoop en die boek Jakobus

Terwyl die brief van Jakobus 'n tipiese inleiding het, ontbreek die gebruiklike briefslot. Verder bevat dit geen persoonlike aanslag soos groete, reisplanne of gebedsversoeke nie. Volgens Carson en Moo (2005:629) dui dit daarop dat Jakobus die beste as 'n literêre brief beskou kan word. Blomberg en Kamell (2008:32) verduidelik dat die spervuur van imperatiewe wat Jakobus oorheers, dit kwalifiseer vir die breë literêre en retoriese genre van paranese of vermaning. Die brief kom vanuit 'n agtergrond van wysheidliteratuur, maar ook met duidelike profetiese botone. Die vorm lyk deels soos 'n brief, deels soos 'n homilie, en hoofsaaklik 'n protreptiese diskoers (vermaning wat ontwikkel deur middel van uitgebreide beredenering) (Blomberg & Kamell, 2008:32; De Villiers, 1993:134). Groot gedeeltes van hierdie diskoers is dialekties, aangesien Jakobus dikwels goeie en slegte gedrag kontrasteer, meermale met illustrasies wat vir beide positiewe en negatiewe verwikkeling geskik is (Blomberg & Kamell, 2008:32).

### 5.12.5 Die sosiohistoriese konteks van die brief van Jakobus

Jakobus word ingesluit onder die sogenaamde Katolieke of algemene sendbriewe omdat dit 'n tipe omsendbrief is wat nie aan 'n spesifieke kerk geadresseer is nie. Gevolglik is dit moeilik om die historiese omstandighede waarin die brief ontstaan het, te bepaal (Carson & Moo, 2005:628; De Villiers, 1993:118).

Carson en Moo (2005:628) en Wiersbe (1992:718-179) meen dat daar tog afgelei kan word dat die brief vir 'n spesifieke gehoor bedoel is, aangesien sekere kenmerke van die brief dit duidelik maak dat die geadresseerdes Joodse Christene was:

- Die natuurlike wyse waarop die Ou Testamentiese wette genoem word (Jak 1:25; 2:8-13).
- Die verwysing na die vergaderplek as die sinagoge in die Griekse teks (Jak 2:2) (συναγωγή (*synagōgē*), "gathering; assembly"; Kittel *et al*., 1985:1110; vgl. Strong #4864).
- Die wydverspreide gebruik van die Ou Testament en Joodse metafore.
- Dit kom voor of die meeste lesers arm was (Jak 5:1-6), alhoewel dit aanvaar kan word dat daar ook welgestelde Christene onder die lesers was (Jak 1:9-11; 2:1-4 & 4:13-17).

Die brief se aanhef gee meer gedetailleerde besonderhede: "Aan die twaalf stamme wat oor die wêreld versprei is" (Jak 1:1). Wiersbe (1992:718) gaan van die standpunt uit dat die brief aan die Christen-Jode, wat versprei was in die Romeinse Ryk, moontlik Sirië in besonder, gerig was. Sommige van hierdie Joodse gemeenskappe was gevorm as gevolg van vervolging, terwyl ander vrywillig was weens sakeredes. Hierteenoor stel Carson en Moo (2005:628) dit dat dit moontlik 'n algemene bestemming was en dat die twaalf stamme nie noodwendig op 'n Joods-Christen gehoor dui nie omdat die frase vanuit die Ou Testament geneem kon word om die kerk as nuwe verbondsmens van God aan te dui. Die woord verstrooiing (OAV) of διασπορά (Kittel *et al*., 1985:156-7; Strong #1290; vgl. Hand 11:19) was 'n Ou en Nuwe Testamentiese spraakgebruik deur Jode van Palestina om te praat van Jode wat buite die geografiese grense van die Beloofde Land gewoon het (Utley, 2002:321; vgl. Joh 7:35). Kittel *et al*. (1985:157) wys daarop dat die "twaalf stamme" waarskynlik Christene was, wat nou die volk van God is, met die hemelse Jerusalem as hulle ware tuiste, sodat waar hulle tans is, hulle ook onder die nasies versprei is. In 'n metaforiese sin karakteriseer die woord *Christene* in die algemeen diegene wat nog as vreemdelinge in die wêreld leef, weg van hul ware hemelse tuiste (vgl. 1 Pet 1:1). Carson en Moo (2005:628) huldig die mening dat die twaalf stamme na die ballingskap nie meer fisies bestaan het nie, maar dat die frase 'n manier van spraak geword het om die *weer versamelde mense* van God in die laaste dae aan te dui (Eseg 47:13; Matt 19:28; Op 7:4-8; 21:12). Die vroeë datum en Joodse agtergrond van die Jakobusbrief is meer ten gunste van die letterlike betekenis van die twaalf stamme in verstrooiing (Carson & Moo, 2005:628).

Die Joodse strekking van die sendbrief dui op 'n oorwegend Joodse, eerder as heidense, gehoor (Lioy, 2016:43; Wiersbe, 1992:718). Hierdie Joodse Christene kon afstammelinge gewees het van diegene wat eeue tevore ontwortel is, na die Assiriese verowering van Samaria (722 v.C.) en die Babiloniese ondergang van Jerusalem (586 v.C.). Na Stefanus se dood het baie Jode wat in Jerusalem gewoon en Christene geword het, na plekke soos Fenisië, Siriese Antiogië en Ciprus verhuis (vgl. Hand 8:1; 11:19). Jakobus, as een van hulle herderlike opsieners het waarskynlik die brief gerig aan hierdie vlugtelinggelowiges wat oor 'n baie wye gebied versprei was, om die gelowiges tot volharding onder beproewing aan te moedig (Lioy, 2016:43-44; Wiersbe, 1992:720).

### 5.12.6 Woordstudie van belangrike begrippe in die perikoop

In hierdie studie word gekyk na Jakobus se beskrywing van die onsekerheid van menslike planne. In die gekose perikoop word daar nie ’n kernvers gekies nie; die fokus word op die hele perikoop geplaas, wat uit verse 4:13-17 bestaan, en verder deur eksegetiese bronne ondersoek word. Aangesien daar nie ’n spesifieke vers gekies is nie, het die navorser sekere woorde uit die perikoop geïdentifiseer:

- 13 Kom nou, julle wat sê: “Vandag of **môre** sal ons na dié en dié stad toe gaan en ’n jaar lank daar bly; ons sal sake doen en geld maak.”
- 14 Julle wat nie eers weet hoe julle lewe **môre** sal wees nie! Julle is maar ’n ***damp*** wat ’n oomblik verskyn en sommer weer verdwyn.
- 15 Julle moet eerder sê: “As die Here wil, sal ons lewe en sal ons dit of dat doen.”
- 16 Maar nou is julle te seker van julleself en praat julle groot. Al sulke **grootpratery** is verkeerd.
- 17 As iemand weet wat die regte ding is om te doen en hy doen dit nie, is dit **sonde**.

#### 5.12.6.1 Môre

- Die woord **môre** in Jak 4:13,14 word in Grieks aangedui in Louw en Nida (1996 vol 1:653) onder semantiese domein “time” en subdomein “units of time with reference to other units or points of time: yesterday, today, next day” as **αὔριον**[a] en dui op ’n dag na die dag van diskoers, dus môre. μὴ οὖν μεριμνήσητε εἰς τὴν αὔριον Die woord word ook gevind in Matt 6:34: “Moet julle dus nie oor môre bekommer nie ...”
- Swanson (1997) dui aan dat die woord αὔριον (*aurion*) ook gevind word in Matteus 6:30, 34; Lukas 10:35; 12:28; 13:32, 33; Handelinge 4:3, 5; 23:20; 25:22; Jakobus 4:13, 14. ’n Tweede betekenis dui op gou, formeel, die volgende dag (vgl. 1 Kor 15:32)
- In Balz en Schneider (1990:177) word daarop gewys dat **αὔριον** die betekenis het van die onmiddellike volgende dag (Matt 6:34); en in die algemeen soos in Jak 4:13-14 kan αὔριον ook beteken “môre”, met die begrip van *kort daarna, na ’n kort rukkie.*

#### 5.12.6.2 Damp

- Die woord **damp** in Jak 4:14 word in Grieks aangedui in Louw en Nida (1996 vol 1:8) onder die semantiese domein “geographical objects and features” en “atmospheric objects” (LN 1.36) as **ἀτμίς**, **ίδος** *f*: en dui op ’n warm stomende damp – stoom. ἀτμίς word ook figuurlik gebruik soos in Jak 4:14: ἀτμὶς γάρ ἐστε ἡ πρὸς ὀλίγον φαινομένη “for you are a vapor

which appears for a moment" 'n Belangrike bybetekenis in die gebruik van die term ἀτμίς is die feit dat dit so vinnig verdwyn. Dit is 'n besondere belangrike element in Jak 4:14.

- Swanson (1997b) dui **ἀτμίς** aan as stoom, rookdamp (Hand 2:19) en ook as mis, damp (vapour) (Jak 4:14).
- Balz en Schneider (1990:177) vertaal **ἀτμίς** as: *rookdamp* (Hand, 2:19; Joël 3:3); Jak 4:14, as die verganklikheid van die mensdom (Jak 4:14) mis wat net vir 'n kort tydjie sigbaar is.

**5.12.6.3 Grootpraat**

- Die woord **grootpraat** in Jak 4:16 word in Grieks aangedui in Louw en Nida (1996 vol. 1:430) onder semantiese domein "communication" en subdomein "boast" LN 33.368 as: **καυχάομαι**; **καύχημα**[a], **τος** *n*; **καύχησις**[a], **εως** *f*; **ἐγκαυχάομαι**; **αὐχέω**: met die betekenis om 'n buitengewone hoë mate van vertroue in iemand of iets, wat besonder noemenswaardig is uit te druk – om te roem. καύχησις[a]: πᾶσα καύχησις τοιαύτη πονηρά ἐστιν "Al sulke grootpratery is verkeerd" (Jak 4:16). Of roem of grootpratery in enige spesifieke konteks reg is, sal afhang van waaroor groot gepraat word. Paulus wys daarop dat "Dié wat wil roem, moet in die Here roem" (1 Kor 1:31).
- Swanson (1997b) wys op die betekenis van **καυχάομαι** *kauchaomai* [#2744] as roem, grootpraat, juig, beroem op, roem in iets, roem as gevolg van iets (Rom 2:17; 5:2; 1 Kor 1:29; 13:3; 2 Kor 5:12; 12:1; Gal 6:13; Ef 2:9; Fil 3:3; Jak 1:9; 4:16).

**5.12.6.4 Sonde**

- Die woord **sonde** in Jak 4:17 word in die Griekse vorm in Louw en Nida (1996 vol. 1:741) in semantiese domein "moral and ethical qualities and related behavior" en subdomein "sin, wrongdoing, guilt" LN88.289 vertaal as **ἁμαρτάνω**; **ἁμαρτία**[a], **ας** *f*: met die betekenis om in stryd met die wil en wet van God op te tree – om te sondig, om betrokke te raak by verkeerde dade, sonde.
- In subdomein LN 88.310 wys ἁμαρτίας, ας f: op die morele gevolge van om te gesondig het – skuld, sonde. "therefore, repent, turn to (God) so that your sins may be wiped away' or '… forgiven" (Hand 3:19) (Louw & Nida, 1996, vol 1:775).
- Kittel *et al.* (1985:44-50) wys daarop dat die vier hoofbronne wat die idee van ***hamartánō*** (om te sondig), ***hamártēma***, ***hamartía*** (sonde) uitbeeld, die betekenisse dra van: sonde of nalatigheid; rebellie; skuld en fout. Verder beteken *hamartia* om sonder 'n aandeel te wees; om die merk te mis; om te fouteer, verkeerd te wees; om van die pad van opregtheid te dwaal, om verkeerd te doen of verkeerd te gaan; om van die wet van God af te dwaal, God se wet te skend, te sondig. Jakobus lei die term sonde af van begeerte en bring dit in

verband met die eie begeerte waarvan die einde daarvan tot die dood lei (Jak 1:14-15). Sonde is ’n daad (Jak 2:9) en sluit die versuim om goed te doen in. Belydenis en gebed bring vergifnis (Jak 5:15-16). Om ander van sonde te red, is ’n Christelike bediening (Jak 5:19-20). Daar is dus ’n verband tussen begeerte, sonde en dood, en dit word voorgestel as ’n natuurlike proses.

- In Swanson (1997b) word daarop gewys dat **ἁμαρτάνω** *hamartano* [Strong #266] vertaal word as sonde, oortreding, aanstoot en vir julle foute; sonde, verkeerd doen (1 Tim 5:22); om boos te wees, ’n toestand van sondigheid (Joh 9:34); skuld, die morele gevolg van sonde (1 Joh 1:7).

### 5.12.7 Openbaringsfeite in die perikoop en die oproepe op grond daarvan

God is in beheer van mens se totale lewe. Miskien kan mens nie God se planne ken of verstaan nie, maar Hy het Homself dwarsdeur die Skrif as getrou en soewerein bewys en Hy laat alle dinge meewerk tot sy eer en laat uiteindelik “alles ten goede meewerk vir die wat Hom liefhet” (Rom 8:28). Die onsekerheid en kortstondigheid van die menslike lewe moet ’n mens lei tot nederige afhanklikheid van die wil van God (Lange, Schaff, Van Oosterzee *et al*. 2008:121).

### 5.12.8 Die kommunikasiedoel van die perikoop

Ten opsigte van die hele gedeelte in Jakobus 4:13-5:18 word die derde hooftema, dié van beproewings en versoekings, verder uitgebrei deur Jakobus. In hierdie perikoop is die kommunikasiedoel van Jakobus 4:13-17 die basiese vermaning aan die gelowige om beplanning *binne God se wil te doen*. God verwag van die eerste lesers om nie arrogant, selfversekerd en grootpraterig te wees nie, want hulle weet nie wat die dag van môre inhou nie. Die gelowige moet weet hoe God wil hê dat ’n mens toekomsbeplanning behoort te doen. Hulle is reeds in Jakobus 4:1-10 herinner om nie net selfsugtige begeertes te bevredig nie, maar om hulle in nederigheid aan God te onderwerp. Doen beplanning in ’n gesindheid van afhanklikheid van God en moenie op jou eie krag staatmaak nie, want die lewe is vlietend soos ’n damp wat vir ’n oomblik verskyn en sommer weer verdwyn.

### 5.12.9 Eksegetiese bronne en Skrif-met-Skrifvergelyking

Hierdie perikoop gaan oor die versoeking van selfversekerde beplanning en die versuim om God se wil in ag te neem (Blomberg & Kamell, 2008:203; Wiersbe, 1992:732). Die hoofgedagte van perikoop is dat Christene nie vir die toekoms moet beplan asof hulle in volle beheer van hulle eie lewens is nie, maar gelowiges moet konsekwent toelating vir God se soewereiniteit maak.

Blomberg en Kamell (2008:203) verduidelik dat Jakobus, soos met al die ander groter onderafdelings van hierdie brief, voldoende parallelle in temas en bewoording met mekaar verweef sodat mens verbindings kan bemerk tussen wat voor en na enige gegewe gedeelte kom. Die verganklikheid van die handelaars in (Jak 4:13-14) herinner hoe die ryk persoon kan heengaan te midde van die aktiwiteite van die lewe (Jak 1:10-11). Die arrogante grootpratery (Jak 4:16) verteenwoordig ’n sentrale aspek van die aardse wysheid van Jakobus 3:14-16. Die afsluiting van die kort paragraaf met ’n spreekwoordelike verklaring wat dalk nie baie goed met die voorafgaande verse geïntegreer is nie (Jak 4:17), stem ooreen met wat in Jakobus 3:18 uitgebeeld is. Dit is selfs moontlik om die hele hoofstuk 4 losweg verbind te sien in die tema van onderdanigheid aan God. Dit is ook moontlik om Jakobus 4:13-17 te sien as die laaste onderafdeling oor behoorlike redevoering (moenie roem in wat jy sê nie, maar verklaar: “As die Here wil”), wat die gedagte afsluit wat in Jakobus 3:1 begin is afsluit (Blomberg & Kamell, 2008:203-204). McKnight (2001:368) beskryf dat die gedeelte uit die beskrywing van die probleem vloei, naamlik die sonde van verwaande arrogansie (Jak 4:13), na Jakobus se opdragte (Jak 4:14-17). Die opdrag begin met die kortstondigheid van die lewe (Jak 4:14), die alternatief vir verwaandheid (Jak 4:15), die fundamentele probleem met arrogansie (Jak 4:16) en die finale waarskuwing (Jak 4:17).

Blomberg en Kamell (2008:204) verduidelik dat in hierdie gedeelte, meer as in enige ander perikoop in Jakobus van hierdie grootte, die grammatika en semantiese funksie van elke gedeelte van hierdie paragraaf in spanning met mekaar staan. Streng gesproke is die belangrikste werkwoord van die hele paragraaf “Kom”, maar “Kom nou” (ἄγε νῦν) funksioneer as ’n oproep om baie aandagtig te let op die woorde wat volgende verskyn. Vervolgens sal daar vers vir vers deur die perikoop gegaan word.

#### 5.12.9.1 Beplanning wat God buite rekening laat: Jakobus 4:13

Lockett en Evans (2005:282) meen dat Jakobus ’n waarskuwing rig aan die selfversekerde handelaars wat grootpraat oor hulle vermoë om winste te maak, dikwels ten koste van ander. Blomberg en Kamell (2008:207) gaan van die standpunt uit dat die algemene stellings van “vandag of môre” en “dié en dié” daarop dui dat Jakobus hier nie net skryf oor ryk handelaars nie, maar oor enigiemand wat planne maak en God buite rekening laat. Die konsekwente gebruik van die aanwysende werkwoorde in die toekomende tyd is vir Jakobus ’n uitroep van ontsteltenis aangaande diegene wat vier keer daarop aandring dat “ons sal” gaan, ons sal bly, ons sal sake doen, ons sal geld maak, selfs tot vir ’n jaar, wanneer die toekoms so onseker is (Blomberg & Kamell, 2008:207; McKnight, 2011:370). Jakobus kon sien hoe hoogmoed in hierdie groepie mense deurskemer. Hulle het gepraat asof hulle self totaal in beheer van hulle

lewens is (Ellsworth, 2009:142; McKnight, 2011:370). Hulle het die tyd en plekke alles in posisie, alles is veilig, en hulle dink glad nie daaraan oor hoe God hulle planne mag beskou nie. Hulle roem openbaar ’n arrogante gesindheid teenoor God, wat ’n hoogmoedige selfvoldaanheid weerspieël in hulle beplanning (Blomberg & Kamell, 2008:207; Lange, Schaff, van Oosterzee *et al*. 2008:121; McKnight, 2011:370). Jakobus vat hierdie gesindheid saam in Jak 4:16 waar hy sê dat sulke mense te selfversekerd en grootpraterig is. Christene moet waaksaam wees hoe hulle hul lewens beplan. Dit is maklik om ’n toekomsplan te ontwerp waarin God geen plek het nie, maar mens moet onthou dat alles wat jy doen deur die grense van tyd en van God se wil beperk is. Om dit te vergeet, dui op valse sekuriteit en om terug te val in die sonde van hoogmoed, wat tot vernietiging kan lei (Lange, Schaff, Van Oosterzee *et al*., 2008:120; Sproul, 2015:2233).

#### 5.12.9.2 Kortstondigheid van die lewe: Jakobus 4:14

Jakobus herinner die hoorder en leser hier aan die realiteit van die lewe. Hy wys daarop hoe dwaas dit is om toe te gee aan die versoeking om planne sonder God te maak. Dit is vermetele selfversekerdheid, want niemand weet wat die dag van môre inhou nie; slegs God ken die toekoms en dit is onder sy beheer (Blomberg & Kamell, 2008:208; Sproul, 2015:2233). Lockett en Evans (2005:282) verduidelik dat in die Joodse apokaliptiese literatuur die goddelose vergelyk word met ’n damp of mis wat dui op iets onbestendig of van tydelike aard (4 Ezra 7:61; 2 Bar. 82:3; 1 Enoch 97:8-10; 1 QM 15:10). Jakobus wys daarop dat hulle nie die kortstondigheid, verganklikheid en onvoorspelbaarheid van die lewe in ag geneem het toe hierdie mense hulle planne bereken het nie. Hulle kon praat oor plekke om heen te gaan, oor tydperke van tyd, maar weens die onbestendigheid van die lewe mag hulle dalk nooit eers daar aankom nie (Ellsworth, 2009:142-143; Lockett & Evans, 2005:282). Soos die mis die aarde in die oggend oordek en ’n tydjie later heeltemal verdwyn, so is die menslike lewe. Mense is te selfversekerd en vergeet dat die lewe kortstondig is en tree op asof hulle self in beheer daarvan is, maar dit verdwyn soos mis voor die son (Ellsworth, 2009:142-143; McKnight, 2011:372).

#### 5.12.9.3 As die Here wil: Jakobus 4:15

Jakobus gee die oplossing aan die gelowige oor hoe om op te tree wanneer hulle beplan vir die toekoms. Mens moet jou afhanklikheid van God besef en eerder sê: “As die Here wil, sal ons lewe en sal ons dit of dat doen” (Blomberg & Kamell, 2008:208). Sproul (2015:2233) verduidelik dat die woord “as” op toekomstige gebeure dui wat voorwaardelik is. Hier word daarop gewys dat die primêre oorweging in alle toekomsbeplanning die wil van God is. Lockert en Evans (2005:282) wys daarop dat die gebruik om na die *wil van die gode* te verwys, wyd in die Grieks-Romeinse literatuur gevind kan word (sien bv. Plato, Alcibiades Major 135D).

McKnight (2011:376) verwys verder na die Nuwe Testamentiese skrywers wat hulle dikwels op die "wil van God" beroep het (Rom 12:2; 1 Kor 1:1; Heb 10:36), dit word ook gesien in die woorde van Jesus Christus wanneer Hy praat van die "wil van die Vader" (Matt 26:42). Utley (2000:59) wys ook verder daarop dat die Bybelse wêreldbeskouing alle voorkennis en leiding aan God toeskryf.

Blomberg en Kamell (2008:209) benadruk dat die handhawing van ’n gesindheid van nederigheid voor God, wat mense se harte van God se soewereiniteit in elke area van hulle lewens oortuig, selfs as mens Hom wil behaag deur sy wil so goed as moontlik te onderskei en te volg, belangriker is as die blote verbalisering van die woorde "As die Here wil". Die gelowige se beplanning vir die toekoms moet wys dat mens besef hoe afhanklik jy van die Here is, dat Hy in beheer is en dat geen menslike planne ooit sy planne sal vervang of oorheers nie (Blomberg & Kamell, 2008:209). Die gedagte aan die onsekerheid en die kortstondigheid van die lewe moet mens beweeg om nederig te berus op die wil van God (Lange, Schaff, Van Oosterzee *et al*., 2008:121; Sproul, 2015:2233; vgl. Hand 18:21, Hand 21:14, 1 Kor 4:19, Heb 6:3).

**5.12.9.4 Die sonde van arrogansie: Jakobus 4:16**

Hierdie trotse handelaars was so seker van hulleself en dat hulle deur hul eie pogings en vermoë sou slaag, dat hulle beplan en opgetree het *asof God nie bestaan nie*. Dit was asof hulle gemeen het dat hulle die toekoms kan beheer (McKnight, 2011:377). Hierdie gelowiges het nie hulle lewens en besighede so bedryf soos Jakobus gedink het hulle moet nie en hy dui hier op die implikasies van hulle gedrag (Blomberg & Kamell, 2008:210). In plaas daarvan om nederigheid teenoor God te openbaar, is hierdie gelowiges se gesindheid een van roem, grootpratery en spoggerige praatjies. Planne sonder God is leeg en ydel, net soos menslike trots, grootpratery en roem (Utley, 2000:60; vgl. Joh 15:5; Rom 14:8). Lockett en Evans (2005:283) verduidelik dat om te spog in arrogansie *(alazoneia* of "pretension") inderdaad dwaas is. In die Griekse filosofiese literatuur is die grootprater *(alazōn)* ’n karakter vol leë arrogansie (sien Xenophon, *Cyropaedia* 2.2.12; Plato, *Republiek* 560C).

Sproul (2015:2233) interpreteer die sonde van arrogansie as om op jou eie krag en prestasies te roem. Die Christen moet slegs in die Here roem (vgl. 2 Kor. 11:30; 12:5, 9). In 1 Korintiërs 4:7 vra Paulus die volgende vraag: "Wie maak jou so belangrik? En wat besit jy wat jy nie ontvang het nie? As jy dit dan ontvang het, waarom stel jy jou so aan asof jy dit nie ontvang het nie?" Dit is arrogant vir die gelowiges om nie hulle lewens in die bewustheid te leef dat mens deur God lewe en beweeg en bestaan nie (vgl. Hand 17:28). Sulke arrogansie verhef die mens tot ’n posisie wat net God mag beklee.

#### 5.12.9.5 Om die regte ding te doen: Jakobus 4:17

Jakobus sluit hierdie perikoop af met iets wat die geadresseerdes klaar weet. Hy herinner die gelowiges daaraan dat wanneer ’n mens weet wat die regte ding is om te doen, dit sonde is as mens dit nie doen nie (Lange, Schaff, Van Oosterzee *et al*., 2008:121; Sproul, 2015:2233). Hierdie vers verwys spesifiek na aksies of, eerder na ’n versuim om op te tree op maniere wat mense weet hulle behoort te doen. In hierdie konteks het Jakobus sy gehoor aangemoedig om God se wil in ag te neem in al hul beplanning vir die lewe (McKnight, 2011:379). Verontagsaming om te alle tye in nederigheid voor God se soewereine wil te staan, is om na te laat om *die regte ding* te doen wat hulle nou verstaan (Blomberg & Kamell, 2008:210).

Die Christen ken die wil van God, omdat God aan die mens bekend gemaak het wat goed is (Miga 6:8), in teenstelling met wat boos is (Jak 6:16). Om die wil van God te ken, bring verantwoordelikheid mee. Mens is geneig om te dink dat om verkeerde dinge te doen sonde is, maar Jakobus wys daarop dat dit ook sonde is om na te laat om die regte dinge te doen (Utley, 2000:60). Iemand wat bewus is van hierdie beginsel maar versuim om die regte ding te doen, staan in groter aanspreeklikheid voor die Here. Hierdie twee tipes sonde word ook genoem sondes van versuim en bedryf (Lange, Schaff, Van Oosterzee *et al*., 2008:121).

Jakobus sluit die perikoop af met ’n teregwysing wat alle moontlikheid verwyder dat hulle onkunde kan pleit om die regte proses te volg. Die afleiding wat noodwendig volg, is dat hulle sondig as hulle versuim om God in hul beplanning in te sluit (Blomberg & Kamell, 2008:205) of soos Lange, Schaff en Van Oosterzee *et al*. (2008:121) dit stel: “The omission of good is the commission of evil”.

### 5.12.10 Die konteks van die hedendaagse hoorder

Jakobus waarsku die leser teen arrogante optrede om die Here buite rekening te laat en dan te fokus op die eie ek. Alhoewel Jakobus in 4:13-17 fokus op besigheidsmense wat waarskynlik welaf is, is dit van toepassing op enige persoon wat hulle eie vermoë oorskat, selfbehep en arrogant optree. Mense word voortdurend gemaan om te beplan vir die toekoms: aftrede, pensioene, aandele en effekte, maatskaplike sekerheid en ander sake. ’n Mens moet egter versigtig wees om op te tree asof jy jou eie lewe beheer, asof dit in mens se vermoë is om al jou planne wat jy beraam, self tot uitvoer te bring. ’n Mens moenie grootpraat oor dinge wat berus op veronderstellings of wat jy dink jy môre verwag nie; die lewe is kortstondig en niemand weet wat die dag van môre gaan bring nie. Jakobus leer die gelowiges om met nederigheid te praat wanneer mens aan jou toekomsplanne en drome dink. Dit is sondige hoogmoed wanneer die gelowige aanvaar dat mens in eie krag en outoriteit kan optree om jou toekoms te beheer.

’n Mens se beplanning vir die toekoms moet wys jy aanvaar dat God die beste weet, dat jy sy leiding gaan volg en besef hoe afhanklik jy eintlik van die Here vir die dag van môre is.

Dit is goed om planne en doelwitte te hê, maar planne kan mens teleurstel as mens God uit die oorweging laat. Daar is geen nut daarin om planne te maak asof God nie bestaan nie, want die toekoms is in sy hand. Die begin van goeie beplanning is om na te dink oor hoe jy sal reageer as God ingryp en jou planne verander. Daarom behoort beplanning van die begin af gedoen te word met God as middelpunt daarin, dan sal mens nooit teleurgesteld wees nie.

Die hele wêreld is hierdie jaar, 2020, swaar getref deur die pandemie van die koronavirussiekte, genoem Covid-19, en die uitwerking daarvan. Die wyse en tempo waarop die virus in China, Italië, Spanje en later in die VSA versprei het, het tot wêreldwye angs gelei. Met die uitbreek van Covid-19 in Suid-Afrika is vrees veroorsaak wat in baie gevalle gelei het tot paniek (Khoaseb & Thesnaar, 2020). Die virus affekteer die longe, en veroorsaak in die ergste gevalle dood deur versmoring (Piper, 2020:7). Covid-19 takel nie net die liggaam af nie, maar dit het ook ’n groot effek op die emosionele welstand van ’n persoon, met die gevolg dat baie mense angs, vrees en onsekerheid oor die toekoms ervaar (Khoaseb & Thesnaar, 2020). Niemand het dit verwag of besef watter impak dit op mense se lewens en die ekonomie gaan hê nie. Die staat van inperkings daarmee saam het vele planne in die wiele gery. Troues, vakansies, sportgebeure, skool- en tersiêre opleiding, sakeondernemings, begrotings en soveel ander dinge is daardeur geraak. Sosiale verkeer, reis, konferensies, kerkbyeenkomste, teaters, restaurante, sportgeleenthede en besighede het feitlik tot stilstand gekom (Piper, 2020:7). Mense is so te sê gedwing om sosiale afstand te handhaaf, maskers te dra, fisieke kontak met ander mense te vermy, in isolasie te leef en te werk, met die gepaardgaande atmosfeer van spanning en onsekerheid (Khoaseb & Thesnaar, 2020). Dit is weereens ’n bewys van hoe min beheer mens werklik oor jou eie planne het, want dit kan in ’n oomblik van jou weggeneem word.

’n Praktiese uitlewing van hemelse wysheid is om jou toekomsbeplanning in totale afhanklikheid van die Here te doen sodat dit in jou hele lewe sigbaar sal wees. Maak planne, nie omdat jy meen jy kan op jou eie krag en vermoëns staatmaak nie, maar omdat jy die Here se wil en krag ken en daarop staatmaak. Jakobus verduidelik dat die Christen se geloof en vertroue in die Here mens se dade moet beheer in jou doen en late sodat Jesus Christus se liefde deur jou lewe ander mense kan aanraak en bereik. Nie-Christene is geïnteresseerd in hoe gelowiges optree, hoe hulle die wêreld aanpak en hoe hulle oorleef te midde van swaarkry, beproewinge en onsekerheid.

## 5.13 Samevatting

In hierdie hoofstuk is die teoretiese raamwerke wat in die vorige hoofstukke aan orde gekom het vanuit 'n teologiese oogpunt geëvalueer. Daar is in hierdie hoofstuk volgens die prakties-teologiese model van Osmer aandag aan die normatiewe taak gegee, ten einde Osmer (2008:28) se vraag: "Wat behoort hier te gebeur?" te probeer beantwoord. Deur middel van 'n literatuuroorsig is gepoog om die konsep van beplanning vanuit die Skrif na te vors. In hierdie hoofstuk is veral gefokus op vier perikope wat in die Skrif geïdentifiseer is vir verdere ondersoek oor die praktyk van beplanning. Die vier perikope wat eksegeties ondersoek is, toon die belangrikheid van die korrekte wyse van beplanning in die gelowige se lewe aan, wat met groot welslae toegepas kan word in aftredebeplanning.

- Uit die optrede van Nehemia was dit moontlik om stappe van beplanning en die implementering daarvan te identifiseer om die doelwit te bereik wat die Here in sy hart wakker gemaak het om vir sy volk te doen, in die herstel van die stadsmure van Jerusalem.
- Uit die boek van Spreuke het dit duidelik geword dat beplanning die insig van vele raadgewers nodig het om suksesvol te wees.
- Uit Paulus se reisplanne is gesien dat menslike planne soms weens omstandighede verander en aangepas moet word.
- Jakobus wys daarop dat menslike planne feilbaar is. Omdat niemand weet wat die dag van môre inhou nie, is alle planne onderhewig aan die wil van God.

Die uitsluitlike doel van die eksegese en hermeneutiek in hierdie hoofstuk is om vas te stel wat God se Woord aangaande die toepassing van beplanning in die gelowige se lewe leer. Die doel hiervan is om riglyne vir die praktyk neer te lê wat gebruik kan word om mense wat wil aftree, te begelei tot verantwoordelike Skrifgefundeerde beplanning en besluitneming. Die bestudering van die vier perikope het aan die lig gebring dat hulle uitsonderlike ryk en tog ook uiteenlopende bronne is, wat nie net vir die mense uit die verskillende tydvakke tot lering gedien het nie, maar dat dit vandag steeds oor die aktuele inhoud beskik wat gelowiges in hulle daaglikse lewe na kan verwys en toepas, en dat dit in besonder verband hou met die fokus van die studie: vooraftrede-beplanning.

In die volgende hoofstuk word daar op Osmer (2008) se vierde taak, die *pragmatiese* taak gefokus. In die uitvoering van die pragmatiese taak sal daar gepoog word om binne die konteks van lewensbegeleiding te bepaal watter pastorale riglyne geformuleer kan word in die ontwerp en implementering van 'n vooraftrede-begeleidingsmodel met insluiting van die volgende aspekte: werk reoriëntering na aftrede; finansiële bestuur; gesondheid en welstand; familie en

ander sosiale verhoudinge; sosiale en vryetydsbesteding; persoonlike ontwikkeling en lewensdoel; aanpasbaarheid en gesindheid tot aftrede; en die geestelike en geloofslewe. Die doel van die ontwerp van 'n moontlike vooraftrede-begeleidingsprogram is om mense te help om 'n positiewe ingesteldheid en houding oor aftrede te ontwikkel wat moontlik kan bydra tot minder stres en 'n verbeterde vlak van aanpassing in die oorgangsfase tot aftrede.

