

Lewensbegeleiding tot hoopvolle aftrede: 'n Pastorale studie

M Smith
20892411

Verhandeling voorgelê ter gedeeltelike nakoming vir die graad
Magister Artium in *Pastoraal* aan die Potchefstroomkampus
van die Noordwes-Universiteit

Studieleier: Prof dr GA Lotter
Medestudieleier: Dr MC Fourie

Mei 2015



ERKENNINGS

Die HERE is my sterkte en my skild; op Hom het my hart vertrou, en ek is gehelp;
daarom jubel my hart en sal ek Hom loof met my gesang.

Psalm 28:7

Ek wil my opregte dank en waardering uitspreek teenoor elkeen wat die pad saam met my gestap het en 'n bydrae gelewer het om hierdie studie moontlik te maak:

- ❖ Ten eerste wil ek my dankbaarheid teenoor die Here betuig vir die voorreg om hierdie studie te kon aanpak en te voltooi. Ek dank Hom en gee aan Hom al die lof en die eer.
- ❖ Pax, my eggenoot en lewensmaat, baie dankie vir jou ondersteuning en dat jy my die tyd gegun het om die studie te voltooi; dankie vir die fasilitering van die fokusgroepe en al jou baie geduld.
- ❖ My studieleier, prof dr George Lotter, baie dankie vir u wysheid, bekwame kundigheid en leiding, waardevolle insette, inspirasie en ondersteuning.
- ❖ My mede-studieleier, dr Madelein Fourie, baie dankie vir u aanmoediging, kennis en insig.
- ❖ 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.
- ❖ Dankie aan elke afgetrede persoon wat bereid was om aan die fokusgroepe deel te neem en julle lewenswysheid en insig met my te deel.
- ❖ Hester van der Walt, baie dankie vir jou noukeurige taalkundige versorging van hierdie studie.
- ❖ Shawn Tuck, baie dankie vir jou hulp met die tegniese afronding.

SOLI DEO GLORIA
Glory to God Alone

Lewensbegeleiding tot hoopvolle aftrede: 'n Pastorale studie

Aangesien mense tans 'n langer lewensverwagting het as vroeër, beteken dit dat baie mense vir soveel as 30 jaar of langer afgetree kan wees. Lewensoorgange as onvermydelike deel van die lewe kan 'n mens voor groot uitdagings stel. Die aanloop tot aftrede gaan dikwels met spanning en onsekerheid gepaard, asook met die bewuswording dat noodsaaklike veranderinge moet plaasvind.

In hierdie studie val die fokus van die ondersoek op die terrein van die lewensorgang tot aftrede en die uitdagings wat dit vir die persoon in hierdie lewensfase inhou. Die doel van die studie was om ondersoek in te stel na afgetredenes se ervaring en persepsies van hul aftrede met die oog op die formulering van riglyne vir die ontwikkeling en implementering van 'n aftrede-begeleidingsmodel.

Vir die doeleindes van hierdie studie is die volgende vier take vir prakties-teologiese interpretasie, soos deur Osmer uiteengesit, gevolg:

- Deskriptief-empiriese taak – “Wat gaan aan?”
- Interpreterende taak – “Waarom gebeur dit?”
- Normatiewe taak – “Wat behoort te gebeur?”
- Pragmatiese taak – “Hoe kan ons daarop reageer?”

'n Empiriese kwalitatiewe studie is onder afgetrede persone gedoen deur middel van fokusgroepe, waartydens daar vasgestel is dat die realiteit van 'n langer lewensverwagting, die voortsetting van 'n aktiewe lewenstyl en die onstuimige ekonomiese klimaat die kwaliteit van aftrede beïnvloed. Die uitkomst van die empiriese studie het daarop gedui dat dit noodsaaklik is om 'n holistiese benadering te handhaaf in die voorbereiding, beplanning en aanpassingsproses rakende aftrede.

Vanuit die interpreterende taak rakende lewensbegeleiding (“life coaching”) is daar ook bevind dat dit tans een van die vinnigste opkomende en groeiende dissiplines is wat wêreldwye erkenning geniet. Lewensbegeleiding word benut as 'n metode om doelgerigte verandering te fasiliteer op persoonlike, geestelike en professionele vlakke.

Daar is ook by die interpreterende taak rakende aftrede vasgestel dat aftrede 'n konsep is wat groot verandering ondergaan en dat verskillende persepsies oor aftrede gehandhaaf word. Weens die mens se langer lewensverwagting word aftrede deesdae al hoe meer beskou as 'n oorgang van 'n voltydse werk tot 'n minder werkgefokusde bestaan.

Die normatiewe taak het op die aspek van begeleiding gefokus deur te let op voorbeelde uit die Skrif van prominente leiersfigure en hoe hul optrede die lewensbegeleier se lewe kan verryk en vorm en as voorbeeld nagevolg kan word. Hoewel daar geen logiese konsep vir aftrede in die Bybel gevind word nie, word die bejaarde persoon hoog geag, en kan daar met 'n hoopvolle toekomsverwagting geleef word in die vooruitsig van die ewige lewe en ook die wederkoms van Jesus Christus.

Die bevinding van die studie is dat goeie voorbereiding en beplanning vir die lewensfase van aftrede deur middel van aftredebegeleiding grootliks kan bydra tot 'n positiewe ingesteldheid tot aftrede en goeie emosionele, intellektuele, geestelike, fisiese, sosiale en finansiële aanpassing in aftrede.

Na aanleiding van die resultate van die deskriptief-empiriese taak, die interpreterende take en die normatiewe taak is daar in die pragmatiese taak praktyk-teoretiese riglyne geformuleer vir 'n lewensbegeleidingsmodel met die oog op aftrede.

SLEUTELTERME

- Begeleiding
- Lewensbegeleiding
- Aftredebegeleiding
- Lewensoorgange
- Aftrede
- Pastorale teologie
- Pastoraat

ABSTRACT

Life coaching for a hopeful retirement: A Pastoral study

As people have currently a longer life expectation than was previously experienced, it means that many could face a prolonged retirement period of 30 years or even longer. Life changes as an unavoidable element of life may create rather drastic challenges. The approach towards retirement may cause stress and uncertainty for some people, as well as the realisation that necessary changes need to occur.

This study focuses on research regarding the life transition to retirement and the challenges each person faces during this phase of life. The purpose of this study was to investigate the experiences and perceptions that retired people had of their life in retirement, with the purpose of formulating guidelines for the development and implementation of a coaching model for retirement.

For the purpose of this study, the following four tasks of practical theological interpretation, as explained by Osmer, were followed:

- Descriptive-empirical task – “What is going on?”
- Interpretative task – “Why is this happening?”
- Normative task – “What ought to be happening?”
- Pragmatic task – “How might we respond?”

An empirical qualitative study was done with retired people by way of focus groups. What transpired was that the reality of a longer life expectancy, the continuation of an active lifestyle and the turbulent economic climate could all have an influence on the quality of retirement. The results from the empirical study suggested that it is essential to follow a holistic approach in the preparation, planning and adaptation process regarding retirement.

From the interpretative task regarding life coaching, it transpired that coaching is one of the fastest growing disciplines with worldwide recognition. Life coaching is being used as a method to facilitate purpose-driven change on personal, spiritual and professional levels.

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. On account of the longer life expectancy that is currently observed, retirement is nowadays being perceived more as a transition from full-time employment to a lesser work-orientated existence.

The normative task focused on the aspects of life coaching by showing examples of prominent leaders in the Bible and how their behaviour can possibly enrich and form the life of the life coach, and can be applied as an example to imitate. Although no logical concept for retirement is detailed in the Bible, the elderly are highly regarded and they can live with an unfailing, hopeful future expectation of eternal life and the second coming of Jesus Christ.

The conclusion of the study is that, through good planning and preparation for the life phase of retirement, retirement coaching can be instrumental in a more positive attitude towards retirement and good emotional, intellectual, spiritual, physical, social and financial adjustment in retirement.

With reference to the results of the descriptive-empirical task, the interpretative tasks and the normative task, practical-theoretical guidelines were formulated in the pragmatic task of a life coaching model with a view to retirement.

KEYWORDS

- Coaching
- Life coaching
- Retirement coaching
- Life transitions
- Retirement
- Pastoral theology
- Pastorate

INHOUDSOPGAWE

| | |
|--|-----------|
| ERKENNINGS | I |
| OPSOMMING | II |
| ABSTRACT | IV |
| HOOFSTUK 1: INLEIDING TOT DIE NAVORSINGSONDERWERP | 1 |
| 1.1 TITEL: Lewensbegeleiding tot hoopvolle aftrede: 'n Pastorale studie | 2 |
| 1.2 MOTIVERING TEN OPSIGTE VAN DIE GEBRUIK VAN DIE WOORDVORM “BEGELEIDING” AS VERTALING VAN DIE ENGELSE TERM “COACHING” | 2 |
| 1.3 PROBLEEMSTELLING EN ORIËTERING | 2 |
| 1.4 DIE HUIDIGE STAND VAN NAVORSING | 6 |
| 1.5 DIE NAVORSINGSVRAAG | 7 |
| 1.5.1 Die oorkoepelende navorsingsvraag | 7 |
| 1.5.2 Vrae wat uit die oorkoepelende navorsingsvraag voortvloei | 7 |
| 1.6 DOELSTELLING EN DOELWITTE | 8 |
| 1.6.1 Doelstelling..... | 8 |
| 1.6.2 Doelwitte | 8 |
| 1.7 DIE SENTRALE TEORETIESE ARGUMENT | 9 |
| 1.8 METODOLOGIE | 9 |
| 1.8.1 Deskriptief-empiriese taak (Wat is besig om te gebeur?)..... | 9 |
| 1.8.2 Interpretatiewe taak (Hoekom gebeur dit?)..... | 10 |
| 1.8.3 Normatiewe taak (Wat behoort te gebeur?) | 11 |
| 1.8.4 Pragmatiese taak (Hoe behoort ons te reageer?) | 11 |
| 1.9 TEGNIËSE ASPEKTE VAN BELANG | 11 |
| 1.10 INDELING VAN HOOFSTUKKE | 12 |
| HOOFSTUK 2: DESKRIPTIEF-EMPIRIESE TAAK OOR DIE EFFEK VAN AFTREDE | 13 |
| 2.1 INLEIDING | 14 |
| 2.2 METODOLOGIESE VERANTWOORDING | 14 |
| 2.3 NAVORSINGSONTWERP | 17 |
| 2.3.1 Navorsingsbenadering..... | 17 |
| 2.3.1.1 Kwantitatiewe benadering..... | 17 |

| | | |
|------------|--|-----------|
| 2.3.1.2 | Gemengde-metode-benadering..... | 18 |
| 2.3.1.3 | Kwalitatiewe benadering..... | 18 |
| 2.4 | NAVORSINGSMETODE | 19 |
| 2.4.1 | Bevolking en steekproef | 19 |
| 2.4.2 | Data-insameling | 19 |
| 2.4.3 | Fokusgroepe as data-insamelingsmetode | 20 |
| 2.4.4 | Omskrywing en kenmerke van fokusgroepe | 20 |
| 2.4.5 | Motivering vir die gebruik van fokusgroepe..... | 21 |
| 2.4.6 | Fases in die proses van fokusgroepbespreking | 22 |
| 2.4.6.1 | Beplanningsfase..... | 23 |
| 2.4.6.2 | Selektering en werwing van gespreksgenote..... | 23 |
| 2.4.6.3 | Die fasilitering van die fokusgroepe | 25 |
| 2.4.6.4 | Take verbonde aan die analisering | 26 |
| 2.4.7 | Medenavorsers..... | 27 |
| 2.4.7.1 | Die grootte van die fokusgroepe..... | 27 |
| 2.4.7.2 | Inligting aan die gespreksgenote | 28 |
| 2.4.7.3 | Etiese aspekte..... | 28 |
| 2.4.7.4 | Ingeligte en vrywillige deelname | 28 |
| 2.4.7.5 | Reg tot privaatheid, anonimiteit en vertroulikheid | 29 |
| 2.5 | EMPIRIESE BEVINDINGS | 29 |
| 2.5.1 | Inleiding..... | 29 |
| 2.5.2 | Bespreking van die steekproef..... | 29 |
| 2.5.3 | Skedulering van fokusgroepe | 30 |
| 2.5.4 | Semi-gestruktureerde vraelyste..... | 30 |
| 2.5.5 | Analisering van die data van die fokusgroepe..... | 31 |
| 2.5.5.1 | Ontwikkeling van 'n plan vir die analisering | 31 |
| 2.5.5.2 | Analise van die inhoud | 31 |
| 2.5.5.3 | Datagroepering..... | 32 |
| 2.5.6 | Hooftema 1: Aftrede as 'n besluitnemingproses | 34 |
| 2.5.6.1 | Subtema 1.1: Emosionele voorbereiding | 34 |
| 2.5.6.2 | Subtema 1.2: Kognitiewe besluitneming en beplanning..... | 38 |
| 2.5.6.3 | Subtema 1.3: Finansiële faktore | 41 |

| | | |
|---------|--|-----------|
| 2.5.6.4 | Subtema 1.4: Geestelike dimensie | 43 |
| 2.5.6.5 | Subtema 1.5: Sosiale aspekte rondom aftrede-besluitneming | 44 |
| 2.5.7 | Hooftema 2: Aftrede as aanpassingsproses in 'n nuwe lewensfase | 46 |
| 2.5.7.1 | Subtema 2.1: Emosionele aspekte rondom die aanpassingsproses | 48 |
| 2.5.7.2 | Subtema 2.2: Fisiese en kognitiewe welstand in aftrede..... | 52 |
| 2.5.7.3 | Subtema 2.3: Geestelike welstand in die lewensfase van aftrede..... | 54 |
| 2.5.7.4 | Subtema 2.4: Sosiale aspekte in die aanpassingsproses van aftrede..... | 58 |
| 2.6 | VOORLOPIGE SAMEVATTING..... | 62 |
| 2.7 | SLOTOPMERKING..... | 63 |

HOOFSTUK 3: INTERPRETERENDE TAAK: LITERATUURSTUDIE OOR

| | | |
|-------|--|-----------|
| | LEWENSBEGELEIDING | 64 |
| 3.1 | INLEIDING | 65 |
| 3.2 | METODOLOGIE | 66 |
| 3.3 | BEGELEIDING..... | 67 |
| 3.3.1 | 'n Historiese oorsig van die term "begeleier" | 68 |
| 3.3.2 | Die huidige stand van lewensbegeleiding | 69 |
| 3.3.3 | Die taak van begeleiding | 69 |
| 3.3.4 | Die lewensbegeleier | 70 |
| 3.4 | DIE DOEL VAN BEGELEIDING..... | 71 |
| 3.4.1 | Terminologiese afbakening..... | 72 |
| 3.5 | VERGELYKING MET ANDER DISSIPLINES | 73 |
| 3.5.1 | Berading en begeleiding | 73 |
| 3.5.2 | Konsultering en begeleiding | 74 |
| 3.5.3 | Dissipelskap en begeleiding | 75 |
| 3.5.4 | Mentorskap en begeleiding..... | 76 |
| 3.6 | VERSKILLENDE TEORETIESE BENADERINGS | 77 |
| 3.6.1 | Oplossing-gefokusde benadering tot begeleiding | 78 |
| 3.6.2 | Kognitiewe gedragsbegeleiding..... | 78 |
| 3.6.3 | Persoonsgesentreerde benadering tot begeleiding..... | 79 |
| 3.6.4 | Emosionele intelligensie | 79 |
| 3.6.5 | Positiewe sielkundebenadering | 79 |
| 3.6.6 | Narratiewe benadering | 80 |

| | | |
|---|--|------------|
| 3.6.7 | Neurolinguietiese programmering | 80 |
| 3.7 | GENRES EN TOEPASSINGSKONTEKSTE VAN BEGELEIDING | 81 |
| 3.7.1 | Vaardigheids- en prestasiebegeleiding | 81 |
| 3.7.2 | Ontwikkelingsbegeleiding | 82 |
| 3.7.3 | Transformasiebegeleiding | 82 |
| 3.7.4 | Loopbaanbegeleiding | 83 |
| 3.7.5 | Lewensbegeleiding..... | 83 |
| 3.7.6 | Aftredebegeleiding..... | 83 |
| 3.8 | LEWENSBEGELEIDINGSVAARDIGHEDE | 86 |
| 3.8.1 | Effektiewe luistervaardighede..... | 86 |
| 3.8.2 | Effektiewe vraagstelling..... | 87 |
| 3.8.3 | Intuisie..... | 87 |
| 3.8.4 | Verantwoording | 87 |
| 3.9 | SAMEVATTING | 88 |
| | | |
| HOOFSTUK 4: INTERPRETERENDE TAAK: LITERATUURSTUDIE OOR | | |
| VEROUDERING EN AFTREDE | | 90 |
| 4.1 | INLEIDING | 91 |
| 4.2 | DEMOGRAFIESE NEIGINGS IN VEROUDERING | 92 |
| 4.3 | GERONTOLOGIESE PERSPEKTIEWE OP VEROUDERING | 95 |
| 4.4 | DIE MULTIDIMENSIONALITEIT VAN VEROUDERING | 97 |
| 4.5 | HEERSENDE GERONTOLOGIESE TEORIEË OOR VEROUDERING..... | 97 |
| 4.5.1 | Die onttrekkingsteorie..... | 98 |
| 4.5.2 | Die aktiwiteitsteorie..... | 99 |
| 4.5.3 | Die kontinuïteitsteorie | 100 |
| 4.6 | ONTWIKKELINGSTEORIEË | 100 |
| 4.6.1 | Die lewensfases van Erik Erikson..... | 101 |
| 4.6.2 | Daniel Levinson..... | 103 |
| 4.6.2.1 | Lewensiklus..... | 104 |
| 4.6.2.2 | Tydperke: die makrostruktuur van die lewensiklus..... | 104 |
| 4.6.2.3 | Die Lewenstruktuur..... | 105 |
| 4.6.3 | Ontwikkeling van die <i>derde leeftyd</i> | 105 |
| 4.7 | DIE OORSPRONG EN GESKIEDENIS VAN AFTREDE..... | 106 |

| | | |
|-----------------|--|------------|
| 4.8 | DIE ONTWIKKELENDE KONSEP VAN AFTREDE | 107 |
| 4.9 | PSIGOLOGIESE PERSPEKTIEWE RONDON AFTREDE | 108 |
| 4.9.1 | Interpretasies van psigologiese perspektiewe rondom aftrede..... | 109 |
| 4.9.1.1 | Besluitneming rondom aftrede..... | 109 |
| 4.9.1.2 | Aanpassing tot veranderde omstandighede..... | 110 |
| 4.9.1.3 | Aftrede as fase van verdere loopbaanontwikkeling..... | 110 |
| 4.10 | AFTREDE AS BESLUITNEMINGSPROSES | 112 |
| 4.10.1 | Driefasemodel van aftredebesluitneming..... | 112 |
| 4.10.1.1 | Nadenke oor die moontlikheid van 'n toekomstige aftrede..... | 113 |
| 4.10.1.2 | Bepaling van wanneer dit tyd is om te laat gaan..... | 114 |
| 4.10.1.3 | Oorgang tot aftrede | 115 |
| 4.11 | AFTREDE AS 'n AANPASSINGSPROSES | 117 |
| 4.11.1 | Die sesfase-aftredeproses van Atchley..... | 117 |
| 4.11.2 | Uitdaging van verandering: Schlossberg se oorgangsmodel | 119 |
| 4.11.2.1 | Benadering van die oorgang..... | 121 |
| 4.11.2.2 | Hanteringsbronne..... | 121 |
| 4.11.2.3 | Versterking van die beskikbare ondersteuningshulpbronne | 124 |
| 4.11.3 | Aftrede as fase van verdere loopbaanontwikkeling..... | 125 |
| 4.12 | VOORBEREIDING VIR SUKSESVOLLE AFTREDE | 128 |
| 4.13 | SAMEVATTING | 129 |

HOOFSTUK 5: NORMATIEWE TAAK: PERSPEKTIEWE RAKENDE

| | | |
|----------------|--|------------|
| | LEWENSBEGELEIDINGE EN AFTREDE..... | 131 |
| 5.1 | INLEIDING | 132 |
| 5.2 | METODOLOGIE | 132 |
| 5.3 | LEWENSBEGELEIDING..... | 134 |
| 5.4 | LEIERSFIGURE EN DIE HANDELING VAN BEGELEIDING IN DIE OU TESTAMENT | 135 |
| 5.4.1 | Begeleiding in die lewe van Moses..... | 135 |
| 5.4.1.1 | Agtergrond | 135 |
| 5.4.1.2 | Jetro se invloed op Moses se leierskap | 136 |
| 5.4.1.3 | Moses se geloof en wyse van leierskap..... | 139 |
| 5.4.1.4 | Josua, toegerus as opvolger van Moses..... | 141 |

| | | |
|---------|--|------------|
| 5.4.2 | Samuel as begeleier in die lewe van Saul | 142 |
| 5.4.2.1 | Agtergrond | 142 |
| 5.4.2.2 | Samuel se begeleidingsvennootskap in die lewe van Saul | 142 |
| 5.4.3 | Die profeet Elia as begeleier in die lewe van Elisa..... | 143 |
| 5.4.4 | Nehemia, leier in die herbouing van Jerusalem se mure..... | 144 |
| 5.4.4.1 | Agtergrond | 144 |
| 5.4.4.2 | Nehemia neem die leiding | 145 |
| 5.5 | LEWENSBEGELEIDING IN DIE KONTEKS VAN DIE NUWE TESTAMENT | 146 |
| 5.6 | NUWE-TESTAMENTIESE LEIERSFIGURE BINNE DIE KONSEP VAN LEWENSBEGELEIDING..... | 148 |
| 5.6.1 | Barnabas, die een wat ander aangemoedig het..... | 148 |
| 5.6.2 | Paulus, 'n begeleier wat ander toerus om te lei..... | 149 |
| 5.6.3 | Paulus begelei Timoteus as opkomende leier..... | 149 |
| 5.7 | JESUS CHRISTUS | 151 |
| 5.7.1 | Die agtergrond van Jesus Christus..... | 151 |
| 5.7.2 | Dissipelskap en die dissipels van Jesus Christus | 152 |
| 5.7.2.1 | Dissipelskap | 152 |
| 5.7.2.2 | Agtergrond oor die dissipels | 152 |
| 5.7.2.3 | Jesus Christus as leier en begeleier van sy dissipels | 152 |
| 5.7.2.4 | Jesus Christus in gesprek met die Samaritaanse vrou | 154 |
| 5.7.2.5 | Jesus Christus in gesprek met die Emmausgangers | 156 |
| 5.7.2.6 | Jesus Christus, die model van diensknegleierskap..... | 157 |
| 5.8 | DIE HEILIGE GEES, DIE INWONENDE BEGELEIER | 158 |
| 5.8.1 | Begeleiding deur die Heilige Gees tot sondebewustheid | 159 |
| 5.8.2 | Die Heilige Gees se begeleiding in die lewe van die gelowige..... | 160 |
| 5.8.3 | Die Heilige Gees se betrokkenheid as ons mees intieme lewensbegeleier..... | 160 |
| 5.8.4 | Die Heilige Gees se teenwoordigheid in die begeleidingsgesprek | 162 |
| 5.9 | OUDERDOM..... | 163 |
| 5.9.1 | Verliese in die ouderdom..... | 163 |
| 5.9.2 | Winste in die ouderdom..... | 163 |
| 5.9.3 | Watter Skriftuurlike perspektiewe is daar oor aftrede of uittrede? | 165 |
| 5.9.4 | Volhardend in die wedloop om die prys te behaal..... | 167 |

| | | |
|---|---|-----|
| 5.10 | HOOPVOLLE VERWAGTING | 169 |
| 5.11 | SAMEVATTING | 171 |
| HOOFSTUK 6: PRAGMATIESE TAAK VIR AFTREDE BEGELEIDING | | 172 |
| 6.1 | INLEIDING | 173 |
| 6.2 | DOELWITTE | 174 |
| 6.3 | MODELLE VIR INTERDISSIPLINÊRE DIALOOG IN PRAKTIESE TEOLOGIE | 175 |
| 6.4 | PASTORAAT | 176 |
| 6.4.1 | Pastorale berading | 177 |
| 6.4.2 | Pastorale sorg | 177 |
| 6.4.3 | Pastorale terapie | 178 |
| 6.4.4 | Narratiewe pastorale berading..... | 179 |
| 6.4.5 | Die werk van die Heilige Gees in die pastorale gesprek | 179 |
| 6.5 | LEWENSBEGELEIDING | 180 |
| 6.5.1 | Die konsep van lewensbegeleiding..... | 181 |
| 6.5.2 | Die lewensbegeleier | 182 |
| 6.5.3 | Aftredebegeleiding..... | 182 |
| 6.6 | Riglyne vir 'n lewensbegeleidingsmodel vir aftrede | 183 |
| 6.6.1 | Beplanning vir aftrede..... | 184 |
| 6.6.2 | Doelwitte met aftredebeplanning | 184 |
| 6.6.3 | Temas vir 'n moontlike aftrede-begeleidingsmodel..... | 185 |
| 6.6.3.1 | Inleiding tot aftredebegeleiding..... | 185 |
| 6.6.3.2 | Die eerste aftrede-begeleidingsgesprek | 187 |
| 6.6.3.3 | Die opvolgende aftrede-begeleidingsgesprekke | 187 |
| 6.6.3.4 | Finansiële faktore | 189 |
| 6.6.3.5 | Emosionele dimensie | 190 |
| 6.6.3.6 | Intellektuele dimensie | 191 |
| 6.6.3.7 | Fisiese dimensie..... | 191 |
| 6.6.3.8 | Geestelike dimensie | 192 |
| 6.6.3.9 | Sosiale dimensie | 192 |
| 6.6.4 | Samevatting | 193 |
| HOOFSTUK 7: SAMEVATTING EN GEVOLGTREKKING | | 194 |

| | | |
|-----|---|-----|
| 7.1 | INLEIDING | 195 |
| 7.2 | DESKRIPTIEF-EMPIRIESE TAAK | 195 |
| 7.3 | DIE INTERPRETERENDE TAAK RAKENDE LEWENSBEGELEIDING | 196 |
| 7.4 | DIE INTERPRETERENDE TAAK RONDOM VEROUDERING EN AFTREDE..... | 196 |
| 7.5 | DIE NORMATIEWE TAAK..... | 197 |
| 7.6 | DIE PRAGMATIESE TAAK | 198 |
| 7.7 | VOORSTELLE VIR VERDERE NAVORSING | 199 |
| 7.8 | FINALE GEVOLGTREKKING..... | 199 |
| | BRONNELYS..... | 200 |
| | BYLAE | 227 |
| | BYLAAG A: TOESTEMMINGSBRIEF | 227 |
| | BYLAAG B: INLIGTING VIR 'N STEEKPROEFPROFIEL | 230 |
| | BYLAAG C: SEMI-GESTRUKTUREERDE VRAELYSSTE VIR FOKUSGROEPE | 231 |