# HOOFSTUK 6

# PRAGMATIESE TAAK IN DIE FORMULERING VAN HULPVERLENINGSRIGLYNE VIR VOORAFTREDE-BEGELEIDING

## 6.1 Inleiding

In hierdie hoofstuk word daar vanaf die teorie na die praktyk oorgegaan terwyl daar op Osmer (2008) se vierde taak, die *pragmatiese of strategiese* taak, gefokus word. Ten einde praktyk-teoretiese hulpverleningsriglyne te formuleer, is dit noodsaaklik dat die perspektiewe vanuit die voorafgaande drie take geïntegreer word.

Hoofstuk 1 het as inleiding van die studie gedien waarin die doel van die studie, die verlangde doelwitbereiking en die metodologie uiteengesit is. Die metodologie sentreer rondom Osmer se model vir navorsing en toepassing van prakties-teologiese interpretasie aan die hand van vier verskillende take, naamlik die deskriptief-empiriese taak, wat inligting versamel oor ’n spesifieke situasie wat besig is om te gebeur; die interpreterende taak, wat verskillende teorieë ondersoek om te verstaan waarom iets gebeur; die normatiewe taak, wat tot die gesprek met teologiese en etiese aspekte toetree om uit te vind wat behoort te gebeur; en die pragmatiese taak, wat poog om riglyne te formuleer oor hoe daar gereageer moet word om die doel van verandering en vernuwing te bereik (Osmer, 2008:4-12). Osmer (2008:10) gebruik die konsep van ’n hermeneutiese sirkel om die verhouding tussen die vier take uit te beeld wat afsonderlik maar ook in interafhanklik van mekaar staan (Figuur 6-1).

Die deskriptief-empiriese taak in hoofstuk 2 het die navorsingsmetode en die empiriese ondersoek en bevindinge aangebied. Vanuit die selfassesseringvraelyste, oop-einde vrae en onderhoudgesprekke is die aftredegereedheid en houding teenoor aftrede van die respondente en gespreksgenote wat hulle tans in die laatloopbaanfase voor aftrede bevind, van nader bekyk.

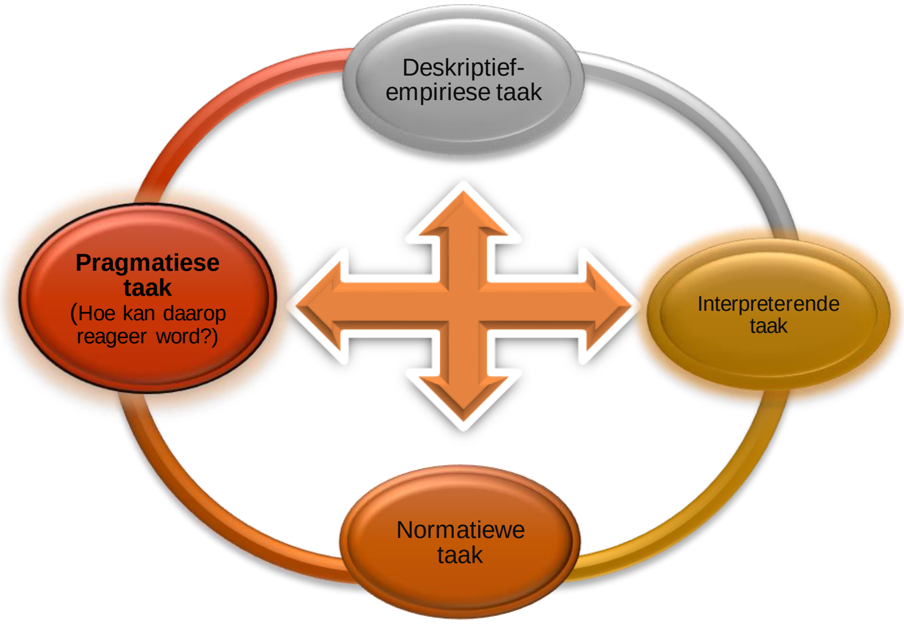
In hoofstuk 3 het die interpretatiewe taak deur middel van ’n literatuurstudie in multidissiplinêre dialoog met aangrensende wetenskappe getree om ondersoek in te stel na die demografiese tendense van ouderdom wat dui op hoër lewensverwagting, wat verder lei tot veranderde sieninge rondom die begrip aftrede en die gepaardgaande aftredebeplanning. In hoofstuk 4 is die interpretatiewe taak verder uitgebrei om perspektiewe rondom lewensbegeleiding deur middel van ’n literatuurstudie ondersoek.

In hoofstuk 5 het die normatiewe taak aan orde gekom en is daar vanuit ’n prinsipiële basis uit die Skrif vasgestel watter bydraende etiese norme en insigte met betrekking tot beplanning geïdentifiseer kan word wat op ’n praktiese rigtinggewende wyse in die alledaagse lewe van die mens toegepas kan word. In die normatiewe taak is bevind dat beplanning gedoen behoort te word met inagneming van die insigte van vele raadgewers omdat dit dwaas is om op eie insigte alleen te vertrou. Planne moet soms verander, uitgestel of aangepas kan word. Alle

menslike planne is feilbaar en onderhewig aan die wil van God. Verder is gekyk na die konsep van beplanning wat Nehemia voorgehou het in die proses om die stadsmure van Jerusalem te herbou, wat as model gebruik kan word vir enigeen wat groot besluite moet neem en beplanning moet doen.

Die pragmatiese taak is die laaste van die vier take in die model van Osmer (2008:4), wat hierdie taak beskryf as "determining strategies of action that will influence situations in ways that are desirable and entering into a reflective conversation with the 'talk back' emerging when they re-enacted". Osmer (2008:176) vestig die aandag daarop dat daar gedurende hierdie fase op die vorming en die uitvoering van strategieë van aksie gefokus word, wat die gebeure op 'n wesenlike wyse beïnvloed, en dat Praktiese Teologie dikwels modelle vir die praktyk voorstel, asook spesifieke riglyne oor hoe om besondere aksies uit te voer. Tydens hierdie taak word daar op die beplanning van aksie en optrede gefokus om doelwitte te bereik wat verandering of vernuwing tot gevolg sal hê. Die pragmatiese taak het praktiese toerusting, hulp of leiding ten doel.

Die belangrike vraag wat volgens Osmer (2008:10) hier aan die orde kom, is die volgende: **Hoe kan op die waargeneemde situasie gereageer word op maniere wat geloofwaardig en effektief is om verandering of vernuwing mee te bring?**




**Figuur 6-1: Die vier take van prakties-teologiese interpretasie (Osmer, 2008:11)**

## 6.2 Doelstelling

Die doelwit van hierdie hoofstuk is om te poog om riglyne, waarvolgens 'n vooraftrede-begeleidingsmodel voorgestel kan word te formuleer, deur al die voorafgaande navorsing in hoofstukke 2 tot 5 in 'n hermeneutiese interaksie met mekaar te stel. Sodoende poog dit om die primêre navorsingsvraag te beantwoord (1.5.1): *Kan 'n holistiese vooraftrede-begeleidingsmodel wat gemodelleer is op Skriftuurlike perspektiewe en praktyk-teoretiese pastorale riglyne binne die plaaslike gemeente aangewend word vir die beplanning en voorbereiding tot 'n doelgerigte aftrede?*

Individue wat die moontlikheid oorweeg om af te tree kan met behulp van die vooraftrede-begeleidingsmodel gehelp word om beter voorbereid te wees vir vele uitdagings rondom die voorbereiding en die moontlike aanpassingsproses in die oorgangsfase tot aftrede. In hierdie hoofstuk gaan dit daaroor om praktyk en teorie met mekaar te versoen. Daar sal binne die konteks van lewensbegeleiding bepaal word watter pastorale riglyne geformuleer kan word in die ontwerp en implementering van 'n vooraftrede-begeleidingsmodel wat oor 'n aantal gesprekke gestruktureer kan word om die bepaalde doelwitte te behaal. Dit sal die volgende navorsingsvraag beantwoord: *Watter praktyk-teoretiese pastorale riglyne kan ontwikkel word om 'n holistiese vooraftrede-begeleidingsmodel te implementeer as hulp in die toerusting van individue binne die plaaslike gemeente wat hulle wil voorberei vir die lewensoorgang tot aftrede?* (Dit is aansluitend by Osmer se vraag: "Hoe behoort ons te reageer?")

## 6.3 Modelle vir interdissiplinêre dialoog in Praktiese Teologie

Ten einde 'n interdissiplinêre gesprek in Praktiese Teologie te fasiliteer, onderskei Osmer (2008:164-173) drie moontlike benaderings, naamlik die korrelasiemodel, die transformasiemodel en die transversale model.

- **Die korrelasiemodel van interdissiplinêre dialoog**

Korrelasiemodelle beeld die dialoog tussen teologie en ander velde uit as een van wedersydse invloed. In die wetenskappe word korrelasie as 'n metode gebruik om statistiese data te ontleed, met die doel om die verhouding tussen twee of meer kragte te demonstreer. Wanneer korrelasie as 'n model van dialoog gebruik word, verval die kwantitatiewe dimensie van wetenskaplike konteks. Daarteenoor beklemtoon 'n korrelasiemodel van dialoog die wyse waarop natuurlike dialoog 'n gesprek is waarin die deelnemers toetree tot 'n onderlinge, invloedryke verhouding waarin daar intens na mekaar geluister word met die opbou van wedersydse kommentare. Met die aanwending van die korrelasiemodel van interdissiplinêre dialoog luister teologie versigtig na ander dissiplines om by hulle te leer, terwyl die teologie self

ook ’n wesenlike bydrae tot die dialoog lewer. Hier word daar dan op wedersydse invloed en kritieklewering gefokus en nie op ’n eensydige monoloog nie (Osmer, 2008:164-165).

- **Die transformasiemodel van interdissiplinêre dialoog**

Osmer (2008:167) is van mening dat die transformasiemodel die dialoog tussen teologie en ander velde uitbeeld as ’n gesprek tussen mense wat verskillende tale praat. Die verskeie dissiplines het elkeen ’n eie kenmerkende inhoud wat op ’n spesifieke vlak van realiteit toegespits word. Die beweging tussen die verskillende velde is daarom nie net ’n kwessie van eenvoudige vertaling waar die terme van een veld geneem word en gepoog word om ooreenstemmende terme in die ander velde te vind nie. Dit is eerder ’n kwessie van verandering van wat in die ander veld geleer is en om dit dan in ’n ander dissiplinêre konteks te plaas (Osmer, 2008:168). Wanneer die teologie met ander velde in gesprek tree, word die kennis en metodes daarvan nie as ’n leerstelsel toegeëien nie; slegs bruikbare gedeeltes word binne die diens van die kenmerkende taak van die teologie geplaas (Osmer, 2008:170).

- **Die transversale model van interdissiplinêre dialoog**

Volgens Osmer (2008:170) is die transversale model die mees resente model van teologie se interdissiplinêre dialoog met ander velde en word dit geïdentifiseer met die werk van die filosofiese teoloog Wentzel van Huyssteen, wat op sy beurt deur Calvin Schrag se begrip van transversaliteit beïnvloed is. Transversaliteit word bereik wanneer daar maksimale kommunikasie, met al die verskillende betekenisse daarvan, tussen die verskillende dissiplines plaasvind (Van Huyssteen, 2006:9). Die transversale model beeld die verhoudings tussen die verskeie dissiplines uit as ’n interaktiewe netwerk van verskillende velde en beweer dat die mens se soeke na begrip versterk word deur rasionele kommunikasie dwarsoor hierdie netwerk (Osmer, 2008:171). Die transversale model veronderstel ’n meer vloeibare en dinamiese begrip van die verhouding tussen die dissiplines. Dissiplines word hier verstaan as netwerke wat mekaar deurkruis en algemene bronne van rasionaliteit met mekaar deel. Deur die konkrete kommunikasie ondersoek die transversale model areas van oorvleueling, uiteenlopende verwysingsraamwerke en afwykings tussen spesifieke persone of perspektiewe (Osmer, 2008:172; Van Huyssteen, 2006:9).

Die navorser wil hier aansluit by Fourie (2010:76) en Osmer (2008:172), wat daarop wys dat die transversale rasionaliteit van interdissiplinêre gesprek ’n uitmuntende wyse bied waarop die dialoog tussen die Praktiese Teologie en die ander gespreksgenote geakkommodeer kan word. Die rasionaal wat daarvoor aangebied word, is dat die transversale benadering die beweging oor grenslyne tussen die verskeie dissiplines moontlik maak ten einde ’n interdissiplinêre, holistiese en veelvlakkige werksbenadering te bied.

## 6.4 Pastoraat

Die woord "pastoraal" is volgens Adams (1975:5) 'n uniek Christelike term wat 'n fundamentele konsep van die Christelike bediening uitbeeld. Volgens Adams (1979:46-51) is die pastoraat ten nouste besig met die herstelaksie van God in die gebroke leefwêreld van die mens. Adams (1973:93-95) verduidelik dat die woorde van Paulus in 2 Timoteus 3:15-17 sentraal tot die pastoraat staan om: 1) *in die waarheid te onderrig* (die daarstelling van norme en waardes vir die geloof en lewe); 2) *dwaling te bestry* (help om 'n oortuiging van die verkeerde te bring); 3) *verkeerdhede reg te stel* (om Christene te lei tot 'n lewensweg van regverdigheid en geregtigheid); en 4) *'n regte lewenswyse te kweek* (die Skrif wat voortdurend werksaam is in mense se lewens op 'n weg van heiligmaking).

Louw (2005a:2) wys daarop dat die pastoraat lewensvraagstukke vanuit 'n Christelike geloofsperspektief wil benader. Die pastoraat verleen hulp aan mense vanuit God se trou en bied hoop vanuit sy beloftes en verlossingswerk. Die pastoraat vertolk God se wil in terme van die sin van die lewe en omgekeerd, sodat mense met hoop, vreugde en sin kan leef (Heymans, 2008:10).

Binne die pastoraat is daar verskillende begrippe van hulpverlening en troos wat op een of ander wyse met mekaar in verband staan. Vervolgens word die verbandhoudende begrippe kortliks bespreek.

### 6.4.1 Pastorale berading

Pastorale berading word omskryf as 'n helpende verhouding van wedersydse vertroue waarin die pastor deur gestruktureerde pastorale gesprekvoering daarop ingestel is om die beradene te begelei tot geloofsontwikkeling, geloofsgroei en geestelike volwassenheid (Benner, 2003:24-25). Dit gaan in die pastoraat om 'n helpende verhouding wat in die lig van die evangelie afspeel met die Woord van God wat alle pastorale berading deurtrek (Heitink, 1999:135; Ogne & Roehl, 2008:53). 'n Holisties-skrifgefundeerde benadering beteken dat die berader met die Skrif as norm gemoeid is om die beradene na sin in die lewe te begelei. Culbertson (2000:5) wys daarop dat holistiese Skrifgefundeerde pastorale begeleiding die emosionele, sosiale, fisieke en geestelike behoeftes hanteer om die beradene te begelei na heling en sin in die lewe.

Holford *et al.* (2008:32) verduidelik dat 'n holisties-skrifgefundeerde pastorale model fokus op al die dimensies van die beradene se menswees, en ten doel het om die beradene te begelei tot heling en 'n leefwyse tot eer van God. 'n Holisties-skrifgefundeerde model fokus dus op die totale menswees, naamlik die fisiese, psigiese geestelike as ook die sosiale dimensies (Clinton & Ohlschlager, 2002:140; Louw, 2005a:1; Holford *et al.*, 2008:32).

Clinton *et al.* (2005:16) beskryf dat pastorale begeleiding se hoofdoel is om ’n persoon na ’n ontmoeting met die lewende Christus te lei en dit word deur ’n helper gefasiliteer wat die persoon deur die genesingsproses na geestelike volwassenheid en emosionele gesondheid begelei. Die doelwit van pastorale berading is om deur middel van die pastorale ontmoeting, met die hulp van die Woord, en gebed, die beradene se hoop en geloof te versterk (Louw, 2008:255). Christelike berading moet volgens Clinton & Ohlschlager (2002:51) op die suiwer grondslag van die Skrif gegrond wees in afhanklikheid van die geïnspireerde leiding van die Heilige Gees en selektief van goeie helpende bedieningsbronne gebruik maak.

### 6.4.2 Pastorale sorg

Die pastorale sorg word deur Benner (2003:19) binne ’n breër raamwerk as pastorale berading geplaas. Dit verwys na die totale vlakke van versorging wat deur pastors, ouderlinge, diakens en lede van ’n gemeente gegee kan word aan iemand wat dit nodig mag hê. Onderlinge sorg is die spontane uitleef van elke gelowige se roeping om mekaar se laste te help dra (vgl. Gal 6:2). In pastorale versorging moet genesing verkry word op elke terrein van ’n persoon se lewe. Dit sluit aspekte in soos verhoudings, lewensiklusse, sosiale terreine, normale daaglikse funksionering en alle lewenskrisisse. Clinebell (1992:26) stel voor dat ’n langtermyn-rekonstruktiewe benadering gevolg word omdat groei en genesing langtermynberading veronderstel wat normaalweg heelwat tyd neem.

Louw (2017:2) benadruk dat in die tradisie van pastorale versorging, die verband tussen genesing en verlossing van kardinale belang is. Die idee van *cura animarum* word gebruik om die unieke veld van pastorale versorging binne die grense van Christelike geestelike genesing te beskryf en te identifiseer. Louw (2017:2) verduidelik dat *cura animarum* die betekenis inhou van genesing of versorging van menslike siele en die klassieke formulering vir pastorale werk is. Die probleme wat mense konfronteer, is nie beperk tot bloot fisieke, ekonomiese en materiële kwessies nie. Omdat mense ook geestelike wesens is, moet die genesing wat hulle soek, hulle ook in staat stel om kwessies wat hulle daaglikse lewens beïnvloed betekenisvol te hanteer.

### 6.4.3 Pastorale terapie

Pastorale terapie is veel meer as psigoterapie binne ’n Christelike geloofsperspektief. Pastorale terapie is hoopterapie en daarom ook heilsterapie. Dit verwys na ’n toestand van heling, verandering en geloofsgroei as uitwerking van die kommunikasie van die heilsboodskap (De Beer & Van den Berg, 2001:147; Louw, 2008:237). Heilsterapie binne die pastoraalterapeutiese gesprek kry dan die betekenis van promissioterapie (De Beer & Van den Berg, 2001:147; Louw,

2008:241). In samehang met die hoop van die Christelike geloof kan pastorale terapie as promissioterapie omskryf word (De Beer & Van den Berg, 2001:152). Promissioterapie dui op die gedaanteveranderende effek wat die vervulde heilsbeloftes op die geloofsvolwassenheid en spiritualiteit van die mens het. Promissioterapie skep ’n toekomsdimensie by die gelowige waarbinne die gelowige daagliks oorwinnend vanuit die opstandingshoop kan leef (De Beer & Van den Berg, 2001:156; Louw, 2008:237-241; Louw, 2020:8).

### 6.4.4 Narratiewe pastorale berading

Rousseau (2010:18) wys daarop dat elke mens binne ’n eiesoortige konteks leef waaraan die gebeure van sy lewe gekoppel is en sodoende sy lewe onvermydelik beïnvloed. In die pastorale beradingsgesprek is die beradene se lewensverhaal belangrik, sodat die berader hulle beter binne die konteks van hulle eie lewensverhaal kan verstaan. In die narratiewe benadering word die begrip narratief as metafoor gebruik om aan te dui dat die mens se lewe as ’n verhaal verstaan word en dat hierdie verhaal as terapeutiese instrument aangewend kan word (Brunsdon, 2014:5). Narratiewe ontwikkel in mense se lewens as gevolg van gebeure wat in ’n sekere volgorde oor tyd volgens ’n bepaalde plot ontwikkel het (Jamieson, 2011:460). Narratiewe terapie hou voor dat menslike identiteite gevorm word deur die gebeure van hul lewens, wat in persoonlike stories gevind word. Die narratiewe benadering werk nie met sekerhede nie, maar met sosiaal gekonstrueerde waarhede. Werklikheid filter deur kulturele realiteite soos familie, ekonomie en geloof en affekteer hoe mense hulle lewensverhale verstaan (Jamieson, 2011:460). Binne die narratief word sterk onderskeid getref tussen die mens en die probleem wat tydens terapie ter sprake kom (Brunsdon, 2014:5-6). Die doel van die narratiewe benadering is om die beradene se lewensverhaal wat skeefgeloop het, tot ’n nuwe lewensverhaal te herbou (Anderson & Goolishian, 1992:372; Brunsdon, 2010:10). Narratiewe terapie fokus op mense as die kundiges in hul eie lewe wat self oor die nodige vaardighede, bevoegdhede, geloofsoortuigings, waardes en vermoë beskik wat kan help om die invloed van probleme in hul lewe te laat afneem. Brunsdon (2010:11) wys daarop dat vanuit hierdie perspektief die persoon wat die berading ontvang ’n “stem” het en die geleentheid het om as die kenner van hulle eie narratief daardie verhaal sonder voorbehoud te deel. Die berader luister op hermeneutiese wyse sonder om alles aan ’n bepaalde raamwerk te meet, maar met die aanvaarding en begrip van die beradene se perspektiewe en verstaan van die werklikheid.

Brunsdon (2010:16) maak dit egter duidelik dat narratiewe terapie binne die raamwerk van geloofshulp ontgin moet word. Dit moet wel op so ’n wyse gedoen word dat die Woord as basis binne die vertrekpunt van die pastoraat steeds teologiese integriteit behou. Basson (2007:22) dui daarop dat ’n narratiewe benadering wat op Skrifbeginsels gegrond is en direk van

narratiewe uit die Skrif binne die pastorale gesprek gebruik maak, die geleentheid skep vir die narratiewe van die Skrif om die nood van die pastorale situasie te verlig deur tot die herskrywing van die beradene se verhaal by te dra en op so ’n wyse nuwe hoop te bring.

### 6.4.5 Die werk van die Heilige Gees in die pastorale gesprek

Adams (1970:20) benadruk die posisie wat die Heilige Gees tydens berading inneem: “Counselling to be Christian, must be carried on in harmony with the regenerating and sanctifying work of the Holy Spirit”. Adams (1970:23) stel dit duidelik dat die verandering of heiligmaking in die beradene se lewe slegs moontlik is as die verandering deur die Heilige Gees bewerkstellig word. Pastorale berading moet daarom onder leiding van die Heilige Gees plaasvind en dit moet in ooreenstemming met die Woord van God geskied. Die rol van die Heilige Gees in pastorale berading is onverhandelbaar en is in effek die werk van die Heilige Gees deur die pastorale berader (Clinton & Hawkins, 2011:16, 34; Rousseau, 2010:16). Dit lei daartoe dat die gesprek veel meer as ’n dialoog is; wesenlik word dit ’n trialoog, omdat God tot die gesprek toetree (Anderson *et al*., 2000:113; Rousseau, 2010:17). Die derde faktor in die pastorale gesprek is nie die mens met enige van sy vermoëns nie, maar God wat deur die Skrif spreek. Dit beklemtoon nie net die sentrale plek van die Bybel in berading nie, maar ook die berader se afhanklikheid van die Heilige Gees vir die suiwer uitleg van die Woord (Anderson *et al*., 2000:113; Rousseau, 2010:16-17). Breed (2013:6) beklemtoon verder dat God die handelende persoon in die pastoraat is; daarom bepaal die Heilige Gees die agenda, sowel as die verloop en die afloop van die pastorale gesprek.

Lotter (2005:501) wys daarop dat die Heilige Gees gelowiges help om gemeenskap met God te ervaar en dat die besondere werksaamheid van die Heilige Gees die gelowige tot ’n intieme en unieke verhouding met God en ander mense lei. ’n Besondere implikasie vir die pastorale hantering van gelowiges is die wete dat die Heilige Gees voortdurend besig is om die heilswerk van Jesus Christus aan en in die lewens van gelowiges toe te pas, en ook om hulle verder in hierdie voortgaande proses te verander na dieselfde beeld as Christus (vgl. Lotter, 2005:495,502). Die Heilige Gees kan ’n radikale verandering in die mens teweeg bring en ’n nuwe eskatologiese gerigtheid vir die mens skep. Koenig (2002:121-122) wys daarop dat die Heilige Gees ’n mens van lewensrigting en fokus kan voorsien, asook goddelike dryfkrag en die wysheid om tyd en bronne effektief aan te wend in die bereiking van doelwitte. Breed (2013:7) maak dit duidelik dat krisisse steeds deel van die gelowige se lewe sal bly, maar dat dit deur die werk van die Gees en die waarheid van die Woord hanteer kan word sodat daar telkens weer vrede in hulle lewe sal kom.

Die pastorale berader en begeleier werk as gelowige onder die leiding van die Heilige Gees en glo dat die Heilige Gees ook in die beradingsgesprek teenwoordig is. Pastorale berading kan nooit suksesvol wees as dit bloot ’n menslike handeling is wat in eie krag en wysheid plaasvind nie, want dit is slegs die Here wat ’n antwoord vir die beradene kan bewerkstellig.

## 6.5 Lewensbegeleiding

Ons lewe in ’n wêreld van voortdurende en versnelde verandering. Wanneer verandering traumaties en onvoorsien is, soos die skielike verlies van werk, ernstige siekte, ’n familiekrisis of natuurramp, het mense dikwels ’n pastorale berader nodig om hulle deur die krisistye te help. Aan die ander kant is daar diegene wat hulp nodig het om lewensveranderings en aanpassings te maak of om weer lewensvervulling te vind. Lewensbegeleiding is ’n proses waarin die lewensbegeleier binne ’n vennootskapsverhouding mense help om hul lewenskwaliteit te verbeter, balans in hul lewe te handhaaf, hulle persoonlike doel vir die lewe te vind, struikelblokke en vrese te oorkom, doelwitte te bereik en deur lewensoorgange te werk.

In hoofstuk 4 is daar ’n literatuurstudie van lewensbegeleiding gedoen waarin daar gekyk is na die historiese oorsig, die huidige stand van begeleiding, wat ’n begeleier is, wat begeleiding is en wat die doel van begeleiding is; dit is met die dissiplines van berading, konsultering, dissipelskap en mentorskap vergelyk. Daar is ook gekyk na verskeie teoretiese benaderings in begeleiding, verskillende genres, toepassingskontekste en vaardighede in lewensbegeleiding. Om herhaling te beperk gaan daar in hierdie afdeling net kortliks weer op sommige van die aspekte rondom begeleiding gelet word.

### 6.5.1 Die konsep van lewensbegeleiding

Begeleiding het te voorskyn gekom as ’n veld met ’n sentrale funksie wat op verandering en ontwikkeling gerig is. Lewensbegeleiding werk met die positiewe sielkunde en fokus op toekomstige moontlikhede en doelwitbereiking in ooreenstemming met God se wil en roeping vir die begeleide se lewe (soos onder 4.8.7 bespreek). Die pastorale gesprek, aan die ander kant, fokus daarop om mense te help om weg te beweeg van probleemareas uit die verlede na ’n punt van emosionele en geestelike stabiliteit. Lewensbegeleiding is ’n holistiese benadering tot professionele en persoonlike ontwikkeling en verandering, waarin dit hoofsaaklik oor die verbetering van bestaande welsyn gaan en nie soseer die herstel of verbetering van funksionaliteit nie (soos onder 4.8.5 hanteer).

Die konsep van lewensbegeleiding word as ’n helpende en fasiliterende proses uitgebeeld wat gewoonlik binne ’n een-tot-een-verhouding tussen die begeleier en die begeleide plaasvind,

wat tot verhoogde lewenskwaliteit en persoonlike groei kan lei met die moontlikheid van ’n lewensveranderende ondervinding vir die begeleide (sien 4.8.5). Lewensbegeleiding is ’n benadering wat dwarsoor die wêreld toeneem in gewildheid en aanvraag. Die verwagting is dat dit sal voortgaan om vinnig uit te brei, omdat mense ’n essensiële behoefte het aan ’n meer gebalanseerde en holistiese persoonlike en professionele lewe. Lewensbegeleiers spesialiseer in spesifieke rigtings en begelei mense deur lewensoorgange of ’n verandering van loopbaan of om ’n duidelike doel en lewensrigting te ontwikkel, terwyl ander weer gehelp word om lewensvaardighede te ontwikkel of om sekere uitdagings te oorkom (sien 4.8.5).

### 6.5.2 Die lewensbegeleier

’n Lewensbegeleier is bedrewe om deur motivering, ondersteuning en ’n gedragsveranderende benadering ander te begelei om doelwitte te stel en te bereik om verandering in hulle lewe te bewerkstelling en hulle eie potensiaal te maksimaliseer (sien 4.5.2). Die rol van die lewensbegeleier is om die begeleidingsgesprek aan te voer en vrae te vra wat die begeleide help om te nadenkend te fokus op verskillende maniere om die gestelde doelwitte te bereik. Binne die lewensbegeleidingverhouding hanteer die lewensbegeleier primêr die rol van fasiliteerder van verandering, terwyl dit die begeleide se verantwoordelikheid is om verandering te bewerk (sien 4.8.5). Die lewensbegeleier stap ’n pad saam met iemand wat verandering in sy/haar lewe wil aanbring met die oogmerk om hulle lewe, loopbaan of wandel met God te verbeter.

### 6.5.3 Vooraftrede-begeleiding

Daar is ’n hele aantal begeleidingsnisse of -spesialiteite wat fokus op lewensoorgange, of meer spesifiek op verskeie dinge wat mense deurmaak en moet hanteer wanneer groot veranderinge in hulle lewe plaasvind. Aftredebegeleiding is een van hierdie spesialiteite van begeleiding en vir die doel van die pragmatiese taak van die studie sal daar gefokus word op die gebied van lewensbegeleiding vir nie-finansiële aftredebeplanning. Hierdie tipe begeleiding help die begeleide om verandering te hanteer, die voordele van verandering in oënskou te neem en die impak van verandering te verstaan ten einde verandering te verwelkom en daaroor te triomfeer. Aftredebegeleiding is meer volledig onder punt 4.8.6 bespreek.

Begeleiding gaan oor verandering en elke keer wanneer iemand ’n aspek van hulle lewe wil verbeter, gaan verandering saam met die proses. Die aftredebegeleier maak gebruik van vindingrykheid en begeleidingshulpbronne om die begeleide te help om dinge te oordink en in ag te neem om voor te berei vir die nie-finansiële aspekte van aftrede. Verskeie oorwegings kan vir aftrede begeleiding gevind word. Fasilitering kan gedoen word om die persoon wat

aftrede oorweeg, te begelei om die komplekse aspekte rondom aftrede hanteerbaarder en meer doelgerig te maak. Na die voltooiing van die aanvanklike assesseringshulpmiddel in die vorm van ’n *lewenswiel* om te bepaal op watter aspekte van aftredevoorbereiding die meeste gefokus moet word, sal die begeleide gehelp word om prioriteite te stel, om ’n plan en tydlyn te saam te stel en dan daaraan te werk om dit te bereik.

Vir hierdie proses sal verder gebruik gemaak word van begeleidingsmodelle en assesseringshulpmiddels, soos wat meer volledig onder 4.10 en 4.11 bespreek is. Vooraftrede-begeleiding sal aftrededoelwitte in skerper fokus stel en as motivering dien om hierdie doelwitte te bereik. Afhangende van die behoefte van die begeleide kan vooraftrede-begeleiding van die volgende aspekte of selfs ander insluit:

- voorbereiding en beplanning vir aftrede;
- aanpasbaarheid en gesindheid tot aftrede verbeter;
- persoonlike groei en ontwikkeling aanmoedig;
- help om vrese en ander emosionele struikelblokke te oorkom;
- help met besluitneming en die oorweging van beskikbare opsies;
- aanpassings, nuwe rolverdelings en verhoudings binne die huwelik en gesin ondersoek;
- sosiale en vryetydsbesteding;
- gesondheid en welstand;
- stokperdjies en ontspanning;
- finansiële bestuur;
- help met besluitneming oor behuising; en
- werkreoriëntering na aftrede.

### 6.6 Riglyne vir ’n vooraftrede-begeleidingsmodel

Met die tendens van ’n hoër lewensverwagting behoort daar meer aandag gegee word aan ’n gebalanseerde holistiese lewenskwaliteit in aftrede. In die verlede was die grootste fokus op *finansiële beplanning alleen* gerig, terwyl baie min aandag gegee is aan die psigologiese, emosionele en geestelike aspekte, of oor die vraag wat mense met hulle lewe in aftrede wil doen. Die aanloop tot aftrede gaan dikwels met spanning en onsekerheid gepaard; daarom sal goeie aftredebeplanning die begeleide help om ingeligte besluite te neem oor die rigting wat hulle wil inslaan, hoe om dit te bereik en watter aanpassings gemaak moet word.

Deeglike aftredebeplanning en -voorbereiding laat die begeleide toe om die nodige stappe te neem om aftrededoelwitte te beplan en te bereik. Aftredebeplanning word ook dikwels met laer

vlakke van angs en depressie geassosieer en het ’n merkbare effek op ’n persoon se ingesteldheid, gesindheid en hantering van die oorgangsproses tot aftrede.

In die samestelling van riglyne vir die ontwikkeling en implementering van ’n vooraftrede-begeleidingsmodel word daar op die temas gefokus wat gedurende die empiriese navorsing onder die loep gekom het en onder punte 2.8.1 tot 2.8.8. bespreek is. Die temas kan soos volg ingedeel word:

- werkreoriëntering na aftrede;
- finansiële bestuur;
- gesondheid en welstand;
- familie- en sosiale verhoudings;
- sosiale en vryetydsbesteding;
- persoonlike ontwikkeling en lewensdoel;
- aanpasbaarheid en gesindheid; en
- geestelike en geloofsaspekte.

Die resultate van die literatuurstudies vanuit die aangrensende wetenskappe rondom aftredebeplanning (wat in hoofstuk 3 bespreek is), die gebruik van lewensbegeleiding as helpende professie en metode om ’n persoonlike waardegebaseerde en holistiese benadering tot persoonlike verandering en ontwikkeling te bied, waarin dit eerder gaan oor die verbetering van bestaande welsyn as oor die herstel of verbetering van funksionaliteit wat gewoonlik deur pastorale berading hanteer word (wat in hoofstuk 4 bespreek is), sowel as die normatiewe riglyne wat die wyse waarop die Christen beplanning behoort te doen verhelder (wat in hoofstuk 5 bespreek is), sal in die formulering van die riglyne in berekening gebring word.

Die riglyne vir ’n vooraftrede-begeleidingsmodel word soos volg uiteengesit:

- Bepaal huidige vlak van gereedheid vir aftrede rondom die agt aspekte deur die voltooiing van die lewenswiel-assesseringshulpmiddel.
- Identifiseer die aspekte waaraan die meeste aandag gegee moet word.

### 6.6.1 Temas vir ’n moontlike vooraftrede-begeleidingsmodel

Vooraftrede-begeleiding handhaaf ’n holistiese benadering wat belangrike lewensareas uit die daaglikse lewe insluit waarvolgens die mens as ’n eenheid beskou word, bestaande uit gees, siel en liggaam, met die uitgangspunt dat die geheel groter as die totaal van sy onderskeie dele is. Die oorgang en aanpassing tot aftrede word meer konstruktief en holisties benader wanneer nuwe opsies ondersoek en verwerf word as ’n voortsetting van mens se Godgegewe verdere roeping en ontwikkeling.

Na aanleiding van die resultate van die selfassesseringvraelyste, oop-einde vrae en die onderhoude tydens die empiriese studie en die literatuurstudie uit die aangrensende wetenskappe, is daar besluit op grond van die afgehandelde navorsing om die volgende temas in die vooraftrede-begeleidingsmodel in te sluit: werkreoriëntering na aftrede; finansiële bestuur; gesondheid en welstand; familie en sosiale verhoudinge; sosiale en vryetydsbesteding; persoonlike ontwikkeling en lewensdoel; aanpassing en gesindheid; en geestelike en geloofslewe.

### 6.6.2 Inleiding tot vooraftrede-begeleiding

As inleiding tot die begeleidingsgesprek behoort daar kortliks aan die persone wat vooraftrede-begeleiding ontvang verduidelik te word dat die wêreldwye veranderde konsepte van aftrede daarop dui dat aftrede verstaan kan word as 'n proses of in sommige gevalle selfs 'n opeenvolging van fases wat oor jare kan plaasvind eerder as 'n eenmalige gebeurtenis.

Aftrede verteenwoordig 'n nuwe lewensfase in die mens se lewensloop na uittrede uit die arbeidsveld. Lewensoorgange verteenwoordig gewoonlik tye van groot verandering en emosionele skommelinge. Mense is van nature geneig om verandering teen te staan weens vrees vir die onbekende en omdat hulle onseker is oor hulself en hul bekwaamhede en vermoëns. In die lewensoorgangsproses tot aftrede is daar dikwels besluite wat geneem en beplanning wat gedoen moet word, wat mense soms onseker oor hul keuses laat voel. Die pastorale berader wat in hierdie situasie as vooraftrede-begeleier optree, gee begeleiding deur saam met die persoon wat begeleiding ontvang 'n pad te stap en deurgaans met oorleg hulp en ondersteuning te verleen en sodoende te help om die oorgange makliker, minder verwarrend, en meer beheerbaar te maak. Die lewensbegeleier gaan nie vir die persoon wat vooraftrede-begeleiding ontvang antwoorde of voorskrifte op probleme gee nie, maar gaan deur 'n samewerkende proses ondersteuning verleen. Deur effektiewe, gefokusde vraagstelling kan die begeleide deur die antwoorde op die vrae 'n eie *visie*, *lewensdoel* en *waardes* onder oënskou neem om daarvolgens self ingeligte afleidings, besluite en oplossings te maak.

Dit is goeie praktyk om alle lewensbegeleidingsessies deeglik te dokumenteer. Dokumentering maak dit makliker om enige vordering, veranderings en suksesvolle uitkomste van die begeleide na te speur. Notas oor die vroeëre begeleidingsessies dien ook as herinnering aan die groter prentjie en die oorspronklike doelwitte wat deur die begeleide bepaal is. Dokumentering is gerieflik vir terugverwysing wanneer die lewensbegeleier voorbereiding vir die volgende sessie met die begeleide. Gedurende die begeleidingsessie is die primêre fokus op die persoon wat voor die lewensbegeleier sit. Om intensief te luister en aandag by die

persoon wat begeleiding ontvang te bepaal, behoort dokumentering tydens die begeleidingsessies verkieslik tot die minimum beperk te word. Die begeleide kan ook tydens die begeleidingsessie notas van belangrike punte en besluite maak. Aan die einde van die gesprek kan die begeleidingsessie opsommend saamgevat word. ’n Ander metode wat moontlik gevolg kan word nadat daar vooraf toestemming van die begeleide verkry is, is om gedurende die begeleidingsessie ’n elektroniese opname van die gesprek te maak. ’n Kopie kan aan die begeleide gegee word sodat hulle later weer na die gesprek kan luister. Die opsie kan ook aan die begeleide gegee word om self die gesprek met ’n slimfoon op te neem. Dit is belangrik dat die lewensbegeleier alle dokumentasie en opnames ter wille van vertroulikheid veilig sal bewaar.

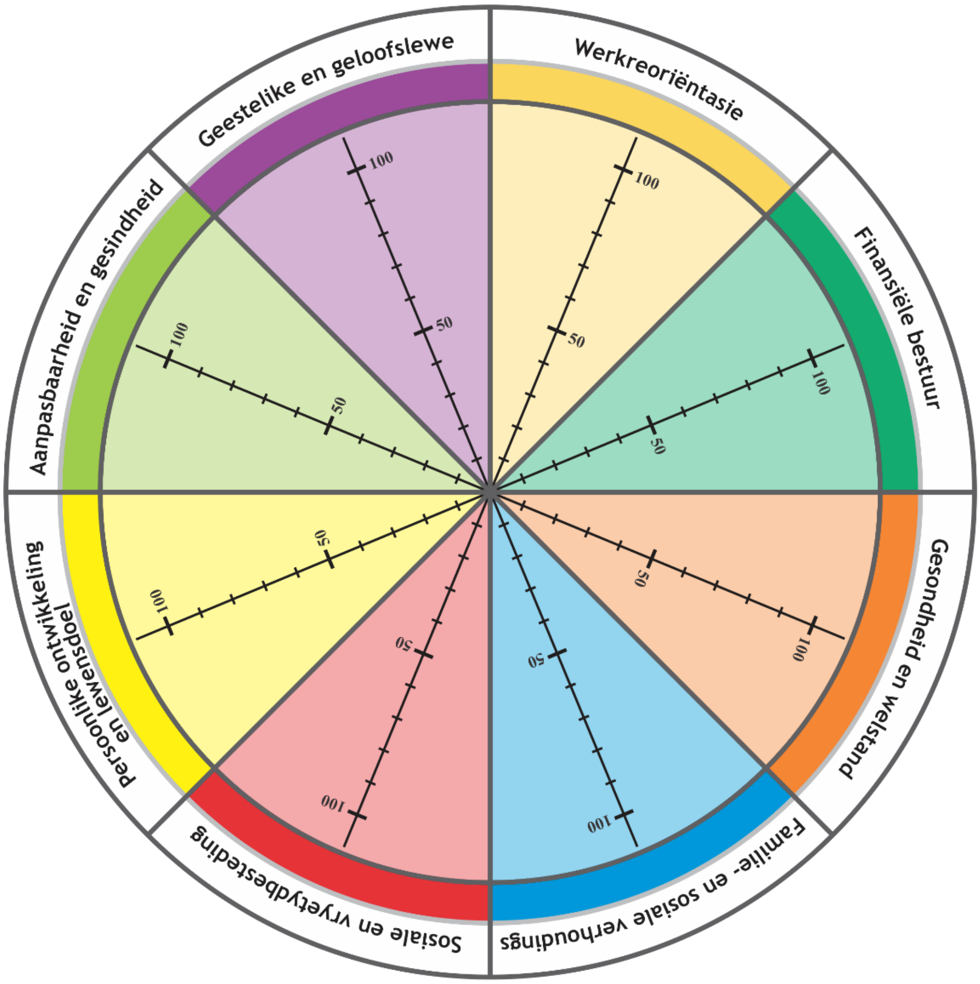
Die vooraftrede-begeleidingsprogram kan moontlik oor tien begeleidingsessies gestruktureer word. Weens verskeie redes of onvoorsiene omstandighede is dit nie altyd moontlik vir ’n persoon om die aftredebegeleidingsessies persoonlik by te woon nie. Om steeds in die behoefte van hierdie persoon te voorsien, kan daar van telefoniese begeleiding of van moderne tegnologie, soos Skype, Zoom of video-oproepe, vir ’n een-tot-een-sessie gebruik gemaak word. In die plek van ’n aftredeseminaar of -werkwinkel wat vir ’n groep mense aangebied word, kan ’n aanlyn seminaar (webinaar) aangebied word met uitsending aan ’n spesifieke groep mense deur hul rekenaars of slimfone via die internet. Die persone wat aan die aanlyn seminaar gaan deelneem, word elkeen vooraf van ’n skakel na die uitsending voorsien om toegang te verkry. Die seminaar is gewoonlik in die formaat van ’n oudiovisuele aanbieding, wat deur die groep wat op hul rekenaarskerms ingeskakel is gevolg kan word. Die groep wat ingeskakel is, word ook die geleentheid gegun om aan die bespreking deel te neem en vrae te vra. ’n Verdere alternatief is om ’n vooraftredewerkboek beskikbaar te stel. Die persoon wat wil aftree, kan dit gebruik om stelselmatig self deur elke tema te werk en die vrae aan die einde van elke tema te voltooi. Wanneer die hele werkboek deurgewerk is, kan van die geleentheid gebruik gemaak word om een of twee aftredebegeleidingsessies te skeduleer.

### 6.6.3 Vooraftrede-begeleiding as fasiliteringsproses

Soms sal iemand ’n begeleier raadpleeg sonder dat die persoon ’n duidelike idee het waaraan gewerk moet word. Die persoon mag dalk net ’n vae sin hê dat die lewe nie heeltemal is wat dit behoort te wees nie en dat hy/sy ’n begeerte het om dit beter te wil maak. Begeleiers begin die begeleiding tipies met ’n proses wat gedeeltelike oriëntasie en gedeeltelike selfontdekking vir die begeleide behels. Met die regte platform en begeleidings- of assesseringshulpmiddels kan die begeleier relevante strategieë en waarde toevoeg om die begeleide te help om die regte areas te kies waarvoor hulle die meeste gemotiveerd is om op te werk om hul lewens te

verbeter. Vir die doelwit van die studie word daar net gefokus op die agt hooftemas soos bespreek in hoofstuk 2 onder punte 2.8.1 tot 2.8.8 en weer hierbo onder punt 6.6 genoem is.

Elkeen van die respondente wat die vraelyste in die empiriese ondersoek voltooi het, kon ’n aftredegereedheidswiel voltooi wat die persoon se vlak van gereedheid vir aftrede visueel uitgebeeld het (sien figuur 6-2 hieronder). Die voltooide lewenswiel weerspieël met een oogopslag die areas wat verdere fokus deur middel van nadenke, beplanning, doelwitbepaling of bespreking nodig mag hê. Vir die voorgestelde begeleidingsmodel sal daar in die ontdekkingsfase van die begeleidingsgesprek gekyk word in watter posisie die begeleide hulle tans bevind deur gebruik te maak van die lewenswiel as eerste begeleidingshulpmiddel. Verskeie tegnieke en hulpmiddelle is beskikbaar om die lewensbegeleier in staat te stel om die relevante data te versamel (vergelyk 4.10 & 4.11.2).




**Figuur 6-2: Belangrike aspekte in die hantering van ’n holistiese model vir vooraftrede-begeleiding.**

### 6.6.4 Die bekendstellingsessie

Die eerste ontmoeting kan op die volgende grondslag verloop:

- Maak kennis met die persoon wat kom vir begeleiding, wees hartlik en vriendelik en stel hom/haar op hul gemak.
- Christelike lewensbegeleiding erken dat God die hart en gedagtes van die mens kan verander. Doen ’n kort gebed om ag te gee op die leiding van die Heilige Gees tydens die gesprek en die besluite wat geneem moet word.
- Stel vas hoekom die begeleide jou kom sien het en hoekom die persoon voel dat begeleiding nodig is.
- Verduidelik wat lewensbegeleiding is, hoe dit van pastorale berading verskil en wat in ’n begeleidingsessie gaan gebeur (verwys na 4.6).
- Bespreek kortliks wat jou benadering tot lewensbegeleiding is. Verduidelik dat Christelike begeleiding gedoen word in ooreenstemming met die beginsels uit die Woord van God om die begeleide te help om te beweeg van waar die persoon nou is tot waar die Here wil hê hulle moet wees.
- Die afrigtingsproses begin met die insameling van data oor die begeleide. Vra dat die persoonlike inligtingvorm voltooi word sodat jy die persoon beter kan leer ken en daarom beter kan begelei.
- Stel vas watter waardes vir die begeleide die belangrikste is en hom/haar die beste beskryf. Gee dan ’n lys waarvan 12 of 15 omkring kan word.
- Vra die begeleide om sy/haar verbintenis tot die proses te evalueer. Indien die persoon nie spesifiek is nie of onwillig voorkom, vra vir ’n vlak van verbintenis op ’n skaal van 1 tot 10, waarvan 10 die hoogste vlak van verbintenis is.
- Doen ’n evaluasie om die sukses van die potensiële begeleidingsverhouding te bepaal.
    - Daar moet een of meer areas van die begeleide se lewe wees wat hy/sy wil verbeter.
    - Die begeleide moet bereid wees om iemand anders toe te laat in die proses, aangesien begeleiding ’n wedersydse verhoudingsproses behels.
    - Die begeleide moet die regte gesindheid openbaar om veranderinge te maak vir transformasie om plaas te vind.
- Vestig ’n algemene mikpunt vir die begeleidingsverhouding gebaseer op die bogenoemde voltooide vorms.

- Verduidelik hoe die sessies van die vooraftrede-begeleiding gestruktureer gaan word en hoe temas bepaal en hanteer gaan word.
- Beantwoord enige verdere vrae wat die begeleide mag hê.
- Sluit af met gebed en stel die volgende begeleidingsessie se datum, tyd en plek vas.

### 6.6.5 Die opvolgende vooraftrede-begeleidingsessie

Die opvolgende vooraftrede-begeleidingsessie fokus op die ontdekkingsfase van die begeleidingsgesprek om te bepaal waar die begeleide persone hulle tans bevind en hoe hulle daar gekom het.

Die stappe vir hierdie begeleidingsessie kan op die volgende grondslag verloop:

- Groet die begeleide hartlik, wees vriendelik en gerusstellend.
- Vra hoe die begeleide nou voel en hoe die dae sedert die vorige ontmoeting verloop het.
- Doen 'n kort gebed vir die nodige wysheid en om ag te gee op die leiding van die Heilige Gees tydens die gesprek en die besluite wat geneem moet word.
- Gee kortliks 'n opsomming van die vorige ontmoeting.
- Verduidelik wat in hierdie begeleidingsessie gedoen gaan word.
- Die begeleier sal dikwels 'n algehele assessering in belangrike areas van die begeleide se lewenstevredenheid doen deur gebruik te maak van 'n hulpmiddel soos die Lewenswiel of 'n weergawe wat spesifiek vir die begeleide se situasie geskep is (sien figuur 6-2 vir 'n weergawe wat vir hierdie studie saamgestel is om gereedheid vir aftrede te bepaal).
- Ten einde 'n geheelblik te verkry van waar die begeleide persone hulle tans in hulle lewensituasie bevind, word die assesseringshulpmiddel wat gebruik gaan word – die *lewenswiel,* verduidelik en saam met die instruksies oorhandig vir voltooiing.

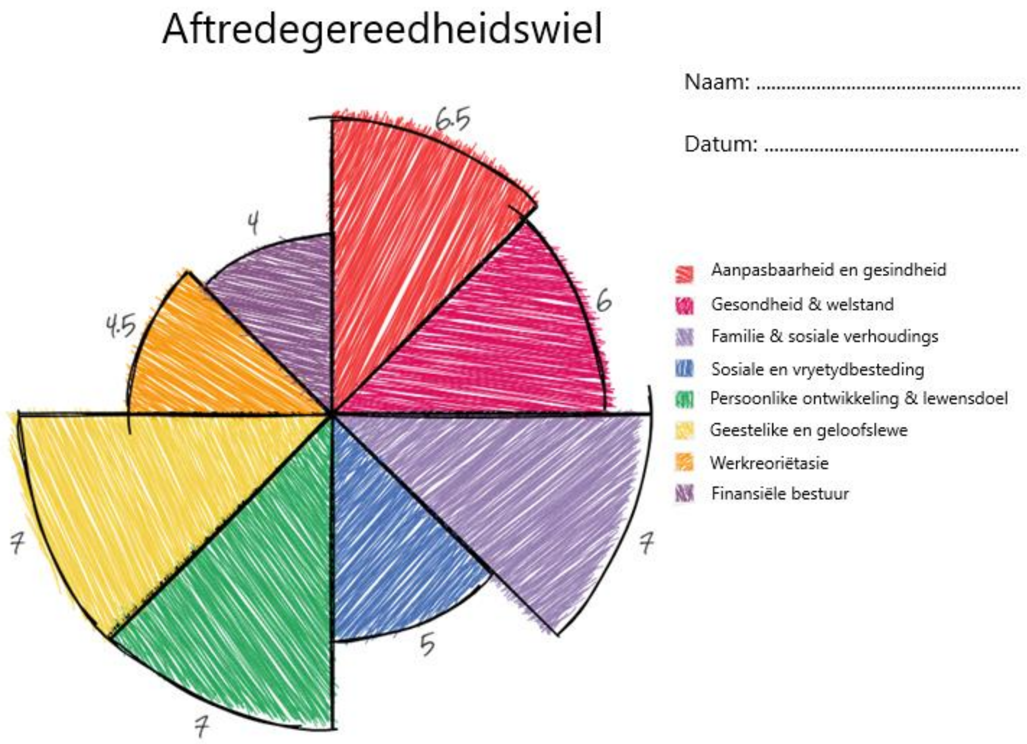
#### 6.6.5.1 Voltooiing van die vooraftrede-gereedheidswiel

- Die begeleide word gevra om noukeurig te let op die agt kategorieë op die lewenswiel vir aftredegereedheid.
- Hierdie oefening vra van die begeleide persone om hul eie aftredegereedheid te assesseer op hierdie stadium van hul lewe, deur op 'n skaal van nul tot tien aan te dui hoe tevrede hulle met elkeen van die areas op die lewenswiel is. Die middel van die sirkel verteenwoordig 'n nul tevredenheid. Die buitenste rand verteenwoordig 'n tien vir totale tevredenheid. Elke wig moet op 'n skaal van nul tot tien beoordeel word sodat 'n lyn verbind

kan word met elke toegekende telling. Die resultaat van die voltooide lewenswiel sal ’n aanduiding wees van die begeleide se gereedheid vir aftrede op hierdie tydstip in sy/haar lewe. Die wiel sal die begeleide se sterkpunte en terreine wat versterking nodig het, visueel uitbeeld, sodat duidelik met een oogopslag gesien kan word watter areas meer aandag, beplanning en voorbereiding nodig mag hê. Die vraag wat ontstaan is: Hoe sal die wiel ry? Op ’n skaal van nul tot tien word elke area verder ondersoek om vas te stel hoe tevrede of vervuld die begeleide met hul lewe in elke spesifieke area van ondersoek is.

- Die Lewenswiel word hier gebruik as hulpmiddel om begeleide persone se aftredegereedheid in hierdie stadium van hulle lewe te bepaal. Hierdie hulpmiddel moedig die persone aan om hulle lewe as ’n geheel te sien en dit bied ook die geleentheid vir die begeleide om alle lewensaspekte rondom aftrede in oënskou te neem.

Na die voltooiing van die aftredegereedheidswiel kan dit soos die voorbeeld hier onder lyk.




**Figuur 6-3: Voorbeeld van ’n voltooide aftredegereedheidswiel**

Uit die voorbeeld hierbo in figuur 6-3 is dit duidelik dat die wiel ongebalanseerd is en dat daar areas is waarop gefokus sal moet word om balans te verkry. Deur verdere vraagstelling word vasgestel wat verander moet word en word die begeleide persone gelei deur ’n proses om vas te stel wat verwesenliking vir hulle sal beteken. Dit lok verdere gesprekvoering uit en is van hulp in die vasstelling van doelwitte, ten einde transformasie moontlik te maak. Dit is ’n gesprek om te bepaal waar die begeleide persone hulle tans bevind, wat die probleme is, wat op die

spel is, wat hulle help om vorentoe te beweeg of wat hulle blokkeer en daarvan weerhou om vordering te maak.

Die volgende begeleidingsvrae met betrekking tot die voltooide aftredegereedheidswiel kan nou gevra word:

1. Hoe voel u oor u lewe as u na u aftredegereedheidswiel kyk?
2. Is daar enige verrassings vir u?
3. Hoe spandeer u tans tyd in hierdie areas?
4. Hoe wil u tyd in hierdie areas spandeer?
5. Watter van hierdie kategorieë sal u die meeste wil verbeter?
6. Hoe kan u spasie maak vir hierdie veranderinge in u lewe?
7. Watter hulp en ondersteuning sal u nodig hê van ander mense om veranderinge te maak en meer tevrede te wees met elke area?
8. Watter verandering wil u eerste maak?
9. Wat sal dit ’n telling van 10 maak?
10. Hoe sal ’n telling van 10 lyk?
11. Wat is die kleinste stap wat u kan neem om aan die gang te kom?
12. As daar een belangrike aksie was wat sou begin om alles in balans te bring, wat sou dit wees?

#### 6.6.5.2 Voltooiing van die aftredegereedheidskortlys

Die volgende stap wat die begeleide moet neem, is om die areas wat verdere optrede nodig mag hê op die aftredegereedheidskortlys te voltooi (sien figuur 6-4).

Die lys van instruksies vir die voltooiing van die vorm word direk aan die begeleide gegee.

- ✓ Begin deur u naam en datum op die vorm in te vul.
- ✓ Kyk na jou voltooide aftredegereedheidswiel en kies die drie belangrikste areas wat u voel versterking nodig het en vul dit op die ooreenkomstige plek op die vorm in.
- ✓ Skryf drie moontlike aksies neer wat u kan neem om dinge te verbeter vir elke area wat u gekies het.
- ✓ Voltooi die kortlys van drie gekose handelinge wat vir u die grootste voordeel inhou uit die nege moontlike aksies wat u ingevul het. Skryf die aksies in volgorde van prioriteit neer met die begindatum.

- ✓ Neem u motivering vir die gekose aksies in oënskou en gee ’n punt uit 10.
- ✓ Vra uself af wat u kan doen of wat moet gebeur om u vlak van motivering te verhoog en skryf die antwoorde neer op die ooreenstemmende plek.

**Kortlys vir aftredegereedheid vir doelwitbereiking**

Naam: ................................................. Datum: ...........................................

Areas wat ek graag wil versterk:

1. ______________________________
2. ______________________________
3. ______________________________

Drie moontlike aksies vir:.........................................................................................................

1. ______________________________
2. ______________________________
3. ______________________________

Drie moontlike aksies vir:.........................................................................................................

1. ______________________________
2. ______________________________
3. ______________________________

Drie moontlike aksies vir:.........................................................................................................

1. ______________________________
2. ______________________________
3. ______________________________

Kortlys van gekose handelinge Begin datum van aksie

1. ____________________ ____________
2. ____________________ ____________
3. ____________________ ____________

Motivering vir gekose aksie (uit 10) - wat sal moet gebeur?

1. _____ ______________________________
2. _____ ______________________________
3. _____ ______________________________

**Figuur 6-4: Voorbeeld van ’n kortlysvorm vir doelwitbereiking**

### 6.6.5.3 GROW-Begeleidingsmodel

Na voltooiing van die aftredegereedheidswiel en die kortlys word daar oorgegaan na die gebruik van ’n begeleidingsmodel. Gegewe die GROW-model se pragmatiese fokus en gemaklike toepassing om vaardighede te ontwikkel, struikelblokke te verwyder en volhoubare

verandering te bereik, is dié begeleidingsmodel as ’n metode gekies om die interaksie van die begeleidingsproses te struktureer en om die raamwerk vir die gesprek te voorsien (sien bespreking van hierdie model by punt 4.10.1). Die GROW-model inkorporeer die begeleide se *doelwitte* (goals); die *realiteit* (reality) van die begeleide se huidige omstandighede, hulpbronne en struikelblokke; die *opsies* (options) wat beskikbaar is om na doelwitbereiking te beweeg; en die *wil/weg* (will or way) vorentoe. Die GROW-model kan skematies voorgestel word soos in Figuur 6-5 hieronder.

**Figuur 6-5: Skematiese voorstelling van die stappe van die GROW-model**

Wanneer iemand met ’n sekere saak begelei word, is die eerste stap om ’n noukeurig beplande, duidelike, en bereikbare doelwit te ontwikkel. Vervolgens word voorgestel hoe die vyf stappe van die GROW-model in die begeleidingsessies hanteer kan word.

**STAP 1 – Die eerste letter van die akroniem van die GROW-model: G vir Goal (doelwitte).**

Met die GROW-model begin die begeleidingsgesprek altyd met die doelwit. Indien die begeleide persone onseker is wat hulle wil bereik, word gevra wat hulle in die begeleidingsessie wil bereik. Die oogmerk is om die fondasie van die begeleidingsgesprek te vestig en die doelwit vroeg vas te stel, sodat die begeleidingsgesprek nie van koers af dwaal nie.

Wat wil u graag bereik in hierdie begeleidingsessie?

- Die beleide word gevra om duidelik te stel wat hy/sy hoop om in hierdie sessie te bereik.

- Na aanleiding van die kortlys vir doelwitbereiking wat deur die begeleide voltooi is, word die eerste doelwit vir begeleiding bepaal.
- Vra die begeleide wat die doelwit is vir die spesifieke area wat gekies is. Maak seker dit is ’n duidelik geformuleerde spesifieke doelwit.
- Om doelwitte te bepaal kan nou van die SMART-*slimdoelwitte*-assesseringsmiddel, soos beskryf onder punt 4.11.2, gebruik gemaak word om die doelwit verder te verfyn en effektief te ontwikkel deur grense te stel, stappe te definieer wat geneem moet word en te bepaal watter hulpbronne nodig is om die doelwit te bereik en vordering te monitor (Stoltzfus, 2005:135-137).
    - **S = Spesifiek (Specific):** Die begeleide moet doelwitte so spesifiek as moontlik stel sodat dit makliker sal dit wees om die stappe te verstaan wat nodig mag wees om die doelwitte te bereik.
    - **M = Meetbaar (measurable):** Vordering moet gemeet kan word sodat die begeleide kan weet wanneer die doelwit bereik is.
    - **A = Haalbaar (attainable):** Die uitkomste van die doelwitte moet haalbaar wees. Dit is onder die begeleide se beheer om die uitkomste te bereik.
    - **R = Relevant:** Die spesifieke doelwit moet in lyn met die begeleide se waardes en groter langtermyndoelwitte wees. Die doel van die bepaalde doelwit moet belangrik genoeg vir die begeleide wees om hard te werk om dit te bereik.
    - **T = Tyd-gebaseerd:** Doelwitte wat redelikerwys bereik kan word binne ’n vasgestelde tydraamwerk hou die begeleide gemotiveer en gefokus om die proses te prioritiseer en maak verantwoordbaarheid moontlik.

Voorbeeld vrae om die doelwit te verhelder kan soos volg gestel word:

- ✓ Wat spesifiek wil u bereik (einddoel en doel)?
- ✓ Wat sal anders in u lewe wees as ’n resultaat van u bereikte doelwit?
- ✓ Hoe kan die doel meetbaar gemaak word?
- ✓ Teen wanneer wil u dit bereik?
- ✓ Hoe sal u weet as u u doel bereik het?
- ✓ Met watter uitkomste kan u tevrede wees?

**STAP 2 – Die tweede akroniem van die GROW-model: R vir Realiteit**

Nadat die doelwitte vasgestel is in die eerste stap, word die begeleide se huidige situasie tydens die tweede stap ondersoek. Die tweede stap fokus op die *realiteit* van die begeleide se

huidige omstandighede, hulpbronne en struikelblokke. Poog om objektief die konkrete feite te bepaal teenoor die begeleide se moontlike subjektiewe indrukke van die werklike situasie. Verhoog bewustheid van hoe die huidige situasie die begeleide se doelwitte beïnvloed. In hierdie stadium is dit belangrik om die onderwerp van die gesprek te verstaan. Die begeleier stimuleer die begeleide tot self-evaluering en ontleding van konkrete voorbeelde.

Voorbeeldvrae om die situasie te ondersoek:

- ✓ Wat gebeur nou?
- ✓ Wie anders is betrokke in die situasie, en hoe?
- ✓ Wat het u so ver gedoen?
- ✓ Watter resultate het dit opgelewer?
- ✓ Watter faktore is die belangrikste in hierdie saak?
- ✓ Wat is die belangrikste struikelblokke vir u?

**STAP 3 – Die derde letter van die akroniem van die GROW-model: O vir Opsies**

Die derde stap is ’n proses om kreatief te dink en verskeie potensiële oplossings te identifiseer en te ontwikkel. Maak gebruik van ’n dinkskrum en stimuleer die kreatiewe denke van die begeleide om idees te skep wat kan bydra tot die oplossing van die probleem.

Voorbeeldvrae om die opsies te ondersoek:

- ✓ Gee vyf opsies vir hoe u hierdie uitdaging kan aanpak.
- ✓ Watter ander moontlike opsies het u?
- ✓ Hoe sal ’n lys van u moontlike aksies lyk?
- ✓ Wat het u in die verlede gedoen in soortgelyke situasies?
- ✓ Wat het u nog nie probeer nie wat moontlik kan werk?
- ✓ Wat anders kan u doen?
- ✓ Wat is die voordele en nadele van die verskillende opsies?
- ✓ Hoe maklik of moeilik is dié opsies vir u?
- ✓ Wat keer u om die doelwitte te bereik?
- ✓ Is daar enige ongewenste newe-effekte vir die verskillende opsies?

**STAP 4 – Die vierde letter van die akroniem van die GROW-model: W vir Wil of Weg vorentoe**

Die vierde en laaste stap is om aksiestappe vir die gekose oplossing te bepaal. Help die begeleide om tot ’n volledige gevolgtrekking te kom om die volgende aksiestappe vas te stel. Bepaal die opsies wat die begeleide wil neem en waartoe hulle hulself ten volle wil verbind. Ontwikkel ’n aksieplan wat binne ’n sekere tydraamwerk voltooi gaan word en bou motivering.

Voorbeeldvrae om ’n aksieplan op te stel:

- ✓ Wat is die belangrikste ding om volgende te doen?
- ✓ Wat gaan u doen, teen wanneer?
- ✓ Voldoen dit aan u doel?
- ✓ Watter stap kan u hierdie week neem wat u nader aan u doel sal beweeg?
- ✓ Watter struikelblokke dink u sal u teëkom?
- ✓ Hoe gaan u dit oorkom?
- ✓ Wie moet weet?
- ✓ Waarmee het u hulp nodig?
- ✓ Hoe kan u die hulp verkry?

Kontroleer die begeleide se motivering:

- ✓ Op ’n skaal van een tot tien, hoe waarskynlik sal hierdie stap gedoen word in die tydraam wat u gestel het?
- ✓ Hoe kan ons die stap verander om u “ses” in ’n “agt” te verander?
- ✓ Is daar enige struikelblokke waaraan ons aandag moet gee om seker te maak dat hierdie stap gedoen gaan word?

In hierdie begeleidingsessie is die vooraftrede-gereedheid van die begeleide bepaal. Die kortlys van die stappe is voltooi met ’n bepaalde begindatum daarvoor.

### 6.6.6 Die opvolgende vooraftrede-begeleidingsgesprekke

Die volgende vooraftrede-begeleidingsessies kan gestruktureer word om telkens een van die geïdentifiseerde temas vir doelwitbereiking deur die begeleide te hanteer. Vir die doel van die studie sal elkeen van die agt temas van die vooraftrede-begeleidingmodel hanteer word (sien verwysing in 6.6.1 en die bespreking onder 2.8.1 tot 2.8.8). Die agt temas wat vir insluiting in die vooraftrede-begeleidingsmodel bepaal is, is ter illustrasie in figuur 6-2 aangedui. Die model dui aan dat daar gelet gaan word op werkreoriëntasie, finansiële bestuur, gesondheid en welsyn, familie en sosiale verhoudings, sosiale en vryetydsbeteding, persoonlike ontwikkeling en lewensdoel, aanpasbaarheid en gesindheid tot aftrede en geestelike en geloofslewe.

Die metode wat gedurende die aftredebegeleidings-ontmoetings gevolg word, kan soos volg gestruktureer word:

- ➢ Wees vriendelik en groet die persoon wat begeleiding gaan ontvang elke keer hartlik en vind uit hoe dit gaan.
- ➢ Vra die begeleide hoe die tydperk sedert die vorige byeenkoms verloop het.