LYS VAN TABELLE

| | |
|--|-----------|
| Tabel 2-1: Skematiese voorstelling van aftrede as 'n besluitnemingsproses (hooftema 1).. | 33 |
| Tabel 2-2: Skematiese voorstelling van aftrede as 'n aanpassingsproses (hooftema 2) | 47 |
| Tabel 3-1: Veronderstellings in die praktyk van begeleiding | 71 |
| Tabel 3-2: Verskille tussen berading en begeleiding..... | 74 |
| Tabel 3-3: Verskille tussen konsultering en begeleiding | 75 |
| Tabel 3-4: Verskille tussen mentorskap en begeleiding | 77 |

LYS VAN FIGURE

| | |
|---|------------|
| Figuur 2-1: Die vier take van prakties-teologiese interpretasie (Osmer, 2008:11)..... | 15 |
| Figuur 3-1: Die vier take van prakties-teologiese interpretasie (Osmer, 2008:11)..... | 66 |
| Figuur 4-1: Die uiteenlopende faktore en verhoudings in die aftredeproses (Wang & Shultz, 2010:182)..... | 112 |
| Figuur 4-2: Die 4-S-stelselmatige oorgangmodel van Schlossberg (Anderson <i>et al.</i>, 2012:39)..... | 121 |
| Figuur 5-1: Die vier take van prakties-teologiese interpretasie (Osmer, 2008:11)..... | 133 |
| Figuur 6-1: Die vier take van prakties-teologiese interpretasie (Osmer, 2008:11)..... | 174 |
| Figuur 6-2: Aftredebegeleiding as 'n lewensoorangsfase (O'Riordan, 2011:149)..... | 183 |
| Figuur 6-3: Aspekte in die hantering van 'n holistiese model vir aftredebegeleiding | 188 |

HOOFSTUK 1

INLEIDING TOT DIE NAVORSINGSONDERWERP

1.1 TITEL: Lewensbegeleiding tot hoopvolle aftrede: 'n Pastorale studie

1.2 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 “oefenmeester”, “afrigter” en “breier” vertaal (Groot Woordeboek/Major Dictionary, 1997:844). Jordaan (2012), 'n leksikograaf wat aan Pharos verbonde is, is van mening dat die woord “breier” 'n goeie woordkeuse is, aangesien dit daarop dui dat 'n mens gebrei word om die lewe te hanteer, maar hierdie woord verbuig nie goed tot 'n selfstandige naamwoord nie. Die woord “afrig” word dikwels gebruik, maar dit klink meer geforseerd en word sterk met sport geassosieer, terwyl dit ook groter voorskrytelikheid en gesag impliseer. Die begrip “begelei” dra die woorde “gelei” en “lei” sigbaar in hom saam en kom duidelik daarop neer dat daar leiding gegee word deur saam met 'n persoon 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. Daar behoort daarop gelet te word dat hierdie soort begeleiding van ander tipe begeleiding, soos pastorale berading of ander vorme van terapeutiese begeleiding, verskil.

1.3 PROBLEEMSTELLING EN ORIËTERING

Die lewe is 'n wonderlike reis wat vir elkeen van ons deur die raadsplan van God begin is. Dit is Hy wat al ons lewensdae opskryf het nog voordat ons gebore is (Ps 139:16). Die lewe is ook 'n pelgrimstog, 'n reis met die spesiale doel om die Here daardeur te verheerlik. Vir die gelowiges verteenwoordig 'n pelgrimsreis verandering oor tyd heen en word beide probleme en vreugde ervaar, terwyl die soewereine God deur alles wat gebeur in hul lewens betrokke bly (Petty, 2003:3-4,48). Lewensoorgange, ontwikkelingsiklusse en verandering is 'n onvermydelike deel van die lewe en stel die mens dikwels voor groot uitdagings. Terwyl sommige hiervan onverwags en traumaties kan wees, maak ander deel van die normale lewensloop uit en val dit saam met die ontwikkelingsfases van die seisoene van die lewe (Collins, 2009:237-238). Dikwels word daar verbete aan die bekende en goeie dinge uit die verlede vasgehou terwyl daar weerstand teen verandering gebied word. Verandering en die onbekende word dikwels gevrees, terwyl onsekerheid en twyfel die oorhand kry, met die gevolg dat die Christen se geloofslewe mag verflou. Na aanleiding van Romeine 12:2 is dit daarom vir gelowiges belangrik om God toe te laat om hulle te verander deur hul denke te vernuwe, sodat hulle kan onderskei wat sy wil vir die res van hul lewens is. Geestelike doelwitte moet in oënskou geneem word, want dit is gelowiges se roeping en doel om volwasse te word in Christus, te groei in sy genade en hulle in te span om

die doel te bereik om Christus Jesus as wins te verkry, soos wat uit Filippense 3:8-15 afgelei kan word.

Terwyl die lewe 'n opeenvolging van veranderings is, stel dit die mens ook voor belangrike keuses wat meer ingewikkeld word namate die mens ouer word (Collins, 2009:240). Aftrede is een van die grootste en mees komplekse oorgange in die lewensiklus van die mens (De Klerk, 2005:463) en is bepaald een van die belangrikste ekonomiese, psigologiese en sosiale oorgange in die meeste mense se lewens (Palmer & Panchal, 2011:137-138). Demografiese neigings in veroudering toon dat die lewensverwagting in die ontwikkelde wêreld feitlik verdubbel het in die vorige eeu en steeds besig is om te styg (Bush, 2006:30). In Suid-Afrika het die bevolking bo die ouderdom van 65 van 1 935 000 in 1996 tot 2 215 211 in 2001 (StatsSA, 2005:156) en 2 740 100 in 2011 toegeneem (StatsSA, 2011:17). Weens die mediese vooruitgang in geneeskunde en gesondheidsorg geniet die huidige generasie van afgetredenes in die Westerse samelewing beter gesondheid, wat weer tot verhoogde lewensverwagting (Bench, 2004:13; Birren, 2005:278), meer mobiliteit en wyer keuses lei (Palmer & Panchal, 2011:142). In hierdie studie val die fokus van die ondersoek op die terrein van die lewensoorgang tot aftrede en die uitdagings wat dit vir die generasie inhou wat nou die fase van aftrede betree. Dit dui hoofsaaklik op die mense wat tussen 1946 en 1964 gebore is en die "Baby Boomers" genoem word (Bench, 2004:11).

Die konsep en proses van aftrede is vinnig besig om veranderings te ondergaan (Shultz & Wang, 2011:170). 'n Langer lewensverwagting, beter gesondheidsorg, aktiewer lewenstyle en hoër lewenskostes lewer betekenisvolle insette tot die veranderde konsepte van aftrede (Collins, 2003:150). Hoewel aftrede tradisioneel gedefinieer was 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 te lewe, is daar al hoe meer die neiging dat ouer persone wil aanhou met werk om aktief te bly of omdat hulle weens finansiële implikasies moet werk (Harper & Shoffner, 2004:52). Louw (2008:514) stel dit dat aftrede besig is om die tweede loopbaan te word en dat dit nie meer noodwendig 'n proses van veroudering met sy eie deugde is nie. Aftrede word tans as 'n proses beskou wat gekenmerk word deur die oorgang van 'n voltydse beroepsloopbaan tot 'n minder werkgefokusde bestaan (Earl, 2010:223). Afhangende van die persoon se behoeftes of persoonlike voorkeure, kan daar besluit word om aftrede stelselmatig aan te pak deur minder ure te werk of om van oorbruggingswerk voor finale aftrede gebruik te maak (Shultz & Wang, 2011:176). Volgens Ulrich en Brott (2005:165) skep dit geleenthede, maar ook uitdagings, soos 'n laer inkomste, werksverandering, diskriminasie, en emosionele en fisiese probleme. In Europa is die konsep van "work ability" oor die laaste dekades bestudeer; dit sluit aspekte soos gesondheid, bekwaamheid, waardes en werkslewe in. Ilmarinen (2009:61) meen dat die vermoë wat ouer werkers het om hul indiënsneming te handhaaf namate hulle ouer word, hulle meer

vryheid sal toelaat in beide die tydreeëling van hul aftrede en die vorm wat dit sal aanneem. Aftrede kan ook aan roepingsvervulling gekoppel word, want terwyl die huidige bekende fase van 'n roeping afgehandel word, word daar 'n nuwe roeping aanvaar (De Klerk, 2005:464).

Die aanloop tot aftrede gaan dikwels met spanning en onsekerheid gepaard, asook met die bewuswording dat noodsaaklike veranderings in die lewe moet plaasvind (De Klerk, 2005:475). Volgens Louw (2008:514) begin aftrede met die erkenning dat veroudering anders as die ander lewensfases is. Hoewel veroudering anders is, het dit nie minder waarde of aansien as die ander lewensfases nie en kan aftrede beskou word as die voorloper tot die deugszaamheid van veroudering. In hierdie lewenskessies en onsekerhede kan die lewensbegeleier die gespreksgenoot begelei om homself te hoor; sy toekomsverwagting, doel en waardes in oënskou te neem; en hom toe te laat om besluite te neem waarmee hy kan leef volgens God se wil en doel vir sy lewe (Collins, 2009:239-240).

Lewensbegeleiding ("life coaching") is tans een van die vinnigste opkomende en groeiende dissiplines wat besig is om wêreldwyd 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). Vanuit 'n benadering tot volwasse-ontwikkeling word dit baie effektief benut in die fases van lewensoorangange. Palmer en Panchel (2011:4) meen 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. Deur ontwikkelingsbegeleiding word 'n positiewe houding in die oerwordingsproses gefasiliteer wat in ooreenstemming met die werk van positiewe veroudering en positiewe sielkunde is. Hoewel ontwikkelingsbegeleiding spesifieke aspekte van lewensbegeleiding benadruk, is dit holisties van aard en betrek dit die volle groei en ontwikkeling van die persone tot alles wat hulle kan wees in hul persoonlike, geestelike en professionele verhoudings. Lewensoorangange, soos ook die oorgang van die laatloopbaanfase na die fase van aftrede, kan ook in 'n positiewe lig beskou word as geleentheid vir leer en ontwikkeling, terwyl daar maniere gevind word om intellektueel aktief te bly. Begeleiding is nie voorskriftelik van aard nie en die begeleier se rol is dié van fasiliteerder terwyl hy deur primêre vraagstelling en deur te luister as 'n gedagtedeelgenoot ("thought partner") optree (Fourie, 2010:256; Palmer & Panchel, 2011:3-4). In die lig van die lewensoorangangsfase tot aftrede formuleer Marcia Bench (2004:16) aftredebegeleiding soos volg:

Retirement coaching is 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.

Die begeleier help die gespreksgenoot om doelwitte te bereik deur lewensveranderings, persoonlike uitdagings en geloofskwessies te hanteer. Wanneer ontwikkelingsbegeleiding bepaald vanuit die pastorale invalshoek benader word, kry dit die volgende karakter: Die proses van begeleiding word as 'n reis beskou 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". Collins (2009:14) definieer begeleiding as die kuns en praktyk om individue en groepe in staat te stel om weg te beweeg vanwaar hulle tans is tot daar waar hulle graag wil wees. Vanuit 'n Christelike perspektief word daar leiding gegee aan individue of groepe om weg te beweeg van waar hulle nou is tot daar waar God hulle geroep het om te wees (McCluskey, 2008:267). Christelike lewensbegeleiers moedig hul gespreksgenote aan om hul eie agendas ter syde te stel en God se doel vir hul lewe te vind (Collins, 2009:23). Volgens Cresswell (2006:13-14) bevat Christus-gesentreerde begeleiding die volgende komponente: Christus se visie; Skrifbeginsels; en die Heilige Gees se werking en teenwoordigheid in die gesprek. Hierdie komponente is ook in ooreenstemming met die pastorale gesprek. Die belangrikste verskil tussen pastorale berading en lewensbegeleiding is dat daar met die gesprek tydens berading daarop gefokus word om mense te help om van probleemareas uit die verlede na 'n punt van stabiliteit toe te beweeg, terwyl lewensbegeleiding met positiewe sielkunde werk en op toekomstige moontlikhede en doelwitbereiking fokus in ooreenstemming met God se wil en roeping vir die gespreksgenoot se lewe (Collins, 2009:16).

Pastorale Teologie val binne die breë vakgebied van Praktiese Teologie waarin dit volgens Louw (1999:7-8) veral oor die volgende komponente handel: kommunikasie en begrip; konkretisering en handeling; en bevryding en sin. Pastorale Teologie poog om die geloof in God se ontmoeting, asook sy betrokkenheid en bemoeienis met die wêreld in die lig van die heil van die Evangelie, op so 'n wyse te openbaar en te vertolk dat mense sin in hul lewe sal ontdek en menswaardig in die teenwoordigheid van God kan leef (Louw, 1999:35). Pastorale Teologie bevat ook die elemente van Skrifgebondenheid; praktiese toepassing; empiriese navorsing; gerigtheid op die kerk en geloofsgemeenskappe; kennisname van relevante wetenskappe; '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). Graham en Whitehead (2007:18) is van mening dat Pastorale Teologie die taak van teologiese navorsing is wat teologiese gevolgtrekkings maak en

riglyne vir pastorale sorg en berading stel met die fokus op die behoeftes van die mens in nood. Die dissipline van Pastorale Teologie dien as brug tussen die breë teologiese omgewing en pastorale berading, waarin die pastorale berader gevorm word deur die ontwikkeling van sy vaardighede, rol en 'n eie besondere identiteit van hulpverlening (Graham & Whitehead, 2007:9).

Pastorale Teologie (as deel van Praktiese Teologie) word hoofsaaklik binne 'n kommunikatiewe handelingswetenskaplike benadering bedryf (Heyns & Pieterse, 1990:41), met as hoofaktiwiteit die verandering en verbetering van die praxis (De Wet, 2006:59) sodat daar by 'n versterkte praxis gekom kan word. Heitink (1977:20-21) stel dit egter duidelik dat die teologiese praxis nie sonder die verrekening van die Heilige Gees bepaal kan word nie. Osmer (2008:ix) is van opinie dat dit nie langer korrek is om die veld van Praktiese Teologie te beskou as uitsluitlik besorg oor die toepassing van nuttige 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 Richard 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).

1.4 DIE HUIDIGE STAND VAN NAVORSING

'n Uitgebreide elektroniese soektog is met die hulp van die Ferdinand Postma-Biblioteek en die Jan Lion-Cachet-Biblioteek uitgevoer deur van die volgende databasisse gebruik te maak: NEXUS Database; SA ePublications; ProQuest; ATLAS (American Theological Library Association); EBSCOhost (Academic Search Elite Database); RNT (Religious and Theological Abstracts); ISAP (Index to South African Periodicals); SABINET (SACat Publication); Biblioteek-katalogus; en 'n uitgebreide webwerfsoektog op Google.

Uit genoemde soektogte is daar bydraes gevind uit die bestuurs- en gedragwetenskappe 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 voltooid proefskrif vanuit die Praktiese Teologie wat oor lewenstyl-afrigting en loopbaanontwikkeling handel, is opgespoor. Dit is 'n PhD-proefskrif met die titel "Middelloopbaan-ontwikkeling deur spirituele lewenstylafrigting" wat in 2010 deur MC Fourie voltooi is. Vanuit die vermeldde studies en beskikbare literatuur blyk dit dat daar heelwat oor die

temas van afrigting, “coaching”, aftrede en loopbaanontwikkeling geskryf is. Daar is egter geen navorsing oor die gebruik van lewensbegeleiding as hulpmiddel in die lewensorgang vanuit die beroepslewe tot verdere loopbaanontwikkeling of aftrede vanuit ’n Pastoraal Teologiese perspektief nie. Die realiteit van ’n hoër lewensduurverwagting, die voortsetting van ’n aktiewe lewenstyl en die onstuimige ekonomiese klimaat wat ’n invloed op die lengte en kwaliteit van aftrede het, 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 navorsers se opinie dat ’n Christelike lewensbegeleidingsmodel vir aftrede volgens pastorale riglyne ontwikkel moet word om ouer persone te begelei ten einde ’n dieper lewensin te vind en hul verdere roeping en lewe uit te leef met die doel om God daardeur te verheerlik.

1.5 DIE NAVORSINGSVRAAG

1.5.1 Die oorkoepelende navorsingsvraag

Die primêre navorsingsvraag wat vir hierdie studie beoog word, kan soos volg geformuleer word: Watter pastorale riglyne kan in die ontwikkeling en implementering van ’n lewensbegeleidingsmodel gebied word vir hoopvolle, toekomsgerigte aftrede?

1.5.2 Vrae wat uit die oorkoepelende navorsingsvraag voortvloei

- Wat openbaar ’n empiriese studie oor die moontlike behoefte en plek van ’n lewensbegeleidingsmodel as hulpmiddel in die lewensorgang tot aftrede of ’n verdere loopbaan? (Dit is aansluitend by Osmer se vraag: “Wat is aan die gebeur?”)
- Watter resultate van die navorsing vanuit die grenswetenskappe kan van hulp wees om vas te stel of lewensbegeleiding benut kan word in die lewensorgangsfase tot aftrede? (Dit is aansluitend by Osmer se vraag: “Waarom gebeur dit?”)
- Watter resultate van die navorsing vanuit die grenswetenskappe kan gebruik word met betrekking tot veroudering en aftrede om vas te stel hoekom mense in die 21ste eeu ’n langer lewensfase in hul aftrede beleef? (Dit is aansluitend by Osmer se vraag: “Waarom gebeur dit?”)
- Watter Skriftuurlike perspektiewe bied die Skrif ten opsigte van lewensbegeleiding, aftrede, ouderdom en die opstandingshoop om lewensin as geloofsvertroue te vestig en te verskerp vir die afgetrede persoon? (Dit is aansluitend by Osmer se vraag: “Wat behoort te gebeur?”)

- Watter pastorale riglyne kan benut word om 'n Christus-gesentreerde lewensbegeleidingsmodel te implementeer as hulp in die lewensorgang tot aftrede? (Dit is aansluitend by Osmer se vraag: "Hoe behoort ons te reageer?")

1.6 DOELSTELLING EN DOELWITTE

1.6.1 Doelstelling

Die primêre doelstelling van hierdie studie is om aan te toon hoe die pastorale berader van 'n Christus-gesentreerde lewensbegeleidingsmodel gebruik kan maak om die persoon wat daaraan dink om af te tree, in die lewensorgangsfase van die beroepswêreld tot doelgerigte aftrede te help.

1.6.2 Doelwitte

Die spesifieke doelwitte van die studie is

- om deur 'n kwalitatiewe studie die nadraai van aftrede op afgetredenes se lewe te ondersoek, asook die moontlikheid dat Christelike aftredebegeleiding die ouer persoon wat die fase van aftrede gaan betree beter kan voorberei vir die eise en verandering in die lewensfase van aftrede;
- om deur 'n literatuurstudie aan te toon watter moontlikhede daar bestaan dat 'n lewensbegeleidingsmodel benut kan word om mense beter voor te berei vir die oorgang tot aftrede;
- om deur 'n literatuurstudie aan te toon dat mense moontlik 'n langer lewensverwagting het en daarom beter voorsorg vir die lewensfase van aftrede moet tref;
- om vas te stel watter Skriftuurlike perspektiewe gevind en toegepas kan word in die hantering van lewensbegeleiding, aftrede, ouderdom en die opstandingshoop om lewensin as geloofsvertroue te vestig en te verskerp vir die afgetrede persoon; en
- om begeleidingsriglyne vir die pastorale berader te formuleer waarvolgens 'n aftredebegeleidingsmodel met 'n Christelike grondslag geïmplementeer kan word as hulp aan iemand in die lewensorgang tot aftrede.

1.7 DIE SENTRALE TEORETIESE ARGUMENT

'n Aftrede-begeleidingsmodel kan 'n wesenlike rol speel om iemand wat gaan aftree te begelei deur die besluitnemings-, voorbereidings- en beplanningsproses vir 'n hoopvolle en doelgerigte aftrede.

1.8 METODOLOGIE

Hermeneuties gaan dit in die teologiese wetenskapsmetodologie dikwels om die rasionele komponent van geloof en die gebeure van kommunikasie en dialoog (Louw, 1999:562,566). Om aan die wetenskaplike eis van geldigheid te voldoen word die betroubaarheid van God, soos wat dit deur sy Gees geopenbaar word, in die geloofstaal aan die orde gestel (Louw, 1999:566). Tegelykertyd behels dit dat perspektiewe uit die aangrensende vakgebiede wat die mens met insluiting van sy kommunikatiewe handeling en geloof bestudeer, by die Praktiese Teologie noue aansluiting sal vind. Elkeen van die dissiplines besit 'n eie identiteit, maar lewer ook 'n bydrae tot die totale hulp aan die mens met die oog op heling (Louw, 1999:568).

Navorsingsmetodologie word deur die navorser se paradigmatiese keuses beïnvloed; daarom moet die navorser duidelik aantoon wat sy perspektief of verwysingsraamwerk behels waaruit hy die realiteit verstaan (Delpont & Fouché, 2005:261). Die navorser se 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.

Die metodologie vir hierdie navorsingstudie is op die heuristiese metode van praktiese teologiese interpretasie gebaseer soos wat dit deur Richard Osmer in sy boek, "Practical Theology: an introduction" (2008), beskryf word. 'n Heuristiese metode dui op 'n logiese beredenerings- of leermetode waarvolgens waarhede ontdek moet word deur antwoorde op stelselmatige vrae. 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 moontlike behoefte aan Christelike lewensbegeleiding as hulpmiddel in die voorbereiding en proses van die lewensoorgangsfase tot aftrede?”

Deskriptief-empiriese navorsing stel ondersoek in om te bepaal wat in 'n spesifieke veld van sosiale aktiwiteit gebeur; tydens die ondersoek word daar van navorsingsinstrumente eie aan die menslike wetenskappe gebruik gemaak. Inligting rondom die probleem word versamel om die spesifieke episodes, situasies en kontekste beter te verstaan. Navorsingsmetodologieë word hoofsaaklik tussen kwantitatiewe en kwalitatiewe navorsing verdeel. Die kwantitatiewe benadering word tot die logiese positivistiese tradisie verbind (De Vos, 2005:358), terwyl dit algemeen gebruik maak van deduktiewe beredenering (Delpont & De Vos, 2005:45), wat die insameling, meting, analise en kontroliering van data met 'n noukeurig afgebakende reikwydte behels (Mouton & Marais, 1990:159). Daarteenoor is kwalitatiewe benadering se reikwydte wyer, terwyl die werkswyse meer filosofies en subjektief van aard is (Mouton & Marais, 1990:159). Gevallestudies, fokusgroepe en onderhoude word algemeen in die kwalitatiewe benadering gebruik (Fouché, 2005:269). Kwalitatiewe bestudering en beoordeling van inligting sal in hierdie studie grondliggend wees. Daar sal gepoog word om verskeie lewensbegeleidingsgesprekke te fasiliteer met drie of vier gespreksgenote wat reeds afgetree het en drie of vier gespreksgenote wat op die punt van aftrede staan om sodoende te help met die samestelling van riglyne vir 'n effektiewe lewensbegeleidingsmodel in die pragmatiese taak.

1.8.2 Interpretatiewe taak (Hoekom gebeur dit?)

Volgens Osmer (2008:84) verg die interpretatiewe taak *profetiese wysheid* en soek dit na redes vir die gebeure wat in die deskriptiewe taak geïdentifiseer is (Osmer, 2008:84). In die interpreterende taak word daar op die moontlike bydraes uit die aangrensende wetenskappe gesteun om die empiriese navorsing in 'n omvattende, verklarende raamwerk te plaas. Volgens Osmer (2008:85) is wyse oordeel, morele sin en 'n goeie begrip van die teorieë uit die aangrensende wetenskappe nodig om hul bydrae te beoordeel vir die realisering van teologies-morele oplossings. Die fokus van hierdie navorsingstaak sal 'n literatuurstudie oor lewensbegeleiding, lewensoorgange, lewensiklusse, fenomenologie van bejaardheid, en lewensbegeleidingsvaardighede en -modelle behels. 'n Evaluering van die literatuur en die vasstelling van die waarde van die bronne in die konteks van hierdie navorsing sal onderneem word. Die vraag wat in hierdie taak aan die orde gestel word, is die volgende: Waarom gebeur dit?

1.8.3 Normatiewe taak (Wat behoort te gebeur?)

Die normatiewe taak is 'n poging om God se wil vir die huidige 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. Aandag sal gegee word aan perspektiewe uit die Skrif wat 'n bydrae kan lewer tot vernuwende insigte betreffende leierskap as metode van lewensbegeleiding, aftrede, die ouderdom en die opstandingshoop in Jesus Christus.

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 korrelatief van en kritiek op die deskriptief-empiriese taak en die interpreterende taak, terwyl dit informatief is vir die samestelling van riglyne vir 'n lewensbegeleidingsmodel vir aftrede. Die navorsing in hierdie taak sal poog om die normatiewe dimensie van lewensbegeleiding 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?)

Hierdie taak van die Praktiese Teologie behels die bepaling van strategieë en planne van aksie. Dit wil riglyne bied waarvolgens sekere take uitgevoer kan word. In hierdie studie sal daar gepoog word om vas te stel hoe pastorale riglyne benut kan word in die samestelling van 'n lewensbegeleidingsmodel vir die voorbereiding tot aftrede, wat oor 'n aantal gesprekke gestruktureer kan word. Hierdie navorsingstaak sal fokus op die formulering van begeleidingsriglyne vir die pastorale berader waarvolgens 'n Christus-gesentreerde lewensbegeleidingsmodel geïmplementeer kan word as hulp aan 'n persoon in die lewensoorgang tot aftrede. 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, 2009:473-521).
- 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.
- 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 riglyne en beleid van die Navorsingsetiekkomitee van die Universiteit (NWU, 2010:31-34).
- 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 oor die effek van aftrede

Hoofstuk 3: Interpreterende taak: Literatuurstudie oor lewensbegeleiding

Hoofstuk 4: Interpreterende taak: Literatuurstudie oor veroudering en aftrede

Hoofstuk 5: Normatiewe taak: Perspektiewe rakende lewensbegeleiding en atrede

Hoofstuk 6: Pragmatiese taak vir aftrede-begeleiding

Hoofstuk 7: Samevatting en Gevolgtrekking

Bronnelys:

Bylaag A: Toestemmingsbrief

Bylaag B: Inligting vir 'n steekprofiel

Bylaag C: Vraelys

HOOFSTUK 2

DESKRIPTIEF-EMPIRIESE TAAK OOR DIE EFFEK VAN AFTREDE

2.1 INLEIDING

In hierdie hoofstuk word die empiriese taak wat vir die navorsing gevolg is, uiteengesit om op 'n kwalitatiewe wyse tot sekere gevolgtrekkings te kom. Die empiriese data word ook geïnterpreteer met die oog op die lewensfase van aftrede. Hierdie empiriese taak het ten doel om die nodige inligting bymekaar te bring, te interpreteer en gevolgtrekkings te maak wat dit vir die navorsers moontlik sal maak om die huidige probleemsituasie beter te begryp sodat dit na 'n meer sinvolle situasie verander kan word (Heitink, 1999:223-225; Willig & Stainton-Rogers, 2008:6).

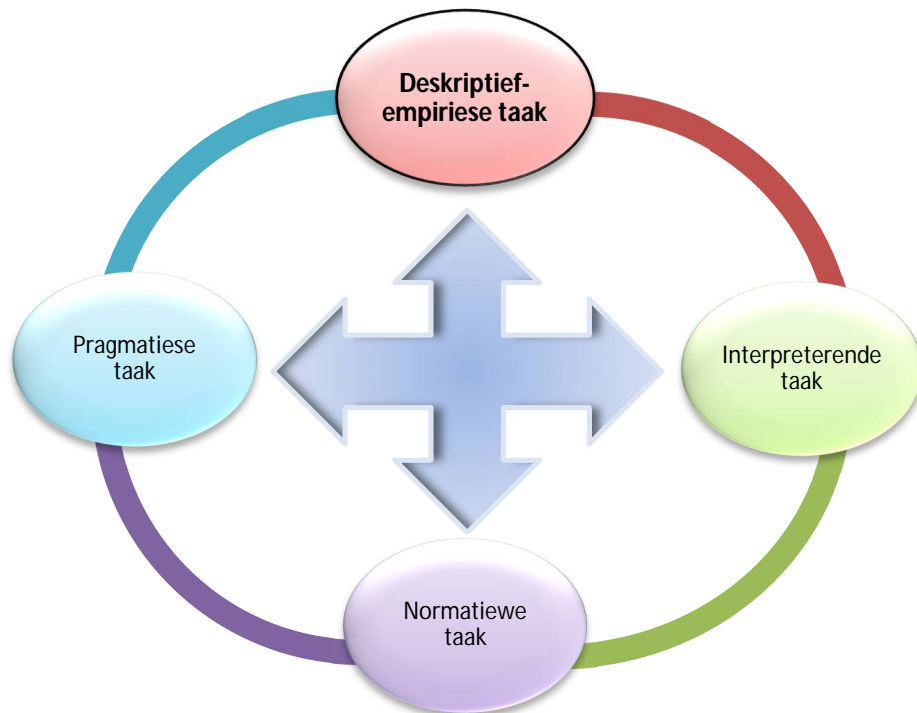
2.2 METODOLOGIESE VERANTWOORDING

Navorsingsmetodologie word deur die navorsers se paradigmatische keuses beïnvloed en daarom moet die navorsers duidelik aantoon wat haar perspektief of verwysingsraamwerk behels waaruit sy die realiteit verstaan (Delpont & Fouché, 2005:261). Breed (2013:2) beklemtoon tereg dat die navorsers se beskouing van God en die mens 'n kardinale invloed op die navorsing oor die pastoraat het. Die navorsers se 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 tydgebonden nie, maar tydgerig (Janse van Rensburg *et al.*, 2011:17) en gesaghebbend “om in 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), beskryf word. Osmer struktureer sy model vir die toepassing van praktiese-teologiese interpretasie rondom die volgende vier kerntake waardeur hy situasies in die Praktiese Teologie verduidelik:

- Die *deskriptief-empiriese* taak. Tydens hierdie taak word inligting ingesamel wat 'n mens 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?

- 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 ons 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.)



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

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. Osmer (2008:10) gebruik die konsep van 'n hermeneutiese sirkel (sien Figuur 2-1) om die verhouding uit te beeld tussen die vier take wat afsonderlik, maar ook in interafhanklikheid van mekaar, bestaan.

Volgens die model van Osmer is die eerste hoofsaak vir prakties-teologiese interpretasie die deskriptief-empiriese taak wat op die versameling fokus 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 insident wat uit die vloei van die alledaagse lewe voorkom en wat besliste aandag en besinning noodsaak. 'n Situasië dui op die breër patroon van gebeure,

verhoudings en omstandighede waarin 'n episode voorkom. 'n Konteks is die saamgestelde sosiale en natuurlike stelsels 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). Hierdie deskriptief-empiriese taak bestaan nie net uit die blote versameling van inligting rondom krisissituasies en sosiale probleme nie; dit 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 in 'n *spiritualiteit van teenwoordigheid* en *priesterlike bewoënhed* gefundeer. In diepe afhanklikheid van die leiding van die Heilige Gees word daar deur gebed, openhartigheid en sorgsaamheid aandag aan ander mense gegee. Osmer (2008:35-37) beskou die handeling van persone wat luister en met die situasie van ander in 'n persoonlike verhouding identifiseer as 'n daad van "priestly listening". Om *priesterlik te luister* beteken nie net om aandag aan ander in persoonlike verhoudings te skenk nie, maar ook om die omstandighede en kulturele konteks van ander mense op formeler en meer stelselmatige maniere te ondersoek (Osmer, 2008:37). Die verhouding tussen 'n *spiritualiteit van teenwoordigheid* en die *deskriptief-empiriese* taak wissel van informele aandag wat gegee word deur intens te luister in die daaglikse kommunikasie met ander mense, tot semiformele aandag deur die aanwending van spesifieke metodes en aktiwiteite wat ons oplettendheid verskerp, en 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) is van mening dat empiriese navorsing diegene in die bediening (en waarskynlik enige iemand wat in die Praktiese Teologie navorsing doen) in staat sal stel om stelselmatig en volgens 'n formeel beplande metode aandag aan ander te skenk. Empiriese navorsing word gedoen ten einde 'n teoretiese sowel as 'n praktykbegroning te ontwikkel; dit word as 'n gedissiplineerde werkswyse beskou om besondere aandag aan ander te skenk deur veral van metodes van kwalitatiewe navorsing gebruik te maak. Heyns en Pieterse (1990:72-73) dui aan dat die empiriese ondersoek onlosmaaklik aan teologiese teorie gekoppel is, omdat laasgenoemde deur die persoon wat die studie doen se teologiese konteks beïnvloed word. Empiriese navorsing hou verder met die spesifieke aktiwiteit verband waarmee die navorser besig is ten einde sorgvuldig en stelselmatig te werk te 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 is* en is 'n betroubare uitdrukking van 'n "spirituality of presence" (Osmer, 2008:38-39). Empiriese navorsing sal daartoe bydra dat die navorser die mense wat aan die besprekings

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

Die volgende navorsingsvraag word in hierdie navorsingstaak beantwoord: *Wat openbaar 'n empiriese studie oor die effek van aftrede op die basiese lewensdomeine van die persoon in die lewensfase van aftrede?* Die doel van hierdie deskriptief-empiriese taak is om individuele belewenisse en persepsies van die individu wat reeds die lewenssoorgang na aftrede betree het, deur middel van fokusgroepgesprekke te ondersoek. Deur die verwerking van die resultate van die fokusgroepgesprekke behoort daar vasgestel te kan word of Christelike lewensbegeleiding as hulpmiddel sal kan bydra om die individu wat die fase van aftrede betree beter toe te rus om 'n betekenisvolle, doelgerigte en hoopvolle rede vir bestaan te ervaar en 'n waardevolle nalatenskap te genereer.

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 die vooropgestelde doelwitte te bereik (Babbie & Mouton, 2001:74; Fouché & Delpont, 2005:78). Mouton en Marais (1990:35) is van mening dat ontwerp en beplanning noodsaaklik is om foute en onakkuraathede uit te skakel sodat die navorsingsontwerp die uiteindelijke geldigheid van die navorsingsbevindinge van die navorsingsprojek kan verhoog.

2.3.1 Navorsingsbenadering

Daar bestaan hoofsaaklik drie erkende benaderings tot navorsing, naamlik die kwantitatiewe, die gemengde-metode- en die kwalitatiewe benadering (Creswell, 2014:3; Creswell & Plano Clark, 2011:2; De Vos, 2005:357; vgl. Lategan, 2006:141-142; Osmer, 2008:49-50).

2.3.1.1 Kwantitatiewe benadering

Die kwantitatiewe benadering word as 'n navorsingsmetode beskou wat streng formeel en eksplisiet gekontroleer word met 'n noukeurig afgebakende reikwydte (Mouton & Marais, 1990:159; vgl. Fouche & De Vos, 2005:101-102). Kwantitatiewe navorsing fokus op veranderlikes, meet objektiewe feite, neem 'n waarde-vrye houding in, gebruik betroubaarheid as die sleutelfaktor, is onafhanklik van die konteks, betrek baie gevalle of onderwerpe, en gebruik statistiese analise as die metode van keuse; in hierdie tipe navorsing staan die navorser los van die situasie (Neuman, 2006:13; vgl. Fouche & De Vos, 2005:102).

Kwantitatiewe metodes word verder tot die logiese, positivistiese tradisie (De Vos, 2005:358) verbind, terwyl dit dikwels van deduktiewe beredenering gebruik maak deur met die hipotese te begin en daarna na bewyslewering toe te beweeg (Creswell, 2014:4,19; Delport & De Vos, 2005:47; Harwell, 2011:149). In kwantitatiewe navorsing gaan dit oor die insameling en interpretasie van kwantitatiewe gegewens deur kundig geformuleerde vraelyste as basis vir gesprekvoering. Statistiese metodes word dan verder aangewend om geldige resultate te verkry (Delport, 2005:159-204).

2.3.1.2 Gemengde-metode-benadering

Die gemengde-metode-navorsing is 'n benadering wat beide kwantitatiewe en kwalitatiewe data versamel, analiseer en binne een studie integreer. Die veronderstelling is dat die kombinerings van die kwalitatiewe en kwantitatiewe benadering 'n meer omvattende begrip van die navorsingsprobleem sal verseker as 'n enkele benadering (Creswell, 2014:4; Creswell & Plano Clark, 2011:5; De Vos, 2005:357-358).

2.3.1.3 Kwalitatiewe benadering

Kwalitatiewe navorsing is 'n benaderingswyse wat gebruik word om die betekenis wat individue of groepe aan 'n spesifieke probleem toeskrywe 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 *betekenisse* wat mense aan die alledaagse lewe heg (Fouche & Delport, 2005:74; Harwell, 2011:148; Morrow, 2007:211). Die kwalitatiewe benadering fokus op die manier waarop mense hul ervarings en persepsies interpreteer in die sosiale leefwêreld waarin hulle hulself bevind; dit fokus op interaktiewe gebeure, is situasiegebonde, en getrouheid is die sleutelfaktor (Neuman, 2006:13; vgl. Fouche & De Vos, 2005:102). 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, biografieë, fenomenologie, gevallestudies, fokusgroepe en onderhouds (Fouché, 2005:269; Harwell, 2011:148). Kwalitatiewe bestudering en beoordeling van inligting sal grondliggend wees in hierdie studie; daar gaan gepoog word om deur middel van fokusgroepe die afgetredenes se persepsies en ondervindings rondom die invloed van aftrede op die lewensdomeine van die mens beter te verstaan. Getrou aan die benadering van navorsing *saam met mense* gaan daar na die deelnemers aan die fokusgroepe verwys word as gespreksgenote (vgl. Fourie, 2010:17) en medenavorsers (Strydom, 2005c:413; vgl. Fourie, 2010:43).

2.4 NAVORSINGSMETODE

Die metode van die navorsing wat vir die studie gevolg is, word kortliks in hierdie afdeling bespreek.

2.4.1 Bevolking en steekproef

'n Steekproef impliseer altyd die gelyktydige bestaan van 'n bevolking of universum waarvan die steekproef na 'n kleiner groep deelnemers verwys wat uit die bevolking gekies is (Gravetter & Forzano, 2003:465). Die bevolking verwys na die groter groep mense wat kan deelneem aan 'n studie waaruit sekere gevolgtrekkings gemaak kan word (Babbie, 2004:110; Strydom, 2005b:193). Al die lede waaruit die bevolking bestaan, kan nie by 'n spesifieke studie betrek word nie; 'n kleiner steekproef word daarom uit die totale bevolking geselekteer wat dan tydens die navorsingstudie die groter bevolking verteenwoordig (Mouton & Marais, 1990:52; Strydom, 2005b:193).

Die steekproef word bestudeer in 'n poging om die faset van die bevolking waaruit dit geneem is, beter te verstaan en te verduidelik (Strydom, 2005b:194). Vir die doeleindes van hierdie navorsingstudie was die teikenbevolking persone, beide mans en vroue, wat ten tyde van die navorsing reeds uit 'n voltijdse beroep afgetree het en in die Centurion-area van Pretoria woonagtig is. 'n Voorafbepaalde steekproefgrootte kan nie by die aanvang van die navorsingstudie bepaal word nie. Die aantal fokusgroepe in die steekproef sal afhang van wanneer die inligting wat ingesamel is, 'n versadigingspunt bereik het, omdat geen nuwe inligting verder geïdentifiseer kan word nie (Greeff, 2005:306; Morgan, 1997:43).

2.4.2 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 ten einde die navorsingsvraag te beantwoord (Creswell, 1998:110). Onderhoudsvoering is die algemeenste metode van data-insameling in kwalitatiewe navorsing en kan verder onderverdeel word in een-tot-een-onderhoude en fokusgroeponderhoude (Greeff, 2005:287). Volgens Greeff (2005:286) moet die doel van die navorsing die navorser lei om die effektiëste data-insamelingsmetode te kies. In hierdie studie is besluit om van fokusgroeponderhoude gebruik te maak, omdat fokusgroepe dit vir navorsers moontlik maak om groot hoeveelhede gekonsentreerde data binne 'n kort periode te bekom (Greeff, 2005:301).

2.4.3 Fokusgroepe as data-insamelingsmetode

Fokusgroepe is hoofsaaklik 'n kwalitatiewe data-insamelingsmetode waarin die navorser deur middel van gestruktureerde, semi-gestruktureerde en ongestruktureerde onderhoude die geleentheid benut om stelselmatig en gemaklik met meer as een persoon 'n gesprek te voer (Babbie, 2004:302). Fokusgroepe word deur Wilkinson (2004:177) beskou as 'n metode om kwalitatiewe data te versamel deur gebruik te maak van 'n klein groepie mense binne 'n informele groepsbespreking wat op 'n spesifieke onderwerp fokus.

In fokusgroepe is die inligtingsbron die groep en lê die heuristiese waarde van hierdie metode van data-insameling in die kommunikasie en groepsinteraksie wat na vore kom gedurende die groepsbespreking oor die onderwerp van navorsing (Acocella, 2012:1126; Morgan, 1997:12). Fokusgroepe is veral geskik om onverwagte aspekte van 'n sosiale fenomeen uit te lig, omdat dit meer op die verwysingsraamwerk van die gespreksgenote as op dié van die navorser konsentreer (Acocella, 2012:1126; Liamputtong, 2011:4). Die groep word aangemoedig om met mekaar te praat, vrae te vra en kommentaar op mekaar se ondervindings en persepsies te lewer. Hierdie metode is nie net geskik om mense se kennis, ondervindings, persepsies en wyse van redenasie te ontdek nie, maar is ook besonder geskik om te ontdek hoekom die groep op 'n sekere wyse dink (Barbour, 2008:38; Liamputtong, 2011:5).

2.4.4 Omskrywing en kenmerke van fokusgroepe

Liamputtong (2011:3) definieer fokusgroepe as “collective conversations” met die primêre doel “to describe and understand meanings and interpretations of a select group of people to gain an understanding of a specific issue from the perspective of the participants of the group”. Morgan (1997:6) beskryf fokusgroepe as 'n navorsingstegniek wat inligting insamel deur middel van groepsinteraksie oor 'n onderwerp wat deur die navorser bepaal is. Dit is die navorser se belangstelling wat die fokus voorsien, terwyl die inligting deur die groep se interaksie verkry word. Acocella (2012:1127) meld dat die hoofdoelwitte met fokusgroepe eerstens is om interaksie tussen die gespreksgenote te fasiliteer en tweedens om die versameling van inligting van hoë kwaliteit in die beskikbare tyd te maksimaliseer. Morgan (1997:12) en Kitzinger (2005:58) is van opinie dat die kenmerk van 'n fokusgroep die eksplisiete gebruik van groepsinteraksie is om data en insig te genereer wat minder bereikbaar sou wees sonder die interaksie wat in groepsverband gevind word. Krueger en Casey (2009:2) beskryf 'n fokusgroep as 'n “carefully planned series of discussions, designed to obtain perceptions on a defined area of interest in a permissive, non-threatening environment”. Liamputtong (2011:3) beskryf 'n fokusgroep as 'n onderhoud met 'n klein groepie van ses tot agt mense met 'n soortgelyke sosiale en kulturele agtergrond wat soortgelyke ondervindings of besorgdhede oor 'n spesifieke onderwerp het. 'n Fokusgroep word

deur Powell en Single (1996:499) beskryf as 'n groep individue wat deur die navorser gekies en byeengebring is om die onderwerp wat nagevors word, vanuit elkeen se persoonlike ondervinding te bespreek en daarop kommentaar te lewer.

2.4.5 Motivering vir die gebruik van fokusgroepe

Voordat daar verduidelik word waarom fokusgroepe as data-insamelingsmetode gekies is, word daar eers gekyk na die basiese gebruike van fokusgroepe, asook na die voor- en nadele van fokusgroeponderhoude. Morgan (1997:2) noem die volgende drie basiese gebruike van fokusgroepe:

- Fokusgroepe kan as 'n opsigselfstaande metode gebruik word in studies waarin dit as die hoofbron van data dien.
- Fokusgroepe kan as 'n aanvullende databron gebruik word in studies wat op 'n ander tipe primêre metode vir data-insameling steun.
- Fokusgroepe kan gebruik word in gemengde-metode-navorsing wat twee of meer data-insamelingsmetodes kombineer.

As 'n metode van data-insameling hou fokusgroepe die volgende voordele in (Babbie, 2004:302; Gibbs, 1997:3; Greeff, 2005:312; Liamputtong, 2011:7,14; Morgan, 1997:8-9):

- Fokusgroepgesprekke kan groot hoeveelhede inligting oor 'n spesifieke onderwerp in 'n beperkte tydskedule voorsien.
- Interaksie tussen die gespreksgenote in die fokusgroep beklemtoon hul persepsies, waardes en idees oor 'n onderwerp.
- Daar kan staat gemaak word op die interaksie binne die fokusgroep om data te genereer.
- Die interaksie tussen die gespreksgenote wat hul verskeie opinies en ervarings met mekaar vergelyk, lewer 'n waardevolle bron van insig.
- Die gespreksgenote wat aan die fokusgroep deelneem, kan vir hulself 'n veilige en stimulerende omgewing skep waarbinne hulle hulself sonder enige vrees van kritiek kan uitdruk.
- Die samewerking van al die gespreksgenote in die groep het die potensiaal om belangrike konstruksie te ontbloot wat moontlik verlore sou gegaan het met data wat tydens individuele onderhoude ingesamel is.
- Die groep help verder ook om dinamiese emosionele prosesse wat gedrag in 'n groot mate bepaal te ontbloot.