- Doen ’n kort gebed om ag te gee op die leiding van die Heilige Gees tydens die gesprek en die besluite wat geneem moet word.
- Gee kortliks ’n opsomming van die vorige ontmoeting se uitkomste en besluite.
- Vra watter aksies die begeleide sedert die vorige ontmoeting geneem het.
- Vra of die begeleide enigiets het om aan te meld en of daar iets is waarvoor die begeleide verantwoordbaar gehou wil word.
- Gaan saam met die begeleide deur die evalueringsvraelyste en die antwoorde wat hy/sy voor die ontmoeting voltooi het oor die tema van bespreking vir die dag se sessie.
- Vra die begeleide wat hy/sy beoog om in hierdie sessie te bereik.
- Gee aan die begeleide die vraelys wat op die spesifieke tema van die dag se bespreking betrekking het om tydens die begeleidingsgesprek te voltooi, onderwyl elke punt hanteer word. Die begeleier maak self ook notas om ter samevatting van die bespreking aan die einde van die begeleidingsessie te gebruik. Die vrae wat op die spesifieke tema van bespreking betrekking het, word hieronder aangedui onder punte 6.6.6.1 tot 6.6.6.8.
- Wanneer al die vrae deurgewerk en bespreek is, kan daar gekyk word na die huiswerkopdrag wat gedoen moes word. Dit was in die vorm van ’n Bybelstudie oor die tema wat die dag van die begeleiding behandel word.
- Werk saam met die begeleide deur die Bybelstudievrae en brei verder daarop uit waar dit nodig mag wees.
- Maak kortliks ’n samevatting van wat bespreek is, enige besluite wat geneem is en doelwitte wat bepaal is, sodat beide die begeleier en die begeleide duidelik weet wat die uitkomste van die begeleidingsessie behels.
- Gee aan die begeleide die evalueringsvraelys en die Bybelstudiehuiswerk wat oor die volgende tema handel wat bespreek gaan word. Dit moet voor die volgende vooraftrede-begeleidingsessie voltooi word.
- Sluit af met gebed.
- Maak ’n afspraak vir die volgende vooraftrede-begeleidingsontmoeting.

#### 6.6.6.1 Werkreoriëntasie na aftree

Terwyl ’n langer lewensverwagting finansiële uitdagings vir individue en regerings inhou, beteken dit ook dat sekere besluite geneem moet word oor hoe ’n mens jou tyd in jou aftreejare gaan spandeer. ’n Groeiende aantal ouer persone verkies om ’n paar jare langer te werk voor aftrede.

Die volgende vrae kan bespreek word:

- Het u al besluit of u ten volle wil aftree of verder wil werk?
- Hoe kan mens jou denkvermoë en intellek stimuleer en bevorder?
- Hoe kan u struktuur en roetine in die dag handhaaf na aftrede?
- Hoe kan u ’n sin van identiteit en betekenis behou?
- Hoe voel u daaroor om af te tree?
- Weet u watter dinge u na aftrede wil doen om u dae te vul?
- Watter planne het u in plek om doelgerigte belangstellings en aktiwiteite verder te ontwikkel?

Gee aan die begeleide die huiswerkopdrag wat by die volgende begeleidingsessie bespreek gaan word. Vra die begeleide om ’n Bybelstudie te doen oor riglyne vanuit die Woord wat handel oor finansies en rentmeesterskap.

#### 6.6.6.2 Finansiële bestuur

Aftrede kan in die eerste plek nie oorweeg word indien daar nie voldoende finansies beskikbaar is om mens vir ten minste 30 plus jare na aftrede te onderhou nie. Soos dit uit die data van die respondente en tydens die onderhoude na vore gekom het, bly finansies vir die meeste mense ’n groot probleem juis as gevolg van ’n hoër lewensverwagting. Dit is daarom noodsaaklik om mense aan te moedig om so vroeg as moontlik, sodra hulle begin werk met finansiële beplanning vir aftrede te begin en nie te wag tot ’n paar jaar voor aftrede nie.

Die volgende vrae kan bespreek word:

- Het u voldoende finansiële beplanning en ontleding gedoen om te kan aftree?
- Beskik u oor genoegsame geld en finansiële hulpbronne om u vir 30 jaar te kan dra?
- Hoe kan u bepaal watter finansiële behoeftes u met aftrede gaan hê?
- Indien dit nodig sou wees, het u aan maniere gedink om u aftrede-inkomste aan te vul?
- Het u nagedink oor ’n moontlike tweede loopbaan of tydelike werkopsies gedurende u aftrede?
- Op watter maniere het u beplan om vir u gesondheidsbehoeftes ná aftrede te betaal?
- Het u voldoende korttermyn- en langtermynversekering?
- Is u testament volledig en op datum?

Gee aan die begeleide die huiswerkopdrag wat by die volgende begeleidingsessie bespreek gaan word. Vra die begeleide om ’n Bybelstudie te doen oor hoe ’n mens se gesindhede en houding jou lewe kan beïnvloed.

### 6.6.6.3 Aanpasbaarheid en gesindheid tot aftrede

Emosionele balans gaan oor veel meer as om stres te hanteer; dit beteken dat mens ook na jou *gedagtes, gevoelens en gedrag* sal oplet, ongeag daarvan of dit positief of negatief is. ’n Mens moet oor die vermoë beskik om van jou gevoelens bewus te wees, eerder as om dit te ontken. Die Skrif wys daarop dat die Here die gesindheid van mense ondersoek (Spr 16:2) en hul gedagtes toets (Spr 24:12). Die Woord moedig gelowiges aan om te bid en alles aan God bekend te maak, met die belofte dat God oor hulle harte en gedagtes die wag sal hou. “Moet oor niks besorg wees nie, maar maak in alles julle begeertes deur gebed en smeking en met danksegging aan God bekend. En die vrede van God wat alle verstand te bowe gaan, sal oor julle harte en gedagtes die wag hou in Christus Jesus” (Fil 4:6-7).

Die volgende vrae kan bespreek word:

- Hoe kan u enige negatiewe persepsies en gesindhede oor aftrede verander?
- Op watter maniere kan u enige negatiewe emosionele gevoelens met die verlies aan werk hanteer?
- Watter aspekte van aftrede is vir u die uitdagendste om te hanteer?
- Hoe wil u hê dat u aftreejare moet lyk?
- Hoe kan u die naderende aftrede met u gesin, familie, kollegas en vriende bepreek?
- Wat is u motiewe om af te tree?
- Is die tydsberekening rondom u komende aftrede in ooreenstemming met die finansiële voorsiening wat u gemaak het?
- Op watter maniere kan u die ou werksaktiwiteite met nuwe aktiwiteite vervang om die stimulasie te behou wat u verkry het deur u interaksie met ander mense en om deel van ’n groter groep te wees?
- Hoe kan u by gemeenskapdiens betrokke raak om betekenis en vervulling te vind in die plek van u ou werksaktiwiteite?
- Hoe voel u oor u verpligtinge teenoor familielede wat van u afhanklik mag wees?
- Weet u wat die Here wil hê dat u na aftrede moet doen?

Gee aan die begeleide die huiswerkopdrag wat by die volgende begeleidingsessie bespreek gaan word. Vra die begeleide om 'n Bybelstudie te doen oor persoonlike ontwikkeling en lewensdoel.

#### 6.6.6.4 Persoonlike ontwikkeling en lewensdoel

Die intellektuele dimensie behels die intellek, verstand of denke. Die intellektuele dimensie moedig kreatiewe, rasionele en stimulerende verstandelike aktiwiteite aan. Dit moedig mense aan om hulself en ander beter te verstaan. Intellektuele intelligensie veronderstel dat beskikbare bronne gebruik word om kritiese denke te ontwikkel, intelligente besluite te maak, probleme op te los, kennis te vermeerder en vaardighede te verbeter sodat dit ook met ander gedeel kan word. Die intellektueel gebalanseerde persoon is ontvanklik vir nuwe idees, benut verskeie maniere om kreatief te wees, is dikwels 'n lewenslange student wat die verworwe kennis op 'n verstandige wyse kan toepas. Lewenslange leer help mens om verstandelik skerp te bly en die Woord benadruk ook dat mens moet sorg om wysheid en insig te bekom (Spr 4:5-9). Oor die verryking wat wysheid bied, skryf die Prediker: "Wysheid bied beskerming soos geld beskerming bied; kennis en wysheid verryk die lewe van hom wat dit besit" (Pred 7:12).

Die volgende vrae kan bespreek word:

- Hoe belangrik is persoonlike groei en ontwikkeling vir u?
- Hoe wil u u lewe struktureer en vestig gedurende u aftreejare?
- Het u uitgevind watter insette oor aftrede deur u werkgewer beskikbaar gestel word?
- Het u uitgevind of daar enige seminare, groepsbesprekings of werkswinkels rondom aftrede in u dorp of stad aangebied word?
- Op watter maniere kan u op hoogte van tegnologie en ontwikkeling bly in 'n wêreld wat teen 'n snelle tempo verander?
- Oor watter spesiale talente en sterkpunte beskik u wat u kan aanwend om 'n inkomste te genereer of om 'n verskil in iemand anders se lewe te maak?
- Watter aktiwiteite gaan u aanpak om te verseker dat u intellek en skeppingsvermoë gestimuleer bly?

Gee aan die begeleide die huiswerkopdrag wat by die volgende begeleidingsessie bespreek gaan word. Vra die begeleide om 'n Bybelstudie te doen oor liggaamlike en geestelike welstand.

#### 6.6.6.5 Gesondheid en welstand

Die fisiese dimensie kan ’n besondere invloed op die ander dimensies uitoefen. ’n Goeie fisiese dimensie kan help om spanning te verminder, fisieke en psigologiese welstand te bevorder, konsentrasie te verbeter, soepelheid te behou, meer energiek te wees, ’n beter kwaliteit van lewe te geniet, ’n meer positiewe fisieke selfbewussyn te hê, ’n beter immuunsisteem en gesondheid te handhaaf. Die fisiese dimensie sluit die noodsaaklikheid vir gereelde fisiese aktiwiteite en goeie eetgewoontes in. Fisiese welstand is die vermoë om ’n gesonde lewe te handhaaf waardeur ’n mens daaglikse aktiwiteite sonder onnodige vermoeienis of fisiese stres kan hanteer. Ons liggame is vir die Here kosbaar en belangrik, kunstig deur Hom gevorm (Ps 139:13-16). Die mens se liggaam is so belangrik dat Paulus daarna verwys as ’n tempel van die Heilige Gees (1 Kor 6:19).

Die volgende vrae kan bespreek word:

- Hoe gaan u verantwoordelikheid vir u fisiese welstand neem?
- Watter sport, fisiese oefening of aktiwiteite beplan u om te beoefen?
- Wat gaan u doen om u kardiovaskulêre fiksheid te verbeter?
- Wat gaan u doen om u krag, soepelheid en liggaamlike vermoëns te verbeter?
- Hoe gaan u verantwoordelikheid neem om maatreëls te tref vir voorkomende gesondheidsorg en gereelde mediese ondersoeke?
- Op watter maniere kan u gesonder keuses maak in verband met u maaltye?

Gee aan die begeleide die huiswerkopdrag wat by die volgende begeleidingsessie bespreek gaan word. Vra die begeleide om ’n Bybelstudie te doen oor geestelike groei en die bereiking van ’n meer intieme verhouding met die Here.

#### 6.6.6.6 Geestelike en geloofslewe

Geestelike welstand verwys na die mate waarin mense in harmonie met hulself, die Here, ander mense en die skepping leef. Vir die Christen word geestelike welsyn bereik en die geloofslewe versterk deur ’n daaglikse, intieme verhouding met die Here te handhaaf gedurende stiltetyd; deur gebed, Bybelstudie, oordenking en bepeinsing; en deur die bywoning van gemeentelike eredienste en byeenkomste. Saam met Dawid kan mens oor die werk van die Here nadink en oor al sy dade peins (Ps 77:13).

Die volgende vrae kan bespreek word:

- Wat kan u doen om u verhouding met die Here te verdiep?

- Hoe tevrede is u met die manier waarop u geloof met die res van u lewe verweef is en wat kan u doen om dit nog beter te integreer?
- Hoe kan u seker maak dat u elke dag tyd vir Bybelstudie en gebed afsonder?
- Wat gee vir u ’n lewensdoel en betekenis in die lewe?
- Hoe neem u verantwoordelikheid vir u geestelike welstand?
- Het u al uitgevind waar u kan inskakel by ander afgetrede persone om deel te neem aan Bybelstudie, gebed, hospitaalbesoeke of ander dienswerk in u gemeente of die gemeenskap waarin u woonagtig is?
- Op watter maniere bepaal u waardes u besluite en optredes?
- Tot watter mate het u ’n vlak van tevredenheid, vergenoegdheid en vrede in u lewe bereik?
- Wat kan u gemeente doen om in die geestelike behoeftes van afgetrede lidmate te voorsien?

Gee aan die begeleide die huiswerkopdrag wat by die volgende begeleidingsessie bespreek gaan word. Vra die begeleide om ’n Bybelstudie te doen oor opbouende verhoudings met familie en vriende.

#### 6.6.6.7 Familie- en sosiale verhoudings

Die mens kan nie totale sosiale welstand in isolasie bereik nie en het ander mense in verhoudings nodig om hulle te ondersteun. Die sosiale dimensie dui op die mens se vermoë om met ander mense in wisselwerking te tree en in harmonie saam te leef. Dit behels goeie kommunikasievaardighede, betekenisvolle verhoudings, respek vir jouself en ander, en die skep van ’n ondersteuningstelsel wat familie en vriende insluit. Met aftredebeplanning moet die gesin, vriendekring en sosiale omgewing in ag geneem word. In die huisgesin moet rolomskrywings herdefinieer word. Leefstyl en omgewingsaanpassings is onvermydelik deel van die aftreejare. Aanpassings om die koste van die huishouding te sny word noodsaaklik. Die kinders het gewoonlik reeds die huis verlaat en die aftrede-inkomste is kleiner as waaraan ’n mens gewoond was. ’n Groot woning en erf raak onprakties en ’n kleiner woonplek word gewoonlik oorweeg.

Die volgende vrae kan bespreek word:

- Watter aspekte gaan u in gedagte hou met u keuse oor waar u gaan woon en aftree?
- Hoe beplan u om meer tyd saam met u huweliksmaat, kinders, kleinkinders en ander familie deur te bring?

- Watter sosiale sake lê u na aan die hart waarin u graag ’n verskil sal wil maak gedurende u aftrede?
- Hoe kan u u talente en vaardighede terugploeg in u gemeenskap?
- Op watter maniere kan u positiewe, opbouende en vervullende verhoudings met nuwe vriende bou?

Gee aan die begeleide die huiswerkopdrag wat by die volgende begeleidingsessie bespreek gaan word. Vra die begeleide om ’n Bybelstudie te doen oor hoe ’n mens jou vrye tyd kan spandeer.

#### 6.6.6.8 Sosiale en vryetydsbesteding

Sinvolle vryetydsaktiwiteite moet betekenisvol en van nut wees. Dit moet persoonlike vervulling bied en selfontwikkeling bevorder. Daar is baie voordele verbonde aan ontspanning, soos verhoogde motivering, beter kreatiewe uitdrukking, gefokusde oefening, intellektuele stimulasie, ontspanning, hernude selfvertroue, sosiale interaksie. Meer vrye tyd en energie kan nou aangewend word in vryetydsaktiwiteite, wat ook verder kan bydra tot doelwitbereiking. Vryetydsaktiwiteite bied ook geleenthede tot naastediens en die terugploeg van vaardighede in die gemeenskap.

Die volgende vrae kan bespreek word:

- Watter stokperdjies of tydverdrywe wil u beoefen na u aftrede?
- Aan watter sosiale aktiwiteite wil u deel neem na u aftrede?
- Hoe kan u uitdrukking gee aan u kreatiwiteit?
- Hoe kan u seker maak om u intellek te stimuleer?
- Wat beplan u om te doen vir ontspanning?
- Hoe kan u u talente en vaardighede met ander deel?

### 6.6.7 Samevatting

In hierdie hoofstuk is na ’n holistiese metode gekyk om al die aspekte van menswees in ’n voorgestelde model vir vooraftredevoorbereiding in te sluit. Na aanleiding van die empiriese gegewens in hoofstuk 2 was dit duidelik dat daar by die meeste gespreksgenote onsekerheid bestaan of hulle ten volle wil aftree of voortgaan met werk, terwyl finansiële bestuur ’n aspek is waaroor baie respondente bekommerd is en waarvoor te min voorbereiding al getref is. Meer vrye tyd sal meer geleenthede bied aan die afgetredene om groter ondersteuning beskikbaar te stel aan die wyer gemeenskap of gemeente. Die respondente stem almal saam dat mens voortdurend moet streef na ’n dieper verhouding met die Here. Uit die literatuurstudie rondom

veroudering en aftrede in hoofstuk 3 is dit duidelik dat die aanloop tot aftrede, saam met 'n hoër lewensverwagting, daarop dui dat sekere veranderings in 'n persoon se lewe moet plaasvind en dat belangrike keuses en besluite gemaak moet word wat dikwels tot stres en onsekerheid lei. Vooraftrede-onderrig kan die uitkoms hê om positiewe veranderinge in gesindheid en gewoontes te genereer, sowel as om positiewe gereedheid tot aftrede te help skep. Hierdie omstandighede dui daarop dat daar 'n behoefte in ons samelewing is vir vooraftrede-begeleiding om die oorgang tot 'n lewe in aftrede te help fasiliteer. In hierdie hoofstuk is daar gepoog om te bepaal of hulp aangebied kan word in die vorm van 'n vooraftrede-begeleidingsmodel. Die voorgestelde model is saamgestel om die verskillende aspekte wat 'n rol in die besluitneming en aanpassingproses rondom aftrede speel oor 'n aantal begeleidingsessies te struktureer. Deelname aan vooraftrede-begeleiding sal die persoon help om elke aspek deeglik te deurdink, antwoorde op die vrae te formuleer en sodoende haalbare doelwitte vir aftrede te stel. Die vooraftrede-begeleidingsprogram kan mense help om 'n positiewe ingesteldheid en gesindheid oor aftrede te ontwikkel wat kan bydra tot beter hantering van en aanpassing tydens die oorgangsfase met minder stres en angs.

Na afloop van die vooraftrede-begeleidingsessies behoort die begeleide persone te ervaar dat daar ook baie positiewe aspekte aan aftrede verbonde is. Daar is meer geleenthede om aan verhoudings met familie en vriende te bou. Daar is ook meer beskikbare ure om die dinge te doen waarvoor daar nie regtig vantevore tyd was nie. Meer beskikbare tyd in aftrede bied geleentheid vir persoonlike en geestelike groei, 'n dieper geloofsverhouding met die Here en meer geleenthede vir diensbaarheid binne die gemeente en samelewing.

In hierdie hoofstuk is by wyse van 'n hermeneutiese wisselwerking tussen die beskrywende, interpreterende en normatiewe komponente gepoog om 'n holistiese en multidissiplinêre benadering te voor te stel waarvolgens 'n vooraftrede-begeleidingsmodel geïmplementeer kan word as hulp in die toerusting van diegene in die gemeente en elders wat hulle wil voorberei vir die lewensoorgang tot aftrede.

# HOOFSTUK 7

## SAMEVATTING EN GEVOLGTREKKING

## 7.1 Inleiding

In hierdie hoofstuk word die gevolgtrekkings ten opsigte van elke voorafgaande hoofstuk van hierdie studie weergegee. Ten slotte sal voorstelle vir verdere navorsing rondom aanverwante temas en areas ook aan die hand gedoen word.

Die fokus van hierdie navorsing was ’n pastorale studie wat op vooraftrede-begeleiding gerig is. Die doel van die navorsing was om vas te stel hoe die pastorale berader deur middel van vooraftrede-begeleiding die persoon wat daaraan dink om af te tree, kan begelei om vir die nodige aanpassings van aftrede voorbereid te wees. Hierdie hoofstuk gee ’n breë oorsig oor die metode waarop te werk gegaan is om die vier take van prakties-teologiese interpretasie soos dit deur Osmer (2008) uiteengesit is, uit te voer.

Hoofstuk 1 het as inleiding van die studie gedien waarin die doel van die studie, die verlangde doelwitbereiking en die metodologie uiteengesit is. Die metodologie sentreer rondom Osmer se hermeneutiese model vir navorsing en toepassing van prakties-teologiese interpretasie aan die hand van vier verskillende take, naamlik die deskriptief-empiriese taak, wat inligting versamel oor ’n spesifieke situasie wat besig is om te gebeur; die interpreterende taak, wat verskillende teorieë ondersoek om te verstaan waarom iets gebeur; die normatiewe taak, wat tot die gesprek met teologiese en etiese aspekte toetree om uit te vind wat behoort te gebeur; en die pragmatiese taak, wat poog om riglyne te formuleer oor hoe daar gereageer behoort te word om die doel van verandering en vernuwing te bereik (Osmer, 2008:4-12).

## 7.2 Deskriptief-empiriese taak

Die navorsingsvraag in hoofstuk 2 het gefokus op die deskriptief-empiriese taak van prakties-teologiese navorsing en het die navorsingsmetode en die empiriese ondersoek en bevindinge aangebied. Gedurende die uitvoering van die deskriptief-empiriese taak is daar is gepoog om die volgende navorsingsvraag te beantwoord: *Wat kan ’n empiriese studie openbaar oor die voorbereiding vir die lewensoorgang tot doelgerigte aftrede binne die plaaslike gemeente*? (Dit is aansluitend by Osmer se vraag: “Wat is aan die gebeur?”).

Die lewensverwagting van mense is baie hoër as ’n klompie dekades gelede, met die gevolg dat mense ’n baie langer en gesonder lewenstydperk in aftrede mag hê. Mense is nie altyd behoorlik voorbereid om hierdie langer lewensfase in aftrede sinvol en doelgerig uit te lewe nie. Empiriese data is ingevorder deur omvattende gemengde-metode navorsing te doen deur middel van selfassesseringvraelyste, oop-einde vrae en een-tot-een-onderhoude om inligting te versamel rakende die respondente se aftredegereedheid en die gespreksgenote se

persoonlike persepsies van aftrede. Die doel van die empiriese ondersoek was om die respondente en gespreksgenote ’n blik te gee op hoe ’n lewe in aftrede moontlik daar kan uitsien. ’n Holistiese benadering is gevolg wat belangrike lewensareas insluit, asook ’n persoon se mate van ingesteldheid, aanpasbaarheid en gesindheid teenoor aftrede. Agt aspekte wat belangrik is vir die voorbereiding van ’n doelgerigte lewe met die oog op ’n sinvolle aftrede is geïdentifiseer. Gedurende die empiriese ondersoek is op die volgende agt aspekte gefokus: werkreoriëntering na aftrede; finansiële bestuur; gesondheid en welstand; familie en ander sosiale verhoudinge; sosiale en vryetydsbesteding; persoonlike ontwikkeling en lewensdoel; aanpasbaarheid en gesindheid tot aftrede; en geestelike en geloofslewe. Hierdie aspekte kan reeds voor aftrede ondersoek word om die moontlike vlak van gereedheid vir aftrede op ’n gegewe tydstip te bepaal.

Data is ingesamel deur gebruik te maak van die voltooide Likertskaal-selfassesseringvraelyste en oop-einde vrae van 26 respondente sowel as een-tot-een-onderhoude met ses gespreksgenote. Die resultaat van die Likertskaal-selfassesseringvraelyste is op ’n lewenswiel om aftredegereedheid aan te dui, oorgebring en elke respondent kon sodoende self die moontlike aspekte wat meer aandag en beplanning nodig het vir hulle aftrede identifiseer.

Uit die transkripsies van die data en die vraelyste is agt hooftemas geïdentifiseer. Die hooftemas is verder in verskillende subtemas en onderskeie kategorieë verdeel soos wat dit in tabelle 2-15 tot 2-22 uiteengesit is. Uit die ontleding van die empiriese data van die gespreksgenote het dit aan die lig gekom dat vooraftrede-begeleiding nodig mag wees vir goeie voorbereiding, beplanning en aanpassing in die lewensfase van aftrede. Die gespreksgenote het telkens benadruk dat, weens die mens se hoër lewensverwagting, dit noodsaaklik is om vroegtydige voorbereiding vir aftrede te tref om sodoende te verseker dat die aanpassingsproses gedurende aftrede met ’n positiewe gesindheid hanteer kan word. Vanuit die verkreë data kon daar bepaal word dat daar wel ’n behoefte onder die respondente bestaan om beter ingelig en toegerus te word met die nodige lewensvaardighede wat belangrik mag wees in die voorbereiding vir die lewensfase van aftrede. Aftrede word deur die gespreksgenote beskou as ’n nuwe onbekende fase van die lewe en hulle meen dat dit baie sinvol sal wees om aftredevoorbereiding binne kerkverband te doen omdat dit nie net oor die finansiële aspekte gaan nie, maar oor die hele wese van aftrede.[13]

Aftrede in die een-en-twintigste eeu daag ’n mens uit op maniere wat nog nie voorheen beleef is nie. Dit dwing mens om te groei: deur transformasie van jou persepsies oor jouself, om jou

---

[13] Aftredebegeleiding sal waarskynlik ook suksesvol in die wyer gemeenskap aangebied kan word om mense by te staan met die beplannings- en voorbereidingsproses vir die nuwe lewensfase van aftrede.

denke te vernuwe, om jou besluite te verhelder en doelgerigte optrede te vind. Soos die respondente en gespreksgenote uitgelig het, is aftrede nie ’n einde nie, dit is ’n nuwe begin, die begin van ’n nuwe lewensreis, ’n nuwe avontuur. Aftrede skyn ’n lig waarin ’n wyer horison gesien kan word, waar mense selfs meer interessant kan word, meer entoesiasties kan wees, en dieper betekenis in die lewe kan vind soos nog nooit tevore sedert die instelling van die konsep van aftrede nie.

### 7.3 Die interpreterende taak rondom aftredebeplanning

In hoofstuk 3 is daar gefokus op die tweede taak van Osmer se prakties-teologiese model, naamlik die *interpreterende* taak, wat navorsing doen oor *hoekom* iets gebeur. Dit het die volgende navorsingsvraag beantwoord: *Watter resultate van die navorsing vanuit die grenswetenskappe kan gebruik word met betrekking tot die insameling van relevante kennis oor veroudering en aftredebeplanning?* (Dit is aansluitend by Osmer se vraag: “Waarom gebeur dit?”.)

Met die tendens dat afgetredenes tans ’n hoër lewensverwagting geniet, heers daar groter belangstelling in holistiese lewenskwaliteit in aftrede. In die verlede het die meeste voorbereiding vir aftrede gefokus op *finansiële* beplanning, terwyl baie min tyd spandeer is aan psigologiese, emosionele en spirituele aspekte of die vraag oor wat mense met hulle lewe in aftrede wil doen. Weens ’n hoër lewensverwagting het die konsep van ’n tradisionele aftrede begin verander. Daar is gepoog om die veranderde konsep van aftrede in die een-en-twintigste eeu te interpreteer deur in dialoog met die sosiale wetenskappe te tree in hierdie studie. Daar is ook probeer om die lewensfase van aftrede te verhelder deur ondersoek in te stel na redes hoekom die konsep oor aftrede verander het.

Demografiese tendense in veroudering toon aan dat die lewensverwagting in die ontwikkelde wêreld heelwat toegeneem het en steeds besig is om te styg. Die gerontologiese perspektiewe oor veroudering ondersoek die biologiese, psigologiese, sosiaal-psigologiese en sosiologiese aspekte in die alledaagse lewe van die mens. Die gerontologiese teorieë oor veroudering ondersoek ook die lewenslange ontwikkelingsperspektief van veroudering. Die konsep van die *derde leeftyd* in die sosiale gerontologie is van nader beskou. Dit dui op die opkoms van ’n nuwe lewensfase tussen aftrede uit die arbeidsveld en die fisiese agteruitgang van gesondheid in die vierde leeftyd. Daar is ook na die oorsprong, definiëring en ontwikkelende konsep van aftrede gekyk.

Hierdie literatuurstudie rondom aftrede het bevind dat aftrede in die lig van mediese vooruitgang, beter gesondheidsorg en ’n hoër lewensverwagting ’n komplekse lewensfase is, omdat dit deur vele eksterne en multidimensionele faktore beïnvloed word. Daar is nie ’n

standaardmodel vir alle mense nie, want niemand se omstandighede is dieselfde nie. Daar is diegene wat baie gesond is, terwyl ander gesondheidsprobleme ondervind en moet aftree. Daar is sommige wat finansiële welstand ervaar en sonder enige sorge kan aftree. Daarteenoor is daar ongelukkig andere wat nie in staat is om sonder die versorging of ondersteuning deur hulle kinders of selfs die inkomste van ’n nuwe voltydse of deeltydse werk te oorleef nie.

Samevattend kan daar gesê word dat die aanloop tot aftrede, saam met ’n langer lewensverwagting, daarop dui dat sekere veranderinge in ’n persoon se lewe behoort plaas te vind en dat belangrike beplanning, keuses en besluite gemaak moet word wat dikwels tot stres en onsekerheid lei. In hierdie hoofstuk word die gevolgtrekking gemaak dat vooraftrede-onderrig die uitkoms kan hê om positiewe verandering in houding en gewoontes te genereer, sowel as om positiewe gereedheid tot aftrede te help skep. Hierdie omstandighede dui daarop dat daar ’n behoefte in ons samelewing is vir vooraftrede-begeleiding om die oorgang tot ’n lewe in aftrede te help fasiliteer.

## 7.4 Die interpreterende taak rakende lewensbegeleiding

In hoofstuk 4 is daar volgens die prakties-teologiese model van Osmer verder aandag gegee aan die interpreterende taak deur middel van ’n literatuurstudie in die multidissiplinêre veld van begeleiding. Dit het die volgende navorsingsvraag beantwoord: *Watter resultate van die navorsing vanuit die grenswetenskappe kan van hulp wees om vas te stel of vooraftrede-begeleiding benut kan word in die beplanning en voorbereiding vir die lewensoorgangsfase tot doelgerigte aftrede binne die plaaslike gemeente?* (Dit is aansluitend by Osmer se vraag: “Waarom gebeur dit?”.)

Lewensbegeleiding is ’n dissipline wat wêreldwye erkenning geniet en effektief as fasiliteringsmetode gebruik kan word om met verandering en aanpassing te werk. Begeleiding behels ’n aktiewe en samewerkende deelname tussen die begeleier en die begeleide met die oog op doelwitbereiking deur verbetering en verandering op ’n persoonlike, organisatoriese of verhoudingsvlak te werk. Die rol van die begeleier is om mense op hul lewenspad na verandering te ondersteun deur hulle te help om van verandering bewus te wees en hulle te leer hoe om verandering te hanteer, asook hoe om die nodige veranderings aan te bring wat hul lewe en leefwêreld kan verbeter en tot ’n hoopvolle toekoms kan lei.

Begeleiding deel vaardighede soos aktiewe, intensiewe luistervaardighede en gefokusde vraagstelling met pastorale berading. Die onderskeid lê daarin dat begeleiding op die toekoms gefokus is met verandering, groei en aksie as doelwitte. Die begeleier help mense om hul visie te ontdek, helderheid oor hul roeping te verkry en om die nodige stappe te neem om hul Godgegewe doelwitte te bereik. Begeleiding skryf geensins aan iemand voor nie en gee nie

die antwoorde op probleme nie, maar bring die voortreflikste in mense na vore deur effektiewe vraagstelling wat die begeleide lei om self die antwoorde en oplossings te vind.

Verskillende teoretiese benaderings wat van naderby beskou is, bevat elemente wat suksesvol in begeleiding gebruik kan word, soos die psigodinamiese benadering, kognitiewe gedragsbenadering, oplossingsgefokusde benadering, persoons-gesentreerde benadering, eksistensiële benadering, narratiewe benadering, die benadering van die positiewe sielkunde en neurolinguistiese programmering. Daar is ook verskillende toepassingskontekste en genres onder die loep geneem, soos ontwikkelingsbegeleiding, vaardigheid en prestasiebegeleiding, transformasiebegeleiding, loopbaanbegeleiding, lewensbegeleiding, aftredebegeleiding en Christelike lewensbegeleiding.

Daar is kortliks na lewensbegeleidingsvaardige gekyk waaroor die begeleier behoort te beskik om die begeleide te ondersteun, met insluiting van die begeleidingsverhouding, effektiewe luistervaardighede, en vaardige vraagstelling. Daar is vasgestel dat begeleidingsmodelle die nodige grondslag en struktuur aan die begeleidingsproses kan verskaf. Verder is assesseringshulpmiddels nuttig om die begeleide te help met die stel van duidelike haalbare doelwitte en om dit verder te verfyn om areas wat die meeste aandag nodig mag hê, te identifiseer.

Deur die lewensbegeleidingsproses word mense gehelp om hul visie te verbreed, selfvertroue te bou, vaardighede te verbeter en praktiese stappe te neem om doelgerig vorentoe te beweeg om bepaalde doelwitte te bereik. Vir die doeleindes van hierdie navorsing tree die pastorale berader as lewensbegeleier op. Uiteraard sal die pastorale berader 'n ander fokus volg as in die normale pastorale beradingspraktyk. Die rol van die lewensbegeleier is om 'n pad saam met die persoon wat naby aftrede is, te stap, en die begeleide bewus te maak van die aspekte van beplanning, besluitneming, moontlike aanpassings en veranderings wat gemaak moet word om die lewensoorgang tot aftrede beter voorbereid en met 'n goeie gesindheid te benader.

### 7.5 Die normatiewe taak

In hoofstuk 5 is gefokus op die normatiewe taak. Vanuit Osmer se navorsingsmodel vir Praktiese Teologie fokus die normatiewe taak van die pastorale studie op die Skrif en teologiese interpretasie (Osmer, 2008:129-173). Die normatiewe taak, wat volgens die model van Osmer vir teologiese interpretasie die derde taak is, het gepoog om die volgende navorsingsvraag te beantwoord: *Watter Skrifperspektiewe kan gevind word ten opsigte van die beginsels van beplanning wat in ag geneem behoort te word in die voorbereiding tot 'n*

*doelgerigte aftrede?* (Dit is aansluitend by Osmer se vraag: "Wat *behoort* te gebeur?".) Die doel van hierdie hoofstuk was om vanuit die Ou en Nuwe Testament Skrifperspektiewe rondom beplanning te identifiseer en te ondersoek wat toegepas kan word in die beplanning en voorbereiding van 'n doelgerigte lewe na aftrede. In hierdie hoofstuk is veral gefokus op vier perikope wat uit die Skrif geïdentifiseer is vir verdere ondersoek oor die praktyk van beplanning.