Aan die ander kant is dit ook nodig om kennis te neem van die nadele van fokusgroepe vir navorsing (Babbie, 2004:303; Gibbs, 1997:4; Greeff, 2005:312; Morgan, 1997:8-9):

- Fokusgroepe kan soms baie duur wees.
- Die fokusgroep-fasiliteerder moet bevoeg wees en oor die nodige kommunikasievaardighede beskik om seker te maak dat sommige van die gespreksgenote nie uitgesluit word nie, anders sal net die aktiewe deelnemers se menings en persepsies verwoord word.
- Sommige gespreksgenote mag dalk hul gevoelens en opinies terughou, omdat hulle geïntimideerd voel deur die ander wat meer aktief aan die fokusgroep deelneem.
- Sommige gespreksgenote mag gedwonge voel om aan die gesprekke deel te neem.
- Verskille tussen die gespreksgenote mag problematies wees.
- Dit verg groter beplanning vir die organisering van fokusgroepe as vir ander tipe onderhoude, omdat dit dikwels moeilik kan wees om 'n datum, tyd en geskikte vergaderplek te reël wat almal in die groep sal pas.
- Fokusgroepe kan mense wat voel dat hulle nie ander mense in die groep met sensitiewe inligting kan vertrou nie, ontmoedig om bereidwillig te wees om aan fokusgroepgesprekke deel te neem.
- Fokusgroepe is nie ten volle konfidensieel en anoniem nie, omdat alle inligting met ander persone binne die spesifieke fokusgroepe bespreek en gedeel word.

Dit was die navorser se doel om soveel kennis as moontlik te versamel in verband met die aanpassings en effek wat aftrede op die mens het, asook uit die ervarings en ondervindings van mense wat reeds uit die werkerskorps afgetree het. In die lig van bogenoemde beskrywing en kenmerke van fokusgroepe, sowel as die lys van voor- en nadele wat aan fokusgroepe verbonde is, is dit duidelik dat fokusgroepe die ideale benadering is om die *verhale, ondervindings, perspektiewe, persepsies, oortuigings, behoeftes en besorgdhede* van individue te verken. Vir die doel van hierdie navorsing bied fokusgroepe wonderlike geleenthede aan die navorser om die maniere te verken waarop die gespreksgenote hulle eie werklikhede sien en ervaar. Die interaksie wat tydens fokusgroepgesprekke plaasvind, bied aan elke persoon in die groep ook die geleentheid om aktief by die navorsingsprojek betrokke te wees.

2.4.6 Fases in die proses van fokusgroepbespreking

Die uitvoer van 'n doeltreffende fokusgroepbespreking vereis sorgvuldige beplanning ten opsigte van die deelnemers, die omgewing en die vrae vir bespreking. Die proses van die

fokusgroepbespreking bestaan uit vier basiese fases, naamlik beplanning; werwing van die deelnemers; fasilitering van die groep; en die analisering van die data en verslaggewing. Elkeen van die vier fases benodig ook 'n eie beplanningsproses (Greeff, 2005:303).

2.4.6.1 Beplanningsfase

Beplanning is volgens Krueger en Casey (2009:17) die taak wat die navorser en ander partye wat by die studie betrokke is, help om te verseker dat elkeen bewus is van die doel van die navorsing en die verwagte uitkomst, asook dat die ontwerp van die studie by die beskikbare bronne moet aanpas en dat daar by die tydskedule gehou moet word. Dit is belangrik dat deeglike beplanning voor die aanvang van die fokusgroepe gedoen sal word ten opsigte van die doel, begroting, tydlyne, werwing van deelnemers, omgewing en vrae vir bespreking (Greeff, 2005:303; Krueger & Casey, 2009:17; Morgan, 1997:31).

Fokusgroepe verskil van die meeste ander standaardpraktyke in kwalitatiewe benadering, omdat die groepsonderhoude die bron is vanwaar die meeste beplanning sal vloei (Morgan, 1997:31). Die beplanningsfase is van kritiese belang vir die fokusgroepbespreking om te verseker dat alles logies vloei en tekortkominge betyds geïdentifiseer word. Drie vanselfsprekende faktore wat die vermoë om te beplan affekteer, is die etiese aspekte, begroting en tydsbeperking (Morgan, 1997:31). Greeff (2005:303) en Krueger en Casey (2009:17-33) wys op die volgende basiese besluite wat in die beplanningsproses geneem moet word:

- Bepaling van die doel en uitkomst van die navorsingsprojek.
- Verkryging van die nodige toestemming vir die studie van die betrokke etiekomitee.
- Vasstelling van 'n tydlyn vir die projek.
- Bepaling van wie die gespreksgenote gaan wees.
- Finalisering van die ongestruktureerde vrae vir die fokusgroepsbespreking.
- Ontwikkeling van 'n werwingsplan.
- Bepaling van die plek, datums en tye vir die fokusgroeponderhoude.

2.4.6.2 Seleksie en werwing van gespreksgenote

Die doel van 'n fokusgroep is om deur groepsbespreking groter insig en begrip te verkry deur in diepte te luister en te beskryf hoe 'n sekere groep mense oor 'n onderwerp voel of dink (Liamputtong, 2011:5). Greeff (2005:304) en Morgan (1997:34) is van mening dat feitlik elke aspek van die fokusgroep afhang van wie die deelnemers is. Krueger en Casey (2009:71) reken dat dit belangrik is om die demografie en vereiste eienskappe van die moontlike gespreksgenote

so presies as moontlik te identifiseer. Die selektering van gespreksgenote is belangrik vir die navorsingstudie, omdat dit die deelnemers aan die fokusgroepe is wat die verlangde data moet versterk (Greeff, 2005:304; Morgan, 1997:15). Daar word van die gespreksgenote verwag om hul tyd op te offer ten einde aan die fokusgroepsgesprekke deel te neem; dit is daarom noodsaaklik om die uitnodiging goed te deurdink voordat die werwing in alle erns begin. Krueger en Casey (2009:74) stel voor dat daar in die uitnodigingsgesprek uitgebrei moet word oor die tipe studie, hoekom die studie belangrik is, wat met die resultate beoog word, wie daardeur baat sal vind, hoekom hulle uitgenooi is om deel te neem en hoe hulle baat mag vind deur deel te neem. Dit is ook belangrik om aan die potensiële gespreksgenote te benadruk dat hulle oor besondere insigte en ondervinding beskik wat vir baie ander mense van waarde kan wees.

Volgens Greeff (2005:304) en Krueger en Casey (2009:73-74) kan die volgende spesifieke take deel van die werwingsfase uitmaak:

- Beplanning en ontwerp van die werwingsproses.
- Bepaling van die teikenbevolking.
- Bepaling van verdere segmente van die teikenbevolking.
- Identifisering van die geskikte samestelling van elke groep.
- Ontwikkeling van geskiktheids- en uitsluitingskriteria vir individuele gespreksgenote.
- Om aanvanklike kontak met potensiële gespreksgenote te maak.
- Om 'n opvolgmetode in plek te stel om deelname te verseker.

Dit is belangrik om die regte gespreksgenote vir die navorsingstudie te werf, aangesien hulle as medenavorsers 'n belangrike bydrae moet lewer tot die resultaat van die empiriese studie. Potensiële gespreksgenote vir deelname aan die fokusgroepe is gewerf omdat hulle aan sekere eienskappe voldoen het wat met die onderwerp van die fokusgroep verband hou (Greeff, 2005:299; Krueger & Casey, 2009:2; Strydom, 2005b:193). Die gespreksgenote wat genader is om aan die fokusgroepe vir hierdie studie deel te neem is, soos in 2.3.2 genoem, tipies 'n relatief homogene groep mense wat reeds uit 'n voltydse beroep afgetree het. Die gespreksgenote in die fokusgroepe deel 'n gemeenskaplike lewensfase en aftrede-ondervinding en kon dus fokus om op vrae te reflekteer wat deur die fasiliteerder gevra is. Die gespreksgenote kon hul eie sienings en persepsies rondom aftrede ook verder ondersoek en verhelder binne die konteks van die sienings van die ander gespreksgenote in die fokusgroep.

2.4.6.3 Die fasilitering van die fokusgroepe

Die basiese besluitneming wat in verband met die fasilitering van die fokusgroepe staan, kan uit die volgende punte saamgestel word:

- Standaardiseer en stel die finale vrae vir die besprekingsgids vas. Fokusgroepe word gefasiliteer deur van vrae gebruik te maak. Die vrae moet goed geformuleer word, omdat dit die doel van die navorsing moet bereik. Die vrae moet van so 'n aard wees dat al die antwoorde van die verskillende fokusgroepe maklik met mekaar vergelyk kan word (Morgan, 1997:39). Stel dus die vrae in 'n logiese, opeenvolgende orde op, sodat die vrae telkens op die vorige vraag wat gestel is, sal voortbou; beweeg van meer algemene na spesifieke vrae; en gebruik die beskikbare tyd oordeelkundig (Krueger & Casey, 2009:42-43; Shrimpton, 2013:2).
- Bepaal die rol van die fasiliteerder se vlak van betrokkenheid en hoe gestruktureerd sy hantering van die fokusgroep moet wees (Morgan, 1997:39; Onwuegbuzie *et al*, 2009:2). Die rol van die fasiliteerder is veeleisend en moeilik. Kies 'n persoon wat oor goeie interpersoonlike vaardighede, persoonlike eienskappe en kommunikasievaardighede beskik (Shrimpton, 2013:3). Die fasiliteerder moet die fokusgroep inlig oor die feit dat daar geen regte en verkeerde antwoorde is nie en dat elke persoon se opinie en ervaring ewe geldig is (Debus, 1989:44; Vicsek, 2010:132). Die groep moet ook ingelig word in verband met die digitale opnameproses en dat dit belangrik is dat net een persoon op 'n keer sal praat om 'n goeie kwaliteit opname te verseker (Millward, 2012:425). Die fasiliteerder moet mense op hul gemak kan stel en hul vertroue kan wen. Hy moet 'n goeie luisteraar wees, interaksie tussen die mense in die groep fasiliteer en seker maak dat almal spreekbeurte kry. Hy mag geensins veroordelend optree nie en moet die gesprekke gefokus hou en binne die tydsberaming bly (Debus, 1989:41; Gibbs, 1997:5; Millward, 2012:427; Morgan, 1997:40-42).
- Besluit of 'n medefasiliteerder vir die projek nodig sal wees. Dit is verkieslik om 'n medefasiliteerder te hê. Hierdie persoon kan seker maak dat al die toerusting opgestel en in werkende orde is (Gibbs, 1997:5; Liamputtong, 2011:63). Groet en ontvang die gespreksgenote, en maak seker dat die verklarings van toestemming tot deelname voltooi en onderteken is. Bied verversings aan, wys sitplekke aan en verduidelik waar die ruskamers is. Die medefasiliteerder is ook verantwoordelik vir die neem van notas gedurende die fokusgroepe (Gibbs, 1997:5).
- Besluit watter tipe veldnotas geneem moet word (Greeff, 2005:304). Die persoon wat die notas maak, kan die sprekers in volgorde identifiseer, omdat dit moeilik kan wees om daarmee tred te hou wanneer daar weer na die opnames geluister word. Hy kan

hoofpunte identifiseer wat ter sprake gekom het en besonderhede neerskryf van enige nieverbale kommunikasie wat plaasgevind het; dit kan belangrik wees om later te verstaan wat mense gesê het (Shrimpton, 2013:4).

- Identifiseer watter tipe toerusting nodig gaan wees om in die fokusgroepgesprekke te gebruik (Greeff, 2005:304). Maak seker dat die toerusting vir die klankopnames werk, die mikrofone opgestel is, die batterye gelaai is en kragpunte beskikbaar is (waar nodig). Dit is belangrik om 'n tweede opnemer beskikbaar te hê, sodat enige toerusting wat onklaar raak, vinnig vervang kan word (Liamputtong, 2011:63; Shrimpton, 2013:4).
- Tref betyds reëlings vir die plek van die byeenkoms, die toerusting vir die opnames, notaboeke en ander skryfbehoeftes. Maak seker dat die vertrek stil is en dat daar geen geraas naby die gebou is nie. Kyk ook dat daar nie enige goed in die vertrek is wat die groep se aandag kan aflei nie (Shrimpton, 2013:2).

2.4.6.4 Take verbonde aan die analisering

Stewart *et al.* (2007:109) meld dat, soos met die meeste tipe van 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 wat op 'n eenvoudige analise gebaseer is, bereik kan word. Die algemeenste analise van fokusgroepe sluit 'n datatranskripsie van die bespreking in, asook 'n opsomming van die gevolgtrekkings wat gemaak kan word. Daar is egter tye wanneer 'n datatranskripsie onnodig is. Die mate van analise en die vlak van vereiste gegewens wat nodig is, hang in 'n groot mate van die doel af waarvoor die navorsing gedoen is. Wanneer besluite vinnig gemaak moet word of die gevolgtrekkings van die navorsing redelik eenvoudig is, mag notas en 'n opsomming al wees wat nodig is (Stewart *et al.*, 2007:109-110).

Die volgende take word deur Debus (1989:52-53), Greeff (2005:304), Onwuegbuzie *et al.* (2009:5-8) en Stewart *et al.* (2007:109-125) uitgewys; dit staan in verband met die analiseringproses van die data wat verkry is:

- Doen 'n beraming van die hoeveelheid tyd wat nodig gaan wees om die analise van die data te doen.
- Organiseer die veldnotas, digitale opnames, transkripsies en ander data. Luister weer na digitale opnames en lees notas.
- Bestudeer die data om die hoofgevolgtrekkings vir die indeling van die temas en subtemas te maak.
- Voeg afsonderlike elemente saam om sintese te bereik.

- Organiseer die resultate van die analise op so 'n wyse dat dit die betroubaarheid en betekenisvolheid van die data verseker.

2.4.7 Medenavorsers

Die medenavorsers binne die konteks van hierdie empiriese studie verwys na die gespreksgenote wat gewerf is vir deelname aan die fokusgroepgesprekke. Daar is in 2.4.6.2 meer uitgebrei oor die werwing en selektering van die medenavorsers, terwyl die omskrywing en kenmerke van fokusgroepe in 2.4.4 hanteer is (vgl. Kitzinger, 2005:58; Krueger & Casey, 2009:2; Liamputtong, 2011:3; Morgan, 1997:6).

2.4.7.1 Die grootte van die fokusgroepe

'n Balans moet in die grootte van die groep gehandhaaf word; daar moet 'n voldoende hoeveelheid deelnemende gespreksgenote wees om die samespreking en gedagtewisseling van die fokusgroep te genereer, maar nie soveel persone dat sommige verdring en uitgesluit voel nie. Wanneer besluitneming oor die grootte van die groepe gemaak word, moet daar konkreet nagedink word oor hoeveel elke gespreksgenoot het om by te dra (Morgan, 1997:42) en hoeveel tyd elke persoon in die groep gaan kry om te praat. Wilkinson (2004:178) noem dat die fokusgroep uit so min as twee tot meer as 12 gespreksgenote kan bestaan, terwyl die norm gewoonlik tussen vier en agt persone is.

Greeff (2005:305) is van mening dat kleiner groepe van vier tot ses mense verkieslik is wanneer die gespreksgenote baie oor die onderwerp het om te deel, wanneer hulle besonder baie ondervinding oor die onderwerp van bespreking het of wanneer die navorser breedvoerige detail van elke gespreksgenoot verlang. Volgens Krueger en Casey (2009:68) en Morgan (1997:42) voorsien kleiner fokusgroepe beter omvattende insig en is dit geskikter as groter groepe wanneer die navorsing ten doel het om 'n groter begrip te verkry van mense se ondervindinge en wanneer duideliker insig van elke persoon se reaksie tot 'n onderwerp verlang word.

Die grootte van die fokusgroepe word ook beïnvloed deur die kompleksiteit van die onderwerp, die gespreksgenote se vlak van ondervinding en kundigheid, hulle vlak van passie oor die onderwerp en die hoeveelheid vrae wat bespreek gaan word (Krueger & Casey, 2009:68). Daar is besluit om die groepe klein te hou, omdat almal baie passievol oor die onderwerp was en baie ervaring het om met die groep te deel en te bespreek. Twee van die fokusgroepe het uit ses gespreksgenote elk bestaan, terwyl die derde fokusgroep uit vier gespreksgenote bestaan het; die vierde fokusgroep was die kleinste met drie gespreksgenote wat deelgeneem het, omdat die

vierde persoon weens skielike siekte dit nie kon bywoon nie. Die tydsduur van die fokusgroepe was tussen twee-en-n-half en een-en-n-half uur, afhangende van die grootte van die groep.

2.4.7.2 Inligting aan die gespreksgenote

Daar is reeds tydens die werwingsproses gepoog om persone so volledig as moontlik in te lig oor die agtergrond van die navorsingstudie en oor die rede hoekom hulle genader is om as gespreksgenote deel te neem. Verdere inligting is aan die potensiële gespreksgenote voorsien in die vorm van 'n inligtingsdokument waarin daar verduidelik word waaroor die studie gaan met inligting rondom aftrede, lewensbegeleiding, wat 'n fokusgroepgesprek behels, aan watter kriteria die deelnemers moet voldoen, die beskikbare datums, tye en plek waar die fokusgroepe ontmoet, asook die kontakbesonderhede waar met die navorser in verbinding getree kan word indien daar enige vrae is of om bywoning te bevestig.

2.4.7.3 Etiese aspekte

Etiese aspekte rakende die beskerming van privaatheid en toestemming tot publikasie van navorsingsresultate vir hierdie studie is hanteer volgens die riglyne en beleid van die Etiekkomitee vir navorsingsetiek van die Noordwes-Universiteit (Handleiding vir meestersgraad- en doktorsale studie, 2013:26-28). Voordat die empiriese studie begin is, het die navorser die voorgeskrewe etiese goedkeuring by die Etiekkomitee van die Fakulteit Teologie aan die Potchefstroomkampus van die Noordwes-Universiteit verkry. Etieknommer NWU-00087-14-S6 is vir die doeleindes van hierdie navorsing toegeken.

2.4.7.4 Ingeligte en vrywillige deelname

Die medenavorsers is voor die fokusgroeponderhoude deeglik van toepaslike inligting voorsien rakende die doel van die navorsing, die prosedures wat gevolg gaan word, asook wat die moontlike voor- en/of nadele mag 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 hul moontlike deelname (Gibbs, 1997:6; Strydom, 2005a:59). Medenavorsers voer hul eie keuse uit om aan die fokusgroepe deel te neem en hulle het die opsie gehad om op enige tydstep hul deelname te staak indien hulle van plan sou verander. Al die medenavorsers is van die algemene projekinligting voorsien (sien Bylaag A, Deel 1), asook die algemene beginsels wat op alle deelnemers van die Noordwes-Universiteit se navorsingsprojekte van toepassing is (sien Bylaag A, Deel 2). Ingeligte toestemmingsbriewe (sien Bylaag A, Deel 3) is deur al die medenavorsers voltooi en onderteken. Al die medenavorsers aan

die fokusgroepe het ook die inligting vir die steekproef-profiel (sien Bylaag B) voltooi en ingehandig.

2.4.7.5 Reg tot privaatheid, anonimiteit en vertroulikheid

Privaatheid impliseer die element van persoonlike privaatheid wat gerespekteer word, terwyl vertroulikheid dui op die hantering van inligting en identiteit op 'n konfidensiële wyse (Strydom, 2005a:61). Met die verkryging van die medenavorsers se toestemming tot deelname aan die fokusgroepgesprekke respekteer die navorser elkeen se reg tot privaatheid. Die navorser, fasiliteerder en haar studieleiers sal alle medenavorsers se inligting op 'n vertroulike manier hanteer deur hul anonimiteit te beskerm.

2.5 EMPIRIESE BEVINDINGS

2.5.1 Inleiding

Die voorafgaande uiteensetting van die navorsingsmetode dui daarop dat hier op die persepsies, ervarings en interpretering gefokus word vanuit die verwysingsraamwerk 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 sover moontlik gehandhaaf het. In hierdie gedeelte word die resultate bespreek wat verkry is uit die analisering van die data wat tydens die fokusgroepgesprekke verkry is. Dit word weergegee volgens die temas en subtemas wat gedurende die proses van data-analisering geïdentifiseer is.

2.5.2 Bespreking van die steekproef

Die medenavorsers aan die fokusgroepgesprekke het almal aan die seleksie-kriteria voldoen wat in 2.4.1 bespreek is. Daar is van 'n doelbewuste steekproefprosedure gebruik gemaak omdat medenavorsers aan die studie almal uit eie lewenservaring inligting moes verskaf 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 in Centurion woonagtig.
- Al die medenavorsers is Afrikaanssprekend, met die gevolg dat al die fokusgroepgesprekke in Afrikaans gevoer is.
- Al die medenavorsers is blanke, afgetrede persone.
- Daar het altesaam vier fokusgroepe aan die navorsing deelgeneem.

- Die eerste fokusgroep het uit vier manlike en twee vroulike medenavorsers bestaan. Twee se ouderdomme was in die laat-60er jare, drie se ouderdomme het tussen 70 en 77 jaar gewissel, terwyl een persoon reeds 83 jaar oud was. Hierdie groep was almal tussen vyf en 21 jaar afgetree.
- Die tweede fokusgroep het uit drie manlike en drie vroulike medenavorsers bestaan. Hulle was almal tussen die ouderdomme van 69 en 76 jaar oud. Drie van hulle was 19 tot 20 jaar afgetree en drie was vir minder as vyf jaar afgetree.
- Die derde fokusgroep het uit drie manlike medenavorsers en een vroulike medenavorser bestaan. Hulle ouderdomme het tussen 71 en 83 jaar gewissel. Hulle was reeds tussen ses en 23 jaar afgetree.
- Die vierde fokusgroep het uit een manlike en twee vroulike medenavorsers bestaan. Hulle ouderdomme het tussen 66 en 78 jaar gewissel. Hulle was alreeds tussen ses en 17 jaar afgetree.
- Die medenavorsers het onder meer die volgende poste voor aftrede beklee: beplanner, bemarker, aankoper, algemene kantoorwerk, krediteureklerk, ontvangsdame, sekretaresse, personeelbestuurder, personeelbeampte, onderwyser, drukker, passer en draaier, landbounavorsing, tuinboukundige, predikant, professor en adjunkdirekteur met die rang van kolonel in die weermag.

2.5.3 Skedulering van fokusgroepe

Agtergrond oor die beplande fokusgroepe, struktuur van die studie, kriteria van deelname sowel as die semi-gestruktureerde vraelyste is vooraf as deel van die inligtingsbrief aan die medenavorsers beskikbaar gestel (soos in Bylaes A, B en C uiteengesit). Die vooraf beskikbaarstelling van die semi-gestruktureerde vraelyste het die medenavorsers in staat gestel om hul geheue te verfris en hulself goed voor te berei vir die besprekinge, aangesien die eerste helfte van die vrae na hul handeling voor aftrede en die tweede helfte na hul handeling ná aftrede verwys het. Hulle kon ook finaal seker maak dat hulle wel bereid was om met die deelname aan die fokusgroepgesprekke voort te gaan.

2.5.4 Semi-gestruktureerde vraelyste

Die semi-gestruktureerde vraelyste is verdeel in vrae wat gehandel het oor mense se voorbereiding vir aftrede voordat hulle afgetree het, terwyl die tweede deel gehandel het oor die hantering van die uiteindelijke aftrede. Die semi-gestruktureerde vraelys wat in hierdie studie gebruik is, is as Bylaag C aangeheg.

Die doel met die navorsingstudie was om medenavorsers te betrek wat reeds afgetree het uit 'n voltydse werk om sodoende inligting te versamel uit hul kennis, ervaring, persepsies, gevoelens, belewenisse, oortuigings en aanbevelings in verband met die onderwerp van aftredebesluitneming en -ervaring. Hierdie kennis en inligting is versamel met die hoop om riglyne te formuleer vir 'n aftrede-begeleidingsmodel wat gebruik kan word om mense wat nog nie afgetree het nie, te ondersteun in die besluitnemingsproses en oorgangsfase. Al die medenavorsers is die ruimte gegun om hul eie perspektiewe en ervarings vryelik te deel en onder mekaar te bespreek, waardeur die navorser die geleentheid gebied is om waar te neem, te luister en te leer.

2.5.5 Analisering van die data van die fokusgroepe

Analise begin deur na die doel van die studie toe terug te gaan. Die diepte en intensiteit van die analise word deur die doel van die studie bepaal (Greeff, 2005:311).

2.5.5.1 Ontwikkeling van 'n plan vir die analisering

Indien die fokusgroep behoorlik vooraf beplan is, sal baie van die komponente wat deel van die analise uitmaak 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 fokusgroepbesprekings; en die finale vraelyste vir bespreking (Debus, 1989:52; Onwuegbuzie *et al.*, 2009:3).