- Uit die optrede van Nehemia was dit moontlik om stappe van beplanning en die implementering daarvan te identifiseer om die doelwit te bereik wat die Here in sy hart wakker gemaak het om vir sy volk te doen in die herstel van die stadsmure van Jerusalem. Wanneer die volgorde van die gebeure wat in Nehemia 1:1 tot 7:3 beskryf word verder ontleed word, kan dit in opeenvolgende stappe vir 'n metode van strategiese beplanning uiteengesit word. 'n Beskrywing van die beplanningsproses is neergepen, van ontstaan tot implementering van 'n spesifieke en meetbare plan om die doel te bereik in die herbouing van die mure van Jerusalem. In hierdie proses het Nehemia die weg gelei deur die voorbeeld van sy optredes, wat daarop wys hoe die taak van strategiese of goeie beplanning selfs ook vandag aangewend kan word vir enige groot of belangrike besluite, soos met aftrede of ander doelwitte wat onderneem en bereik kan word. Hier is uit die lewe van Nehemia gekyk na die waarde wat doelwitte, goeie beplanning en beraadslaging vir die mens kan inhou.
- Die volgende perikoop is uit die wysheidsgeskrifte geïdentifiseer. As wysheidsgeskrif is die Bybelse boek Spreuke uniek, omdat dit verder gaan as die blote pragmatiese benadering van die regte leefwyse, want dit verklaar dat ware wysheid gegrond is in die kennis van God (Spr 1:7; 9:10). Spreuke is konstruktief en verskaf instruksies en riglyne oor hoe 'n persoon suksesvol binne die samelewingstruktuur en binne die morele orde van God behoort te leef. Daar is dikwels 'n rasionele appèl op die leser ten opsigte van hoe om morele beginsels toe te pas of hoe om oor die lewe na te dink. In essensie is die boek Spreuke 'n versameling wyse woorde wat gebaseer is op waarneming en refleksie met die doel om mense te onderrig in die norme van regte gedrag en algemene leefwyse.

  Uit die boek van Spreuke het dit duidelik geword dat beplanning die insig van vele raadgewers nodig het, omdat planne wat op goeie raad steun, 'n beter kans op sukses het (Spr 15:22). Wat mens ook al beplan, moet binne die wil van die Here gedoen word, want dan sal jou planne suksesvol wees (Spr 16:3). In mens se beplanning oor die toekoms kan niemand regtig weet wat die dag van môre inhou nie (Spr 27:1), daarom moet mens op die Here vertrou en nie op eie insigte staat maak nie, want hoeveel planne mens ook al maak, wat die Here besluit, staan vas (Spr 19:21). Die feit dat God soewerein is, beteken egter nie dat mens nie verantwoordelik moet wees om self te beplan en tot aksie oor te gaan nie,

maar ’n mens moet goeie waarnemingsvermoë openbaar en al die feite versigtig oorweeg. Mens moet jou geloof in God en nie in menslike planne plaas nie, want gebeure en omstandighede bly in God se beheer.

- Narratiewe oor Paulus se lewe in die Nuwe Testament bied goeie insig oor die dissipline van die beraming van planne en die neem van besluite. Die derde perikoop wat ondersoek is, kom uit 2 Korintiërs 1:15-2:1. Uit die lewe van Paulus is dit duidelik dat hy dikwels van die dissipline van gebed gebruik gemaak het om God se wil te wete te kom in sy beplanning. Hy het geweet het dat sy planne, soos alles in die lewe, voorwaardelik was en afhanklik was van God se wil (vgl. Rom 1:10; 15:22-33). Vanuit Efese op sy derde sendingreis skryf Paulus twee maal oor sy reisplanne aan die gemeente in Korinte. Met betrekking tot Paulus se toekomstige reisplanne wat met Korinte verband hou, skryf hy in 1 Korintiërs 4:17-18 dat hy eers Timoteus na die Korintegemeente stuur om hulle te herinner aan die leer in Christus. Paulus laat weet diegene wat gedink het dat hy nie na hulle toe sal kom nie, dat dit wel sy doel is en hy voeg by: “Maar binnekort sal ek na julle toe kom, as die Here wil” (1 Kor 4:19). Paulus dui dikwels aan dat sy planne in die hand van God is en dat sy lewe nie sy eie is nie. Hy beplan om hulle sien, maar slegs as dit die Here se wil is (vgl. ook Rom. 15:32; 1 Tess. 3:11; Fil. 22).

  Uit Paulus se reisplanne is gesien dat menslike planne soms weens omstandighede verander en aangepas moet word. Paulus se lewe weerspieël die balans tussen strategiese beplanning en leiding deur die Heilige Gees. Paulus stel ’n goeie voorbeeld daarin dat mens se voornemens en planne gevorm moet word in afhanklikheid op die Voorsienigheid en met die voorbehoud dat God enige tyd daardie planne tot niet mag maak. Wanneer mens langtermynplanne te goeder trou beraam mag dit van tyd tot tyd nodig wees om dit weens verskeie redes of veranderde omstandige aan te pas of die plan te hersien. Daarom behoort mens jou planne altyd te beskou as tydelik en onderworpe aan die wil van God.

- Jakobus kommunikeer in die gekose perikoop in Jakobus 4:13-17 die basiese vermaning aan die gelowige om beplanning binne God se wil te doen. Jakobus waarsku die leser teen arrogante optrede om die Here buite rekening laat en selfbehep en arrogant in hulle beplanning op te tree. Mens moet versigtig wees om nie op te tree asof jy in beheer van jou eie lewe is nie, want dit is nie in jou vermoë om al die planne wat jy beraam self tot uitvoer te bring nie. Mens moenie grootpraat oor dinge wat berus op veronderstellings of wat jy dink jy môre verwag nie; die lewe is kortstondig en niemand weet wat die dag van môre gaan bring nie. Jakobus leer die leser om toekomsplanne in nederige afhanklikheid en onderworpe aan God se wil te maak. Jakobus wys daarop dat dit sondige hoogmoed is wanneer aanvaar word dat mens in eie krag en outoriteit kan optree om jou toekoms te

beheer. Mens se beplanning vir die toekoms moet wys jy aanvaar dat God die beste weet, dat jy sy leiding gaan volg en besef hoe afhanklik jy eintlik van die Here vir die dag van môre is.

Die vier perikope wat eksegeties ondersoek is, toon die belangrikheid van die korrekte wyse van beplanning in die lewe aan. Die doel van die eksegese in hierdie hoofstuk was om vas te stel wat God se Woord aangaande die toepassing van beplanning in die gelowige se lewe leer, sodat riglyne vir die praktyk neergelê kan word om mense wat wil aftree, te begelei tot verantwoordelike Skrifgefundeerde beplanning en besluitneming.

### 7.6 Die pragmatiese taak

In hoofstuk 6 is daar vanaf die teorie na die praktyk oorgegaan terwyl daar op Osmer (2008) se vierde taak, die *pragmatiese of strategiese* taak, gefokus is. In die uitvoering van die pragmatiese taak is daar gepoog om binne die konteks van lewensbegeleiding te bepaal watter pastorale riglyne geformuleer kan word in die ontwerp en implementering van ’n vooraftrede-begeleidingsmodel wat oor ’n aantal gesprekke gestruktureer kan word om die bepaalde doelwitte te behaal. Dit het die volgende navorsingsvraag beantwoord: *Watter praktyk-teoretiese pastorale riglyne kan ontwikkel word om ’n holistiese vooraftrede-begeleidingsmodel daar te stel en te implementeer as hulp in die toerusting van individue binne die plaaslike gemeente wat hulle wil voorberei vir die lewensoorgang tot aftrede?* (Dit is aansluitend by Osmer se vraag: “Hoe behoort ons te reageer?”.)

Uit die afgehandelde navorsing is dit duidelik dat die aanloop tot aftrede, saam met ’n hoër lewensverwagting, daarop dui dat sekere veranderings in ’n persoon se lewe moet plaasvind en dat belangrike keuses en besluite gemaak moet word wat dikwels tot stres en onsekerheid lei. Hierdie omstandighede dui daarop dat daar ’n behoefte in ons samelewing is vir vooraftrede-begeleiding om die oorgangsfase tot aftrede te help fasiliteer. Die konsep van lewensbegeleiding word as ’n helpende proses uitgebeeld wat gewoonlik binne ’n een-tot-een-verhouding tussen die begeleier en die begeleide plaasvind, met die doel dat dit tot verhoogde lewenskwaliteit en persoonlike groei kan lei met die moontlikheid van ’n lewensveranderende ondervinding vir die begeleide.

Vooraftrede-begeleiding behoort ’n holistiese benadering te handhaaf waarin al die aspekte van menswees ─ gees, siel en liggaam ─ ingesluit word. Na aanleiding van die resultate van die empiriese studie en die literatuurstudie uit die aangrensende wetenskappe en die normatiewe riglyne is daar besluit om die vooraftrede-begeleidingsmodel te struktureer met insluiting van die volgende aspekte: werkreoriëntering na aftrede; finansiële bestuur;

gesondheid en welstand; familie- en ander sosiale verhoudinge; sosiale en vryetydsbesteding; persoonlike ontwikkeling en lewensdoel; aanpasbaarheid en gesindheid tot aftrede, en geestelike en geloofslewe. Die model is saamgestel om die verskillende aspekte wat geïdentifiseer is, oor ’n aantal begeleidingsessies te struktureer. Deelname aan vooraftrede-begeleiding sal die begeleide help om elke aspek wat hanteer word, deeglik te deurdink, antwoorde op die vrae te formuleer en sodoende haalbare doelwitte vir sy/haar aftrede te stel. Die doel van die vooraftrede-begeleidingsprogram is om mense te help om ’n positiewe ingesteldheid en houding oor aftrede te ontwikkel wat moontlik kan bydra tot minder stres en ’n verbeterde vlak van aanpassing in die oorgangsfase tot aftrede.

In die uitvoering van die pragmatiese taak is gepoog om by wyse van ’n hermeneutiese wisselwerking tussen die beskrywende, interpreterende en normatiewe perspektiewe ’n holistiese en multidissiplinêre benadering te vestig waarvolgens ’n vooraftrede-begeleidingsmodel geïmplementeer kon word as hulp in die toerusting van diegene in die gemeente en elders wat hulle wil voorberei vir die lewensoorgang tot aftrede.

## 7.7 Voorstelle vir verdere navorsing

Die volgende moontlikhede vir verdere navorsing is geïdentifiseer:

- Aftredebegeleiding vir mense in die wyer gemeenskap, buite kerkverband.
- Aftredebegeleiding vir lewensmaats as sodanig, omdat die aanpassings in die lewensfase van aftrede beide persone raak.
- Aftredebegeleiding vir mense wie se voorbereiding vir aftrede onvoldoende was en wat probleme met die aanpassingsproses ondervind.
- Aftredebegeleiding in situasies van gedwonge aftrede.
- Aftredebegeleiding vir afgetrede mense wat moontlik ’n tweede loopbaan wil begin.
- Aftredebegeleiding vir afgetredenes wat probleme ondervind om hulle tyd nuttig te bestuur.

## 7.8 FINALE GEVOLGTREKKING

Die sentrale teoretiese argument van hierdie studie was dat ’n vooraftrede-begeleidingsmodel wat gemodelleer is op Skriftuurlike perspektiewe en praktyk-teoretiese pastorale riglyne binne die plaaslike gemeente, aangewend kan word vir die beplanning en voorbereiding tot ’n doelgerigte aftrede.

Die doelwit van die navorsing was om riglyne te formuleer waarvolgens ’n vooraftrede-begeleidingsmodel voorgestel kan word, wat in aansyn gekom deur al die voorafgaande navorsing in ’n hermeneutiese interaksie met mekaar te stel. Sodoende het dit gepoog om die primêre navorsingsvraag te beantwoord: *Hoe kan ’n holistiese vooraftrede-begeleidingsmodel wat gemodelleer is op Skriftuurlike perspektiewe en praktyk-teoretiese pastorale riglyne binne die plaaslike gemeente aangewend word vir die beplanning en voorbereiding tot ’n doelgerigte aftrede?*

Integrasie van al die belangrike komponente vanuit die deskriptief-empiriese, interpreterende en normatiewe komponente van hierdie navorsing het plaasgevind. Die primêre doelstelling, om aan te toon dat ’n holistiese vooraftrede-begeleidingsmodel wat gemodelleer is op Skriftuurlike perspektiewe en praktyk-teoretiese pastorale riglyne binne die plaaslike gemeente aangewend kan word vir die beplanning en voorbereiding tot ’n doelgerigte aftrede, is bereik. In die lig hiervan kan daar ten slotte aangevoer word dat die aanvanklike teoretiese argument suksesvol deurgevoer en gehandhaaf is.

# BRONNELYS


Abravanel, M., & Gavin, J. 2017. Exploring the evolution of coaching through the lens of innovation. *International journal of evidence based coaching and mentoring*, 15(1):24-41. doi: 10.24384/IJEBCM/15/1

Adams, G.A. & Beehr, T.A. 2003. Retirement: reasons, processes and results. New York, NY: Springer.

Adams, G.A. & Rau, B.L. 2011. Putting off tomorrow to do what you want today: planning for retirement. *American psychologist*, 66(3):180-192.

Adams, J.E. 1970. Competent to counsel. Grand Rapids, MI: Zondervan.

Adams, J.E. 1973. The Christian counselor's manual. The practice of nouthetic counseling. Grand Rapids, MI: Zondervan.

Adams, J.E. 1975. Shepherding God's flock. Grand Rapids, MI: Zondervan.

Adams, J.E. 1979. A theology of Christian counseling: more than redemption. Grand Rapids, MI: Zondervan.

Aitken, L.R. 1995. Aging: an introduction to gerontology. Thousand Oaks, CA: Sage.

Allen, K. 2016. Theory, research, and practical guidelines for family life coaching. Switzerland: Springer.

Amory, D. 2012. Life coaching: techniques for personal coaching and self coaching. Belgium: Edgard Adriaens.

Anderson, H. & Goolishian, H. 1992. The client is the expert: a not-knowing approach to therapy. (*In* McNamee, S. & Gergen, K.J., *eds*. Therapy as social construction. London: Sage. p. 25-39).

Anderson, M.L., Goodman, J. & Schlossberg, N.K. 2012. Counseling adults in transition: linking Schlossberg's theory with practice in a diverse world. New York, NY: Springer.

Anderson, N.T., Zuehlke, T.E. & Zuehlke, J.S. 2000. Christ-centered therapy: the practical integration of theology and psychology. Grand Rapids, MI: Zondervan.

Arrien, A. 2007. The second half of life: opening the eight gates of wisdom. Boulder, CO: Sounds True.

Ashurst, L. 2009. Talking about retirement: The secrets of successful retirement planning. London: Kogan Page Ltd.

Atchley, L. 2007. Retirement. (*In* Birren, J.E., *ed*. Encyclopedia of gerontology. 2nd ed. San Diego, CA: Academic Press. p. 449-460).

Atchley, R.C. & Barusch, A.S. 2004. Social forces and aging: an introduction to social gerontology. 10th ed. Belmont, CA: Wadsworth Thomson Learning.

Babbie, E. 2014. The basics of social research. 6th ed. Belmont, NC: Wadsworth Cengage learning.

Bacher, A. 2020. How has Covid-19 affected your retirement plans? https://www.moneyweb.co.za/financial-advisor-views/how-has-covid-19-affected-your-retirement-plans2 Date of access: 31 Oct. 2020.

Bachkirova, T., Cox, E. & Clutterbuck, D. 2018. Introduction. (*In* Cox, E., Bachkirova, T. & Clutterbuck, D., *eds*. The complete handbook of coaching. 3rd ed. London: Sage. p. xxix-xlviii).

Bachkirova, T. & Kauffman, C. 2009. The blind men and the elephant: using criteria of universality and uniqueness in evaluating our attempts to define coaching. *Coaching: an international journal of theory, research and practice*, 2(2):95-105. doi: 10.1080/17521880903102381

Bachkirova, T., Sibley, J. & Myers, A. C. 2015. Developing and applying a new instrument for microanalysis of the coaching process: the coaching process q-set. *Human resource development quarterly.* 26(4):431-462. doi: 10.1002/hrdq.21215

Bachkirova, T., Spence, G. & Drake, D. 2017. Introduction. (*In* Bachkirova, T., Spence, G & Drake, D., *eds*. The SAGE handbook of coaching. London: Sage. p. 1-20).

Baily, M.N., Harris, B.H. & Doshi, S. 2020. COVID-19 and retirement: Impact and policy responses. https://www.brookings.edu/wp-content/uploads/2020/07/ES-7.30.20-Baily-Harris-Doshi.pdf Date of access: 31 Oct. 2020.

Balz, H.R., & Schneider, G. 1990. Exegetical dictionary of the New Testament. Grand Rapids, Mich.: Eerdmans.

Barker, C., Pistrang, N. & Elliot, R. 2016. Research methods in clinical psychology: an introduction for students and practitioners. 3rd ed. West Sussex: John Wiley.

Barton, J. 2001. Introduction to the Old Testament. (*In* Barton, J. & Muddiman, J., *eds*. The Oxford Bible Commentary. New York, NY: Oxford University Press. p. 5-12).

Bass, S.A. 2000. Emergence of the third age: toward a productive aging society. *Journal of aging*, 11(2/3):7-17.

Bass, S.A. 2011. From retirement to “productive aging” and back to work again. (*In* Carr, D.C. & Komp, K., *eds*. Gerontology in the era of the third age: implications and next steps. New York, NY: Springer. p. 169-180).

Bawany, S. 2018. Coaching of NextGen leaders. *Leadership Excellence Essentials*, 35(4):54-69.

Belelieu, A. & Sonsino, Y. 2020. Coronavirus is creating retirement insecurity. These 10 steps can defuse the time bomb of an ageing population. https://www.weforum.org/agenda/2020/08/here-are-10-steps-to-diffuse-the-timebomb-of-an-ageing-population-post-covid19/ Date of access: 31 Oct. 2020.

Bench, M. 2004. Coaching authentic retirement: helping retirees and pre-retirees plan their retirement lifestyle. Lake Havasu City, AZ: High Flight Press.

Berlin, A. 2011. Cosmology and creation. (*In* Berlin, A.; Grossman, M., *eds*. The Oxford Dictionary of the Jewish Religion. Oxford University Press. p. 588).

Benner, D. 2003. Strategic pastoral counselling: a short-term structured model. 2nd ed. Grand Rapids, MI: Baker Academic.

Bernard, M.E. & David, O.A. 2018. Coaching for rational living: Theory, techniques and applications. Switzerland: Springer.

Birren, J.E. 2005. Gerontology – past, present, and future. (*In* Sheets, D.J., Bradley, D.B. & Hendricks, J., *eds*. 2005. Enduring questions in gerontology. New York: Springer. p. 271-286).

Birren, J.E. 2007. History of Gerontology. (*In* Birren, J.E., *ed*. Encyclopedia of gerontology. 2nd ed. San Diego, CA: Academic Press. p. 686-695).

Blackaby, R., Royall, B, & Pyle, B. 2018. Spiritual leadership coaching: connecting people to God's heart and purposes. Jonesboro, GA: Blackaby Ministries International.

Blomberg, C.L., & Kamell, M.J. 2008. James. Grand Rapids, MI: Zondervan.

Boniwell, I. & Kauffman, C. 2018. The positive psychology approach to coaching. (*In* Bachkirova, T., Spence, G. & Drake, D., *eds*. The SAGE handbook of coaching. London: Sage. p. 153-166).

Bray, G. 2000. James, 1-2 Peter, 1-3 John, Jude. Downers Grove, IL: InterVarsity Press.

Breed, G. 2013. Metateoretiese vertrekpunte ten opsigte van wetenskaplike navorsing in die pastorale wetenskap. *In die Skriflig/In Luce Verbi,* 47(1), art. 96, 8 bladsye. doi: org/10.4102/ ids.v47i1.96.

Breneman, M. 1993. Ezra, Nehemiah, Esther. Nashville, TN: Broadman & Holman Publishers.

Brennan, D. & Wildflower, L. 2018. Ethics and coaching. (*In* Cox, E., Bachkirova, T. & Clutterbuck, D., *eds*. The complete handbook of coaching. 3rd ed. London: Sage. p. 500-517).

Brinkmann, S., & Kvale, S. 2015. Interviews: learning the craft of qualitative research interviewing. Thousand Oaks, CA: Sage.

Brown, J.S. & Lynch, S.M. 2011. Demographic approaches and their potential application in third age. (*In* Carr, D.C. & Komp, K., *eds*. Gerontology in the era of the third age: implications and next steps. New York, NY: Springer. p. 89-105).

Brueggemann, W. 1997. Theology of the Old Testament: testimony, dispute, advocacy. Minneapolis, MN: Fortress Press.

Brueggemann, W. & Linafelt, T. 2012. An introduction to the Old Testament: the Canon and Christian imagination. 2nd ed. Louisville, KY: Westminster John Knox Press.

Brunsdon A.R. 2010. ’n Narratiewe benadering tot die pastoraat kritiese opmerkings na aanleiding van die huidige teologiese debat. *Acta Theologica*, 30(2):1-20.

Brunsdon, A. 2014. A three musketeering approach to pastoral care: reflections on collaboration between pastoral care, narrative therapy and positive psychology. *Verbum et Ecclesia*, 35(1), 9 pages. doi:https://doi.org/10.4102/ve.v35i1.865

Brunsdon, A.R. & Lotter, G.A. 2008. Aftrede as integrasionele taak. *Koers*, 73(2):283-302.

Buford, B. 2008. Beyond halftime: practical wisdom for your second half. Grand Rapids, MI: Zondervan.

Buford, B. 2009. Halftime: moving from success to significance. Grand Rapids, MI: Zondervan.

Buford, B. 2010. Stuck in halftime: reinvesting your one and only life. Grand Rapids, MI: Zondervan. Available from Faithlife e-books: https://ebooks.faithlife.com/product/22768/stuck-in-halftime-reinvesting-your-one-and-only-life Date of access: 2 Feb. 2020.

Buford, B. 2011. Finishing well: the adventure of life beyond halftime. Grand Rapids, MI: Zondervan.

Buford, B. 2013. Halftyd: van suksesvol na betekenisvol. Vereeniging: CUM.

Burdick, D.C. 2007. Gerontechnology. (*In* Birren, J.E., *ed*. Encyclopedia of gerontology. 2nd ed. San Diego, CA: Academic Press. p. 619-630).

Bush, L. 2017. Comprehensive Christian coach handbook: essential guide to spirit-led coaching and business success. Cape Coral, FL: Beautiful Life International.

Bush, T. 2006. Good old days? *The Christian Century*, 123(19):30-33.

Bybel. 1933. Die Bybel: dit is die ganse Heilige Skrif wat al die kanonieke boeke van die Ou en Nuwe Testament bevat. Kaapstad: Britse en Buitelandse Bybelgenootskap.

Bybel. 1983. Die Bybel: Nuwe Vertaling. Kaapstad: Bybelgenootskap van Suid-Afrika.

Bybel. 2006. Die Bybel: Nuwe Lewende Vertaling. Vereeniging: Christelike Uitgewersmaatskappy.

Calasanti, T. & King, N. 2011. A feminist lens of the third age: refining the framework. (*In* Carr, D.C. & Komp, K., *eds*. Gerontology in the era of the third age: implications and next steps. New York, NY: Springer. p. 67-85).

Cameron, B. & Fourie, W. 2018. The ultimate guide to retirement in South Africa. Cape Town: Zebra Press.

Campone, F. 2015. Executive coaching practices in the adult workplace. (*In* Pappas, J.P. & Jerman, J. 2015. Transforming adults through coaching. Hoboken, NY: Wiley, pp. 59-67).

Carr, D.C. & Gunderson, J.A. 2016. The third age of life: leveraging the mutual benefits of intergenerational engagement. *Public policy & aging report*, 26(3):83–87. https://doi.org/10.1093/ppar/prw013

Carr, D.C. & Komp, K., *eds*. 2011. Gerontology in the era of the third age: implications and next steps. New York, NY: Springer.

Carson, D.A. & Moo, D.J. 2005. An introduction to the New Testament. Nottingham: Apollos.

Cavanagh, M. 2006. Coaching from a systemic perspective: a complex adaptive approach (*In* Stober, D.R. & Grant A.M., *eds*. Evidence-based coaching handbook. New York, NY: Wiley. p. 313-354).

Cavanagh, M. 2009. Coaching as a method for joining up the dots: an interview by T. Bachkirova & C. Kauffman. *Coaching: an international journal of theory, research and practice*, 2(2):106-116.

Cavanagh, M. & Lane, D. 2012. Coaching psychology coming of age: the challenges we face in the messy world of complexity. *International coaching psychology review,* 7(1):75-90.

Chatzitheochari, S. & Arber, S. 2011. A method for exploring everyday life in the third age. (*In* Carr, D.C. & Komp, K., *eds*. Gerontology in the era of the third age: implications and next steps. New York, NY: Springer. p. 127-161).

Childress, G. 2006. Opening up Luke's Gospel. Leominster: Day One Publications.

Childs, B.S. 1979. An Introduction to the Old Testament as Scripture. Philadelphia, PA: Fortress.

Christensen, L.B., Johnson, R.B. & Turner, L.A. 2011. Research methods, design, and analysis. Boston, MA: Pearson.

Clayton, P.C. 2008. Called for life: find meaning in retirement. Herndon, VA: The Alban Institute.

Clinebell, H. 1984. Basic types of pastoral care and counselling: resources for the ministry of healing and growth. Nashville, TN: Abingdon Press.

Clinebell, H. 1992. Basic types of pastoral care and counseling. Nashville, TN: Abingdon Press.

Clinton, T., Hart, A., Ohlschlager, G. 2005. Caring for people God's way: personal and emotional issues, addictions, grief, and trauma. Nashville, TN: Thomas Nelson.

Clinton, T. & Hawkins, R. 2011. The popular encyclopedia of Christian counseling: an indispensable tool for helping people with their problems. Eugene, OR: Harvest House Publishers.

Clinton, T. & Ohlschlager, G. 2002. Competent Christian counselling: foundations & practice of compassionate soul care. Colorado Springs, Co: Waterbrook Press.

Clutterbuck, D. & Megginson, D. 2009. Client focused techniques. (*In* Megginson, D. & Clutterbuck, D., *eds*. Further techniques for coaching and mentoring. Oxford: Butterworth-Heinemann. p. 129-193).

Coetzer, W.C. & Snell, L. 2012. Belangrike meta-teoretiese riglyne betreffende die emosioneel verwonde persoon. *Verbum et Ecclesia,* 33(1), Art. #574, 10 pages. doi:10.4102/ve.v33i1.574

Cohen, L., Manion, L. & Morrison, K. 2018. Research methods in education. New York, NY: Routledge.

Collins, G.A. 2003. Rethinking retirement in the context of an aging workforce. *Journal of career development*, 30(2):145-157.

Collins, G.R. 1993. The Biblical basis of Christian counseling for people helpers. Colorado Springs, CO: NavPress.

Collins, G.R. 2009. Christian coaching: helping others turn potential into reality. Colorado Springs, CO: NavPress.

Coughlin, K.T. 2017. Christian coaching: The master's guide to becoming a professional Christian life and recovery coach. Atascadero, CA: KTC Publishing.

Cox, E. 2015. Coaching and adult learning: theory and practice. (*In* Pappas, J.P., & Jerman, J. 2015. Transforming adults through coaching. Hoboken, NY: Wiley, pp. 27-38).

Cox, E., Bachkirova, T. & Clutterbuck, D. 2014. Theoretical traditions and coaching genres: mapping and territory. *Advances in developing human resources*, 16(2):139-160.

Creswell, J. 2006. Christ-centered coaching: 7 benefits for ministry leaders. St. Louis, MO: Chalice Press.

Creswell, J.W. 2014. Research design: qualitative, quantitative, and mixed methods approaches. 4th ed. Thousand Oaks, CA: Sage.

Creswell, J.W. 2015. Revisiting mixed methods and advancing scientific practices. (*In* Hesse-Bibber, S., Johnson, R.B., *eds*. The Oxford handbook of multimethod and mixed methods research inquiry. New York, NY: Oxford University Press. p. 57-71).

Creswell, J.W. & Plano Clark, V.L. 2011. Designing and conducting mixed methods research. 2nd ed. Thousand Oaks, CA: Sage.

Critchley, K. 2009. Coaching skills training course. Lancashire: Universe of Learning Ltd.

Culbertson, P. 2000. Caring for God's people: counseling and Christian wholeness. Minneapolis, MN: Fortress Press.

Danely, J. 2019. Aging and subjectivity: ethnography, experience and cultural context. (*In* Samanta, T. *ed*. Cross-cultural and cross-disciplinary perspectives in social gerontology. Singapore: Springer. p. 69-84).

De Beauvoir, S. 1972. The coming of age. New York, NY: Putnam.

De Beer, A., & Van den Berg, J. 2011. 'n Diskoers oor eskatologie en promissioterapie by vroue na die verlies van 'n eggenoot. *In die Skriflig/In Luce Verbi,* 45(1), 141-160. doi:https://doi.org/10.4102/ids.v45i1.9

De Beer, E.J. 2011. 'n Teologies-etiese beoordeling van aftrede. *In die Skriflig,* 45(4):803-823.

De Bruyn. 2002. Die tien gebooie. Potchefstroom: PU vir CHO.

De Haan, E. 2008. Relational coaching: journey towards mastering one-to-one learning. Chichester: John Wiley.

De Haan T., & Gannon, J. 2017. The coaching relationship. (*In* Bachkirova, T., Spence, G. & Drake, D. The SAGE Handbook of coaching. London: Sage. p. 195-217).

De Klerk, B.J. 2005. ’n Liturgie van aftrede. *In die Skriflig,* 39(3):463-485.

De Klerk, B.J. & Du Plooy-Bain, E. 2012. ’n Empiriese ondersoek na die sosiale en mediese omstandighede van gelowiges met MIV/VIGS ten einde riglyne vir hoopgetuienis te bepaal. *In die skrif lig/In Luce Verbi,* 46(2) Art. 105, 9 bladsye. http://www.dx.doi.org/10.4102/ids. v46i2.105.

De Villiers, J.L. 1993. James. (*In* Du Toit, A.B., *ed*. 1993. Guide to the New Testament, Band VI: The Gospel of John, Hebrews to Revelation: introduction and Theology. Halfway House: NG Kerkboekhandel. p. 118-142).

De Vos, A.S., Strydom, H., Fouché, C.B. & Delport, C.S.L. 2011. Building a scientific base for the helping professions. (*In* De Vos, A.S., Strydom, H., Fouché, C.B. & Delport, C.S.L., *eds.* Research at Grass Roots. 4th ed. Pretoria: Van Schaik Publishers. p. 507-513).

De Wet, F.W. 2006. Die aanwending van Rolf Zerfass se handelingswetenskaplike model in prakties-teologiese teorievorming: ’n gereformeerde perspektief. *In die Skriflig,* 40(l):57-87.

Debus, M. 1989. Handbook for excellence in focus group research. Washington, DC: Academy for Educational Development/Healthcom.

Dell, K.J. 2006. The Book of Proverbs in social and Theological context. New York, NY: Cambridge University Press.

Delport, C.S.L. & Fouché, C.B. 2011. Mixed methods research. (*In* De Vos, A.S., Strydom, H., Fouché, C.B. & Delport, C.S.L., *eds*. Research at Grass Roots. 4th ed. Pretoria: Van Schaik Publishers. p. 433-448).

Delport, C.S.L., Fouché, C.B. & Schurink, W. 2011. Theory and the literature in qualitative research. (*In* De Vos, A.S., Strydom, H. Fouché, C.B. & Delport, C.S.L., *eds*. Research at grass roots for the social sciences and human service professions. 4th ed. Pretoria: Van Schaik Publishers. p. 297-306).

Delport, C.S.L. & Roestenburg, W.J.H. 2011a. Quantitative data-collection methods: questionnaires, checklists, structured observation and structured interview schedules. (*In* De Vos, A.S., Strydom, H., Fouché, C.B. & Delport, C.S.L., *eds*. Research at grass roots for the social sciences and human service professions. 4th ed. Pretoria: Van Schaik Publishers. p. 171-205).

Delport, C.S.L. & Roestenburg, W.J.H. 2011b. Quantitative data-collection methods: indexes and scales. (*In* De Vos, A.S., Strydom, H., Fouché, C.B. & Delport, C.S.L., *eds*. Research at grass roots for the social sciences and human service professions. 4th ed. Pretoria: Van Schaik Publishers. p. 206-221).

Delport, C.S.L. & De Vos, A.S. 2011. Professional research and professional practice. (*In* De Vos, A.S., Strydom, H. Fouché, C.B. & Delport, C.S.L., *eds*. Research at grass roots for the social sciences and human service professions. 4th ed. Pretoria: Van Schaik Publishers. p. 45-60).

Delport, C.S.L. & Fouché, C.B. 2011. Mixed methods research. (*In* De Vos, A.S., Strydom, H., Fouché, C.B. & Delport, C.S.L., *eds*. Research at Grass Roots. 4th ed. Pretoria: Van Schaik Publishers. p. 433-448).

Demetriou, C., Ozer, B. U. & Essau, C. A. 2015. Self-Report Questionnaires. (*In* Cautin, R.L. & S. O. Lilienfeld, S.O., *eds*. The encyclopedia of clinical psychology. doi:10.1002/9781118625392.wbecp507).

Denzin, N. K., & Lincoln, Y.S. 2018. The Sage handbook of qualitative research. Los Angeles, CA: Sage.

Djukanović, I. & Peterson, U. 2016. Experiences of the transition into retirement: an interview study. *Nordic journal of nursing research*, 36(4):224-232.

Donaldson, T., Earl, J.K. & Muratore, A.M. 2010. Extending the integrated model of retirement adjustment: incorporating mastery and retirement planning. *Journal of vocational behavior*, 77(2):279-289.

Donaldson-Feilder, E & Panchal, S. 2011. Modern mid-life. (*In* Palmer, S. & Panchal, S., *eds*. Developmental coaching: life transitions and generational perspectives. Hove: Routledge. p. 115-135).

Donne, A.L. 2016. Paul the apostle. (*In* Barry, J.D. Bomar, D & Brown, D.R., *eds.* The Lexham Bible Dictionary. Bellingham, WA: Lexham Press).