2.5.5.2 Analise van die inhoud

Dit is noodsaaklik om net voor die analisering weer na die digitale opnames te luister om 'n beter prentjie van die opnames te vorm. Dit is moeilik om akkuraat te onthou wat alles gesê is; soms verloop daar etlike dae tussen die verskillende fokusgroepe. Die doel van analisering is om te let op strekkings, tendense en patrone wat binne 'n groep of tussen al die verskeie fokusgroepe herhaal word. Die basis vir analisering is transkripsies, digitale opnames, notas en geheue. In kwalitatiewe navorsing word daarna gestreef om ontvanklik vir die wesenlikheid van ander persone te wees; omdat ons iemand anders se storie vertel, moet ons na hulle luister voordat ons hulle kan verstaan (Greeff, 2005:311). Fokusgroep-analising kombineer verskeie elemente van kwalitatiewe navorsing, sowel as die kompleksiteit van die groepsinteraksie. Millward (2012:431) en Morgan (1997:60) benadruk dat die analise nie net op die individue in die groep moet fokus nie, maar ook op die dinamika van die groep as 'n geheel. Greeff (2005:312) en Wilkinson (2004:184) noem dat die analise ten minste die vergelykende besprekings van dergelike temas moet saamtrek en 'n ondersoek moet doen oor hoe dit die variasie tussen individue en groepe in

verband bring. Millward (2012:430-431) meld dat navorsers weens die groot hoeveelheid tyd wat in beslag geneem word en die moeisame taak om die data-opnames te transkribeer, dikwels van die metode gebruik maak om die inhoud direk vanaf die data-opnames te analiseer. Dit behels dan dat slegs die mees verduidelikende verklaringe, 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 fokusgroepe is nie, omdat fokusgroepe data lywig en soms ongestruktureerd is, en nie maklik geanaliseer kan word nie. Die vorm van data-analise sal fundamenteel daarvan afhang of dit die *inhoud* of die *interaksieproses* is wat vir die navorser van belang 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 tussen die transkripsies beweeg word in die meer konseptuele interpreterende proses om kategorieë te bepaal wat betekenisvol is in terme van die vrae wat gevra is (Millward, 2012:430).

2.5.5.3 Datagroepering

Daar is in hierdie stap gepoog om al die antwoorde van al die fokusgroepe saam onder elke vraag te groepeer 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 elk van die vier fokusgroepe se antwoord op die eerste vraag te noteer; daarna is die volgende vrae genoteer, totdat al die vrae en antwoorde sistematies deurgewerk en genoteer is. Om 'n duideliker begrip van die gespreksgenote se gesprekvoering en persepsies weer te gee, is daar ook toepaslike verbatim-aanhalings neergepen waar dit van insiggewende belang geag is (Vicsek, 2010:135). Hierdie inligting is weereens met die notas vergelyk wat gedurende die fokusgroepegesprekke gemaak is. Die navorser het die temas en subtemas geïdentifiseer deur herhaaldelik deur die data te werk en die relevansie van die data opgeweeg teen die navorsingsvraag en doelwitte wat in hierdie studie bereik wou word. Die data-analiseproses, soos hier beskryf, het die navorser tot 'n paslike teoretiese basis gelei waarop die uitkomst gebaseer kon word.

Die volgende hooftemas is gedurende die analise van die data geïdentifiseer:

- Hooftema 1: Aftrede as 'n besluitnemende proses
- Hooftema 2: Aftrede as aanpassingsproses en nuwe lewensfase

Soos onder 4.8 bespreek, kan aftrede vir die individu verskeie betekenis hê. Aftrede kan dui op die einde van 'n loopbaan op 'n vasgestelde tyd; die onttrekking uit 'n voltydse werk; die ontvangs van 'n aftreepensioen; die subjektiewe identifisering met die rol van 'n afgetrede persoon; die lewensfase wat op die beroepslewe volg; of selfs 'n tweede loopbaan (Atchley & Barusch, 2004:244; Morgan & Kunkel, 2007:197; O'Riordan, 2011:138; Shultz, 2003:214). Die proses van aftrede word verder deur stresvolle faktore beïnvloed, soos lewenstyl en omgewing; huweliksmaat en gesinsverband; finansies; en gesondheid (Hess, 2013:247). Aftrede word beskou as een van die grootste en mees komplekse lewensoorname (Collins, 2009:237; De Klerk, 2005:463; Linley *et al.*, 2011:161-163) met gepaardgaande ekonomiese, psigologiese en sosiale aanpassings (O'Riordan, 2011:137-138). Aftrede word ook bespreek as 'n besluitnemende proses (sien 4.10), 'n aanpassingsproses (sien 4.11) en 'n fase van (verdere) loopbaanontwikkeling (sien 4.11.3). Vervolgens word die hooftemas en verbandhoudende subtemas en kategorieë bespreek (soos uiteengesit in Tabel 2-1 en Tabel 2-2).

Tabel 2-1: Skematiese voorstelling van aftrede as 'n besluitnemingsproses (hooftema 1)

| HOOFTEMA 1 | SUBTEMAS | KATEGORIEË |
|------------------------------------|--|--|
| Aftrede as 'n besluitnemingsproses | Invloed van die emosionele dimensie op besluitneming | Besprekinge van aftrede met gesin, familie of kollegas en vriende Motiewe vir aftrede en tydsberekening Aftrede as ingeligte besluitneming of moontlike obsessie |
| | Kognitiewe rasionalisering | Deelname aan aftrede-seminare, -werkswinkels of professionele begeleiding Werkgewer se bydrae tot aftredevoorbereiding Besluitneming rondom werk na aftrede |
| | Finansiële aspekte | Finansiële ontleding Aanvulling van moontlike finansiële tekorte |
| | Geestelike dimensie | Ervaring van geestelike en geloofslewe voor aftrede |
| | Sosiale dimensie | Beplanning ten opsigte van sosiale en omgewingsaanpassings Positiewe verwagtinge |

2.5.6 Hooftema 1: Aftrede as 'n besluitnemingproses

Vir die beantwoording van die vrae gedurende die eerste helfte van die fokusgroepgesprekke is die medenavorsers almal gevra om redelik ver terug te dink aan die jare toe hulle nog gewerk het. Vrae is gevra wat verband hou met gebeure, besluite, beplanning, persepsies, ervaring en emosies voor hul aftrede. Medenavorsers is deurentyd daaraan herinner dat ons besig is met die bespreking van gebeure voor die datum van aftrede. Aftrede as 'n besluitnemingsproses is hierdeur geïdentifiseer as die eerste hooftema.

Die eerste hooftema wat hier bespreek word, hou verband met aftrede as 'n besluitnemende proses. Aftrede is 'n lewensorgang waarin verskeie organisatoriese, finansiële, familie en sosiale kontekste in wisselwerking met psigologiese faktore staan (Van Solinge & Henkens, 2008:422). Besluitneming rondom die vasstelling van 'n dag en datum vir aftrede word ook deur ander faktore beïnvloed wat in oorweging geneem moet word. Hierdie faktore hou veral verband met die mate van ruimte en eie keuse wat die individu het om self besluite rondom sy aftrede te neem, sowel as die besluite wat in verband staan met die ekonomiese bekostigbaarheid van aftrede op 'n gegewe punt (Szinovacz, 2003:21). Beplanning help mense om te besluit oor die rigting waarin hulle wil gaan, hoe om daar te kom en watter aanpassings om te maak. Om 'n plan vir jou aftrede te hê beteken nie dat dit onbuigbaar moet wees en nie verander kan word nie, maar dit maak mens bewus van nuwe geleenthede wat aangepak kan word.

2.5.6.1 Subtema 1.1: Emosionele voorbereiding

Aftredebeplanning moet met oorleg en selfdissipline gedoen word. Die emosionele dimensie is net een komponent van besluitneming. As mense net hul gevoelens in ag neem, kan hulle rigtingloos rondobber en baie spyt oor hul emosionele besluitneming wees, want gevoelens en emosies verander saam met omstandighede (Richardson & Richardson, 2013:39-40). Die konsep van aftrede as 'n besluitnemingsproses word in 'n groot mate beïnvloed deur die verskil tussen individue wat self besluit om af te tree en diegene wat geen keuse gelaat word om af te tree nie. Vanuit die data wat ingesamel is, is dit duidelik dat daar 'n verskil is in die emosionele voorbereiding en aanvaarding van aftrede tussen die medenavorsers wat verplig was om af te tree en diegene wat uit eie keuse op 'n voorafbepaalde ouderdom kon aftree. Onder die subtema wat die emosionele dimensie op die voorbereiding vir aftrede ondersoek, word die volgende kategorieë van nader beskou: bespreking van die naderende aftrede met familie en vriende; die motiewe en tydsberekening rondom aftrede; en ingeligte besluitneming of die obsessie rondom aftrede.

▪ **Bespreking van aftrede met die gesin, familie, kollegas en vriende**

Die medenavorsers het wyd uiteenlopende ervarings gedeel in verband met die geleentheid om aftrede met hul familie en vriende te bespreek. Diegene wat 'n beplande of verwagte aftrededatum gehad het, het oor die algemeen baie meer oor hul naderende aftrede met familie, vriende en kollegas gepraat as diegene wat onvoorbereid was op aftrede. Die eerste vraag van bespreking is die volgende: Hoe dikwels het u voor u aftrede met familie, vriende en kollegas gepraat oor u naderende aftrede?

Die medenavorsers wat beplan het om op 'n gegewe tyd af te tree merk onder meer die volgende op:

“Ek het heel dikwels met ons ouer [...]. Daar was 'n paar mense van om en by my ouderdom; ons het heel dikwels gesels, bietjie ondervindings geruil en dit is maar waar 'n ou se grondslag begin het [...]. Ek praat nou van drie, vier jaar voor my aftrede.”

“Ek het nie baie gepraat nie, so 'n bietjie hier en so 'n bietjie daar [...]. Dit was vir my lekker om daaroor te praat.”

Een van die medenavorsers het op die ingewing van die oomblik bedank en deel die volgende gebeurtenis: “Ek het sommer net die dag bedank en gesê ek maak nou klaar [...]. Ek het glad nie daaroor gedink nie [...], hoegenaamd nie. Ek het nie met familie gepraat nie [...], ek het met niemand gepraat daaroor nie, ek het nie daaroor nagedink nie [...], dit was op die ingewing van die oomblik.”

“Vir my was daar nie 'n keuse nie, want ek het 'n besering opgedoen [...], 'n rugbesering en ek moes gaan.”

“Nee, ek het nie daaroor gepraat nie, dit was my 'n persoonlike saak.”

“Ons het dit in die huisgesin bespreek.”

Gedurende die fokusgroepgesprekke het dit aan die lig gekom dat die meerderheid van die medenavorsers geraak was deur die gevolge van regstellende aksie ná die eerste demokratiese verkiesing in 1994. Van hierdie medenavorsers deel die volgende ervarings:

“Myne was heel anders, ons het dit nie eers vermoed nie [...]; almal bo vyf en vyftig [...]. Ek is af met 'n 'golden handshake' [...]. Daarvolgens was [ek] tevrede gewees om te gaan, maar ek het geweet ek kan ook nie by die huis sit en niks doen nie.”

“Ek het ook nie juis daarvoor gepraat nie, daar was nie juis tyd om daarvoor te praat nie, die firma het toegemaak, die plek verkoop en ons moes maar net gaan [...]. Ek wou graag nog ’n bietjie werk want in daardie laaste paar jaar groei jou pensioen eintlik en dit is my ontnem.”

“[...] ’94 met die verkiesing het ons firma heeltemal ’n vreeslike groot kontrak verloor en ons is [...]. Die hele plek het toegemaak [...] en toe het ek nou weer daarna weer gewerk [...], maar dit is aan en af, en aan en af; ek kon daarna nie weer vaste werk kry nie want my ouderdom het teen my getel.”

“Gereeld, gereeld het ons daarvoor gepraat, want dit het ons almal geraak [...], want dit het skielik op jou afgekom en daarom het jy meer as gewoonlik nou oor hierdie skielike naderende [...] pensioen waarop jy nou kan gaan [...], het jy oor gesels en gevoel hoe voel hulle daarvoor enne [...], is dit nou ’n regte ding om nou ja te sê vir aftrede al dan nie [...]; en dan was dit dan ook so vir jou gestel [...] dat die aanbod wat hulle vir jou maak [...] nie weer herhaal sal word nie [...]. Daarom het hulle jou eintlik in ’n blik gedruk om af te tree.”

“Ons het ook nie eintlik daarvoor gepraat nie, omdat ons op die ouderdom van 53 was en ons moes eers afgetree het op 60.”

“Ek het by Yskor gewerk en ’n klomp van ons [...], ons was op vervroegde pensioen geplaas [...] 1994 [...], so daar was [...] onverwags, nie ’n komende ding nie, daar was nie bespreek, nie met familie, met vriende nie [...], die besluit was net deur topbestuur geneem en 3 000 moes met pensioen gaan.”

Die mense wat deur regstellende aksie geraak was, het nie tyd tot hul beskikking gehad om enigsins volledige aftredebeplanning te doen nie. Hulle was gedruk vir tyd en moes skielik en vinnig groot besluite neem wat hul lewens en toekoms geweldig geraak het.

▪ **Motiewe en tydsberekening rondom aftrede**

Die enigste medenavorsers wat voel dat hul motiewe en tydsberekening goed was, is diegene wat uit eie keuse kon besluit wanneer om af te tree. Van die ander wat ’n voorgeskrewe aftrede-ouderdom bereik het, het dit so aanvaar omdat hulle geen ander keuse gehad het nie, terwyl die meerderheid weens die nuwe bedeling ná 1994 noodgedwonge op ’n vervroegde ouderdom moes aftree.

Die volgende vraag is bespreek: Indien u vrywillig afgetree het, het u voor u aftrede seker gemaak dat u motiewe om af te tree en die tydsberekening daarvoor reg was?

“Ja, ek kan net sê wat die tydsberekening van my aftrede betref, in die Landbounavorsingsraad kon ons op 50 aftree [...], so ek het op 64 afgetree [...] nadat ek al hierdie vooraf evaluering gedoen het [...], want [...] in '94 het ek eintlik op die hoogtepunt van my loopbaan afgetree [...], waar ek my gevestigheid en my doelwitte wat ek wou bereik het, bereik het.”

“Dit was nie eintlik vrywillig gewees nie, die eerste keer nie, en die tweede op die amptelike 63 was dit die aftree-ouderdom van die stadsrade [...], soos genoem was om vir jonger matrikulante en so plek te kon maak [...]. Eintlik was die ouderdomsperk 65, maar hulle het dit vervroeg om ouer mense uit te kry om die jong mense in diens te neem [...] [om] op daardie manier vakante poste te kon skep vir die jong werkers [...] [en] skoolverlaters.”

“Ja, my motiewe was reg [...] het geen evaluasie gedoen nie [...]. Dit het skielik gekom en toe is ek af [...]. Dit was die beste vir die situasie.”

Herstrukturering en regstellende aksie het 'n geweldige invloed op mense se beplanning en voorbereiding vir hul aftrede gehad. Die meerderheid mense wat op vervroegde aftrede moes gaan, voel dat hulle geen keuse gelaat is nie en die beste van die omstandighede moes maak.

■ **Aftrede as ingeligte besluitneming of moontlike obsessie**

Die vraag is aan die medenavorsers gestel of hulle gevoel het dat hulle goed ingelig en voorberei was vir die naderende aftrede, en of hulle dalk 'n obsessie ontwikkel het rondom die vooruitsig van aftrede. Wyd uiteenlopende kommentaar is op hierdie vraag verkry, soos blyk uit die volgende opmerkings:

“Ek was voorbereid vir my aftrede, met die besef dat klein dingetjies sal verander [...], fisies, finansieel, liggaamlik.”

“Ek het gedink maanskyn en rose [...]. Ek ook! [...], ek ook!”

“Ek was nie ingelig en voorbereid nie, maar ek het gedink dat dit maanskyn en rose sal wees [...], ja.”

“Mens was rasideel daaroor gewees [...]; die lewe is 'n realiteit.”

“Ek dink vir sommige mense is dit 'n verskrikking, omdat hulle nie hulleself besig gehou het voor die tyd nie [...]; nou skielik het hulle nie meer 'n werk wat hulle aan kan hou [...], 'n soort van 'n pilaar wat jy aan vashou [...], rigting en 'n vaste instelling [...]. Nou skielik [...], môre

hoef ek nie meer op te staan nie [...]. Wat doen ek nou môre [...]; gaan ek nou maar laat lê of gaan ek nou maar nie eers opstaan nie?”

“Nee [...], definitief nie [...]. In ons geval met die pakkette wat hulle aangebied het, was dit eintlik 'n skok gewees [...]. Ons het die beskrywing gekry [...] van die skeidingspakkette [...]. Dit was vir my 'n geweldige skok gewees.”

“Dit is nou 'n tragedie as jy jou maat voor die tyd verloor, dit is nou nie baie lekker nie [...]; om alleen oud te word is nie lekker nie.”

Die realiteit is dat mense dikwels nie die geleentheid gebied word om ingeligte besluite te neem nie, omdat hulle hulle skielik in 'n onbeplande en ongevraagde posisie kan bevind. Die lewe is egter 'n realiteit en mense leer deur ervaring om hul geloof en vertroue in die Here stel om by hul omstandighede te kan aanpas.

2.5.6.2 Subtema 1.2: Kognitiewe besluitneming en beplanning

Die tweede subtema rondom aftredebesluitneming is die kognitiewe dimensie van besluitneming en beplanning. Hieronder word die volgende kategorieë bespreek: deelname aan aftredeseminare of werkswinkels; die werkgewer se aandeel aan aftredevoorbereiding; en besluitneming rondom werk na aftrede.

▪ Voorbereiding deur deelname aan seminare of besprekings rondom aftrede

In 'n poging om vas te stel of die medenavorsers hulself op die naderende aftrede voorberei het, is daar aan hulle gevra of hulle aan enige seminare, besprekings, aftredewerkswinkels of professionele gesprekke rondom aftrede deelgeneem het om hulle te help met die voorbereiding tot aftrede en die moontlike aanpassings wat nodig mag wees.

“Nee [...], ek het redelike beplanning van myself gehad.”

“Nee, maar ek weet dat daar firmas was wat mense spesiaal oplei of 'n keuse gee in watter rigting wil hy gaan, wat hy hom mee besig kan hou as [hy] nie 'n werk sou kry nie.” “Party bied selfs kursusse aan [...] om haar mee besig te hou na haar aftrede.”

“Meer kan gedoen word [...], ja, nie net finansieel nie, maar ander aspekte ook [...]; begeleiding en die beplanning [...]. Ja, ek dink dit sou goed gewees het [...] om kennis te hê [...]. Jy moet onthou jy en jou man leef [...] so half verby mekaar as julle altwee werk, maar ewe skielik kom julle saam in een [...] elke dag, so ek dink as iemand vir jou voorberei

vir die aanpassing daarvan sou dit goed gewees het [...] en die aanpassing dat jy moet afskaal in verskeie dinge [...]: blyplek [...], finansies [...], al daai goedjies.”

“Ja, ons [...], waar ons gewerk het [...], hulle het spesiale mense gehad en hulle het ons voorberei daarop dat [...] en dit het 'n verskil gemaak [...] met jou belegging en hoe jy verder gaan werk en [...] wat die gevolge is van aftrede, voordat ons dan nou sou bedank of aftree [...]; alles [...], tot sielkundig [...]. As ons ouer raak [...], sekere dingetjies wat ons nie meer kan doen nie [...]. Hulle het 'n breedvoerige [...] dinges vir ons gegee.”

“Ek het geen besprekings gehad by die mense by die universiteit nie, maar dit sou nie vir my 'n verskil gemaak het toe ek besluit het ek gaan nie.”

“De Beers het ons nie bygestaan met jou beplanning nie, hulle het wel jou finansies uitgewerk.”

“Met betrekking tot my geval en omstandighede het ek myself georiënteer met betrekking tot die aftrede [...], finansiële en anders.”

“Ons personeelbestuurder het so 'n vergadering gehou en dan het hulle jou verduidelik van jou medies en al sulke dinge.”

Dit wil voorkom asof aftredevoorbereiding oor die algemeen redelik oppervlakkig was of ontbreek het, maar dat hulp met finansiële beplanning wel geredelik beskikbaar was.

▪ **Die werkgewer se bydrae tot aftredevoorbereiding**

Daar is verder aan die medenavorsers gevra of hulle meen dat dit 'n verskil in hulle lewe sou gemaak het indien hulle werkgewers hulle beter met aftredevoorbereiding bygestaan het.

“Ja, ja, beslis [...], definitief [...] meer breedvoerig vir 'n mens ingelig het [...]. Daar moes meer sielkundige voorligting gewees het in dié verband deur professionele mense wat 'n studie daarvan gemaak het [...]. Ons kom nou hier op hierdie punt, ek sou sê professionele mense kon ons gesê het [...], moes gehelp het om die besluit te neem [...] die voordele [...], die nadele [...], wat kan, wat kan nie, wat kan jy te wagte wees [...]. Die feite wat hulle ons gegee het moes op grond van navorsing gewees het.”

“Nie op daai stadium nie [...]; die werkgewers was ook self onder druk want hulle het mense verloor en daar was 'n tipe van gespannenheid [...], want skielik gaan kundigheid daarmee verlore [...]. Topstruktuur en die laagste vlakke [...], almal is daardeur geraak.”

Die mening word geopper dat werkgewers meer behoort te doen om hul personeel met aftredevoorbereiding by te staan. Dit is ook noodsaaklik dat die inligting wat wel aan die personeel gegee word, meer omvattend en akkuraat sal wees en wyer sal strek as net die aanbieding van finansiële konsepte.

▪ **Besluitneming rondom werk na aftrede**

Daar is probeer om te bepaal of die medenavorsers in die stadium voor aftrede enige beplanning gedoen het om ná aftrede weer die een of ander vorm van werk te verrig. Die volgende vraag is aan die medenavorsers gestel: Het u voor u aftrede besluit of u na u amptelike aftreedatum heeltemaal gaan ophou werk, of het u beplan om aan te hou met een of ander voltydse, deeltydse of vrywillige werk?

“Nee, ek het volledig afgetree met die oogmerk dat daar soveel ander dinge in my lewe is waarvoor ek nou eers vir die eerste keer tyd sal kry.”

“Ek het nie beplan om enigsins weer ’n verdienste te kry nie.”

“Ek het ook volledig afgetree, maar ’n groot firma het my geskakel vir logistieke werk, wat ek toe vir 15 jaar daarna gedoen het.”

“Daai tyd in 1996 was daar nie meer geleenthede vir mense van enige redelike ouderdom nie [...]. Mense van 45 kon nie eers meer werk kry nie [...]; die omstandighede van die nuwe bedeling was anders.”

“Ja, met die nuwe bedeling het ek ook maar soos ek sê, ten volle afgetree, maar daar by die huis [...], ons werk maar nog steeds elke dag.”

“Ek het beplan om aan te gaan.”

“Nee, ek het afgetree en toe was ek nie baie lank af nie toe het hulle my weer geskakel en gesê, kan ek [...] ‘temp’ werk [...] doen [...] en ek het gegaan [...]. Dit was vir my baie lekker om weer te werk.”

“Ek wou die plaashuis in ’n gastehuis omskep en dan sulke wandelroetes op die plaas maak [...], maar dit het nie gerealiseer nie.”

“In my geval sal ek sê dit was ’n positiewe aftrede.”

“In my geval het hulle ons laat gaan ’n maand voor die datum wat hulle vir ons gegee het wat ons moet gaan [...]. In daai maand het ek al weer begin werk.”

“Ek het weer so ’n bietjie in die eiendomswêreld ingegaan [...]. Dit het my darem ook aan die gang gehou [...], want ek het gevoel ek kan nou net nie by die huis gaan sit nie, ek het darem nog iets by te dra.”

“Ek het opgehou [...]. Ja, ek het gevoel as daar iets my pad langs kom sal ek kan gaan werk want ek is nog jonk, maar ek gaan nie loop en soek nie.”

“Ek het self ook die moontlikheid voor oë gehou [...] aan gedink, maar ek het nooit weer gaan werk nie.”

“Omdat ek nou so lief is vir kindertjies sou ek vrywillig wou werk, om my net besig te hou en oor die rouproses te gaan en die alleen [...] en al die dinge.”

“Toe ek die dag afgetree het, het ek net besluit ek gaan weer my stokperdjie uitleef [...] en dit het ek gedoen.”

Die meerderheid van die medenavorsers val in die vooroorlogse generasie en beskou aftrede as ’n verdiende status van rus na jare se harde werk. Navorsing wys egter daarop dat die na-oorlogse generasie (of die “Boomer”-generasie) ’n ander perspektief op aftrede huldig en voorstanders van verdere werk of tweede loopbane ná aftrede is. (Sien ook 4.11.3, wat met aftrede as verdere loopbaanontwikkeling verband hou.)