Drake, D.B. 2018. Narrative coaching. (*In* Cox, E., Bachkirova, T. & Clutterbuck, D., *eds*. The complete handbook of coaching. 3rd ed. London: Sage. p. 109-123).

Drane, J.W. 2000. Introducing the New Testament. Oxford: Lion Publishing.

Dreyer J.S. 1991. Navorsingmetodologie. Pretoria: Unisa. (Studiegids PTA 100-T Praktiese Teologie) p. 225-274.

Du Toit, A.B. 1984. Oriënterende opmerkings oor die Pauliniese briefliteratuur. (*In* Du Toit, A.B., *red*. 1984. Handleiding by die Nuwe Testament, Band V: Die Pauliniese briewe: inleiding en Teologie. Pretoria: NG Kerkboekhandel. p. 1-22).

Earl, J.K. 2010. The contribution of spirituality to the process of retirement. *Journal of management, spirituality & religion*, 7(3):223-240.

Eldridge, N., Dickson, D., Frankel, B., Gallagher, A., Newhouse, M. & Radu, M., *eds*. 2013. Live smart after 50! The experts' guide to life planning for uncertain times. Boston, MA: Life Planning Network.

Ellsworth, R. 2009. Opening up James. Leominster: Day One Publications.

Elwell, W.A. & Beitzel, B.J., *eds.* 1988. Baker Encyclopedia of the Bible. Grand Rapids, MI: Baker Book House.

Erber, J.T. 2010. Aging and older adulthood. 2nd ed. Chichester: Wiley-Blackwell.

Erwin, K.T. 2011. Retirement planning. (*In* Clinton, T, & Hawkins, R., *eds*. The popular encyclopedia of Christian counseling. Eugene, OR: Harvest House Publishers. p. 279-280).

Fairley, S.G. & Stout, C.E. 2004. Getting started in personal and executive coaching: how to create a thriving coaching practice. Somerset, NJ: Wiley.

Farmer, K.A. 1991. Who knows what is good?: a commentary on the books of Proverbs and Ecclesiastes. Grand Rapids; MI: Eerdmans Pub.

Ferraro, K.F. 2013. The gerontological imagination. (*In* Wilmoth, J.M. & Ferraro, K.F., *eds*. Gerontology: perspectives and issues. 4th ed. New York, NY: Springer. p. 1-18).

Fietze, B. 2017. Is coaching on its way to becoming a profession? A profession-centric sociological assessment. *(In* Schreyögg, A. & Schmidt-Lellek, C., *eds*. The professionalization of coaching: a reader for the coach. Wiesbaden: Springer. p. 3-21).

Floor, L. 1982. Perspektiewe op die prediking van Paulus. Pretoria: NG Kerkboekhandel.

Fogg, M. 2019. Empowering female pre-retirees with a goal focused coaching relationship and a direct focus on well-being: a mixed method multiple case study. *International journal of evidence based coaching and mentoring*, 17(2):79-92. doi:10.24384/0z1x-ef06

Fouad, N.A. & Bynner, J. 2008. Work transitions. *American psychologist*, 63(4):241-251.

Fouché, C.B. & De Vos, A.S. 2011. Formal formulations. (*In* De Vos, A.S., Strydom, H., Fouché, C.B. & Delport, C.S.L., *eds*. Research at Grass Roots. 4th ed. Pretoria: Van Schaik Publishers. p. 89-100).

Fouché, C.B. & Delport, C.S.L. 2011. Introduction to the research process. (*In* De Vos, A.S., Strydom, H., Fouché, C.B. & Delport, C.S.L., *eds*. Research at Grass Roots. 4th ed. Pretoria: Van Schaik Publishers. p. 61-76).

Fouché, C.B. & Schurink, W. 2011. Qualitative research designs. (*In* De Vos, A.S., Strydom, H. Fouché, C.B. & Delport, C.S.L., *eds*. Research at grass roots for the social sciences and human service professions. 4th ed. Pretoria: Van Schaik Publishers. p. 307-327).

Fourie, M.C. 2010. Middelloopbaan-ontwikkeling deur spirituele lewenstylafrigting. Bloemfontein: Universiteit van die Vrystaat. (Proefskrif – PhD).

Frankenberg, E. & Thomas, D. 2011. Global aging. (*In* Binstock, R.H. & George, L.K., *eds*. Handbook of aging and social sciences. 7th ed. London: Elsevier. p. 73-89).

Freedman, M. 2002. Prime time: How baby boomers will revolutionize retirement and transform America. New York, NY: Public affairs.

Froidevaux, A., Hirschi, A, & Wang, M. 2016. The role of mattering as an overlooked key challenge in retirement planning and adjustment. *Journal of vocational behavior*, 94:57-69, ISSN 0001-8791, http://dx.doi.org/10.1016/j.jvb.2016.02.016

Frost, N.A. & Shaw, R.L. 2015. Evolving mixed and multimethod approaches in psychology. (*In* Hesse-Bibber, S., Johnson, R.B., *eds*. The Oxford handbook of multimethod and mixed methods research inquiry. New York, NY: Oxford University Press. p. 375-392).

Fujii, L.A. 2018. Interviewing in social science research: a relational approach. New York, NY: Routledge.

Gallwey, W.T. 1974. The inner game of tennis. New York, NY: Random House.

Gannon, J. & Myers, A. 2018. Coach education, training and development. (*In* Cox, E., Bachkirova, T. & Clutterbuck, D., *eds*. The complete handbook of coaching. 3rd ed. London: Sage. p. 465-482).

Garrett, D.A. 1993. Proverbs, Ecclesiastes, Song of songs. Nashville, TN: Broadman & Holman Publishers.

Gibbs, A. 1997. Focus Groups. *Social research update University of Surrey*, 19(1):1-6.

Gilchrist, P.R. 1999. יָעַץ. (*In* Harris, R.L., Archer Jr. G.L. & Waltke, B.K. *eds*. Theological Wordbook of the Old Testament. Chicago, IL: Moody Press. p. 390-391).

Gilleard, C. & Higgs, P. 2007. The third age and the baby boomers: two approaches to the social structuring of the later life. *International journal of ageing and the later life*, 2(2):13-30.

Gilleard, C. & Higgs, P. 2011. The third age as a cultural field. (*In* Carr, D.C. & Komp, K., *eds*. Gerontology in the era of the third age: implications and next steps. New York, NY: Springer. p. 33-49).

Goldman, M. 2017. Re-imagining dementia in the fourth age: the ironic fictions of Alice Munro. (*In* Higgs, P. & Gilleard, C. *eds*. Ageing, dementia and the social mind. West Sussex: Wiley Blackwell. p. 110-127).

Goode, W.W. 2005. Biblical counseling and the local church. (*In* MacArthur, J. & Mack, W.C., *eds.* Counseling: how to counsel Biblically. Nashville, TN: Thomas Nelson. p. 222-230).

Goodman, J. & Anderson, M. 2012. Applying Schlossberg's 4-S transition model to retirement. *Career planning and adult development journal*, 28(2):10-20.

Goswell, G.R. 2010. The handling of time in the book of Ezra-Nehemiah, *Trinity Journal*, 31(2), pp. 187-203. Available at: https://search-ebscohost-com.nwulib.nwu.ac.za/login.aspx?direct=true&db=rfh&AN=ATLA0001819288&site=eds-live Date of access: 11 Aug. 2020.

Graham, L. & Whitehead, J. 2007. The role of pastoral theology in theological education for the formation of pastoral counselors. *American journal of pastoral counseling,* 8(3/4):9-27.

Grant, A.M. 2003. The impact of life coaching on goal attainment, metacognition and mental health. *Social Behavior and Personality*, 31:253-264.

Grant, A.M. 2006. A personal perspective on professional coaching and development of coaching psychology. *International Coaching Psychology Review*, 1(1):12-22.

Grant, A.M. 2011a. The solution-focused inventory: a tripartite taxonomy for teaching, measuring, and conceptualizing solution-focused approaches to coaching. *Coaching psychologist*, 7(2):98-106.

Grant, A.M. 2011b. Is it time to REGROW the GROW model? Issues related to teaching coaching session structures. *The Coaching Psychologist*, 7(2):118-126.

Grant, A.M. 2012. An integrated model of goal-focused coaching: An evidence-based framework for teaching and practice. *International Coaching Psychology Review*, 7(2):146-165.

Grant, A. M. & Cavanagh, M.J. 2011. Coaching and positive psychology. (*In* Sheldon, K.M. Kashdan, T.B. & Steger, M.F., e*ds*. Designing positive psychology: taking stock and moving forward. New York, NY: Oxford University Press. p. 293-309).

Grant, A.M. & Cavanagh, M.J. 2018a. The solution-focused approach to coaching. (*In* Cox, E., Bachkirova, T. & Clutterbuck, D., *eds*. The complete handbook of coaching. 3rd ed. London: Sage. p. 35-51).

Grant, A.M. & Cavanagh, M.J. 2018b. Life coaching. (*In* Cox, E., Bachkirova, T. & Clutterbuck, D., *eds*. The complete handbook of coaching. 3rd ed. London: Sage. p. 327-344).

Grant, A.M., Cavanagh, M.J., Kleitman, S., Spence, G., Lakota, M. & Yu, N. 2012. Development and validation of the solution-focused inventory. *The journal of positive psychology*, 7(4):334-348.

Gravetter, F.J. & Forzano, L.B. 2003. Research methods for the behavioural sciences. Belmont, NC: Wadsworth Thomson Learning.

Greeff, M. 2011. Information collection: interviewing. (*In* De Vos, A.S., Strydom, H., Fouché, C.B. & Delport, C.S.L., *eds*. Research at grass roots for the social sciences and human service professions. 4th ed. Pretoria: Van Schaik Publishers. p. 341-375).

Greene, J. & Grant, A.M. 2003. Solution-focused coaching: managing people in a complex world. Harlow: Momentum.

Greller, M.M. & Stroh, L.K. 2003. Extending work lives: are current approaches tools or talismans? (*In* Adams, G.A. & Beehr, T.A., *eds*. Retirement: reasons, processes, and results. New York, NY: Springer. p. 115-135).

Gress, S. 2017. A Christian coaching guidebook: how to come alongside others for ministry results. South Florida: Createspace Independent Publishing.

Grimley, B. 2018. The NLP approach to coaching. (*In* Cox, E., Bachkirova, T. & Clutterbuck, D., *eds*. The complete handbook of coaching. 3rd ed. London: Sage. pp. 184-198).

Gromacki, R.G. 1974. New Testament Survey. Grand Rapids, MI: Baker Academic.

Groot Woordeboek: Afrikaans-Engels, Engels-Afrikaans = Major Dictionary: Afrikaans-English, English-Afrikaans. 1997. 14de uitg. Kaapstad: Pharos.

Guinness, O. 1998. The call: finding and fulfilling the central purpose of your life. Nashville, TN: Word Publishing.

Hall, C.W., Copper, B.C. & McElveen, K.A. 2009. Faith coaching: a conversational approach to helping others move forward in faith. Hickory, NC: BookSurge Publishing.

Hamilton, M.W. 2018. A Theological introduction to the Old Testament. New York, NY: Oxford University Press.

Hamlin, R.G., Ellinger, A.D. & Beattie, R.S. 2009. Toward a profession of coaching? A definitional examination of ‘coaching’, ‘organization development’ and ‘human resource development’. *International journal of evidence based coaching and mentoring*, (7)1:13-38.

Harper, M.C. & Shoffner, M.F. 2004. Counselling for continued career development after retirement: an application of the theory of work adjustment. *Career development quarterly,* 52(3):272-284.

Harris, M.J. 2008. 2 Corinthians. (*In* Longman, T.I &. Garland, D.E., *eds.* The Expositor's Bible Commentary: Romans–Galatians. Grand Rapids, MI: Zondervan. p. 415-546).

Harrison, E.F. & Hagner, D.A. 2008. Romans. (*In* Longman, T.I. &. Garland, D.E., *ed*. The expositor's Bible commentary: Romans–Galatians. Grand Rapids, MI: Zondervan. p. 19-237).

Harwell, M.R. 2011. Research design in qualitative/quantitative/mixed methods. (*In* Conrad, C.F., Serlin, R.C. The SAGE handbook for research in education: Pursuing ideas as the keystone of exemplary inquiry. Thousand Oaks, CA: Sage. p.147-182).

Hawkins, P. 2011. Leadership team coaching: developing collective transformational leadership. London: Kogan Page.

Hawkins, R., Hindson, E. & Clinton, T. 2002. Pastoral care and counseling: soul care centered in church. *(In* Clinton, T. & Ohlschlanger, G., *eds*. The popular encyclopedia of Christian counseling. Eugene, OR: Harvest House Publishers. p. 402-423).

Hawkins, T.R. 2005. Coaching, pastoral counselling, and ministry. *Quarterly review: Journal of theological resources for ministry*, 25(3):292-303.

Hazen, B. & Steckler, N.A. 2018. Career coaching. (*In* Cox, E., Bachkirova, T. & Clutterbuck, D., *eds*. 3rd ed. The complete handbook of coaching. London: Sage. pp. 363-377).

Heitink, G. 1977. Pastoraat as hulpverlening. Kampen: Kok.

Heitink, G. 1999. Practical Theology: history, theory, action domains. Translated by R. Bruinsma. Grand Rapids, MI: Eerdmans.

Henning, G., Lindwall, M. & Johansson, B. 2016. Continuity in well-being in the transition to retirement. *The Journal of gerontopsychology and geriatric psychiatry*, 29(4):225-237, PsycARTICLES, EBSCOhost, viewed 23 July 2017.

Hess, R.E. 2013. Career stress in changing times. New York, NY: Routledge.

Hewitt, A., Howie, L. & Feldman, S. 2010. Retirement: What will you do? A narrative inquiry of occupation-based planning for retirement: Implications for practise. *Australian Occupational Therapy Journal*, 57:8-10.

Heymans, A.M.S. 2008. Die gebruik van meditasie en visualisering in pastorale terapie met tipiese probleme van die vroeë volwassene. Bloemfontein: Universiteit van die Vrystaat (Proefskrif: PhD).

Heyns, L.M. & Pieterse, H.J.C. 1990. Eerste treë in die Praktiese Teologie. Pretoria: Gnosis.

Holcomb, T.F. 2009. Transitions into retirement as a stressful life event. (*In* Miller, T.W., *ed*. Handbook of stressful transitions across the lifespan. New York, NY: Springer. p. 133-146).

Hill, A.E. & Walton, J.H. 2000. A survey of the Old Testament. 2nd ed. Grand Rapids, MI: Zondervan.

Hinson, D.F. 1992. The books of the Old Testament. London: SPCK.

Holford, P., Miller, D., Braly, J. 2008. How to quit without feeling s**t. London, UK: Piatkus Books.

Hollis, J. 2006. Finding meaning in the second half of life: how to finally, really grow up. New York, NY: Gotham.

Holmes, T.H. & Rahe, R.H. 1967. The social readjustment rating scale. *Journal of psychosomatic research*, 11(2):213-218.

Hudson, F.M. 1999. The handbook of coaching: a comprehensive resource guide for managers, executives, consultants, and human resource professionals. San Francisco, CA: Jossey-Bass.

Hudson, F.M. 2008. The context of coaching. *International journal of coaching in organizations*, 6(3):6-23.

Hudson, R.B. 2016. Intergenerational policy frames and solutions. *Public policy & aging report*, 26(3):75-77. https://doi.org/10.1093/ppar/prw012

Hughes, R.K. 2006. 2 Corinthians: power in weakness. Wheaton, IL: Crossway Books.

Hunter, A. & Brewer, J. 2015a. Designing multimethod research. (*In* Hesse-Bibber, S., Johnson, R.B., eds. The Oxford Handbook of multimethod and mixed methods research inquiry. New York, NY: Oxford University Press. p. 185-205).

Hunter, A. & Brewer, J. 2015b. Conundrums of multimethod research. (*In* Hesse-Bibber, S., Johnson, R.B., *eds*. The Oxford Handbook of multimethod and mixed methods research inquiry. New York, NY: Oxford University Press. p. 616-623).

Ilmarinen, J. 2013. Redesign of workplaces for an ageing society. (*In* Taylor, P., *ed*. Older workers in an aging society: critical topics in research and policy. Cheltenham: Edward Elgar Publishing. p. 133-146).

Ives, Y. 2008. What is coaching? An exploration of conflicting paradigms. *International journal of evidence based coaching and mentoring,* 6(2):100-113.

Jackson, P. & Cox, E. 2018. Developmental coaching. (*In* Cox, E., Bachkirova, T. & Clutterbuck, D., *eds*. 3rd ed. The complete handbook of coaching. London: Sage. p. 215-230).

James, B.J, Matz-Costa, C, & Smyer, M. 2016. Retirement security: It's not just about the money. *American Psychologist*, 71(4):334-344. Business Source Premier, EBSCOhost, viewed 23 July 2017.

James, J.B. & Wink, P. 2007. The crown of life: dynamics of the early post-retirement period. New York, NY: Springer.

Jamieson, P. 2011. Narrative therapy. (*In* Clinton, T. & Hawkins, R., *eds*. The popular encyclopedia of Christian counseling. Eugene, OR: Harvest House Publishers. p. 460-461).

Janse van Rensburg, F.J., De Klerk, B.J., De Wet, F.W., Lamprecht, A., Nel, M. & Vergeer, W. 2011. Preekgeboorte: van eksegese tot preek. Hersiene en uitgebreide uitgawe. Potchefstroom: PTP.

Janse van Rensburg, J. 2015. 'n Prinsipiële diskoers oor die epistemologiese fundering van die Pastorale Teologie: 'n Oproep tot reformasie. *In die Skriflig* 49(3), Art. #1877, 10 bladsye. http://dx.doi.org/10.4102/ ids.v49i3.1877

Jarosz, J. 2016. What is life coaching? An integrative review of the evidence-based literature. *International journal of evidence based coaching and mentoring*, 14(1):34-56.

Jenni, E., & Westermann, C. 1997. Theological lexicon of the Old Testament. Peabody, MA: Hendrickson Publishers.

Johnson, R.P. 1999. Creating a successful retirement: finding peace and purpose. Liguori, MO: Liguori Publications.

Johnson, R.P. 2001. The new retirement: discovering your dream. St Louis, MO: AGES.

Jordaan, A. (Anton.Jordaan@pharos.co.za) Vertalings vir "life coaching". 2012. [E-pos aan:] Smith, M. (marjorie@netactive.co.za) Nov. 28.

Joseph, S. 2018. The person-centred approach to coaching. (*In* Cox, E., Bachkirova, T. & Clutterbuck, D., *eds*. The complete handbook of coaching. 3rd ed. London: Sage. p. 52-65).

Joubert, J. & Bradshaw, D. 2006. Population ageing and health challenges in South Africa. (*In* Steyn, K., Fourie, J. & Temple, N., *eds*. Chronic diseases of lifestyle in South Africa: 1995-2005. Technical report. Cape Town: South African Medical Research Council. p. 204-219).

Jung, C.G. 1933. Modern man in search of a soul. New York, NY: Harcourt, Brace & World.

Kaiser, W.C. 2003. Preaching and teaching from the Old Testament: a guide for the church. Grand Rapids, MI: Baker Academic.

Kaiser, W.C. & Silva, M. 2007. Introduction to Biblical hermeneutics. Grand Rapids, MI: Zondervan.

Kalimi, I. 2012. New Perspectives on Ezra-Nehemiah: history and historiography, text, literature, and interpretation. Winona Lake: Pennsylvania State University Press. ProQuest Ebook Central. Date of access: 16 Jul. 2020.

Kealy, S.P. 2012. The wisdom books of the Bible: Proverbs, Job, Ecclesiastes, Ben Sira, Wisdom of Solomon: a survey of the history of their interpretation. Lewiston, N Y: The Edwin Mellen Press.

Keener, C.S. 2005. 1-2 Corinthians. Cambridge, U.K.: Cambridge University Press.

Kemp, T.J. 2008. Searching for the elusive model of coaching: could the 'holy grail' be right in front of us? *International coaching psychology review*, 3(3):219-226.

Kennedy, D. 2017. End of the retirement age: embracing the pursuit of meaning, purpose and prosperity. Melbourne: Grammar Factory.

Khoaseb, M. & Thesnaar, C. 2020. ’n Pastorale benadering van hoop en deernis: ’n Afrikaïese perspektief op die uitdaging van die COVID-19-pandemie. *LitNet Akademies,* 17(3). https://www.litnet.co.za/n-pastorale-benadering-van-hoop-en-deernis-n-afrikaiese-perspektief-op-die-uitdaging-van-die-covid-19-pandemie/ Datum van gebruik 23 Okt. 2020.

Kim, J. E. & Moen, P. 2001. Moving into retirement: preparation and transitions in late midlife. (*In* Lachman, M.E., *eds*. The handbook of midlife development. New York, NY: John Wiley. p. 487-527).

Kim, J.E. & Moen, P. 2002. Retirement transitions, gender, and psychological well-being: a life-course, ecological model. *Journal of gerontology: psychological sciences*, 57B(3):212-222.

Kimsey-House, H., Kimsey-House, K., Sandahl, P. & Whitworth, L. 2011. Co-active coaching: changing business, transforming lives. Boston, MA: Nicholas Brealey.

Kittel, G., Friedrich, G., & Bromiley, G. W. 1985. Theological Dictionary of the New Testament. Grand Rapids, MI: W.B. Eerdmans.

Koenig, H.G. 2002. Purpose and power in retirement: new opportunities for meaning and significance. Philadelphia, PA: Templeton Foundation Press.

Komp, K. 2011. The political economy of the third age. (*In* Carr, D.C. & Komp, K., *eds*. Gerontology in the era of the third age: implications and next steps. New York, NY: Springer. p. 51-66).

Lachman, M.E., Teshale, S. & Agrigoroaei, S. 2015. Midlife as a pivotal period in the life course: balancing growth and decline at the crossroads of youth and old age. *International journal for behavioral development*, 39(1):20-31, ERIC, EBSCO*host*, viewed 5 June 2018.

Ladyshewsky, R.K. 2018. Peer coaching. (*In* Cox, E., Bachkirova, T. & Clutterbuck, D., *eds*. 3rd ed. The complete handbook of coaching. 3rd ed. London: Sage. p. 312-326).

Lange, J.P., Schaff, P., Van Oosterzee, J.J. & Mombert, J.I. 2008. A commentary on the Holy Scriptures: James. Bellingham, WA: Logos Bible Software.

Lange, J.P., Schaff, P., Schultz, W. & Crosby, H. 2008. A commentary on the Holy Scriptures: Nehemiah. Bellingham, WA: Logos Bible Software.

Lange, J.P., Schaff, P., Zöckler, O. & Aiken, C.A. 2008. A commentary on the Holy Scriptures: Proverbs. Bellingham, WA: Logos Bible Software.

Lange, J.P. & Van Oosterzee, J.J. 2008. A commentary on the Holy Scriptures: Luke. Bellingham, WA: Logos Bible Software.

Laslett, P. 1991. A fresh map of life: the emergence of the third age. London: Harvard University Press.

Lategan, B.C. 1984a. 1 Korintiërs. (*In* Du Toit, A.B., *red*. Handleiding by die Nuwe Testament. Band 5: Die Pauliniese briewe: inleiding en teologie. Pretoria: NG Kerkboekhandel. p. 57-79).

Lategan, B.C. 1984b. 2 Korintiërs. (*In* Du Toit, A.B., *red*. Handleiding by die Nuwe Testament. Band 5: Die Pauliniese briewe: inleiding en teologie. Pretoria: NG Kerkboekhandel. p. 80-94).

Lategan, L.O.K. 2006. ’n Voorgestelde raamwerk vir die skryf van ’n akademiese publikasie: voorbeelde uit die teologiese etiek. *Acta Theologica,* 26(2):136-154.

Law, H. 2013. The psychology of coaching, mentoring and learning. West Sussex: John Wiley & Sons.

Lea, T.D. 1999. Hebrews, James (Vol. 10). Nashville, TN: Broadman & Holman Publishers.

Ledesma, R. 2001. Coaching by the book: principles of Christian coaching. Raleigh, NC: Ledesma Associates.

Lee, G. 2018. The psychodynamic approach to coaching. (*In* Cox, E., Bachkirova, T. & Clutterbuck, D., eds. The complete handbook of coaching. 3rd ed. London: Sage. p. 3-16).

Leedy, P.D. & Ormrod, J.E. 2016. Practical research: planning and design. Boston, MA: Pearson.

Leider, R.J. & Shapiro, D.A. 2004. Claiming your place at the fire: living the second half of your life on purpose. San Francisco, CA: Berrett-Koehler Publications.

Leider, R.J. & Shapiro, D.A. 2008. Something to live for: finding your way in the second half of life. San Francisco, CA: Berrett-Koehler Publications.

Leider, R.J. & Shapiro, D.A. 2010. The power of purpose: find meaning, live longer, better. San Francisco, CA: Berrett-Koehler Publications.

Lenhardt, V. 2017. My 10 strategies for integrative coaching: co-constructing the journey from freedom to responsibility. Translated by G. Bullen. Cham, Switzerland: Palgrave Macmillan.

Levinson, D.J., Darrow, C.N., Klein, E.B., Levinson, M.H. & McKee, B. 1978. The seasons of a man's life. New York, NY: Knopf.

Li, J.Y. 2013. Reimagine your retirement: how to live life to its fullest and leave a lasting legacy. Winnipeg, MB: Word Alive Press.

Lieber, E. 2016. Collaborative research on emergent literacy: capturing complex mixed methods data and tools for their integration and analysis. (*In* Hay, M.C., *ed*. Methods that matter: integrating mixed methods for more effective social science research. Chicago, IL: The University of Chicago Press. p. 185-209).

Linley, P.A., Biswas-Diener, R. & Trenier, E. 2011. Positive psychology and strengths coaching through transition. (*In* Palmer, S. & Panchal, S., *eds*. Developmental coaching: life transitions and generational perspectives. Hove: Routledge. p. 161-182).

Lioy, D. 2016. Putting the letter from James in its place: a candid assessment of its continuing Theological value. *Conspectus*, 21:39-76, viewed 15 September 2020, https://search-ebscohost-com.nwulib.nwu.ac.za/login.aspx?direct=true&db=rfh&AN=ATLAiA14200530001084&site=eds-live Date of access: 15 Sep. 2020.

Lockett, D.R. & Evans, C.A. 2005. James. (*In* Evans, C.A. & Bubeck, C.A., *eds*. *John's Gospel, Hebrews–Revelation*. The Bible Knowledge Background Commentary. Colorado Springs, CO: David C Cook, pp. 257-287).

Longman, T. & Dillard, R.B. 2009. An Introduction to the Old Testament. Grand Rapids, MI: Zondervan Academic.

Lopez, M.L. 2017. Do we need alliance factor definitions unique to coaching? Clients' operational definitions of research-based definitions. *International journal of evidence based coaching and mentoring*, 15(1):42-64.

Lotter, G.A. 2005. Die werk van die Heilige Gees volgens 2 Korintiërs en die moontlike pastorale implikasies daarvan. *In die Skriflig*, 39(3):487-504.

Lotter, G.A. 2007. Pastorale teologie: voëlvlug en (voorlopige) landing. Potchefstroom: Noordwes-Universiteit. (Wetenskaplike bydraes, Reeks H: Intreerede nr. 185. 29 Oktober 2004).

Louw, D.J. 1999. Pastoraat as vertolking en ontmoeting: teologiese ontwerp vir ’n basisteorie, antropologie, metode en terapie. Wellington: Lux Verbi.

Louw, D.J. 2005a. Pastoraat as vertolking en ontmoeting: teologiese ontwerp vir ’n basis-teorie, antropologie, metode en terapie. Wellington: Lux Verbi.

Louw, D.J. 2005b. Geloofsvolwassenheid en Christelike spiritualiteit binne die knyptang van prestasiedruk tydens vroegbejaardheid. *In die Skriflig*, 39(3):423-439.

Louw, D.J. 2008. Cura vitae: illness and the healing of life in pastoral care and counselling: a guide for caregivers. Wellington: Lux Verbi.

Louw, D. 2017. Pastoral caregiving as life science: towards an existential hermeneutics of life within the interplay between pastoral healing (cura vitae) and spiritual wholeness. *In die Skriflig/In Luce Verbi*, 51(1), 9 pages. doi:https://doi.org/10.4102/ids.v51i1.2183

Louw, D.J. 2020. The angry and aggressive patient in clinical pastoral care: towards a spiritual and hermeneutical approach within the interplay between hoping and dread. *In die Skriflig*, 54(1), pp. e1–e10. doi: 10.4102/ids.v54i1.2586

Louw, J.P., & Nida, E.A. 1996. Greek-English lexicon of the New Testament: based on semantic domains. Vol. 1. New York, NY: United Bible Societies.

Lowery, D. K. 1985. 2 Corinthians. (*In* Walvoord, J.F. & Zuck, R.B., *eds.* The Bible knowledge commentary: an exposition of the Scriptures. Wheaton, IL: Victor Books. p. 550-586).

Luong, N.V.A. & Westcott, T.G. 2015. Coaching as a model for pastoral leadership. *Word & world,* 35(4):349-357.

Lux, M., Motschnig-Pitrik, R. & Cornelius-White, J.H.D. 2013. The essence of the person-centered approach. (*In* Cornelius-White, J.H.D., Motschnig-Pitrik, R. & Lux, M., *eds*. 2013. Interdisciplinary handbook of the person-centered approach: research and theory. New York, NY: Springer. P. 9-21).

MacArthur, J. 2005. Counseling: how to counsel biblically. Nashville, TN: Thomas Nelson.

MacBean, E.C. 2007. Retirement realities: retirement just ain't what it used to be. *Journal of financial service professionals*, 61(1):40-50.

Marais, W. 1993. Afgetree! Wat nou? Pretoria: HAUM.

Marris, P. 2002. Holding onto meaning through the life cycle. (*In* Weiss, R.S. & Bass, S.A. Challenges of the third age: meaning and purpose in later life. Oxford: Oxford University Press. p. 13-28).

Martin, C. 2007. The life coaching handbook: everything you need to be an effective life coach. Bethel, CT: Crown House Publishing.

Martin, D.C. 2003. Nehemiah. (*In* Brand, C., Draper, C., England, A., Bond, S., Clendenen, E.R. & Butler, T.C., e*ds*. Holman illustrated Bible dictionary. Nashville, TN: Holman Bible Publishers. p. 1182-1184).

Martin, L.G. 2011. Demography and aging. (*In* Binstock, R.H. & George, L.K., *eds*. Handbook of aging and social sciences. 7th ed. London: Elsevier. p. 33-45).

Maynard, S. 2006. Personal and Professional Coaching: A Literature Review. Minneapolis, MN Walden University. (Master's thesis).

Maxwell, J., Chmiel, M., & Rogers, S.E. 2015. Designing integration in multimethod and mixed methods research. (*In* Hesse-Bibber, S., Johnson, R.B., *eds*. The Oxford handbook of multimethod and mixed methods research inquiry. New York, NY: Oxford University Press. p. 223-229).

Mc Parland, Kelly, F. & Innes, A. 2017. Dichotomising dementia: is there another way? (*In* Higgs, P. & Gilleard, C., *eds.* Aging, dementia and the social mind. West Sussex: Wiley-Blackwell. p. 83-94).

McClure, B.J. 2010. Moving beyond individualism in pastoral care and counselling: reflections on theory, theology and practice. Eugene, Oregon: Cascade Press.

McCluskey, C. 2008. A Christian therapist-turned-coach discusses his journey and the field of life coaching. *Journal of psychology and Christianity,* 27(3):266-269.

McDonald, L.M. 2004a. Acts. (*In* Evans, C.A. & Bubeck, C.A., *eds*. The Bible Knowledge Background Commentary: Acts–Philemon. Colorado Springs, CO: David C Cook. pp. 19-194).

McDonald, L.M. 2004b. 1 Corinthians. (*In* Evans, C.A. & Bubeck, C.A., *eds.* The Bible knowledge background commentary: Acts - Philemon. Colorado Springs, CO: David C Cook. p. 245-366).

McDonald, L.M. 2004c. Introduction to 2 Corinthians. (*In* Evans, C.A. & Bubeck, C.A., *eds.* The Bible knowledge background commentary: Acts - Philemon. Colorado Springs, CO: David C Cook. p. 367-458).

McKnight, S. 2011. The letter of James. The new international commentary on the New Testament. Grand Rapids, MI: Eerdmans.

McLean, P. 2008. A developmental perspective in coaching. *The international journal of coaching in organizations*, 1(3):24-33.

McLean, P.D, Hudson F. & Honey G. 2012. The completely revised handbook of coaching: a developmental approach. San Francisco, CA: Jossey-Bass.

McMahon, G. 2009. Cognitive behavioural coaching. (*In* Megginson, D. & Clutterbuck, D., *eds*. Further techniques for coaching and mentoring. Oxford: Butterworth-Heinemann. pp. 15-28).

McVittie, C. & Goodall, K. 2012. The ever-changing meanings of retirement. *American psychologist*, 67(1):75-76.

Merchant, R. 2003. Pioneering the third age: the church in an ageing population. Cumbria, Paternoster Press.

Merriam, S.B. & Tisdell, E.J. 2016. Qualitative research: a guide to design and implementation. San-Francisco, CA: John Wiley & Son.

Merriam-Webster Inc. 2019. Coach. https://www.merriam-webster.com/dictionary/coach Date of access: 2 Jan. 2019.

Meyer, M. & Fourie, L. 2004. Mentoring and coaching. Randburg: Knowres.

Miller, D.B. 2004. Proverbs. Believers Church Bible Commentary. Scottdale, PA: Herald Press.

Miller, D.B. 2010. Ecclesiastes. Believers Church Bible Commentary. Scottdale, PA: Herald Press.

Miller, L.J. & Hall, C.W. 2007. Coaching for Christian leaders: a practical guide. St Louis, MO: Chalice Press.

Millward, L. 2012. Focus Groups. (*In* Breakwell, G.M., Smith, J.A. & Wright, D.B., *eds*. Research methods in psychology. 4th ed. London: Sage. p. 411-438).

Milne, D. 2013. The psychology of retirement: coping with the transition from work. West Sussex: Wiley-Blackwell.

Mintzer, D., Laura, R. & Leithman, G. 2018. Certified professional retirement coach: (course manual CPRC). https://www.retirementproject.org/pages/CPRC%20Full%20Courebook%201.pdf Date of access: 6 Jan 2020.

Moen, P. 2011. A life-course approach to the third age. (*In* Carr, D.C. & Komp, K., *eds*. Gerontology in the era of the third age: implications and next steps. New York, NY: Springer. p. 13-32).

Mohanty, R.K. 2013. Theorizing social gerontology amidst multidisciplinary concerns: an overview of contesting connotation and counter claims. *Indian journal of gerontology*, 27(2):354-381.

Morgan, L.A. & Kunkel, S.R. 2007. Aging, society, and the life course. 3rd ed. New York, NY: Springer.

Morrow, S.L. 2007. Qualitative research in counselling psychology: conceptual foundations. *The counselling psychologist*, 35(3):109-235.

Mouton, A.R. 2016. Performance coaching in sport, music, and business: from Gallwey to Grant, and the promise of positive psychology. *International coaching psychology review,* 11(2):129-141.

Mouton, J. & Marais, H.C. 1990. Basiese begrippe: metodologie van die geesteswetenskappe. Pretoria: RGN-Uitgewers.

Müller, J. 2000. Reis-geselskap: die kuns van verhalende pastorale gesprekvoering. Wellington: Lux Verbi.

Muratore, A.M. & Earl, J.K. 2010. Predicting retirement preparation through the design of a new measure. *Australian Psychologist*, 45(2), 98-111.

Muratore, A.M. & Earl, J.K. 2015. Improving retirement outcomes: The role of resources, pre-retirement planning and transition characteristics. *Ageing and Society, 35*(10), 2100-2140. doi:10.1017/S0144686X14000841 Expanded Academic ASAP, EBSCOhost, viewed 5 August 2017.

Myers, G.C. & Eggers, M.L. 2007. Demography. (*In* Birren, J.E., *ed*. Encyclopedia of gerontology. 2nd ed. San Diego, CA: Academic Press. p. 405-413).

Neale, S., Spencer-Arnell, L. & Wilson, L. 2009. Emotional intelligence coaching: improving performance for leaders, coaches and the individual. London: Kogan Page.

Nelson, J.E. & Bolles, R.N. 2010. What color is your parachute? for retirement: planning a prosperous, healthy, and happy future. Berkeley, CA: Ten Speed Press.

Neugarten, B.L., & Neugarten, D.A. 1996. The meanings of age: selected papers of Bernice L. Neugarten. Chicago, IL: University of Chicago Press.

Neugarten, B.L. 1974. Age groups in American society and the rise of the young-old. *The annals of the American academy of political and social science*, 415(1):187-198.

Neuman, W.L. 2014. Social research methods: qualitative & quantitative approaches. Harlow: Pearson Education.

Newheiser, J. 2008. Opening up Proverbs. Leominster, UK: Day One Publications

Newnham-Kanas, C., Irwin, J. D., & Morrow, D. 2011. Findings from a global survey of certified professional co-active coaches. *International journal of evidence based coaching and mentoring*, 9(2):23-36.

Newnham-Kanas, C., Morrow, D. & Irwin, J. 2010. Motivational coaching: a functional juxtaposition of three methods for health behaviour change: motivational interviewing, coaching, and skilled helping. *International journal of evidence based coaching and mentoring*, 8(2):27-48.

Noone, J., Stephens, C. & Alpass, F.M. 2009. Well-being in later life: a prospective study. *Research on aging,* 31(3):295-317.

North-West University. 2020. Manual for higher degrees studies. [Web:] http://studies.nwu.ac.za/sites/studies.nwu.ac.za/files/files/postgrad/Higher%20Degrees%20Manual_Senate_1Sept2020.pdf Date of access 21 Nov. 2020.

NWU *sien* North-West University

O'Connor, J. & Lages, A. 2007. How coaching works: the essential guide to the history and practice of effective coaching. London: A & C Black.

Ogne, S. & Roehl, T. 2008. TransforMissional coaching: empowering leaders in a changing ministry world. Nashville, TN: B&H Publishing.

Onwuegbuzie, A.J., Dickinson, W.B., Leech, N.L. & Zoran, A.G. 2009. A qualitative framework for collecting and analyzing data in focus group research. *International journal of qualitative methods*, 8(3):1-21.

O'Riordan, S. 2011. Looking forward to retirement. (*In* Palmer, S. & Panchal, S., *eds*. Developmental coaching: life transitions and generational perspectives. Hove: Routledge. p. 137-158).

Osborne, J.W. 2012. Psychological Effects of the Transition to Retirement. *Canadian journal of counselling and psychotherapy*, 46(1):45-58.

Osmer, R.R. 2008. Practical theology: an introduction. Grand Rapids, MI: Eerdmans.

Pagis, M. 2016. Fashioning futures: Life coaching and the self-made identity paradox. *Sociological Forum*, 31(4):1083-1103.

Palmer, S. & Panchal, S. 2011. Developmental coaching: life transitions and generational perspectives. Hove: Routledge.

Parsloe, E. & Leedham, M. 2009. Coaching and Mentoring. London: Kogan Page.

Parsloe, E. & Wray, M. 2000. Coaching and Mentoring: practical methods to improve learning. London: Kogan Page.

Passmore, J. & Fillery-Travis, A. 2011. A critical review of executive coaching research: a decade of progress and what's to come. *Coaching: an international journal of theory, research and practice*, 4(2):70-88. PsycINFO, EBSCO*host.* Date of access: 3 Sep. 2018.

Patton, M.Q. 2015. Qualitative research and evaluation methods. Thousand Oaks, CA: Sage.

Peck, A. 2014. Coaching and mentoring: an introductory guide for Christians. Surrey: CWR.

Peila-Shuster, J.J. 2012. Using strengths to construct the next life chapter. *Career planning and adult development journal*, 28(2):21-32.

Petty, D.L. 2003. Aging gracefully: keeping the joy in the journey. Nashville, TN: B&H Publishing Group.

Pillay, N.K. & Maharaj, P. 2013. Population ageing in Africa. (*In* Maharaj, P., *ed*. International perspectives on ageing. New York, NY: Springer. p. 11-52).

Piper, J. 2020. Coronavirus and Christ. Wheaton, IL: Crossway.

Potgieter, K. 2015. Retiremeant. Auckland Park: Stonebridge.

Pratt, R.L. 2000. I & II Corinthians. Nashville, TN: Broadman & Holman Publishers.

Quadagno, J.S. 2018. Aging and the life course: an introduction to social gerontology. 7th ed. Dubuque, IA : McGraw-Hill Education.

Rich, P., Sampson, D.M. & Fetherling, D.S. 2000. The healing journey through retirement: your journal of transition and transformation. New York: Wiley.

Richardson, R.W. & Richardson, L.A. 2013. Creating a happy retirement: a workbook for planning the life you want. North Vancouver, BC: Self-Counsel Press.

Robinson, T., Morrow, D. & Miller, M. 2018. From aha to ta-dah: insights during life coaching and the link to behaviour change. *Coaching: an international journal of theory, research and practice*, 11(1):3-15. PsycINFO, EBSCO*host*. Date of access: 25 Aug. 2018.

Rosenkoetter, M.M. & Garris, J.M. 2001. Retirement planning, use of time, and psychosocial adjustment. *Issues in mental health nursing*, 22:703-722.

Rousseau, P.A. 2010. Noutetiese berading van persone met piëtistiese mistastings oor lewensheiligheid. Potchefstroom: NWU (Proefskrif – PhD).

Rowles, G.D. & Manning, L.K. 2011. Experiencing the third age: The perspective of qualitative inquire. (*In* Carr, D.C. & Komp, K., *eds*. Gerontology in the era of the third age: implications and next steps. New York, NY: Springer. p. 147-166).

Rubin, A. & Babbie, E. 2011. Research methods for social work. Belmont, NC: Brooks Cole.

Rubinstein, R.L. 2002. The third age. (*In* Weiss, R.S. & Bass, S.A. Challenges of the third age: meaning and purpose in later life. Oxford: Oxford University Press. p. 39-40).

Ryken, L. 2016. Short Sentences Long Remembered: A guided study of Proverbs and other wisdom literature. Bellingham, WA: Lexham Press.

Saldaña, J. 2013. The coding manual for qualitative researchers. London: Sage.

Schlossberg, N.K. 2010. Too young to be old: love, learn, work, and play as you age. Washington, DC: APA.

Schlossberg, N.K. 2017. Revitalizing retirement: reshaping your identity, relationships, and purpose. Washington, DC: APA.

Schofield, H. 2012. The philosophy of education: an introduction. Abingdon: Routledge.

Schultz, S.J., & Smith, G.V. 2001. Exploring the Old Testament. Wheaton, IL: Crossway Books.

Schurink, W., Fouché, C.B & De Vos, A.S. 2011. Qualitative data analysis and interpretation. (*In* De Vos, A.S., Strydom, H., Fouché, C.B. & Delport, C.S.L., *eds.* 2011. Research at grass roots for the social sciences and human service professions. 4th ed. Pretoria: Van Schaik Publishers. p. 397-423).

Segal, D.L., Qualls, S.H. & Smyer, M.A. 2018. Aging and Mental Health. Malden, MA: Wiley-Blackwell.

Seligman, M.E.P. 2002. Positive Psychology, Positive Prevention and Positive Therapy. (*In* Snyder,C.R. & Lopez, S.J. e*ds*. 2002. Handbook of positive psychology. New York, NY: Oxford University Press. p. 3-9).

Settersten, R.A.  2002.  Social sources of meaning in later life.  (*In* Weiss, R.S. & Bass, S.A. Challenges of the third age: meaning and purpose in later life.  Oxford: Oxford University Press.  p. 55-79).

Sherman, S. & Freas, A.  2004.  The wild west of executive coaching. *Harvard business review,* 82(11):82-90.

Shervington, M.  2012.  Developmental coaching.  London: MX Publishing.

Shultz, K.S.  2003.  Bridge employment: work after retirement.  (*In* Adams, G.A. & Beehr, T.A., *eds*.  Retirement: reasons, processes, and results.  New York, NY: Springer.  p. 215-241).

Shultz, K.S.  2016.  Retirement the psychology of reinvention: a practical guide to planning and enjoying the retirement you've earned.  London: Dorling Kindersley Limited.

Shultz, K.S. & Henkens, K.  2010.  Introduction to the changing nature of retirement: an international perspective.  *International journal of manpower,* 31(3): 265-270.

Shultz, K.S. & Wang, M.  2011.  Psychological perspectives on the changing nature of retirement.  *American psychologist*, 66(3):170-179.

Shweder, R.A.  2016.  The soft side of hard data in the study of cultural values.  (*In* Hay, M.C., *ed*.  Methods that matter: integrating mixed methods for more effective social science research.  Chicago, IL: The University of Chicago Press.  p. 81-105).

Sigelman, C.K. & Rider, E.A.  2010.  Life-span human development.  Belmont, CA: Wadsworth.

Small, D.H.  2000.  When Christians retire: finding purpose in your bonus years.  Kansas City, KS: Beacon Hill Press.

Smith-Christopher, D.L.  2001.  Ezra-Nehemiah.  (*In* Barton, J. & Muddiman, J., *eds.*  The Oxford Bible commentary.  New York, NY: Oxford University Press.  p. 308-324).

Smith, J.E.  1996.  The wisdom literature and Psalms.  Joplin, MO: College Press.

Smith, K.G.  2010.  Review of Richard Osmer, "Practical theology: an introduction". *Conspectus: the journal of the South African Theological Seminary,* 10, Sep.  [Web:] www.sats.edu.za/userfiles/Conspectus,%20vol.%2010.pdf  Date of access: 5 Sep. 2014.

Smith, M. 2015. Lewensbegeleiding tot hoopvolle aftrede: ’n Pastorale studie. Potchefstroom: Noordwes-Universiteit. (Verhandeling – MA).

Smith, S. 2017. Using a blended style of coaching. *International journal of evidence based coaching and mentoring*, 15(1):65-77.

Smith, N. & Hawkins, T.R. 2018. Transformational coaching. (*In* Cox, E., Bachkirova, T. & Clutterbuck, D., *eds.* The complete handbook of coaching. 3rd ed. London: Sage. p. 231-246).

Sousa, D. 2017. Existential psychotherapy: a genetic-phenomenological approach. New York, NY: Palgrave Macmillan.

Southwood, K.E. 2016. Ezra-Nehemiah. (*In* Yee, G.A., Page, H.R., Coomber, M.J.M. The historical writings: Fortress Commentary on the Bible Study Edition. Minneapolis, MN: Fortress Press. p. 467-485).

Spence-Jones, H.D.M. 1909. Nehemiah. London; New York: Funk & Wagnalls Company.

Spinelli, E. 2018. Existential coaching. (*In* Cox, E., Bachkirova, T. & Clutterbuck, D., *eds*. The complete handbook of coaching. 3rd ed. London: Sage. p. 81-94).

Sproul, R.C. 2015. The Reformation study Bible: English standard version. Orlando, FL: Reformation Trust.

Statistics South Africa. 2012. Census 2011: Statistical release – P0301.4. Pretoria: Statistics South Africa.

Statistics South Africa. 2017. Mid-year population estimates: 2017. Statistical release – P0302. Pretoria: Statistics South Africa.

Statistics South Africa. 2018. Mid-year population estimates: 2020. Statistical release – P0302. Pretoria: Statistics South Africa.

Statistics South Africa. 2020. Mid-year population estimates: 2018. Statistical release – P0302. Pretoria: Statistics South Africa.

StatsSA *sien* Statistics South Africa.

Stein, D. & ERIC Clearinghouse on adult, career and vocational education. 2000. The new meaning of retirement. ERIC Digest No. 217, Jan 1, ERIC, EBSCO*host*, viewed 23 July 2017.

Stelter, R. 2014. A guide to third generation coaching: narrative-collaborative theory and practice. New York, NY: Springer.

Stern, L. 2004. Executive coaching: A working definition. *Consulting psychology journal: practice and research*, 56(3):154-162.

Stewart, D.W., Shamdasani, P.N. & Rook, D.W. 2007. Focus groups: theory and practice. Thousand Oaks, CA: Sage.

Stober, D.R. & Grant, A.M. 2006. Toward a contextual approach to coaching models (*In* Stober, D.R. & Grant A.M., *eds.* Evidence-based coaching handbook. New York, NY: Wiley. p. 313-354).

Stoltzfus, T. 2005. Leadership coaching: the disciplines, skills and heart of a Christian coach. Virginia Beach, VA: T. Stoltzfus.

Stoltzfus, T. 2008. Coaching questions: a coach's guide to powerful asking skills. Virginia Beach, VA: Coach22.

Stoltzfus, T. 2009. Christian life coaching handbook: calling and destiny discovery tools for Christian life coaching. Virginia Beach, VA: Coach22.

Street, D.A. 2007. Sociological approaches to understanding age and aging. (*In* Blackburn, J.A. & Dulmus, C.N., *eds*. Handbook of gerontology: evidence-based approaches to theory, practice and policy. Hoboken, NJ: Wiley & Sons. p. 143-168).

Strydom, H. 2011a. Ethical aspects of research in the social sciences and human service professions. (*In* De Vos, A.S., Strydom, H., Fouché, C.B. & Delport, C.S.L., *eds*. Research at grass roots: for the social sciences and human service professions. 4th ed. Pretoria: Van Schaik Publishers. p.113-130).

Strydom, H. 2011b. The pilot study in quantitative paradigm. (*In* De Vos, A.S., Strydom, H. Fouché, C.B. & Delport, C.S.L., *eds.* Research at grass roots for the social sciences and human service professions. 4th ed. Pretoria: Van Schaik Publishers. p. 236-247).

Strydom, H. 2011c. Sampling and pilot study in qualitative research. (*In* De Vos, A.S., Strydom, H., Fouché, C.B. & Delport, C.S.L., *eds.* Research at grass roots for the social sciences and human service professions. 4th ed. Pretoria: Van Schaik Publishers. p. 390-396).

Strydom, H. 2011d. Participatory action research. (*In* De Vos, A.S., Strydom, H., Fouché, C.B. & Delport, C.S.L., *eds.* Research at grass roots for the social sciences and human service professions. 4th ed. Pretoria: Van Schaik Publishers. p. 491-506).

Stuart-Hamilton, I. 2011. An introduction to gerontology. New York, NY: Cambridge University Press.

Suid-Afrikaanse Akademie vir Wetenskap en Kuns. 2018. Afrikaanse woordelys en spelreëls. 11de uitg. Kaapstad: Pharos Woordeboeke.

Swanson, J. 1997a. Dictionary of Biblical Languages with Semantic Domains: Hebrew (Old Testament). Oak Harbor, WA: Logos Research Systems, Inc.

Swanson, J. 1997b. Dictionary of Biblical languages with semantic domains: Greek (New Testament). Oak Harbor, WA: Logos Research Systems, Inc.

Szinovacz, M.T. 2003. Contexts and pathways: retirement as institution, process and experience. (*In* Adams, G.A. & Beehr, T.A., *eds*. Retirement: reasons, processes, and results. New York, NY: Springer. p. 6-52).

Tangen, K.I. 2010. Integrating life coaching and practical theology without losing our theological integrity. *Journal of biblical perspectives in leadership,* 3(1):13-32.

Taylor, M.A. & Doverspike, D. 2003. Retirement planning and preparation. (*In* Adams, G.A. & Beehr, T.A., *eds*. Retirement: reasons, processes, and results. New York, NY: Springer. p. 53-82).

Theeboom, T., Beersma, B. & Van Vianen, A.E.M. 2014. Does coaching work? A meta-analysis on the effects of coaching on individual level outcomes in an organizational context, *The journal of positive psychology*, 9(1):1-18. doi: 10.1080/17439760.2013.837499

Theron, P.M. 2015. Coding and data analysis during qualitative empirical research in Practical Theology. *In die Skriflig,* 49(3):1-9.

Thyer, B. 2010. The handbook of social work research methods. Los Angeles, CA: Sage.

Toussaint, S.D. 1985. Acts. (*In* Walvoord, J.F. & Zuck, R.B., *eds*. The Bible knowledge commentary: an exposition of the Scriptures. Wheaton, IL: Victor Books. p. 349-434).

Tracy, S.J. 2013. Qualitative research methods: collecting evidence, crafting analysis, communicating Impact. West Sussex: John Wiley & Son Inc.

Tripp, P.D. 2004. Lost in the middle: midlife and the grace of God. Wapwallopen, PA: Shepherd Press.

Tschannen-Moran, B. 2018. Skills and performance coaching. (*In* Cox, E., Bachkirova, T. & Clutterbuck, D., *eds*. 3rd ed. The complete handbook of coaching. London: Sage. p. 201-214).

Utley, R.J.D. 2000. Jesus' half-brothers speak: James and Jude. Marshall, TX: Bible Lessons International.

Utley, R.J.D. 2002. Paul's letters to a troubled church: I and II Corinthians. Marshall, TX: Bible Lessons International.

Ulrich, L.B. & Brott, P.E. 2005. Older workers and bridge employment: redefining retirement. *Journal of employment counseling,* 42(4):159-170.

Van den Berg, H.P. & Dreyer, T.F.J. 1995. Die invloed van metateorieë op basisteorieë in die beoefening van die Praktiese Teologie. *Hervormde teologiese studies*, 51(1):207-222.

Van der Walt, T. 2007. Die Messias het gekom: 'n gids in die Evangelies vir toegewyde Bybel-studente. Potchefstroom: PTP.

Van Deventer, H. 2006. Spreuke 9: struktuur en funksie. *In die Skriflig/In Luce Verbi,* 40(2), 285-298. doi: https://doi.org/10.4102/ids.v40i2.344

Van Huyssteen, J.W. 2006. Alone in the world? Human uniqueness in science and theology: the Gifford lectures. Grand Rapids, MI: Eerdmans.

Van Solinge, H. & Henkens, K. 2008. Adjustment to and satisfaction with retirement: two of a kind? *Psychology and aging*, 23(2):422-434.

Van Zyl, T. 2011. Coach jouself vir die lewe; bereik jou volle potensiaal. Kaapstad: Lux Verbi.

VandeCreek, L., Bender, H.E. & Jordan, M.R. 2008. Research in pastoral care and counselling: quantitative and qualitative approaches. Eugene, OR: Wipf and Stock.

Vanhoozer, K.J., Bartholomew, C.G., Treier, D.J. & Wright, N.T., *eds.* 2005. Dictionary for theological interpretation of the Bible. Grand Rapids, MI: Baker Academic.

Vansickel-Peterson, D.L. 2010. Coaching efficacy with academic leaders: a phenomenological investigation. Lincoln, NE: University of Nebraska. (Dissertation – PhD).

Venter, C.J.H. 1993. Basisteoretiese perspektiewe op kommunikasie in die bediening. *In die Skriflig*, 27(2):247-260.

Vicsek, L. 2010. Issues in the analysis of focus groups: generalisability, quantifiability, treatment of context and quotations. *The qualitative report*, 15(1):122-141.

Viljoen, J.J. 2017. Life-coaching within the context of Pastoral Theology. Potchefstroom: NWU (Thesis – PhD).

Vine, W.E., Unger, M. F. & White, W. 1996. Vine's complete expository dictionary of Old and New Testament words. Nashville, TN: T. Nelson.

Waltke, B.K. 2002. Friends and friendship in the book of Proverbs: an exposition of Proverbs 27:1-22. *Crux*, 38(3):27–42.

Waltke, B.K. & Diewert, D. 1999. Wisdom Literature. (*In* Butler, D.W. & Arnold, B.T., *eds.* The face of Old Testament studies: a survey of contemporary approaches. Grand Rapids, MI: Baker Academic. p. 295-328).

Wang, M. & Shultz, K.S. 2010. Employee retirement: a review and recommendations for future investigation. *Journal of management*, 36(1):172-206.

Webb, K. 2012. The coach model for Christian leaders. Bellevue, WA: Active Results LLC.

Weisner, T.S. 2016. Findings that matter: a commentary. (*In* Hay, M.C., *ed*. Methods that matter: integrating mixed methods for more effective social science research. Chicago, IL: The University of Chicago Press. p. 393-408).

Weiss, R.S. & Bass, S.A. 2002. Challenges of the third age: meaning and purpose in later life. Oxford: Oxford University Press.

Wiersbe, W.W. 1992. Wiersbe's expository outlines on the New Testament. Wheaton, IL: Victor Books.

Wiersbe, W.W. 1996. Be Skillful. Wheaton, IL: Victor Books.

Wiersbe, W.W. 2007. The Wiersbe Bible Commentary: Old Testament. Colorado Springs, CO: Davis C Cook.

White, J. 1986. Excellence in leadership. Downers Grove: InterVarsity Press.

Whitmore, J. 2009. Coaching for performance. 4th ed. London: Nicholas Brealey Publishing.

Whittington, J.L. 2015. Biblical perspectives on leadership and organizations. New York, NY: Palgrave Macmillan.

Whitworth, L. 2007. Co-active coaching: New skills for coaching people toward success in work and life. Mountain View, CA: Davies-Black.

Wilkinson, S. 2004. Focus group research. (*In* Silverman, D., *ed*. Qualitative research: theory, method, and practice. Thousand Oaks, CA: Sage. p. 177-199).

Williams, H., Palmer, S. & Edgerton, N. 2018. Cognitive behavioural coaching. (*In* Cox, E., Bachkirova, T. & Clutterbuck, D., *eds*. The complete handbook of coaching. 3rd ed. London: Sage. pp. 17-34).

Williams, P. & Davis, D.C. 2007. Therapist as life coach: an introduction for counselors and other helping professionals. 2nd ed. New York, NY: Norton.

Williams, P. & Menendez, D.S. 2007. Becoming a professional life coach: lessons from the institute for life coach training. New York, NY: Norton.

Williamson, M.D. 2019. Restoring the walls: reading Nehemiah in a time of tenuous ecclesial identity, *Word & World*, 39(2), pp. 166–175. Available at: https://search-ebscohost-com.nwulib.nwu.ac.za/login.aspx?direct=true&db=rfh&AN=ATLAn4508546&site=eds-live Date of access: 11 Aug 2020.

Willig, C. & Stainton-Rogers, W. 2008. The SAGE handbook of qualitative research in psychology. Thousand Oaks, CA: Sage.

Wilmoth, J.M. & Simpson, N.M. 2013. Demographic perspectives on aging. (*In* Wilmoth, J.M. & Ferraro, K.F., *eds*. Gerontology: perspectives and issues. 4th ed. New York, NY: Springer. p. 199-221).

Wood, L.J. 1999. מַחֲשָׁבָה (*In* Harris, R.L., Archer, G.L. Jr., &. Waltke, B.K., *eds.* Theological wordbook of the Old Testament (electronic ed., pp. 329-330). Chicago: Moody Press.

Woodward, J. & Pattison, S. 2000. The meaning and importance of pastoral theology. (*In*: The Blackwell reader in pastoral and practical theology. Oxford: Blackwell Publishing. p. 27-48).

Woolfe, L. 2002. The Bible on leadership: from Moses to Matthew: management lessons for contemporary leaders. New York: AMACOM.

Wright, H.N. 2012. What's next?: navigating transitions to make the rest of your life count. Bloomington, MI: Bethany House.

Yeung, D.Y. 2013. Is pre-retirement planning always good? An exploratory study of retirement adjustment among Hong Kong Chinese retirees. *Aging and mental health,* 17(3):386-393. doi: 10.1080/13607863.2012.732036

Yeung, D.Y. & Zhou, X. 2017. Planning for Retirement: longitudinal effect on retirement resources and post-retirement well-being. *Frontiers psychology*, 8:1300. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2017.01300

Yin, R.K. 2016. Qualitative research from start to finish. New York, NY: Guilford Press.

Zapier Team. 2015. The ultimate guide to forms and surveys. Zapier Inc. Available https://zapier.com/learn/forms-surveys/

Zhan, Y., Wang, M. & Shi, J. 2015. Retirees motivational orientations and bridge employment: testing the moderating role of gender. *Journal of applied psychology*, 100(5):1319-1331, PsycARTICLES, EBSCOhost. Date of access: 23 Jul. 2017.

# BYLAES

# BYLAAG A: TOESTEMMINGSBRIEF

## DEEL 1: Algemene Projekinligting

NORTH-WEST UNIVERSITY
YUNIBESITI YA BOKONE-BOPHIRIMA
NOORDWES-UNIVERSITEIT
POTCHEFSTROOMKAMPUS

Privaatsak X6001, Potchefstroom
Suid-Afrika 2520
Tel: (018) 299-1111/2222
Web: http://www.nwu.ac.za
**Vakgroep Praktiese Teologie**
Tel: +2718 299-1840
Faks: +2718 299-1060
E-pos: george.lotter@nwu.ac.za

**Kontak besonderhede van studieleier:**
Prof dr George A. Lotter
Tel: 018 299 1840
Sel: 083 284 7599

**Kontak besonderhede van navorser:**
Marjorie Smith
Student nr.: 20892411
Tel: 012 644 1299
Sel: 083 633 0545

**Titel van navorsing:** Vooraftrede-begeleiding binne die plaaslike gemeente: ’n Pastorale studie.

Geagte respondent

U word vriendelik uitgenooi om deel te neem in ’n navorsingsprojek wat deel van my PhD proefskrif vorm. Neem asseblief die nodige tyd om deur die inligting te lees wat hier weergegee word, wat die besonderhede van hierdie projek sal verduidelik. Vra asseblief ook enige vrae oor enige deel van die projek wat jy nie ten volle verstaan nie aan die navorser of die persoon wat die navorsing aan jou verduidelik. Dit is baie belangrik dat jy ten volle tevrede is en dat jy ook duidelik verstaan wat die navorsing behels en hoe jy betrokke kan wees. Neem ook kennis dat jou deelname volkome vrywillig is en dat dit jou vry staan om nie deel te neem nie. Indien jy nee sê sal dit hoegenaamd nie jou verhouding met die navorser, hierdie fakulteit of die Noordwes-Universiteit op enige wyse benadeel nie. Jy is ook vry om te enige tyd tydens die ondersoek, te onttrek van die studie op enige stadium sonder opgawe van redes, selfs al het jy aanvanklik ingestem om deel te neem.

Hierdie studie is goedgekeur deur die Navorsing Etiekkomitee van Teologie (TNEK) van die Noordwes-Universiteit (NWU-00413-15-A6) en sal uitgevoer word volgens die etiese riglyne en beginsels soos geformuleer en voorgeskryf deur die Institusionele Navorsingsetiek Regulatoriese Komitee (NERK) van die Noordwes-Universiteit ten opsigte van die uitvoering van nagraadse studie.

## DEEL 2: Algemene Beginsels

**Aan die ondertekenaar van die toestemming vervat in Deel 3 van hierdie dokument:**

**Waarom is jy genooi om deel te neem aan die projek?**

- ✓ Jy is tussen die ouderdom van 53 en 64 jaar en nog nie afgetree nie.
- ✓ Jy is ’n lidmaat of gereelde besoeker van ’n plaaslike Christelike gemeente.

**Wat sal van jou verwag word?**

- ✓ Daar word van jou verwag om asseblief die steekproefprofiel te voltooi.
- ✓ Daar sal van jou verwag word om die vraelyste te voltooi deur ’n duidelike merk aan te bring onder die glyskaal nommer wat jy kies teenoor elke vraag.
- ✓ Beoordeel of antwoord elke stelling of vraag so akkuraat as moontlik op ’n skaal van 0 tot 10 wat vir jou op hierdie stadium van jou lewe die mees waarskynlikste blyk te wees. (Daar is geen korrekte of verkeerde antwoorde nie.)
- ✓ Die voltooiing van die vraelyste sal ongeveer 20 tot 25 minute neem.
- ✓ Nadat die vraelyste voltooi is, kan jy die resultate van elke afdeling oordra na die ooreenstemmende area op die “aftredegereedheidswiel” aan die einde van die vraelyste.
- ✓ Daar is ook twee oop-einde vrae aan die einde wat ek graag wil hê dat jy asseblief sal antwoord.
- ✓ Dui asseblief vir my aan op die steekproefprofiel indien jy bereid sal wees om aan ’n groepsgesprek of ’n individuele gesprek oor die verskillende areas van aftredebeplanning deel te neem.

**Sal jy voordeel daaruit trek om deel te neem aan hierdie navorsing?**

- ✓ Deelname aan die navorsing is vrywillig en geen geldelike vergoeding sal hieruit voortspruit nie.
- ✓ Die resultaat van die vraelyste mag vir jou ’n idee gee van hoe gereed jy alreeds vir aftrede is en of daar sekere aspekte van voorbereiding is wat meer aandag mag verg.

- ✓ Jy mag beter bewus gemaak word van die emosionele, finansiële, spirituele, intellektuele en sosiale implikasies van aftrede wat moontlik wag vorentoe.
- ✓ Jy mag na afloop van die projek ’n beter begrip hê van die lewensfase van aftrede en jou eie persepsies oor aftrede en jou gereedheid daarvoor dienooreenkomstig herevalueer.
- ✓ Die bevindinge mag moontlik gebruik kan word om riglyne te bepaal vir die formulering van ’n vooraftrede-begeleidingsmodel om mense beter toe te rus vir die nodige aanpassings in die lewensoorgangsfase tot aftrede.

**Is daar enige risiko’s betrokke in jou deelname aan die navorsingsprojek?**

- ✓ Nee, daar word geen risiko of ongemak met jou deelname aan die projek voorsien nie.

**Wie sal toegang tot die data hê?**

- ✓ Anonimiteit sal ten alle tye gehandhaaf word en vertroulikheid van inligting word verseker.
- ✓ Jou naam sal geensins geassosieer word met die bevindings van hierdie navorsing nie
- ✓ Resultate word anoniem gerapporteer en slegs die navorser, studieleier en indien nodig, die regulerings outoriteit (HREC) sal toegang tot die data hê.
- ✓ Harde kopieë sal in ’n brandvaste, toegesluite liasseerkabinet bewaar word vir ’n tydperk van vyf jaar.
- ✓ Groepsgesprekke en onderhoude sal elektronies opgeneem word.
- ✓ Alle elektroniese data sal veilig bewaar word en vir toegang tot die data sal ’n elektroniese wagwoord gebruik moet word.

**Is daar enigiets anders wat jy moet weet of doen?**

- ✓ Jy kan my kontak indien jy enige verdere navrae het of enige probleme ondervind.
- ✓ Jy kan ook vir Prof George Lotter kontak indien jy enige kommer of klagtes het oor iets wat nie voldoende deur die navorser hanteer is nie.
- ✓ Jy mag ’n afskrif van hierdie inligting en toestemmingvorm kry.

## DEEL 3: TOESTEMMING

Titel van die Projek:

**Vooraftrede-begeleiding binne die plaaslike gemeente: ’n Pastorale studie**

**Verklaring deur deelnemer**

Deur die ondertekening van onderstaande stem ek ........................................................................, in om deel te neem aan die navorsingstudie getiteld: “Vooraftrede-begeleiding binne die plaaslike gemeente: ’n Pastorale studie.” Ek stem hiermee in om die vraelyste te voltooi en ook aan ’n groepsgesprek deel te neem / nie deel te neem nie (skrap wat nie van toepassing is nie).

Ek verklaar dat:

- Ek hierdie inligting en toestemming vorm gelees het in ’n taal wat ek vloeiend en gemaklik kon lees en verstaan.
- Ek ’n kans gehad het om vrae te vra en dat al my vrae voldoende beantwoord is.
- Ek vrywillig by hierdie studie betrokke is en onder geen druk geplaas is om daaraan deel te neem nie.
- Ek mag kies om die studie ter enige tyd te verlaat en sal nie daardeur op enige manier benadeel word nie.
- Ek mag gevra word om die studie te verlaat voordat dit voltooi is, indien die navorser van mening is dat dit in my beste belang is.

Geteken te (plek) ............................................................op (datum)...................................20 ....

| | |
|---|---|
| .................................................................. | .................................................................. |
| Handtekening van deelnemer | Handtekening van getuie |

# BYLAAG B: INLIGTING VIR ’N STEEKPROEFPROFIEL

**Inligting vir ’n steekproefprofiel**

Geagte Respondent

Sal u asseblief so gaaf wees om die volgende inligting te verskaf wat as die profiel van die steekproef weergegee sal word? Wees verseker daarvan dat alle inligting met die grootste omsigtigheid hanteer sal word. Jou naam sal nêrens bekend gemaak word nie en hierdie inligting sal vertroulik hanteer word.