2.5.6.3 Subtema 1.3: Finansiële faktore

Die derde subtema hanteer die finansiële komponente van aftrede as ’n besluitnemende proses. Die kategorieë waarna daar gekyk word, is finansiële ontleding en die beplanning om moontlike verliese aan te vul.

■ Finansiële beplanning

Daar is aan die medenavorsers die volgende vraag gevra: Het u voor u aftrede enige finansiële beplanning of ontleding gedoen om vas te stel wat u verwagte inkomste en uitgawes sal wees?

“My kort antwoord is nee [...]. Nee [...], ek kon nie beplanning doen nie [...]; dit was nie te lekker nie [...]. Ek het na ’n finansiële adviseur toe gegaan; hy het die hele ding hanteer.”

“Die kollega van my [...] met wie ek gekommunikeer het oor aftrede, ons twee het gesamentlik gegaan en vier verskillende finansiële adviseurs geraadpleeg oor die pakket wat ons sal ontvang [...] en hoedanig ons dit kan belê [...]. Dit was ’n goeie besluit gewees

[...]; dit was daardie aspek van finansiële verantwoordelikheid van aftrede wat ons wel voor die tyd gedoen het.”

“Wel, omdat dit [...], wanneer jy op ’n vrywillige basis besluit om te gaan [...], dan is finansiële beplanning van uiterste belang, uit die aard van die saak [...]. Jy moet op ’n formulebasis uitwerk [...]: Gaan ek basies finansiëel oorleef terwyl ek met pensioen is [...]? Dit is uiters belangrik [...]; ’n ou wat moet gaan, het nie ’n keuse nie.”

“Ja, ek het finansiële beplanning gedoen [...] [en] geld belê met die idee om gou weer werk te kry, wat nou nie gerealiseer het nie [...]. Finansiële welvaart gaan nie vir altyd hou nie [...], selfs vir mense wat volledig afgetree het.”

“Op daardie stadium het ek die hele volledige pakket gevat en op daardie stadium [...], 17 jaar terug, toe was dit nie te min nie [...], ook nie eintlik genoeg nie [...]. Ek het gegaan na ’n finansiële adviseur en raad gevra vir beleggings [...], maar ongelukkig [...], daai geld hou nie.”

“Jy weet nie wat die toekoms vir jou inhou nie [...], so aftredebeplanning [...], as jy die laaste tyd nie die verpligtinge het [...], dan verander daai beplanning en dit maak jou meer progressief [...]. Ek dink [...] beplanning van jongs af is dalk ’n goeie ding.”

“Die meeste mense wat werk [...], die broodwinners [...], maak staat op sy aftrede [...], sy pensioen wat hy gaan uitbetaal word [...], want deur die tyd wat jy kinders grootmaak [...], hoeveel kan jy regtig spaar?”

“Ek sal sê bitter min mense maak sterk vooraf beplanning vir aftrede [...], want almal dink dit is nog ver [...]. As ’n mens dit onder mense se aandag kan bring [...], dit is nie so ver nie [...] en wat jy nou vir voorsiening maak is niks werd as jy daar kom nie.”

Dit wil voorkom asof goeie finansiële beplanning in ’n groot mate gedoen was, veral omdat baie van die medenavorsers skeidingspakkette ontvang het waarvan hulle moes lewe. Dit is egter uiters belangrik om so vroeg as moontlik in jou lewe met finansiële beplanning vir aftrede te begin, veral omdat mense ’n langer lewensverwagting het as voorheen.

■ **Aanvulling van moontlike finansiële tekorte**

Daar is aan die medenavorsers gevra of hulle beplan het hoe om enige tekorte aan te vul indien dit nodig sou wees.

“Nee, ek het nie vir enige tekorte beplan nie [...]. Vir iemand wat op 'n normale tyd aftree, is dit seker amper moeilik om vir tekorte wat oor vyf jaar mag bestaan [...]. Mens weet nie wat gaan [...]; niemand van ons het geweet wat met jou finansies gaan gebeur as jy nou 'n aantal jare afgetree het nie.”

“Dit is uiters belangrik vir elke huishouding om 'n beplanning [...], 'n begroting vir hulle maandeliks op te stel en daarvolgens dan te lewe.”

Ten spyte van finansiële beplanning wat gedoen was, is die realiteit dat mense met die mediese vooruitgang en beter gesondheidsorg langer as tevore lewe. Mediese onkoste kan baie hoog wees en terwyl die ekonomie baie skommeling ondergaan en rente-inkomste laag is, kan dit 'n groot invloed hê op die afgetredene se beskikbare kapitaal om van te leef. Daar behoort na die mening van die navorser beter beplanning gedoen te word om in moontlike tekorte te voorsien.

2.5.6.4 Subtema 1.4: Geestelike dimensie

Die vierde subtema gaan oor die geestelike dimensie in die voor-aftrede lewe. Daar is aan die medenavorsers gevra om na te dink oor hoe hulle hul geestelike en geloofslewe voor aftrede beleef het.

“As kind het jy grootgeword met 'n geloofslewe in jou ouerhuis [...] en soos jy ouer word, raak daai geloofslewe dieper [...]. Jy verstaan die dinge in die lewe beter [...], jou geloofslewe word deur jouself verdiep [...] en jou verhouding met God raak al groter en al dieper.”

“Ek was nog altyd 'n gelowige mens [...]. Jy is altyd betrokke met jou eie kinders en jou eie opvoedingsproses [...]; dit plaas druk op jou gesinslewe [...] en ander aktiwiteite lei daar onder [...], maar jy kan dit nie verander nie [...]. Ek het baie keer gery [...] en een oog oop en een oog toe en gebid [...]; jy kan nie anders nie.”

“Ek was gekies as diaken en dit was vir my so lekker om by die mense te kom en dan met hulle te gesels.”

“Baie goed, ek was altyd betrokke gewees by die ou mense in die kerk [...]. Weens die werk wat ek gedoen het, het ek baie tyd af gehad [...], dan het ek huisbesoek gedoen; ek het dit geniet [...]. Ek [het] vir hulle literatuur versprei, mense wat siek was en so meer [...], bandjies waarop hulle preke kon luister [...].”

“Ek het Sondagskool gehou, later tesourier, sekretaresse, ons was in die koor [...].”

“Dit was maar my lewenswyse gewees, dit het maar net verdiep na ek afgetree het [...]; gebedsgroepe, jy moet jouself net nie afsonder nie.”

“My geestelike lewe was nie op ’n hoogtepunt nie.”

“Ek het grootgeword in ’n Christelike kerk [...]; dit was maar my lewe.”

“By my huis het ons [...] huisgodsdienste, ons geloofsgroei op die normale manier voortgegaan [...]. Ek het die voorreg gehad om vir 50 jaar die katechese te lei [...], so dit was vir my die soort gesonde geloofservaring wat mens kan kry [...], wat jou lewe eintlik opgebou word.”

“Veertig jaar voor ons op pensioen gegaan het [...], [het] die Here my lewe verander saam met my vrou [...], so ons het deur die jare [...] het ons daardie nougesette geestelike geloofslewe wat ons dan nou [...] ’n tevredenheid in die lewe laat ervaar het [...] voor daardie aftrede.”

Hoewel die lewe met die bou aan ’n loopbaan en die grootmaak en opvoeding van kinders baie tyd in beslag neem, het dit geblyk dat die geestelike dimensie wel ’n hoë prioriteit voor aftrede binne die medenavorsers se gesinslewe en kerkverband geniet het.

2.5.6.5 Subtema 1.5: Sosiale aspekte rondom aftrede-besluitneming

Die invloed van sosiale aspekte op die besluitnemingsproses word binne die volgende kategorieë ondersoek: leefstyl en omgewingsaanpassings; en positiewe verwagtinge rondom die lewe in aftrede.

▪ Leefstyl en omgewingsaanpassing

Die volgende vraag is aan die medenavorsers gestel: Het u voor u aftrede beplan hoe u wil hê dat u aftrede moet lyk, met ander woorde, waar u wil bly, u tipe lewenstyl, tydsbesteding, sosiale verhoudings, stokperdjies en beskikbaarheid van geld, sodat die nodige aanpassings en veranderings betyds gemaak kon word om die oorgang tot aftrede so kommervry as moontlik te maak?

“’n Klein bietjie [...], soos hy gesê het; [...] het maar besluit van die grootheid van die huis [...]. Dit hang baie ook maar af van jou man of jou vrou [...]; in my geval [...], my man het

ses jaar voor my afgetree, met die gevolg hy was toe meer gedaan as ek was. [...] moes ons eintlik na 'n aftree-oord gaan waar ek nog nie nodig gehad het om te gaan nie [...]. Jy het dit beplan en jy het wel gekyk na die geld en wat jy kan koop.”

“Ek wil net by haar aansluit [...]. Ek dink dit is uiters belangrik [...], die aanpassing van die vrou by die aftrede [...], hoe sy dit gaan hanteer [...]. Julle twee moet nou saam daai aftrede-paadjie loop [...]. Jou vrou moet ook reg georiënteer wees om jou aftrede tegemoet te gaan en saam met jou die pad dan verder te stap.”

“My vrou was die tuisteskepper gewees [...], so ek het my aftrede by haar aangepas [...], so ons aktiwiteite en dinge het maar basies meer in lyn met die huishouding en dinge saamgevloei.”

“Ons het nie dadelik ons lewenstyl verander nie [...]; waarskynlik was die pakkette ook nie so groot nie.”

“Nee, ek wou glad nie Pretoria toe kom nie en toe druk die nood [...]. My vriendin het my in 'n blik gedruk [...] en toe het ek hier uitgekom [...] en nou is dit my elfde jaar hier.”

“Ja, ek moet sê, ons het nie eintlik 'n aksieplan gehad nie, maar dit sou goed gewees het as 'n mens aandag daaraan gegee het.”

“Niks beplanning [...]; ek dink nie enige van ons hier het [...].”

Dit wil voorkom of mense baie min oor enige sosiale aanpassings nadink wanneer hulle op die punt van aftrede staan. Dit blyk dat die moontlike verhuising na 'n kleiner woonhuis of 'n aftree-oord die enigste verandering is wat soms tot 'n mate voor die aftrede bespeek word. Ongelukkig stel mense dikwels selfs hierdie besluit uit totdat hulle noodgedwonge 'n verandering moet maak, omdat hulle nie meer die instandhouding van 'n groot woonhuis en erf self kan behartig nie. Dit gaan dan soms met lang waglyste gepaard om plek in 'n aftree-oord te bekom.

■ **Positiewe verwagtinge rondom die lewe in aftrede**

Die aspekte rondom aftrede waarna die medenavorsers die meeste uitgesien het, was onder andere die volgende:

“Ek het uitgesien om my eie baas te wees.”

“Ek het gedink aan alles wat ek kon doen waarvoor jy nie tyd gehad het nie [...]; ry wanneer en waar ek wil [...].”

“Jou tyd is jou eie [...]. Dit is vir my die aspek van aftrede [...]; jou tyd is jou eie.”

“Jy kan eet wanneer jy wil [...], jy kan slaap wanneer jy wil.”

“Janeë, ek kan onomwonde sê dit was om by my vrou te kan wees [...], want sy het [...]; ons hele huweliksloopbaan [...] het sy baie min van my gesien [...]. Ek het baie rondgery deur die land [...]. 'n Mens moes dikwels vir lang periodes weg wees in die buiteland [...] en wanneer jy terugkom [...] het jou dae nie baie ure gehad nie wat jy saam met jou vrou kon deurbring nie [...]. Om daardie geestelike kontak met jou vrou weer te kon bewerkstellig soos wat jy daarna uitgesien het [...], daarna het ek regtig die meeste uitgesien.”

“Om nie meer dou voor dag op te staan [...] en die trotseer van die verkeer [...] en gejaagdheid [...].”

“[...] en om te kan toer [...], maar dit het toe nooit gerealiseer nie.”

“[...] dat ek nie nou meer wakker skrik nie; ek het nou self wakker geword.”

“Ek dink ek het weer gedroom [...]; heeltemal [...], want ek het gedroom ons gaan die wêreld plat ry [...], al die plekke waar ons nog nooit was nie [...], maar jy het nie geweet dit gaan nooit realiseer nie.”

Die lewe kan in 'n oomblik mens se omstandighede verander en jou toekomsdrome en verwagtinge ineen laat tuimel. Niemand kan weet wat die toekoms gaan inhou nie. Dit is menslik om planne te beraam en te droom; die realiteit is egter dat geld nie hou nie, maar die ergste is om 'n lewensmaat aan die dood af te staan en dan die aftredepaadjie alleen te moet stap.

2.5.7 Hooftema 2: Aftrede as aanpassingsproses in 'n nuwe lewensfase

In die tweede helfte van elke fokusgroepgesprek is inligting uit die medenavorsers se lewenservaring versamel met betrekking tot die aanpassingsproses en die lewensfase van aftrede. Gedurende die aanpassingsproses moet die individu gewoond raak aan die veranderde aspekte van die lewe in die oorgangsfase van werk tot aftrede en die uiteindelijke psigologiese gemaklikheid van die nuwe lewensfase (Van Solinge & Henkens, 2008:423). Aftrede is nie 'n enkele gebeurtenis wat plaasvind nie, maar 'n voortgaande proses sowel as verdere lewensfases. Soos met enige normale ontwikkelingsfase is daar ook aanpassings wat met die proses van aftrede gepaardgaan (Holcomb, 2009:136). Atchley beskrywe aftrede as 'n oorgangsproses en hoewel hy erken dat mense nie almal dieselfde emosies en fases ervaar nie, dien sy model as 'n

raamwerk vir die aftredeproses wat basies uit ses fases bestaan (Atchley & Barusch, 2004:258-260).

Met hooftema 2 word die medenavorsers se eie persoonlike aanpassings en ervarings wat hulle in aftrede beleef het, onder die subtemas en kategorieë bespreek soos wat dit in Tabel 2-2 geïdentifiseer word:

Tabel 2-2: Skematiese voorstelling van aftrede as 'n aanpassingsproses (hooftema 2)

| HOOFTEMA 2 | SUBTEMAS | KATEGORIEË |
|---|--|---|
| Aftrede as aanpassingsproses in nuwe lewensfasies | Emosionele aspekte rondom die aanpassingsproses in aftrede | Ervaring van negatiewe emosionele gevoelens met verlies van werkstatus Vervanging van werksaktiwiteite Identiteitsaanpassing Betekenisvolheid Lewenswysheid en ondervinding Ruimte vir beplanning en voorbereiding |
| | Fisiese en kognitiewe welstand in aftrede | Eie verantwoordelikheid vir fisiese welstand Fisiese liggaamlike veranderings Effek van ouderdom op die verstandelike en geestelike lewe |
| | Geestelike welstand in aftrede | Wat gee doel en betekenis aan die lewe elke dag? Geloofsgroei en verhouding met die Here in aftrede Verantwoordelikheid vir geestelike welstand Gemeentelike omsien na die geestelike welstand van die afgetrede persoon |
| | Sosiale aspekte | Meedeling van lewenswysheid en ondervinding Nuwe aktiwiteite om nutgevonde vryetyd mee te vul Ervaring van aftrede Aanbevelings aan diegene wat daaraan dink om af te tree |

2.5.7.1 Subtema 2.1: Emosionele aspekte rondom die aanpassingsproses

Onder die subtema wat die emosionele fasette rondom die aanpassingsproses gedurende aftrede ondersoek, word die volgende kategorieë van nader beskou: ervaring van negatiewe emosionele gevoelens met die verlies van werkstatus; die vervanging van werksaktiwiteite; identiteitsaanpassing; 'n betekenisvolle lewe; lewenswysheid en ondervinding; en beplanning en voorbereiding.

▪ Ervaring van negatiewe emosionele gevoelens met verlies van werkstatus

Daar is aan die medenavorsers die volgende vraag gestel: Het u na u aftrede met die verlies van u werkstatus enige negatiewe emosies ervaar, soos minderwaardigheid, magteloosheid, onsekerheid of 'n gebrek aan selfwaarde? Op watter maniere kon u dit hanteer?

“Ek het dit definitief gevoel [...] soos wat dit gebeur het met my [...] en hoe ek dit hanteer het, was met gebed [...]. Ek het maar net die heelyd met die Here gepraat daaroor [...], maar dit was baie moeilik.”

“Vir my was dit magteloosheid [...], want jy het geen beheer daaroor gehad nie [...]. Alhoewel 10 jaar van jou lewe wat jy nog kon gewerk het [...], kan vir jou 'n hoër pensioen beteken het [...] en ek was net op daardie kategorie wat hulle my net bevorder het [...]. As ek drie jaar kon aanbly kon ek 'n hoër pensioen gehad het.”

“Ja, beslis [...]. Ja [...], ek en my afdelinghoof het baie gepraat daaroor [...] en [...] dan het ons as't ware op mekaar se skouers gehuil [...]; sy was 'n besondere mens [...], 'n baie bekwame mens [...]. Ek het net nie kans gesien [...] vir die [...] wat baie aggressief was nie [...]. Jy het hierdie magteloosheid [...]; jy is baie spyt [...], maar spyt kom te laat.”

“Onsekerheid, ja [...], oor die toekoms [...]; magteloosheid as die geld word minder [...]. Ek het nie minderwaardig ooit gevoel nie [...], maar jy het tog gevoel jy mis iets [...]. Jy mis mense om jou [...], maar skielik is jy nie meer [...]. Ek was in die weermag [...]. Skielik het jy nie meer rang gehad nie [...]; jy het daardie aansien nie meer nie [...]. Nie dat dit my gepla het nie, dit het [...]; aan die een kant het dit my meer teruggebring na menslikheid.”

“Nee, maar die onsekerheid was tog maar partykeer daar [...], veral in die omgewing wat ons gebly het [...]. Ons het maar daaroor gebid [...], baie [...].”

“Ek het 'n bewustheid gehad [...], maar ek het nie 'n intense gevoel hieroor gehad nie [...]. Maar jy weet [...], 'n mens [...], jy dink jy is baie belangrik [...] en ewe skielik vind jy uit ek is toe nie die helfte so belangrik soos wat ek gedink het ek is nie [...] en daar bly die aarde

draai sonder jou en jy het gedink as ek môreoggend nie by die werk is nie, gaan hy staan [...] en dit het toe nie gebeur nie.”

“Ek het nie persoonlik daardie probleem ondervind nie [...], want met vorige gesprekke en onderhandelings en lewensuitkyk is daar nie ’n minderwaardigheid nie, want ek het nie in lewenstandaard hoef omtrent alles prys te gee nie [...] en my geestelike lewenstyl wat ons gehad het, het ons nie rigtingloos geword nie [...], want ons weet waarnatoe ons gaan en waarvoor ons lewe.”

“Dit is ’n groot ding vir die man om sy gedagtegang reg te kry [...] wanneer hy op pensioen gaan [...], dat hy amper ’n ander lewenstyl gaan betree [...]. Dis ’n nuwe ervaring [...], dis ’n nuwe ondervinding [...]; dit is ’n amper nuwe pretrit wat jy kan gaan [...]. Jy moet dit net vir jouself toeëien, dan is dit baie lekker om daardie veranderinge te ondergaan.”

“Ek het wel gevoel [...] ’n bietjie terneergedruk gewees [...]. Ek sukkel so om werk te kry [...]; ek sukkel so absoluut [...], ek kry net nie permanente werk nie [...]. Dit het my nogal terneergedruk laat voel [...], maar deur gebed kom dinge reg [...]. Jy moet dit verwerk [...]. Daar was ’n tyd wat ons altwee by die huis was [...] baie magteloos [...]. Dit laat mens baie magteloos voel.”

▪ **Vervanging van werksaktiwiteite**

Daar is aan die medenavorsers gestel dat werk aan hulle sekere voordele gebied het, soos tydsbestuur, ’n inkomste, ’n sekere status, interaksie met kollegas en ’n sin van selfwaarde. Aan hulle is die volgende vraag gevra: Watter nuwe aktiwiteite, sosiale verhoudings, en fisiese en geestelike stimulasie het u in die plek daarvan ontwikkel?

“In die weermag met al sy besige aktiwiteite het hulle ’n vryetydsbestedingsprogram ingewerk vir jou dienspligtige en jou staandemagdele wat uiters belangrik is [...] en vir ’n persoon wat afgetree is, voel ek dis uiters belangrik dat hy in een of ander rigting [...] vir hom ’n vryetydsbestedingsprogrammetjie aktiveer wat hom besig hou [...], soort van [...], sê nou maar ’n stokperdjie [...]. Onthou, eensaamheid word verwyder deur betrokkenheid [...]; as jy nie aan ’n organisasietjie of iets behoort om jou afleiding te gee nie, dan gaan jy eensaam word. Jy gaan later so eensaam word dat jy nie meer wil lewe nie, maar as jy betrokke raak by situasies dan loop die lewe vir jou reg.”

“Ons het nie spesifieke dinge ontwikkel nie, want dit wat ons voor aftrede gedoen het, het ons miskien net bietjie meer intensief begin doen deur mense te besoek of oefeninge te doen [...], so die oorgang het redelik glad gebeur, dit het net meer intensief begin raak.”

“Ek was baie lief vir tuinmaak [...].”

“Kreatiwiteit, dit het my gestimuleer.”

“Ek was versot gewees op tennis [...] op die komitee van die tennisklub gedien, [...] lees nou maar die koerant in die môre.”

“Ek het gehengel.”

“[...] was baie lekker om kleinkinders rond te ry.”

Dit blyk dat dit noodsaaklik is om jouself met aktiwiteite en stokperdjies besig te hou en sosiaal saam met ander mense betrokke te wees om seker te maak dat jy nie in eensaamheid en 'n geïsoleerde lewe verval nie.

■ **Identiteitsaanpassing**

'n Mens se werk beskryf jou op vele maniere. Dit gee 'n aanduiding van jou waardes, doelwitte, vaardighede, talente en verhoudings. Daar is met die medenavorsers gepraat oor die moontlikheid dat daar 'n mate van identiteitsverandering kon ingetree het na aftrede en die volgende aanmerkings is daaromtrent gemaak:

“Ek kan gelukkig sê ek is nog dieselfde [...].”

“[...], dit bly jy en [...] jy word in 'n deurlopende kontinuüm gesien [...]. Jy was 'n junior gewees en jy het gevorder, jy het getrou en jy het kinders gehad [...] en so het jy jou identiteit gebou en [...] sekere lewensbeginsels en lewensnorme [...] in daardie identiteit gaan jy mee aan [...]. Mens het 'n sekere volwassenheid in elk geval bereik [...] en jy groei nou nie meer fisies nie, maar jy groei nog altyd geestelik en sielkundig [...], so jou identiteit [...] het nou nie 'n breuk ondergaan as gevolg van aftrede nie.”

“Ek is nou baie gesteld op my naam [...]. Ek is julle vriend [...], meer terug op die grond [...], meer gerig op die mense om my.”

“Jy is 'high' en 'mighty' [...] en skielik is jy daar [...].”

“Dit het my nogal gepla; ek het ’n skeidingspakket gevat en ek is nou by die huis [...]. Dit was nie vir my so baie lekker nie.”

“Ek is ’n huisvrou [...]; ek is letterlik die huisvrou, my vrou kan niks doen nie [...].” (Dit is deur ’n manlike gespreksgenoot opgemerk.)

Vir sommige van die medenavorsers was die verlies van ’n titel of posisie nogal gewigtig. Ander is geen keuse gelaat nie en moes weens siekte of die dood van ’n geliefde nuwe rolle aanvaar. Oor tyd heen het almal tog nuwe maniere gevind om oor hulself te dink en is dit nou vir hulle meer belangrik om bekend te staan as ’n vriend of vriendin wat bereid is om ander mense in nood behulpsaam te wees. Hansen en Haas (2010:64) verduidelik dat die soeke in aftrede nie na ’n nuwe self is nie, maar eerder om meer ten volle en volledig die persoon te word wat jy werklik is.

▪ ’n Betekenisvolle lewe

Om uit te vind of die lewe van aftrede betekenisvol kan wees en ’n sin van selfwaarde kan bied, is die volgende vraag aan die medenavorsers gestel: Wat doen u wat betekenisvol vir uself en ander om u is?

“Ek het gedink ek sal meer tyd hê om by sekere aktiwiteite by die kerk in te skakel [...], want dit was ’n behoefte van my hart [...]. Die kategeese, die kon ek Sondae gehanteer gekry het [...], maar daar is ander aktiwiteite gewees en toe was ek nou genader om met die personeelkomitee betrokke te raak. Ek het by die koor betrokke geraak en ek het toe ook by ons Bybelstudiegroep betrokke geraak [...] en het geleidelik die Bybelstudiegroepe begin lei [...]. Hierdie aktiwiteite het met ’n groot hoeveelheid gekom dat ek naderhand gevoel het my hoofdoelstelling, om meer by my kind en vrou betrokke te wees, begin nou lei [...], toe het ek nou maar weer willens en wetens daarby afgeskaal.”