Indien jy jouself beskikbaar wil stel vir ’n persoonlike- of groepgespreksonderhoud, word jy versoek om asseblief die gedeelte binne die blok op die volgende bladsy ook in te vul. Baie dankie vir jou waardevolle bydrae in my navorsing. Dit word hoog op prys gestel.

Naam: ____________________________________________________________

Huidige ouderdom: ______________________________________________________

Geslag: ____________________________________________________________

Huwelikstaat: ________________________________________________________

Beroep/Betrekking: ____________________________________________________

Op watter ouderdom beplan jy om af te tree? ___________________________________

Het die onderneming waar jy werk ’n voorgeskrewe aftreeouderdom? ________________

Wat is die voorgeskrewe aftreeouderdom by die onderneming waar jy werk? ___________

Hoeveel jaar het jy nog oor voordat jy moet aftree of beplan om af te tree? ____________

Beplan jy om na aftrede weer te werk? _______________________________________

Wat is jou grootse ongemak, vrees of bekommernis wanneer jy die woord “aftrede” hoor?

______________________________________________________________________

______________________________________________________________________

______________________________________________________________________

______________________________________________________________________

______________________________________________________________________

______________________________________________________________________

Wat beteken die woord of die konsep “aftrede” vir jou op hierdie tydstip van jou lewe?

______________________________________________________________________

______________________________________________________________________

______________________________________________________________________

______________________________________________________________________

______________________________________________________________________

______________________________________________________________________

______________________________________________________________________

Is daar enigiets anders wat jy wil byvoeg?

______________________________________________________________________

______________________________________________________________________

______________________________________________________________________

______________________________________________________________________

**Vul asseblief hierdie gedeelte in, slegs indien jy bereid is om ’n persoonlike onderhoud met my te voer of aan ’n groepgesprek deel te neem**.

Naam: ______________________________________________________________

Kontak besonderhede:

Telefoon of selfoon nommer: _________________________________________

E-posadres: _____________________________________________________

Hiermee gee ek toestemming dat die inligting wat ek op hierdie vorm of in ’n gesprek sal verstrek, vir navorsingsdoeleindes gebruik mag word.

(Wees verseker dat enige inligting wat jy verstrek, as vertroulik hanteer sal word en dat jou naam nêrens bekendgemaak sal word nie.)

Handtekening__________________________ Datum__________________

# BYLAAG C: AFTREDEGEREEDHEIDSVRAELYSTE

**Agtergrond en inligting oor die vraelyste**

Verandering is ’n inherente deel van God se skepping en deel van elke mens se lewe. Verandering van omstandighede stel mens baiemaal voor groot uitdagings en keuses wat gemaak moet word. Aftrede is ’n komplekse lewensoorgang en gaan dikwels gepaard met spanning en onsekerheid.

Weens mediese en tegnologiese vooruitgang het baie meer mense vandag ’n langer lewensverwagting. Het jy al ooit gewonder hoe jou lewe na aftrede sal lyk? Waarmee gaan jy jouself dag na dag mee besig hou? Baie tyd word aan finansiële beplanning vir aftrede spandeer terwyl daar maar min besin word oor ander fasette van jou lewe en wat mens met jou lewe na aftrede gaan doen wat moontlik oor dekades heen kan strek. Beplanning en voorbereiding vir aftrede op ’n persoonlike en emosionele vlak mag help om spanning en onsekerheid te verminder en die ontwrigting van roetine en lewensrolle as gevolg van die veranderingsgebeure wat gaan plaasvind, te minimaliseer.

Vir hierdie studie is **agt aspekte** geïdentifiseer wat belangrik is vir die voorbereiding van ’n doelgerigte lewe met die oog op ’n sinvolle aftrede. ’n Holistiese benadering word gevolg wat belangrike lewensareas van die daaglikse lewe insluit asook jou mate van aanpasbaarheid en gesindheid teenoor aftrede op hierdie stadium van jou lewe. Hierdie aspekte kan reeds voor aftrede ondersoek word om die moontlike vlak van gereedheid vir aftrede van ’n persoon te bepaal. Die agt aspekte waarop gefokus gaan word sluit in: moontlike werkopsies na aftrede; finansiële bestuur; gesondheid en welstand; familie en ander sosiale verhoudings; sosiale- en vryetydsbesteding; persoonlike ontwikkeling en lewensdoel; aanpasbaarheid en gesindheid tot aftrede en geestelike en geloofslewe. Die resultaat van die vraelyste kan moontlike aspekte identifiseer wat meer aandag en beplanning nodig mag hê vir ’n gladder lewensoorgang tot aftrede.

**Hoe gaan die vraelyste werk?**

Vir hierdie assessering van jou gereedheid vir aftrede, word gebruik gemaak van ’n 11 punt Likertskaal en ’n “aftredegereedheidswiel” wat die eindresultaat sal reflekteer. Vir elkeen van die areas wat geïdentifiseer is, is daar verskeie items wat aspekte van jou omgewing, persoonlike lewe en aanpasbaarheid vir aftrede identifiseer. Beantwoord elke vraag so akkuraat as moontlik op ’n skaal van 0 tot 10 wat vir jou op **hierdie stadium van jou lewe** van toepassing is, nie op wat jy wil hê dit moet wees nie. Die punte van elke afdeling wat voltooi is, word dan bymekaar getel en op die ooreenstemmende area van die “aftredegereedheidswiel” aan die einde van die vraelys aangedui met ’n lyn op die vlak wat ooreenstem met jou punte. Die resultaat van die voltooide lewenswiel sal ’n aanduiding wees van jou gereedheid vir aftrede op hierdie tydstip in jou lewe. Die wiel sal jou sterkpunte en terreine wat versterking nodig het, visueel uitbeeld, sodat jy duidelik kan sien watter areas van jou beplanning en voorbereiding meer aandag nodig mag hê.

**Aftredegereedheidsvraelyste**

## 1. Loopbaan en werkopsies:

| In die volgende gedeelte moet u die stellings beoordeel deur op 'n 11-puntskaal aan te dui hoe toepaslik die stelling op u van toepassing is, waar 0 glad nie waarskynlik is nie en 10 hoogs waarskynlik is. | Glad nie waarskynlik nie | | | | | Neutraal | Hoogs waarskynlik | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 1.1 Ek het alreeds besluit of ek ten volle wil aftree al dan nie. | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ |
| 1.2 Ek voorsien geen probleem daarin om my tyd goed te benut na aftrede nie. | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ |
| 1.3 Ek het baie dinge wat ek wil doen/uitvoer na aftrede. | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ |
| 1.4 Ek het spesifieke planne vir my aftrede in plek om doelgerigte belangstellings en aktiwiteite (verder) te ontwikkel. | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ |
| 1.5 Ek het reeds 'n roetine beplan om struktuur aan my dae te verleen. | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ |
| 1.6 Ek wil nie bloot 'n inkomste verdien nie, ek wil my toespits op iets wat betekenisvol en van belang is vir ander. | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ |
| 1.7 Ek het alreeds 'n idee gevorm oor hoeveel ek wil werk na aftrede uit my voltydse werkverband. | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ |
| 1.8 Ek het reeds vasgestel watter van my vaardighede maklik oorgedra kan word na 'n nuwe (deeltydse) werk na aftrede. | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ |
| 1.9 Ek het al ondersoek ingestel na 'n alternatiewe loopbaan of deeltydse werksgeleenthede vir myself na aftrede. | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ |
| 1.10 Ek het al nagevors watter moontlike werksgeleenthede vir my beskikbaar sal wees indien ek wil aanhou om te werk (voltyds of deeltyds) na aftrede. | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ |

| Totaal: | |
|---|---|

## 2. Finansies en versekering:

| In die volgende gedeelte moet u die stellings beoordeel deur op ’n 11-puntskaal aan te dui hoe toepaslik die stelling op u van toepassing is, waar 0 glad nie waarskynlik is nie en 10 hoogs waarskynlik is. | Glad nie waarskynlik nie | | | | | Neutraal | Hoogs waarskynlik | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 2.1 Ek beoefen positiewe beheer uit oor my uitgawes. | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ |
| 2.2 Ek weet watter persentasie van my huidige inkomste nodig is om my voorgenome leefstyl na aftrede op ’n voortgaande basis te befonds. | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ |
| 2.3 Ek weet hoeveel pensioen, rente-inkomste of versekeringvoordele ek sal ontvang gedurende aftrede. | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ |
| 2.4 Indien dit nodig sou wees, weet ek hoeveel ek moet verdien na aftrede om my lewensstandaard te handhaaf. | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ |
| 2.5 Ek het binne my menslike vermoë bereken (en voorsiening gemaak) hoe verandering in inkomste, gesondheid en/of lewenstyl my finansiële sekuriteit kan affekteer. | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ |
| 2.6 In my finansiële plan het ek risiko areas geïdentifiseer wat moontlik verdere ondersoek en/of bestuur mag nodig hê. | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ |
| 2.7 Ek het ’n duidelike begrip van finansiële sake vir afgetrede persone. | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ |
| 2.8 Ek het reeds alternatiewe planne in plek wat my deur ’n groot of onvoorsiene terugslag kan dra indien nodig. | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ |
| 2.9 Ek het volledige en tersaaklike regsdokumente, ’n testament en ander noodsaaklike besonderhede bymekaar vir verwysing, wanneer onverwagte lewensgebeure mag plaasvind. | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ |
| 2.10 Ek het voldoende mediesefondsdekking in geval van skielike onverwagse gebeure en siektetoestande. | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ |

| Totaal: | |
|---|---|

**3. Gesondheid en welstand:**

| In die volgende gedeelte moet u die stellings beoordeel deur op ʼn 11-puntskaal aan te dui hoe toepaslik die stelling op u van toepassing is, waar 0 glad nie waarskynlik is nie en 10 hoogs waarskynlik is. | Glad nie waarskynlik nie | | | | | Neutraal | Hoogs waarskynlik | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 3.1 Ek maak deurlopend gesonde aanpassings tot my lewenstyl. | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ |
| 3.2 Ek gee my liggaam behoorlike voeding deur ʼn goed gebalanseerde dieet te volg. | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ |
| 3.3 Ek het ʼn goeie begrip van die invloed van gesondheid en leefstyl op mens se lewensverwagting. | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ |
| 3.4 Ek kry voldoende oefening en geniet ʼn aktiewe lewenstyl. | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ |
| 3.5 Ek kry voldoende slaap en voel soggens uitgerus en ontspanne. | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ |
| 3.6 Ek neem optimale sorg van my liggaam en indien nodig, die beheer van gebruik van medikasie. | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ |
| 3.7 Ek beskik oor ʼn hoë sin van persoonlike waarde. | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ |
| 3.8 Ek hanteer my kommer en beheer my stresvlakke op ʼn verantwoordelike wyse. | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ |
| 3.9 Ek probeer altyd om die beste te maak van minder goeie omstandighede. | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ |
| 3.10 Ek het ʼn duidelike begrip van die belangrikheid van goeie gesondheid vir ouer-wordende persone. | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ |

| Totaal: | |
|---|---|

**4. Familie- en sosiale verhoudings:**

| In die volgende gedeelte moet u die stellings beoordeel deur op ʼn 11-puntskaal aan te dui hoe toepaslik die stelling op u van toepassing is, waar 0 glad nie saam stem nie en 10 stem volkome saam. | Stem glad Nie saam nie | | | | Neutraal | Stem volkome saam | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 4.1 Ek beskou kwaliteit tyd saam met my lewensmaat as ʼn hoë prioriteit. | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ |
| 4.2 Ek beskou my verhouding met my lewensmaat as ʼn persoonlike prioriteit. | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ |
| 4.3 Na my mening behoort mense na aftrede hulle gesin en familie as ʼn persoonlike prioriteit te beskou. | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ |
| 4.4 Na my mening behoort mense na aftrede meer tyd te spandeer saam met familie, kinders en kleinkinders. | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ |
| 4.5 Na my mening behoort mense in die proses van aftrede meer aandag en sorg te skenk aan voortgaande kontak en verhoudings met vriende en kennisse. | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ |
| 4.6 Ek is baie tevrede met die kwaliteit van my verhouding met my vriende, kennisse, en kollegas wat ek tans het. | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ |
| 4.7 My verhouding met my ouers is baie goed en behoort so te bly. (Indien jou ouers of skoonouers nie meer lewe nie, merk die blokkie 10.) | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ |
| 4.8 Mense wat gereed maak om af te tree, behoort hulle volwasse kinders toe te laat om onafhanklik te wees; finansieel - en andersins. (Indien jy nie kinders het nie, merk die blokkie 10.) | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ |
| 4.9 Wanneer ek by die huis is, neig ek om meer toegewend as krities te wees. | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ |
| 4.10 Wanneer ek by die huis is, neig ek om meer inskiklik as argumenterend te wees. | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ |

| Totaal: | |
|---|---|

**5. Sosiale en vryetydsbesteding:**

| In die volgende gedeelte moet u die stellings beoordeel deur op 'n 11-puntskaal aan te dui hoe toepaslik die stelling op u van toepassing is, waar 0 glad nie waarskynlik is nie en 10 hoogs waarskynlik is. | Glad nie waarskynlik nie | | | | | Neutraal | Hoogs waarskynlik | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 5.1 Ek geniet interaksie met mense (soos om tyd saam met vriende deur te bring, gesellighede by te woon, by mense te kuier en sosiaal te verkeer). | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ |
| 5.2 Ek hou daarvan om 'n toeskouer te wees (soos om na sport, konserte, films of opvoerings te kyk, of om museums, kunsgalerye of ander plekke wat my interesseer te besoek). | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ |
| 5.3 Ek hou daarvan om op verskeie maniere uitdrukking te gee aan my kreatiwiteit (soos kook, musiek, kuns, skryf, stokperdjies of inskryf vir kursusse om nuwe vaardighede aan te leer). | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ |
| 5.4 Ek hou daarvan om my intellek te stimuleer (soos lees, intellektuele televisie, besprekings of die bywoning van lesings, seminare en werkswinkels). | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ |
| 5.5 Ek hou daarvan om aan fisieke aktiwiteite deel te neem (soos om te stap, fiets te ry, deel te neem aan sportiewe spel, swem, in die tuin te werk of op 'n gereelde basis die gimnasium te besoek). | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ |
| 5.6 Ek geniet dit om op my eie te ontspan (soos om blokkiesraaisels in te vul, te lees, na musiek te luister en net rustig te verkeer). | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ |
| 5.7 Ek verwag dat reis bloot vir ontspanning sal toeneem wanneer ek afgetree het. | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ |
| 5.8 Ek beplan om altyd belangstelling in ten minste een stokperdjie in my lewe te hê. | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ |
| 5.9 Sonder my stokperdjies of tydverdrywe sal ek iets betekenisvols in my lewe mis. | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ |
| 5.10 Ek beplan om van my talente, ervaring en vaardighede terug te ploeg in die gemeenskap. | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ |

| Totaal: | |
|---|---|

6. **Persoonlike ontwikkeling en lewensdoel:**

| In die volgende gedeelte moet u die stellings beoordeel deur op 'n 11-puntskaal aan te dui hoe toepaslik die stelling op u van toepassing is, waar 0 glad nie waarskynlik is nie en 10 hoogs waarskynlik is. | Glad nie waarskynlik nie | | | | Neutraal | | | | | Hoogs waarskynlik |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 6.1 Ek is gedurig besig met verskillende aktiwiteite wat doelgerig en persoonlik vervullend is. | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ |
| 6.2 Ek het 'n persoonlike *doel* of *roeping* wat ek nastrewe. | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ |
| 6.3 Ek beplan spesifiek vir betekenisvolle aktiwiteite tydens aftrede. | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ |
| 6.4 Na my mening behoort mense wat beplan om af te tree, persoonlike doelwitte te ontwikkel vir die lewensfase na aftrede. | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ |
| 6.5 Ek beplan om na aftrede meer van my tyd aan vrywillige diens beskikbaar te stel by die kerk of in die gemeenskap. | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ |
| 6.6 Na my mening behoort mense in die lewensoorgang tot aftrede, aandag te skenk aan persoonlike groei en ontwikkeling na aftrede. | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ |
| 6.7 Ek is lief daarvoor om nuwe dinge te leer. | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ |
| 6.8 Ek geniet dit om planne vir die toekoms te maak en daaraan te werk om dit te laat realiseer. | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ |
| 6.9 Ek is gewillig om persoonlike bronne soos tyd en geld aan te wend om nuwe opvoedkundige doelwitte na te strewe en te bereik. | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ |
| 6.10 Na my mening moet mense in die oorgang tot aftrede hulle huidige lewe geniet, eerder as om voortdurend op die verlede te fokus. | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ |

| Totaal: | |
|---|---|

**7. Aanpasbaarheid en gesindheid tot aftrede:**

| In die volgende gedeelte moet u die stellings beoordeel deur op ʼn 11-puntskaal aan te dui hoe toepaslik die stelling op u van toepassing is, waar 0 stem glad nie saam nie en 10 stem volkome saam, verteenwoordig. | Stem glad nie saam nie | | | | | Neutraal | Stem volkome saam | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 7.1 Na my mening behoort mense wat gereed maak om af te tree, hulle huidige lewensfase net so genotvol en vervullend te ag as hulle voorafgaande lewensfases. | | | | | | | | | | | |
| 7.2 Ek sien baie uit na die dag wat ek sal aftree. | | | | | | | | | | | |
| 7.3 Na my mening behoort mense wat gereed maak om af te tree meer buigsaam te wees en ʼn positiewe gesindheid tot aftrede te ontwikkel. | | | | | | | | | | | |
| 7.4 Na my mening behoort mense wat gereed maak om af te tree gemaklik oor hulle huidige ouderdom te voel. | | | | | | | | | | | |
| 7.5 Na my mening behoort mense wat gereed maak om af te tree, gemaklik te wees om hulle denke te verander of om meer aanpasbaar te wees wanneer omstandighede dit vereis. | | | | | | | | | | | |
| 7.6 Na my mening behoort mense wat gereed maak om af te tree, meer tyd en persoonlike betekenis te heg aan die dinge wat hulle graag nog wil doen. | | | | | | | | | | | |
| 7.7 Na my mening behoort vooraftrede-beplanning by te dra tot ʼn positiewe aanpassing na aftrede. | | | | | | | | | | | |
| 7.8 Ek is oortuig dat ek volkome tevrede met myself as afgetrede persoon sal wees. | | | | | | | | | | | |
| 7.9 Wanneer ʼn situasie wat verandering noodsaak oor my pad kom, vind ek dit maklik om met die verandering saam te gaan en aan te pas. | | | | | | | | | | | |
| 7.10 Ek hou van myself en ek is tevrede met die manier waarop ek mense in my lewe benader. | | | | | | | | | | | |

| Totaal: | |
|---|---|

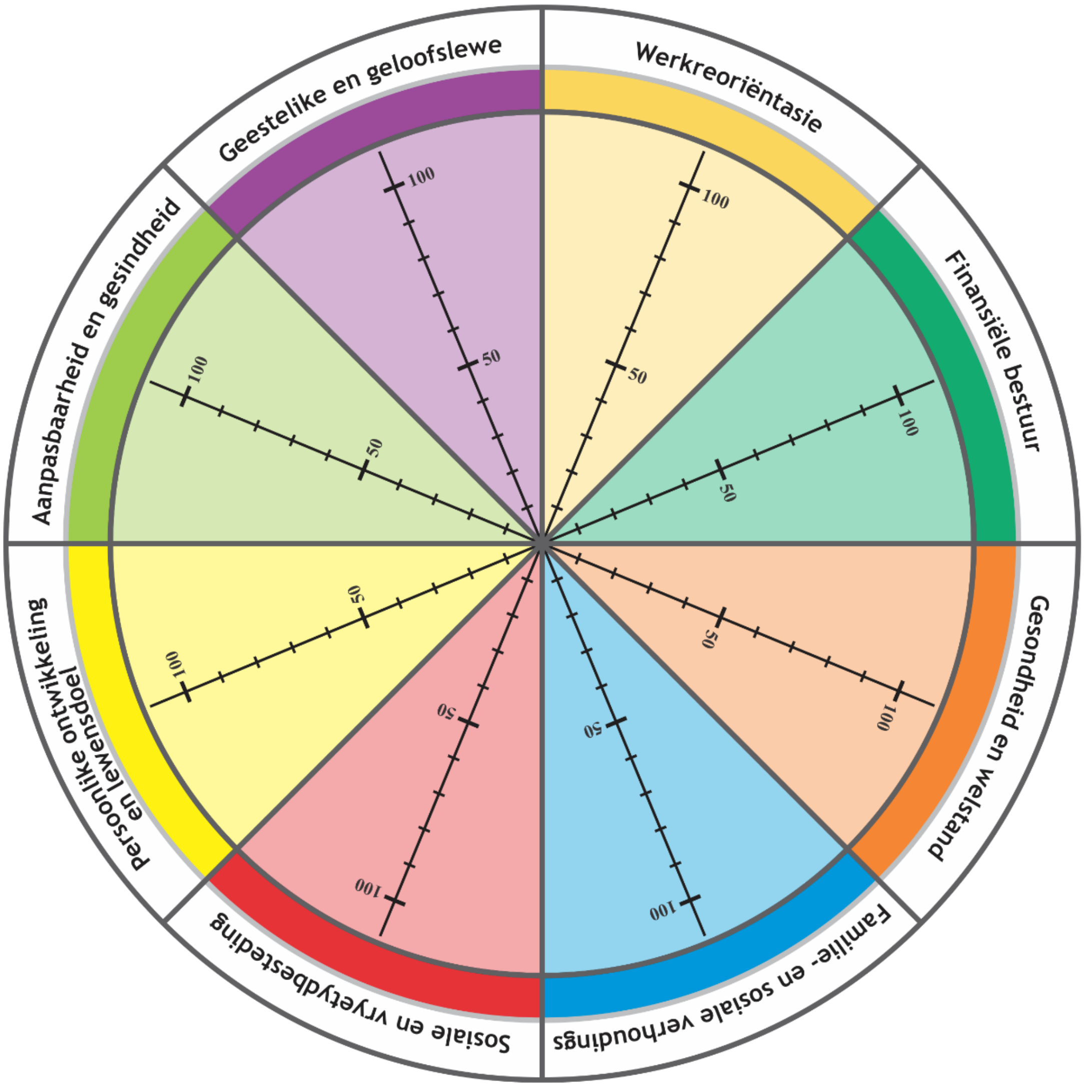
**8. Geestelike en geloofslewe:**

| In die volgende gedeelte moet u die stellings beoordeel deur op ’n 11-puntskaal aan te dui hoe toepaslik die stelling op u van toepassing is, waar 0 stem glad nie saam nie en 10 stem volkome saam, verteenwoordig. | Stem glad nie saam nie | | | | | Neutraal | Stem volkome saam | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 8.1 My geloof is ’n belangrike deel van my persoonlike identiteit. | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ |
| 8.2 My geloof rig my hele wêreldbeskouing en benadering tot die lewe. | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ |
| 8.3 Na my mening moet mense voortdurend streef na ’n dieper verhouding met God as ’n persoonlike prioriteit. | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ |
| 8.4 Om vrede en doel in my aftrede te hê, beteken dat ek daagliks in die lig van God se Woord sal wandel. | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ |
| 8.5 Ek is tevrede met die kwaliteit tyd wat ek elke dag afsonder vir Bybelstudie en gebed. | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ |
| 8.6 Ek is tevrede met die manier waarop ek probleme en dinge van persoonlike belang in gebed met God kan deel. | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ |
| 8.7 Ek is tevrede met hoe ek God se bystand en onderskraging voel wanneer ek hulp nodig het met iets wat my kwel. | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ |
| 8.8 Om my geloof met ander te deel, is belangrik vir my geestelike groei. | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ |
| 8.9 Ek wend ’n bewustelike poging aan om in ooreenstemming met my geestelike waardes te lewe. | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ |
| 8.10 Ek is aktief betrokke by ondersteunings- en ander dienste by die kerk en of wyer gemeenskap in die omgewing. | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ |

| Totaal: | |
|---|---|

Naam: ............................................................... Datum: .........................................

**Aftredegereedheidswiel**




**Aanwysings vir die voltooiing van die aftredegereedheidswiel**

Dra die totale punt wat jy vir elkeen van die 8 kategorieë van die vraelyste gekry het oor op die ooreenstemmende kategorie binne die wiel hierbo, deur 'n lyn dwarsoor elke segment van die wiel op die toepaslike afgemerkte vlak tussen 0 en 100 te trek. Wanneer al 8 lyne ingetrek is, sal dit die buitelyne van jou aftredegereedheidswiel aantoon, wat óf rond óf baie hobbelrig kan lyk.

Die wiel sal jou vlak van gereedheid vir aftrede in elkeen van die 8 aspekte van die ondersoek visueel uitbeeld en sodoende die aandag vestig op die areas wat verdere fokus deur middel van nadenke, beplanning, doelwitbepaling of bespreking nodig mag hê.

Hierdie oefening kan van tyd tot tyd herhaal word om te bepaal hoe jy vorder met jou beplanning en die behaling van jou doelwitte vir jou aftrede.

# BYLAAG D: SEMI-GESTRUKTUREERDE VRAELYSTE VIR ONDERHOUDE

**Navorsingstitel: Vooraftrede-begeleiding binne die plaaslike gemeente: Pastorale studie**

**Agtergrond**: In hierdie navorsing val die fokus van die ondersoek op die voorbereidingsfase vir die lewensoorgang tot aftrede en die uitdagings wat dit vir die generasie inhou wat tans in die laaste gedeelte van ’n laat-loopbaan voor aftrede staan.

**Semi-gestruktureerde vrae:**

1. Met die vooruitsig van ’n langer lewensverwagting het jy al nagedink oor wat jy met al die moontlike bygevoegde jare gaan doen?
2. Op watter maniere kan jy uit jou jarelange ervaringe in die eerste helfte van jou lewe ’n grondslag lê vir iets meer betekenisvol in die tweede helfte van jou lewe?
3. Hoe dink jy sal jy na aftrede kan kompenseer vir die verlies aan status, struktuur en tydsbestuur wat jou werk jou gebied het?
4. Met die vooruitsig van ’n langer lewensverwagting het jy al daaroor nagedink hoe mens jou aftreejare, wat moontlik oor ’n tydperk van 30, 40 of meer jare kan strek, volhoudend kan bekostig?
5. Ons lewe in tye van ekonomiese onstabiliteit, stygende inflasiekoerse en ’n langer lewensverwagting. Hoekom sou dit belangrik wees om ’n betroubare, gekwalifiseerde finansiële raadgewer te hê om na jou finansiële doelwitte en beplanning om te sien?
6. Watter voorstelle kan jy maak vir iemand wat noodgedwonge finansiële tekorte na aftrede sal moet aanvul?
7. Op watter maniere kan jy verantwoordelikheid neem vir jou fisiese welstand na aftrede?
8. Op watter maniere kan jy verantwoordelikheid neem vir jou emosionele welstand (gemoedstoestand) na aftrede?
9. Op watter maniere kan jy verantwoordelikheid neem om te verseker dat jou intellek en skeppings-vermoë gestimuleer bly na aftrede?
10. Hoe kan jy na aftrede jou verhoudings versterk met jou gade, gesin en ander familie?
11. Hoe dink jy gaan jou verwagte lewensveranderinge na aftrede jou verhouding met jouself en ander positief of negatief beïnvloed?

12. Hoe dink jy kan mens na aftrede voortgaande kontak en verhoudings behou met vriende, kennisse en kollegas?
13. Op watter maniere beplan jy om jou nuutgevonde vryetyd na aftrede te benut?
14. Watter sosiale sake lê jou na aan die hart waar jy graag betrokke sal wil wees na jou aftrede?
15. Wat kan mens doen om jou ervaring en vaardighede terug te ploeg in die gemeenskap en/of die mense naaste aan jou. Dit sal dan ook kan dien as 'n nalatenskap (legacy), met ander woorde iets waarvoor ander mense jou eendag sal onthou?
16. Hoe kan mens jou lewe doelgerig en betekenisvol na jou aftrede uitleef?
17. Hoe dink jy kan mens beplan vir persoonlike groei en ontwikkeling na aftrede?
18. Hoe kan jy 'n sin van selfwaarde na aftrede behou?
19. Hoe sou jy aftrede vanuit jou eie perspektief beskryf in een of twee sinne?
20. Watter ander terme sou mens kon gebruik in die plek van "aftrede" om hierdie fase van die lewe te beskryf?
21. Watter aspekte van aftrede hou vir jou die grootste uitdagings in?
22. Hoe dink jy sal aftrede jou geloofsaktiwiteite, geloofsgroei en verhouding met die Here beïnvloed?
23. Op watter maniere kan jy verantwoordelikheid neem vir jou geestelike welstand na aftrede?
24. Hoe kan mens beplanning doen binne die wil van die Here? (veral met die oog op aftrede beplanning)
25. Op watter maniere dink jy kan die kerk betrokke wees om mense te help om meer bewus te wees van die beplanning en moontlike aanpassings wat nodig mag wees in die lewensoorgang tot aftrede?
26. Watter voordele kan daar wees om te beplan en voor te berei vir die lewensfase van aftrede?
27. Is daar nog iets wat jy graag wil byvoeg?

# BYLAAG E: ETIESE GOEDKEURING SERTIFIKAAT

NORTH-WEST UNIVERSITY
YUNIBESITI YA BOKONE-BOPHIRIMA
NOORDWES-UNIVERSITEIT

Private Bag X6001, Potchefstroom,
South Africa, 2520

Tel: (018) 299-4900
Faks: (018) 299-4910
Web: http://www.nwu.ac.za

**Institutional Research Ethics Regulatory Committee**
Tel: +27 18 299 4849
Email : Ethics@nwu.ac.za

**ETHICS APPROVAL CERTIFICATE OF PROJECT**

Based on approval by **Research Ethics Committee of Theology (TREC)** on **16/08/2016**, the North-West University Institutional Research Ethics Regulatory Committee (NWU-IRERC) hereby **approves** your project as indicated below. This implies that the NWU-IRERC grants its permission that, provided the special conditions specified below are met and pending any other authorisation that may be necessary, the project may be initiated, using the ethics number below.

**Project title: Vooraftrede-begeleiding binne die plaaslike gemeente: 'n Pastorale studie.**

**Project Leader/Supervisor: GA Lotter**
**Student: M Smith**

**Ethics number:**

| N | W | U | - | 0 | 0 | 4 | 1 | 3 | - | 1 | 5 | - | A | 6 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Institution | | | | Project Number | | | | | | Year | | | Status | |

Status: S = Submission; R = Re-Submission; P = Provisional Authorisation; A = Authorisation

**Application Type: N/A**

**Commencement date**: 2016-01-09 **Expiry date**: 2017-11-30 **Risk:** Minimal

**Special conditions of the approval (if applicable):**

- Translation of the informed consent document to the languages applicable to the study participants should be submitted to the TREC (if applicable).
- Any research at governmental or private institutions, permission must still be obtained from relevant authorities and provided to the TREC. Ethics approval is required BEFORE approval can be obtained from these authorities.

**General conditions:**

*While this ethics approval is subject to all declarations, undertakings and agreements incorporated and signed in the application form, please note the following:*

- *The project leader (principle investigator) must report in the prescribed format to the NWU-IRERC via TREC:*
  - *annually (or as otherwise requested) on the progress of the project, and upon completion of the project*
  - *without any delay in case of any adverse event (or any matter that interrupts sound ethical principles) during the course of the project.*
  - *Annually a number of projects may be randomly selected for an external audit.*
- *The approval applies strictly to the protocol as stipulated in the application form. Would any changes to the protocol be deemed necessary during the course of the project, the project leader must apply for approval of these changes at the TREC. Would there be deviated from the project protocol without the necessary approval of such changes, the ethics approval is immediately and automatically forfeited.*
- *The date of approval indicates the first date that the project may be started. Would the project have to continue after the expiry date, a new application must be made to the NWU-IRERC via TREC and new approval received before or on the expiry date.*
- *In the interest of ethical responsibility the NWU-IRERC and TREC retains the right to:*
  - *request access to any information or data at any time during the course or after completion of the project;*
  - *to ask further questions, seek additional information, require further modification or monitor the conduct of your research or the informed consent process.*
  - *withdraw or postpone approval if:*
    - *any unethical principles or practices of the project are revealed or suspected,*
    - *it becomes apparent that any relevant information was withheld from the TREC or that information has been false or misrepresented,*
    - *the required annual report and reporting of adverse events was not done timely and accurately,*
    - *new institutional rules, national legislation or international conventions deem it necessary.*
- *TREC can be contacted for further assistance via Nadine.Havenga@nwu.ac.za or 018 299 1600.*

The IRERC would like to remain at your service as scientist and researcher, and wishes you well with your project. Please do not hesitate to contact the IRERC or TREC for any further enquiries or requests for assistance.

Yours sincerely

Prof LA Du Plessis — Digitally signed by Prof LA Du Plessis Date: 2016.09.09 08:57:27 +02'00'

**Prof Linda du Plessis**
*Chair NWU Institutional Research Ethics Regulatory Committee (IRERC)*

# BYLAAG F: TAALVERSORGINGSERTIFIKAAT

Lexica
LANGUAGE SERVICES | TAALDIENSTE

23 November 2020

Aan wie dit mag aangaan,

Ek bevestig hiermee dat ek die taalversorging van die proefskrif "Vooraftrede-begeleding binne die plaaslike gemeente: 'n pastorale studie" deur Marjorie Smith (studentenommer 20892411) na die beste van my vermoë hanteer het. Ek wens haar die beste toe met haar voorlegging van hierdie interessante studie en haar pad vorentoe.

Die uwe,

Salomé Smith

Geakkrediteerde taalpraktisyn

SAVI-lidnommer: 1002588

Translation | Text editing | Copy writing

Lexica Language Services, Pretoria, South Africa
email: info@lexica.co.za | c: 084 598 2704