“Die rolle is ’n bietjie omgedraai; ek het my nou meer toegespits op die huishouding, kyk laat die huis aan die kant is en kyk dat klein goedjies reg is.”

“Ek het in ’n erge depressie beland [...], eintlik ’n werk hier ook verloor [...]; toe het ek net begin [...] en dit het my ook gehelp [...] vir die ou tannies begin te besoek en ek het weer begin lewe [...] en as iemand dan nou wil dorp toe gaan [...], ek is nou nog tot hulle beskikking. [...] neem ek hulle dorp toe [...] en ek gaan besoek hulle nog steeds.”

“Jy hou jou besig met kerklike aktiwiteite, jy aanvaar byvoorbeeld verkiesing as ouderling [...]. Dis ’n aktiwiteit wat vervullend is vir die gemeente [...], vervullend is vir jouself [...] en

so het jy ander aktiwiteite waar jy in werklikheid ander mense kan dien deur deelname en betrokkenheid te hê by sekere situasies.”

“[...], maar jy het gevoel jy is meer waardevol nog en sou hulle van jou dienste wou gebruik maak, wat ook gebeur het met aftrede [...], dat jy dit oorgedra het [...].”

“[...] uitreik na ander [...]; jy is maar daar vir ander as iemand jou nodig het.”

“Dit wat jy nou doen, doen jy wat vir jou satisfaksie as afgetredene gee, want jy doen wat jy lus voor is, jy doen wat jou interesseer. [...] lees baie meer.”

2.5.7.2 Subtema 2.2: Fisiese en kognitiewe welstand in aftrede

■ Verantwoordelikheid vir fisiese welstand

Uit die gesprekke met die medenavorsers blyk dit dat almal daarvan bewus is dat dit belangrik is om 'n doelbewuste besluit te neem om self verantwoordelikheid vir jou gesondheid en liggaamlike instandhouding te neem. Hierdie bewustheid motiveer hulle om vir die toekoms op praktiese wyses te beplan en om die toenemende beperkinge met optimisme te hanteer.

Die volgende vraag is bespreek: Hoe neem u verantwoordelikheid vir u fisiese welstand?

“Ek stap [...] [en] probeer gesond eet, want jy het nou die tyd om baie tyd te spandeer aan jou kosmaak en [...] sover jy kan, probeer jy maar hier en daar 'n vitamienaanvulling drink.”

“Mense moet meer vrugte en groente eet [...]. Ek sorg dat ons elke dag slaai op die tafel het [...] en dan ook om my gewig in toom te hou.”

“Mens moet nooit dink jy is gesond genoeg om nie te gaan vir 'n mediese ondersoek nie.”

“[...] gesonde kos maak [...], mens stap baie [...]. 'n Mens moet ook maar luister na jou eie liggaam [...]; as jy voel jy markeer iets [...], gaan maar na jou dokter toe, dit is sy taak [...], maar dit is nie maklik om hierdie ouderdom te bereik nie. Mens staan op in die môre dan het jy allerhande pyne waarvan jy nie geweet het nie.”

“Dit is primêr 'n persoon se eie verantwoordelikheid om te sorg vir sy eie gesondheid [...]. Elkeen het 'n verantwoordelikheid; mens moet maar gereeld gaan vir doktersondersoeke, want mens het 'n verantwoordelikheid om na jou eie liggaam te kyk.”

“'n Mens moet daai besluit darem neem dat jy gaan aktief bly, want jy weet jou

gesondheidstoestand is daarvan afhanklik, al gaan dit met die tyd moeiliker [...] om minstens jou halfuur of jou uur op 'n dag te gaan stap.”

“Jy moet dit so ver as moontlik in stand hou, want jou fisiese gesondheid en jou geestelike gesondheid is maar baie, baie nou aan mekaar gekoppel.”

▪ **Fisiese verandering**

Die medenavorsers besef almal dat hul fisiese vermoëns voortdurend sal verswak tydens hul aftrede en hulle kon agterkom dat hul fisiese vermoëns en energievlakke nie meer is wat dit was nie.

Watter veranderings het u opgemerk in u fisiese toestand na aftrede?

“Hoe ouer jy word, hoe meer kom jy agter dat jy kan nie meer soos in jou jong jare [...], dan wil jy [...], dan beseer jy jou [...], want vroeër kon jy [...], wat gaan dan nou aan?”

“Jy dink stadiger [...], jy reageer stadiger [...], jou reaksietyd is nie meer soos wat jy gewoond was wat dit is nie.”

“Jou balans versleg [...], mens kan makliker val [...], jy is nie meer so aktief soos toe jy jonger was nie.”

“[...] , maar daar is maar skete wat mens agterkom.”

“[...] en as jy praat met iemand, dan praat jy in sirkels [...], dan verstaan hulle jou nie mooi nie as jy op 'n sekere ouderdom kom [...], en dan vergeet jy [...] en 'n dag of wat daarna, dan kom jy by die ou se naam uit.”

▪ **Die effek van ouderdom op die intellektuele dimensie**

Die medenavorsers was almal van mening dat intellektuele stimulasie uiters belangrik vir die ouer persoon is. Juis omdat die geheue nie altyd meer so skerp is nie, moet 'n mens uitdagings vir homself stel en sy denkvermoë opskerp om intellektueel paraat te bly. Die volgende vraag is aan die medenavorsers gestel: Sou u sê dat die fisiese veroudering wat ons in aftrede ondervind ook die mens se verstandelike en geestelike dimensies affekteer?

“Ja, ja beslis [...]. Ja, definitief.”

“Waar mens die Bybel baie goed geken het, sukkel ek nou as ek ’n teks moet naslaan [...]. Ek kan nie die verwysing onthou nie [...]; ek het altyd geweet waar in my Bybel dit staan.”

“[...] vergeet dinge [...], name [...].”

“Jy moet iets doen om jou brein te stimuleer [...]; jou brein is net soos jou liggaam, dit moet paraat bly.”

“Daar is natuurlik ’n verband daar [...]. Om jou geestelik paraat te hou [...], gaan sit net en skryf jou lewensverhaal neer en kyk watter dinge kom na vore wat jy nooit geweet het dat jy meer onthou nie [...], dan sal jy verbaas wees.”

“Daardie stimulering van jou brein is vir jou sielkundige paraatheid.”

“[...] jy weet jy is nou nie meer so fisies aktief nie, begin jy nou in jou geestelike lewe meer dieper lewe [...]. Jy is nou kalmer en stiller en jy kan meer intensief jou geestelike lewe beoefen [...], jou geestelike lewe verdiep.”

“Spandeer meer tyd met God.”

“’n Mens moet ook dinge doen wat ’n uitdaging is [...], blokkieraisels en sulke goed waar jy moet dink [...]. Jy moet weet hoe om te spel [...], jy moet jou denkvermoë opbou [...]; jy moet sulke uitdagings vir jouself ook hê.”

2.5.7.3 Subtema 2.3: Geestelike welstand in die lewensfase van aftrede

Die derde subtema gaan oor geestelike welstand in die lewe van die afgetredene. Die kategorieë waarna gekyk gaan word, is die volgende: lewensdoel en betekenis na aftrede; ’n dieper verhouding met die Here; verantwoordelikheid vir geestelike welstand; en die gemeentelike versorging van die afgetredene.

■ Lewensdoel en betekenis

Meaning is something that we experience; it is a felt sense. We feel meaning. Meaning can be described in many ways: as a feeling of warmth and goodness; a feeling of goodwill and giving; a feeling of fulfilment that pushes aside the more shadowy aspects of this world; a feeling of well-being and security; a feeling of connection with God; a feeling of intimacy by being part of peace-making and justice-building (Johnson, 1999:64).

Daar is met die medenavorsers gepraat oor die konsep van lewensdoel en betekenis in die lewensfase van aftrede. Die volgende vraag is gevra: Wat gee vir u doel en betekenis in u aftrede, met ander woorde, wat laat u uit die bed uit opstaan elke môre?

“Die wonderlike dag wat die Here aan ons geskenk het [...]. Gryp daardie dag aan.”

“’n Wonderlike dag wat voorlê [...], die Here se genade [...], gesondheid en dan dinge wat ons vandag kan doen.”

“’n Mens moet vroeg klaarmaak dat jy jousef kan motiveer om aan te gaan met die dag [...]. Ek het al dae gekry dat ek dink [...], ag, dat mens eintlik nie hoef op te staan nie [...], hier is niks nie.”

“[...] maar ek dink jy moet jousef regtig dwing om op te staan, aan te trek, maak jou bed op, doen iets, want jy kan verval in daai situasie waar jy net wil [...], ag nee wat, daar is mos nou niks in ’n mens se lewe [...].”

“Ek en my vrou, namate ons ouer word, het ons ’n tydjie wat ons wakker word, op die bed sit en praat, dan hou ons ons oggend-godsdiens [...].”

“[...] ek doen ook beplanning.”

“[...] selfone [...]. Daai selfoon is my aanknopingspunt met my vriendin daar anderkant [...]. Ons stuur [...], ’n klomp sal vir jou boodskappe stuur [...]; dit beteken vir jou iets [...]. Iemand sê vir jou, ‘Hoor hier, bid vir hierdie een [...], dit gaan baie sleg [...].’

“Wat my dryf [...] is om iets vir ander te doen.”

Dit blyk dat die belangrikste dryfkrag in die lewens van die medenavorsers hul verhouding met die Here is en dat hulle elke dag die genade van die Here intens beleef. Verder vind hulle veral betekenis in die lewe deur vir ander mense iets goeds te doen.

■ ’n Dieper verhouding met die Here

Christ gave each of us a goal, a cause, a burning desire, a spiritual dream, that is uniquely ours. The retirement phase of life, the wonderful time of personal renewal, is that time when we can delve deeply within ourselves and unearth what God has in mind for us (Johnson, 1999:66).

Die medenavorsers het gepraat oor hul geloofslawe in die afgetrede jare in verband met die volgende vraag wat gestel is: Hoe het aftrede jou geloofsaktiwiteit, geloofsgroei en verhouding met die Here beïnvloed?

“Ek dink die een ding wat altyd groei, is jou jou geloof [...]. As jou geloof sou ophou groei, dan het jy 'n doodloopstraat bereik [...]. Jy verkry nooit die volmaakte op hierdie aarde nie [...], jy groei ten opsigte van om die ewige lewe te kan bereik [...]. Jou geloofsgroei is 'n deurlopende proses, jy moet elke dag daaraan werk en jy begin vroeg in die oggend op jou knieë daaraan te werk.”

“Vandat ek afgetree het, het ek geestelik baie meer gegroei as terwyl ek nog gewerk het, omdat 'n mens meer in die geloof nou leef as voorheen. [...] as jy nou regtig die dag begin sien jy moet nou meer geestelik [...], jy moet nou meer in geloof nader aan jou God nog lewe [...], dis vir my 'n ervaring.”

“[...] meer geleentehede [...]; meer tyd is 'n groot faktor.”

“[...] meer tyd [...], meer studie van sy Woord [...]. Jy het definitief baie meer tyd wat jy nie gehad het toe jy gewerk het nie.”

“Nou doen jy meer Bybelstudie [...]; jy is meer betrokke by jou kleinkinders as wat jy met jou eie kinders was.”

“Nou kry jy meer tyd om bietjie na jouself te kyk [...]; jou eie geestelike lewe kan wel verdiep.”

“Ek voel net, nou het 'n mens tyd om sulke aktiwiteite soos Bybelstudie saam met ander te doen.”

“Jy is nou nie meer so tydsgebonde [...], jy is nou jou eie werkgewer en jy bepaal die tyd, so jy het meer tyd [...]; dit beïnvloed jou geestelike lewe positief.”

Dit blyk dat die beskikbaarheid van tyd 'n groot invloed het op mense se deelname aan geloofsaktiwiteite en 'n dieper geloofsgroei en verhouding met die Here. Almal beleef dat hulle nou baie meer tyd beskikbaar het om aan die geestelike aspekte van hul lewe aandag te gee. Uit die perspektiewe van die medenavorsers kan ons tot die gevolgtrekking kom dat Jesus Christus aan elkeen van ons in hierdie lewensfase 'n unieke doel, 'n rede, 'n brandende begeerte, 'n spirituele droom gee. 'n Geestelike lewensdoel verlig ons pad in hierdie wêreld en hou ons gefokus op die Here, op ander en op onself.

▪ **Verantwoordelikheid vir geestelike welstand**

Retirement is a spiritual journey every bit as much as it is a financial, emotional, and psychological one (Johnson, 1999:vii).

Aftrede bied nuwe geleenthede vir geestelike en persoonlike groei wat lewensveranderend kan wees en mens nader aan God en die ware self kan trek. Medenavorsers het verder aangedui op watter maniere hulle verantwoordelikheid vir hul geestelike welstand neem:

“n Mens het beheer oor jou denke, en positiewe denke is die wyse waarop jy vir jou geestelike welstand kan werk, met die begeleiding van jou gebedslewe [...]. As jy jou positiewe denke sodanig instel en jou gebedslewe daarby aanhaak en dit laat dra deur jou gebedslewe, dan neem jy verantwoordelikheid vir jou geestelike welstand.”

“Ek glo dat ander mense moet Jesus in my lewe kan sien [...]; daarom, so moet ek my lewe inrig dat hulle Jesus in my lewe kan sien [...] en dit doen ek deur getroue kerkbywoning [...] en om te getuig, te getuig van Jesus [...], wat Hy vir ons gedoen het, en wat Hy van ons verwag en wat ons van Hom kan verwag [...]. Jou hele geestelike lewe moet daarvolgens ingerig wees [...]. Ek moet nie vir jou sê ek is ’n kind van God nie, jy moet in my hele lewenswyse [...] sien ek is ’n kind van God.”

“Mens moet gedissiplineerd wees; jy beplan om kerk toe te gaan, bidure by te woon [...]. Dit is belangrik om verantwoordelikheid te neem vir jou geestelike groei.”

“[...] betrokke te wees by kerklike aktiwiteite [...]; jy beplan om Bybelstudie toe te gaan, al voel jy dan nou miskien nie lus nie, jy kom altyd beter terug as wat jy gegaan het [...]. Jy het ’n verantwoordelikheid om jou geestelike lewe te ontwikkel.”

“Bybelstudie; lees jou Bybel in die dag [...], daar is tyd [...]. Ek maak tyd [...], oggende stiltetyd in my binnekamer [...]; dit dra my deur die dag.”

“Ek maak nou baie van die tyd gebruik om te bid.”

Uit die fokusgroepgesprekke blyk dit dat die medenavorsers se geestelike lewe verdiep word deur die beoefening van geestelike aktiwiteite soos intense Bybelstudie en gebed binne individuele sowel as groepverband.

▪ **Gemeentelike versorging van die afgetredene**

Geestelike groei in aftrede behoort ook te manifesteer deur verantwoordelike onderrig deur bekwame leiers binne die gemeente (Hansen & Haas, 2010:53). Rondom die aspekte van die geestelike dimensie is daar gepoog om vas te stel of die bejaarde en afgetrede lidmate geestelike versorging binne hul onderskeie gemeentes ontvang. Die volgende vraag is onder die medenavorsers bepreek: Meen u daar word genoeg aandag geskenk aan die geestelike

behoefte van afgetrede en bejaarde lidmate in u gemeente? Wat sou u sê kan gedoen word om die situasie moontlik te verbeter?

“In ons gemeente [...] kan ek wel positief sê dat daar is een afgetrede leraar wat omtrent voltyds sy tyd aan ons spandeer om die seniorgroep bymekaar te hê [...] en Dinsdagoggende het hy sy Bybelstudiegroep [...]. In ons gemeente gebeur dit wel dat daar aan die bejaardes aandag gegee word.”

“Ek kan ook net noem dit kan natuurlik weerskante toe sny [...]; daar is mense wat doen iets daaraan [...]. As die afgetredene nie van sy kant af self naderkom nie [...], daar word gedoen by ons gemeente ook, maar daar is nog steeds mense wat terughoudend is. Al is daardie voordeel daar vir hom, benut hy dit nie [...], wil hy nie betrokke raak nie.”

“In ons gemeente dink ek beslis daar word genoeg gedoen, daar is geleentede [...]. Nie baie neem dalk deel daaraan nie [...], maar nou dit is hulle verantwoordelikheid. [...] so daar is geleentede [...]; ons het weeklikse Bybelstudies, ons het een maal 'n maand byeenkoms van senior lidmate [...]. Daar doen mens nou verskillende goed, partykeer geestelik, partykeer uitstappies.”

“[...] altyd kan daar nog meer gedoen word [...], die werk van die Here gaan maar net aan [...]. Ek voel daar moet meer interaksie wees om die seniorburgers meer te betrek; [...] mense sal besoeke baie meer waardeer.”

Dit wil voorkom of die meerderheid van die medenavorsers voel dat daar voldoende omgesien word na die belange van die afgetrede lidmate in hul onderskeie gemeentes. Daar is opgemerk dat daar baie geleentede beskikbaar is, maar dat baie ouer lidmate nie daarin belangstel om deel te neem nie. Daar is egter wel 'n leemte opgemerk, naamlik waar dit gaan om die verswakte bejaardes en diegene wat nie meer op hulle eie by eredienste kan uitkom nie. Daar is voorgestel dat hierdie lidmate meer dikwels besoek moet word en gehelp moet word met vervoer en ander kleiner takies om die lewe vir hulle gemakliker te maak.

2.5.7.4 Subtema 2.4: Sosiale aspekte in die aanpassingsproses van aftrede

Die vierde subtema hanteer die sosiale aspekte wat teenwoordig is in die aanpassingsproses van aftrede. Die kategorieë wat bespreek gaan word, is mededeling van lewenswysheid en ondervinding; ontspanning en vryetydsbesteding; ervaring van aftrede; en aanbevelings aan mense wat aftrede oorweeg.

▪ Mededeling van lewenswysheid en ondervinding

Daar is gepoog om vas te stel of die medenavorsers geleenthede benut om hul lewenswysheid en kennis wat hulle oor die jare versamel het, met ander mense te deel. Die volgende vraag is bespreek: Op watter maniere kan mens jou lewenswysheid en jare se ervaring met ander mense deel?

“Dit is wonderlik as ons uitreik na mekaar [...]. So leer jy baie mense ken [...]; al tree jy net in gebed [...], jy is daar vir daai persoon.”

“Jy moet maar net geleenthede benut om beskikbaar te wees [...], al moet jy net sit en luister.”

“So het jy dan ook die ondervinding dat jou prioriteite verander, want as jy jonk is, het jy meer 'n materiële prioriteit [...] en dan as jy ouer word, dan besef jy waarom gaan die lewe eintlik. [...] dis nie meer so belangrik nie en dan begin mens al daai laste af te gooi en jy begin lig te gaan [...], jou prioriteite het verander.”

‘[...] deur met hulle te gesels daarvoor, [...] deur kommunikasie, [...] betrokkenheid by vergaderings, by verenigings, [...] leiding te gee.”

“Wysheid is iets wat so 'n kosbare iets is, as jy dit in sekere situasies kan identifiseer, [...] hier gaan nou wysheid betrokke wees by hierdie besluit [...]. As 'n mens in die posisie kom om wysheid te kan oordra wanneer daar 'n besluitnemingsituasie ontstaan [...] of wanneer daar 'n konfliktsituasie ontstaan, om wysheid te kan oordra [...], dit is 'n voorreg wat 'n mens het in jou senior jare [...], want jy het seker wysheid bekom.”

“[...] mense raadgee wat in dieselfde bootjie kom [...], maar mens verval in 'n groef [...]. So ontmoet jy weer ander mense om jou weer deur wysheid van hulle kant af te help [...]. Mense leer by mekaar. [...] mens praat maar baie met vriende en ander.”

“Ek het my daarop toegespits om mense te sê [...], so lank as moontlik moet jy in sirkulasie bly en as dit enigsins kan, moet jy bly werk al het jy jou aftreeouderdom bereik, want dit is hoe 'n mens nuttig voel en dit stimuleer jou brein en alles [...]. Ek onderstreep dit dat 'n mens moet bly werk so lank as wat jy kan.”

“Ek het gaan kursusse doen [...] my besig gehou, amper drie jaar lank.”

“[...] jou kinders [...] as hulle in 'n probleemsituasie kom, dan kan jy tog jou kennis as ouer [...] wat in moeiliker posisies was as dit [...], kan jy wel hulle raad gee.”

Dit wil voorkom asof die medenavorsers meen dit is belangrik om wysheid met ander te deel, maar ook om self na ander se wysheid te luister. Om besig te bly en nuttig te wees en jou selfs verder in nuwe rigtings na aftrede te bekwaam word ook hoog op prys gestel.

▪ **Ontspanning en vryetydsbesteding**

Elkeen van ons vind op verskeie wyses plesier, tevredenheid en uitdagings in verskillende aktiwiteite. Die een persoon se ontspanning kan 'n ander persoon se werk wees en tog is ontspanning 'n universele begeerte. Gedurende die lewensfase van aftrede kan ontspanning en vryetydsbesteding meer prominent te voorskyn kom as in die vorige lewensfasies (Johnson, 1999:73). Daar is aan die medenavorsers gevra om nuwe aktiwiteite te noem wat hulle aangepak het om hul nuutgevonde vryetyd mee te vul.

“Ek het meer tyd om aan my tuin te bestee.”

“Dit is wonderlik as mens jou lewe vul met goed wat vir jou vervulling gee [...]. Uiteindelik kry mens meer daaruit [...] om uit te reik en ander te bedien; wel, dit het ek nou ondervind na my man weg is [...], dat dit vir my 'n vervulde lewe gee [...]. Daarvoor wil ek graag betrokke wees [...]. Mens ken jouself [...]; as ek net sit daar by die huis verval ek dalk in 'n depressie.”

“Ek geniet om die koerant te lees [...], om die sport op TV te kyk [...] en dit is vir my net lekker om by vrou te wees.”

“[...] kosmaak, beskuit, naweke ook, ons maak baie kos, dan vries ons dit ook.”

“[...] alles wat skeppend is [...]; tuine ontwerp [...], skilder [...].”

“Ek doen maar 'n bietjie kunsnaaldwerk en ek doen graag hospitaalbesoeke.”

▪ **Ervaring van aftrede**

Die medenavorsers het hul menings gegee oor die lekker en die minder lekker aspekte van aftrede. Positiewe dinge wat in aftrede uitstaan is beslis die rustiger lewe en die feit dat almal meer tyd het om nuwe dinge aan te pak en saam met hul families te spandeer. Die minder lekker dinge is die afskaling van finansies en woonplek, die pyne wat meer word, fisiese beperkinge en die verlange na kinders wat ver bly.

Daar is aan die medenavorsers gevra of hulle die aftrede meer geniet as wat hulle verwag het, en of hulle meen dat beter beplanning en voorbereiding 'n verskil kon gemaak het.

“O ja, definitief, ja op altwee vrae, [...], altwee is ja.”

“Ek kon beter voorsien het, as ek geweet het [...], jy het gedoen wat jy kon.”

“Ja, baie beslis [...], ek geniet dit en [...] dit sou regtigwaar [...], daar sou 'n verskil gewees het as die beplanning beter was of aan die ander kant as ek gebly werk het.”

“Ek het elke oomblik geniet, ten spyte daarvan dat finansiële welvaart [...], omdat ek tyd aan my kant gehad het [...]. Tyd [...] genees ook [...], maak ook sekere dinge reg [...], jou familie [...]. Tyd help jou om sekere waardes terug te vind [...] en ek het meer tyd om met die Here kontak te maak.”

Dit blyk dat die medenavorsers uiteindelik goed aangepas het by die lewensoorgang tot aftrede en dat hulle dit nou meer geniet as wat hulle aanvanklik gedink het. Die algemene siening is dat beter beplanning en voorbereiding vir die nuwe lewensfase tog 'n positiewe bydrae kon gelewer het. Hetsy mense hul aftrede beplan al dan nie, hulle ondervind dikwels dat daar onverwagte geleenthede te voorskyn kom en wanneer hulle daarop reageer, ontdek hulle dikwels nuwe verassende talente en lewensvreugde (Richardson & Richardson, 2013:29).

■ **Aanbevelings aan mense wat aftrede oorweeg**

Nadat die medenavorsers se persepsies en ervarings rondom die besluitneming en aanpassingsproses van aftrede verken is, is hulle gevra watter raad of aanbevelings hulle aan iemand sou gee wat aftrede oorweeg.

“[...] dat hulle dit baie goed moet deurdink [...]. [...] beplan [...] baie [...].”

“Finansiële beplanning is nommer een [...] goeie gesondheidsinstandhouding [...]. Kyk na jouself [...] as daar 'n probleem is, gaan sien die dokter [...] en reik uit na ander mense.”

“Mens moet besluit wat is vir jou sinvol en jou dae daarmee vul [...], anders sal jy net op 'n hoop sit die heelyd en top.”

“Wat eintlik sin gee in jou lewe is wat jy vir ander mense beteken.”

“Maak jou lewe vol met dinge wat geestelik van waarde is.”

“[...] voorsiening maak finansiële en let op jou gesondheid.”

“[...] finansies [...], begroting [...]. Mense moenie skuld maak nie.”

“Ek sal vir hulle aanbeveel hulle moet [...] aanklop vir ’n begeleidingsmodel.”

“Jou fisiese, geestelike en finansiële paraatheid moet jy van jongs af aandag aan gee dat jy al die tyd paraat kan bly, want [...] daar is regtig nie baie jong mense by die 30, 40, 45 rond wat besef hoe belangrik daardie stadium van hulle lewe vir hulle is nie, om voor te berei vir optrede nie.”

“Stel dit vir jouself ten doel om voordat jy optree professionele voorligting te kry oor hoe jou optrede moet wees.”

“Jy moet positief wees om dit reg te kan verwerk.”

“Mens moet besef jou kinders het ook hulle eie lewe [...], dan moet ’n mens jou lewe volmaak met dinge wat vir jou geestelike van waarde is.”

“Ek moet my plesier en my geluk en my tevredenheid by vriende en familie vind [...], want kinders is te ver om verlangte te vul.”

Menings is geopper dat ’n positiewe ingesteldheid en gesindheid belangrik is, dat optrede baie goed deurgedink moet word en dat goeie beplanning gedoen moet word. Voorstelle is gemaak rondom noodsaaklike professionele voorligting, finansiële beplanning, begroting en skuld. Verder blyk dit dat dit belangrik is om goeie gesondheid in stand te hou en jou dae te vul met dinge wat sinvol is.

2.6 VOORLOPIGE SAMEVATTING

Die navorsingsbevindinge is bekom deur die implementering van ’n kwalitatiewe navorsingsproses. Vier fokusgroepe is bymekaargebring totdat ’n versadigingspunt bereik is. Twee hooftemas is uit die fokusgroepgesprekke geïdentifiseer, naamlik optrede as ’n besluitnemingsproses, en optrede as ’n aanpassingsproses en nuwe lewensfase. ’n Volledige aanbieding vanuit die getranskribeerde fokusgroepgesprekke is in die hoofstuk bespreek aan die hand van die temas en subtemas (sien Tabel 2.1 & Tabel 2.2). Uit die empiriese gegewens van die fokusgroepbesprekings word die afleiding gemaak dat beplanning, besluitneming en die aanpassingsproses rondom optrede baie belangrik vir die persoon is wat daaraan dink om af te tree. Dit is duidelik dat die medenavorsers deeglik daarvan bewus is dat optrede ’n besluitnemingsproses is wat baie voorbereiding en beplanning verg. Hoewel baie van die medenavorsers nie self vooraf deeglike optrededeplanning gedoen het nie, meen hulle dat dit uiters belangrik is vir mense wat optrede oorweeg om beter voorbereid te wees op die aanpassings in die oorgangproses.

2.7 SLOTOPMERKING

In hierdie hoofstuk is die navorsingsproses bespreek. Daar is besluit om van fokusgroepe gebruik te maak. Die navorsingsmetode en tegnieke vir data-insameling en data-ontleding is ook bespreek. Etiese oorweging is aangeraak en kortliks bespreek. Die uitvoering van die empiriese taak, die statistiese ontleding en die resultate is ook kortliks bespreek.

In soverre as wat aftrede 'n aanpassingsproses en nuwe lewensfase is, word die gedagte voorgehou dat 'n positiewe gesindheid tot aftrede van groot belang is. Medenavorsers is van mening dat dit verder belangrik is om jou verhouding met die Here te verdiep, om na ander mense toe uit te reik en om sosiaal betrokke te bly. Dit is verder ook noodsaaklik om self vir jou liggaamlike, siels- en geestesgesondheid verantwoordelikheid te neem.

Daar gaan gepoog word om die inligting wat verkry is deur die fokusgroepgesprekke met mense wat reeds afgetree het, te gebruik in die samestelling van riglyne vir 'n aftrede-begeleidingsmodel vir mense wat daaraan dink om af te tree. Die riglyne vir die aftrede-begeleidingsmodel sal in Hoofstuk 6 in die pragmatiese taak van Osmer hanteer word.

HOOFSTUK 3

INTERPRETERENDE TAAK: LITERATUURSTUDIE OOR LEWENSBEGELEIDING

3.1 INLEIDING

Lewensoorgange, ontwikkelingsfases en verandering is 'n onvermydelike deel van die lewe en stel die mens dikwels voor groot uitdagings (Collins, 2009:237; De Klerk, 2005:463; Linley *et al.*, 2011:161). Verandering kan somtyds onverwags en traumaties wees, of dit kan deel van die normale lewensloop uitmaak en met die ontwikkelingsfases van die lewensiklus saamval. Verandering stel 'n mens ook voor belangrike keuses wat meer ingewikkeld raak hoe ouer 'n mens word (Collins, 2009:237-238; Linley *et al.*, 2011:161-163). Begeleiding is 'n fasiliteringsmetode wat effektief gebruik word om verandering te hanteer (Kimsey-House *et al.*, 2011:x). In hierdie studie val die fokus van die ondersoek op die terrein van lewensbegeleiding as 'n positiewe fasiliteringsmetode om ouer persone te help om die lewensoorgang tot aftrede suksesvol aan te pak. Aftrede word tans as 'n proses beskou wat gekenmerk word deur die oorgang van 'n voltydse beroepsloopbaan tot 'n *minder werkgefokusde* bestaan (Earl, 2010:223) of selfs 'n tweede loopbaan (Louw, 2008:514). Die aanloop tot aftrede gaan egter dikwels met spanning en onsekerheid gepaard, asook met die bewuswording dat noodsaaklike veranderings tydens die lewensoorgang moet plaasvind (De Klerk, 2005:475). In aanloop tot en gedurende die oorgangsfases tot aftrede kan die lewensbegeleier die gespreksgenoot help om sy aannames, identiteit, visie, doelwitte en waardes in oënskou te neem sodat hy doelgerigte besluite kan neem om volgens God se wil vir sy lewe te leef (Collins, 2009:239-240).

Lewensbegeleiding ("life coaching") is tans een van die vinnigste opkomende en groeiende dissiplines wat besig is om wêreldwyd erkenning te geniet (Kimsey-House *et al.*, 2011:x; Shervington, 2012:11). Dit is 'n metode wat mense toelaat om met verandering te werk op 'n persoonlike vlak, 'n organisatoriese vlak en 'n verhoudingsvlak. Namate die bewuswording van begeleiding as 'n metode om doelgerigte verandering te fasiliteer vermeerder, is die toepassing van die fundamentele elemente van begeleiding ook voortdurend besig om verder te ontwikkel (Kimsey-House *et al.*, 2011:x; Palmer & Panchal, 2011:xi). Begeleiding is egter veel meer as 'n tegniek wat in sekere omstandighede voorskriftelik aangewend word om sekere uitkomst te bereik. Dit is "a way of managing, a way of treating people, a way of thinking, a way of being" (Whitmore, 2009:19).

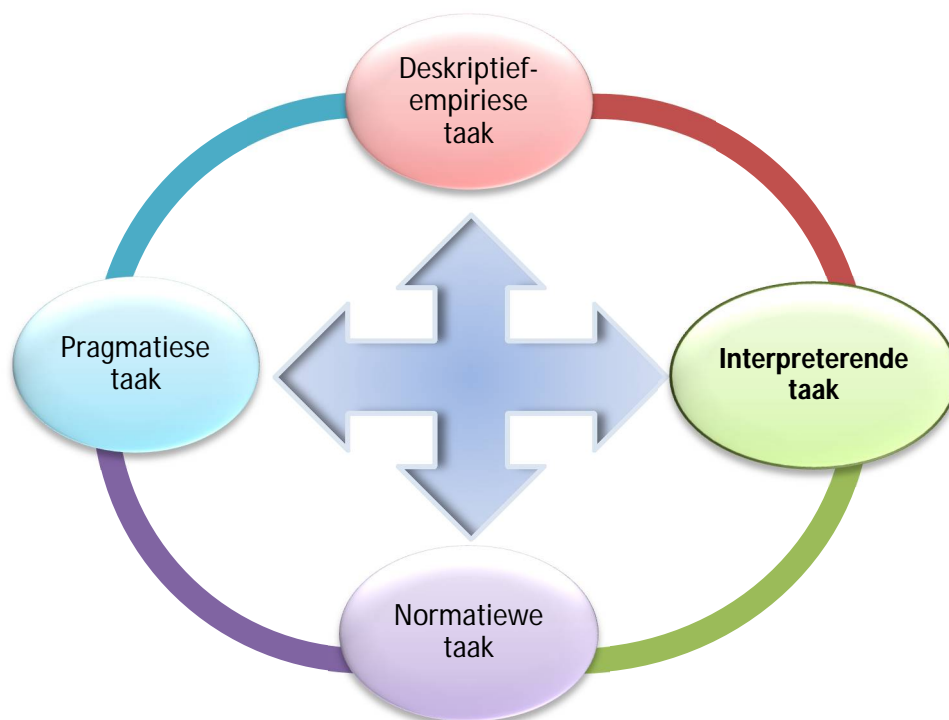
Die realiteit van 'n langer lewensverwagting, die voortsetting van 'n aktiewe lewenstyl en die onstuimige ekonomiese klimaat beïnvloed die lengte en kwaliteit van aftrede, wat nuwe persoonlike, gesins- en geestelike eise vir die hedendaagse mens tot gevolg het. In die lig hiervan is dit die navorser se opinie dat 'n Christelike lewensbegeleidingsmodel vir aftrede volgens pastorale riglyne ontwikkel behoort te word. Lewensbegeleiding vir aftrede kan die persoon wat wil aftree of noodgedwonge moet aftree, ondersteun om meer voorbereid te wees op die eise wat

die 21ste eeu aan die ouer persoon stel. Dit kan die persoon ondersteun om hierdie eise beter te kan hanteer en om 'n dieper lewensin en vervulling te vind om sy verdere roeping en lewe uit te leef met die doel om die Here steeds in en deur sy lewe te verheerlik.

3.2 METODOLOGIE

Soos in Hoofstuk 2 bespreek, is 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 riglyne wil formuleer oor hoe daar gereageer moet word om die doel van verandering en vernuwing te bereik (Osmer, 2008:4-12).

Hierdie model 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)

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. Die vraag wat hier van belang is, is die volgende: Waarom gebeur dit? Die interpreterende gids moet die aspekte identifiseer wat ingesluit is in die spesifieke gebeure, situasies en kontekste wat hy in die beskrywende empiriese taak waargeneem het. 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 verduidelik (Osmer, 2008:83,162).

Deur multidissiplinêre dialoog tree die Praktiese Teologie met verskeie ander aangrensende wetenskappe in gesprek. Osmer (2008:83,164) is van mening dat dit aangedryf word deur die erkenning dat geen enkele perspektief die volle betekenis bevat nie, maar dat perspektiewe en teorieë van verskeie dissiplines nodig is om komplekse, multidimensionele fenomene te verstaan.

Daar sal vanuit 'n multidissiplinêre perspektief in dialoog getree word met die sosiale wetenskappe op die metateoretiese velde van positiewe sielkunde en bestuurswetenskappe om te interpreteer en te verduidelik hoekom sekere gebeure en patrone plaasgevind het. Die doel van hierdie taak is om die deskriptief-empiriese taak in 'n omvattende, verklarende raamwerk te plaas. Volgens Osmer (2008:84-85) verg die interpreterende taak "sagely wisdom" en 'n goeie oordeel oor die mees relevante teorieë uit die aangrensende wetenskappe se bydraes in die bereiking van oplossings.

Die spesifieke doelwit van hierdie artikel is om in die lig van reeds bestaande navorsing in die multidissiplinêre velde van die sosiale wetenskappe, positiewe sielkunde, gedragwetenskappe en afrigtingsielkunde die veld van begeleiding deur middel van literatuurverwysing te ondersoek. Om 'n geheelbeeld te vorm sal daar na die ontstaan en huidige stand van begeleiding gekyk word, asook verduidelik word wat begeleiding behels en hoe dit by ander verwante dissiplines inpas. Verskeie teoretiese benaderings en praktiese vaardighede, saam met die verskeie genres en toepassingkontekste daarvan, word ook van nader beskou vir die benutting daarvan in lewensbegeleiding.

3.3 BEGELEIDING

Motivering ten opsigte van die gebruik van die woordvorm "begeleiding" as vertaling van die Engelse term "coaching" is onder 1.2 verduidelik.

Begeleiding word beskou as 'n multidissiplinêre benadering wat sy intellektuele grondslae in verskeie dissiplines en teorieë van menslike ontwikkeling en toegepaste gedragsveranderings

vind. Hierdie diversiteit in die veld van begeleiding skep opwindende geleenthede vir betekenisvolle interaksie en wedersydse verryking (Bachkirova *et al.*, 2010:1). Begeleiding is 'n menslike ontwikkelingsproses wat gestruktureerde en gefokusde interaksie behels en van gepaste strategieë, praktiese instrumente en tegnieke gebruik maak om die gewenste en volhoubare verandering tot die voordeel van die begeleide te bevorder (Bachkirova *et al.*, 2010:1). Lewensbegeleiding is 'n verhouding tussen 'n lewensbegeleier en die persoon wat begelei word, terwyl moontlikhede ondersoek word met die doel om die begeleide se lewe of werk te verbeter. Deur die lewensbegeleidingsproses word die begeleide gehelp om die beplande veranderinge in alle aspekte van hul lewe aan te bring en vorentoe te beweeg totdat die bepaalde doelwitte suksesvol voltooi is (Reardon, 2012:42).

3.3.1 'n Historiese oorsig van die term “begeleier”

Die etimologie van die woord “coach” dui daarop dat dit verskeie betekenisveranderinge ondergaan het. Die Engelse woord “coach” het gedurende die 15de eeu sy eerste verskyning gemaak en het na 'n vierwielrytuig verwys wat deur perde getrek word. Die woord “coach” is afgelei van die Franse woord *coche*, wat 'n verbastering is van die Hongaarse term *koczi szekes*, 'n houtwa van die dorpie Kocs in die noordelike dele van Hongarye (MWCD, 2003). Gedurende die 19de eeu is die woord “coach” gebruik om 'n instrukteur of opleier te beskryf. Die Oxford Universiteit het die term in 1830 begin gebruik om na 'n private onderwyser te verwys wat sy kandidate deur die eksamens begelei (Bachkirova *et al.*, 2010:2; Hawkins, 2005:296-297). 'n Verdere betekenis is gedurende die 1880's bygevoeg toe die woord “coach” in verband met die afrigting van sport gebruik is (Bachkirova *et al.*, 2010:1; Collins, 2009:12).

Met die verskyning van die boek *The inner game of tennis* deur Timothy Gallwey (1975) is die grondslag vir moderne lewensbegeleiding gelê. 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 anderkant van die net (Whitmore, 2009:10). Tot die laat 1980's was daar geen wesenlike literatuur oor begeleiding buite die veld van sportbegeleiding beskikbaar nie. Gedurende hierdie tydperk het daar in die praktyke van konsultering, berading, psigoterapie en persoonlike groeionwikkeling 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 momentum verkry het. 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; Williams

& Davis, 2007:455). Thomas Leonard het die konsep van begeleiding verder uitgebrei en in 1994 is die International Coach Federation deur hom gestig (McCluskey, 2008:266).

3.3.2 Die huidige stand van lewensbegeleiding

Lewensbegeleiding is vandag een van die vinnigste opkomende en groeiende dissiplines wat besig is om wêreldwye erkenning te geniet in die media, terwyl dit ook die norm in die besigheidswêreld word (Kimsey-House *et al.*, 2011:x; Shervington, 2012:11). Dit word benut as 'n metode om doelgerigte verandering op persoonlike, geestelike en professionele vlakke te fasiliteer en word selfs gereken as een van die beste metodes vir die ontwikkeling van menslike groei en potensiaal (Whitmore, 2009:221-225).

Deesdae word begeleiding toenemend in organisasies benut as 'n effektiewe metode in die ontwikkeling en prestasieverbetering van personeel (Shervington, 2012:16). Waar die konsep van begeleiding in die vorige dekade hoofsaaklik as 'n spesiale byvoordeel vir senior uitvoerende amptenare bedoel was, het baie organisasies tot die slotsom gekom dat die meeste werknemers daarby baat kan vind, omdat dit spesifiek op individuele ontwikkelingsbehoefte fokus (Hawkins, 2005:293; Lapid-Bogda, 2010:xvi; Williams & Davis, 2007:187-189). Tangen (2010:14) wys daarop dat die opkoms van die praktyk van begeleiding ook die Praktiese Teologie op verskeie wyses beïnvloed. Christelike literatuur oor die konsep van begeleiding groei vinnig en begeleidingskursusse word toenemend in teologiese onderrig bekendgestel. In die boek *TransforMissonal Coaching* huldig die skrywers, Steve Ogne en Tim Roehl (2008:19-20), die mening dat 'n outentieke persoonlike begeleidingsverhouding die beste metode is om jong kerkleiers toe te rus om verantwoordelikheid en leiding vir die kerk van die toekoms te neem.

3.3.3 Die taak van begeleiding

Begeleiding is 'n metode wat gebruik word om doelgerigte verandering te fasiliteer (Whitmore, 2009:221-225) met die oogmerk om mense te help om hul visie te verbreed, selfvertroue te bou, potensiaal te ontsluit, vaardighede te verbeter en praktiese stappe te neem om doelwitte te bereik (Collins, 2009:14). Dit is 'n vorm van individuele ontwikkeling en gaan om leer en gepaardgaande verandering, wat oorgaan in die sigbare aksie van nuut-aangeleerde vaardighede (Fourie, 2010:221). Vanuit die perspektief van pastorale berading en die kerklike bediening is Hawkins (2005:297) van mening dat begeleiding kerkleiers rigting kan gee om groter bekwaamheid en verhoogde effektiwiteit te bekom. Daar word ook gemeen dat begeleiding 'n positiewe rol kan vervul in effektiewe gemeentelike ontwikkelingstrategieë, nuwe kerkontwikkeling en die

begeleiding van persone wat by kerklike transformasie, kerkplanting en sendingwerk betrokke is (Hawkins, 2005:293).

3.3.4 Die lewensbegeleier

In 'n wêreld van voortdurende verandering help lewensbegeleiers mense om fokus en rigting vir hulle lewens te vind (Collins, 2009:13). Die Christen-lewensbegeleier stap 'n pad saam met mense wat besig is om veranderings in hul lewens aan te bring met die doel om hul lewe, loopbane en wandel met God te verbeter (Collins, 2009:22). Die begeleier fokus op hulpverlening met die doel om die volle potensiaal van 'n ander persoon te ontwikkel en ondersteun kliënte op hul lewenspad na verandering (Fourie, 2010:221,249). Die rol van die lewensbegeleier is om mense te help om van verandering bewus te wees, asook hoe om verandering te hanteer en veranderings te maak wat hul lewens en hul wêreld sal verbeter (Collins, 2009:89). Lewensbegeleiers sal deur motivering, inspirasie en ondersteuning hul kliënte help om hul visie en denke te verbreed en hulle dan verantwoordbaar hou om doelgerig hul doelwitte te bereik (Collins, 2009:84; Pinckley, 2012:99; Williams & Davis, 2007:137).

Die lewensbegeleier tree as verhoudingsvennoot op wat die begeleide help om sy denkraamwerke in oënskou te neem sodat blinde kolle of verskuilde vooronderstellings wat in die pad van effektiewe optrede mag staan, aan die lig kan kom. Lewensbegeleiers werk van binne na buite en help die begeleide om sy eie kernwaardes, loopbaanroeping en visie te onderskei sodat dit deur kritiese denke en strategiese beplanning in spesifieke doelwitte en handeling omgesit kan word. Die begeleier fasiliteer die bereiking van doelwitte wat op 'n holistiese wyse in alle fasette van die begeleide se lewe geïntegreer word, maar die begeleide het die verantwoordelikheid om verandering te laat gebeur (Collins, 2009:12).

Die lewensbegeleier funksioneer as fasiliteerder van 'n proses van selfondersoek en nie as 'n konsultant of berader wat aan mense raad gee oor hoe om hul lewens te lei nie (Collins, 2009:42). Daar word aan die begeleide verduidelik wat begeleiding behels en dat dit 'n spanpoging is waarin die begeleier en die begeleide saamwerk om duidelikheid oor beide se verwagtings te verkry en oplossings te vind. Omdat die benaderingswyse van begeleiding so radikaal van berading en terapie verskil, kan die algemeen aanvaarde veronderstellings met die gespreksgenoot bespreek word voordat daar met die begeleidingsproses begin word. In Tabel 3-1 word die algemene veronderstellings rakende die aard van begeleiding, soos aangedui deur Collins (2009:88), kortliks weergegee:

Tabel 3-1: Veronderstellings in die praktyk van begeleiding

| VERONDERSTELLINGS IN DIE PRAKTYK VAN BEGELEIDING |
|--|
| <p>Begeleiding</p> <ul style="list-style-type: none">➤ is 'n samewerkende verhouding tussen die begeleier en die persoon wat begeleiding ontvang;➤ betrek dialoog eerder as die gee van advies, terapie of dissipelskap;➤ is gebou op vertrouwe, integriteit, selfdisipline en verantwoordbaarheid;➤ is resultaatgeoriënteerd en fokus op doelwitbereiking;➤ bespreek swakpunte en struikelblokke, maar benadruk sterkpunte en positiewe verandering;➤ aanvaar dat mense vindingryk is en in staat is om doelwitte te stel en te bereik;➤ laat die begeleide die doelwitte definieer en daarna met die hulp van God en die begeleier se bystand beweeg;➤ help mense om hul optimale selfverwesenliking te bereik;➤ veronderstel dat die lewe geïntegreerd is en dat 'n mens se werk, gesinslewe, persoonlike geskiedenis, spiritualiteit of lewenstyl nie in netjiese kompartemente geplaas kan word nie; en➤ aanvaar dat verandering altyd plaasvind. Soms is dit verwarrend, dikwels positief en gewoonlik lei dit tot ontwikkeling en groei. |

3.4 DIE DOEL VAN BEGELEIDING

Die vinnige pas van verandering, die uitdaging om gesonde verhoudings te handhaaf en die begeerte om hul lewensdoel te bereik lei daartoe dat mense vandag meer as ooit tevore van die hulp van 'n lewensbegeleier of mentor gebruik maak (Williams & Davis, 2007:3215). Die universele doel van begeleiding is om die begeleide se persoonlike en professionele lewe te verryk. Die oogmerk van begeleiding is om mense te help om meer omtrent hulself te leer, hul posisie en rol in die gesin en gemeenskap te verstaan, sterkpunte en potensiaal te ontdek, nuwe lewensmoontlikhede te ontwikkel, hul strategieë te ontwikkel, die perspektiewe vanwaar hulle

keuses maak te onthul, en om te bepaal hoe hierdie keuses hulle ondersteun of teëhou. Wanneer die begeleide se selfbesef ontgin en verwesenlik word, verdiep dit sy kennis van wie hy as persoon is, terwyl hy doelgerig vorentoe beweeg om sy doelwitte te bereik. Die begeleides moet ook weet dat ander in hulle glo, wat beteken dat hulle vertrou, toegelaat, aangemoedig en ondersteun word om hul eie keuses en besluite te neem (Whitmore, 2009:19).

Die begeleidingsproses gaan om meer as 'n professionele persoon wat van begeleidingsvaardighede gebruik maak; dit is 'n doelbewuste verbintenis en verhouding wat tussen die begeleier en begeleide bestaan. "Living purposefully means living in full awareness of what can be improved in your life and what you want to maintain or eliminate" (Williams & Davis, 2007:661). Die begeleier poog om betroubaarheid en selfvertroue in die verhouding te voorsien wat die gespreksgenoot sal ondersteun om met gemak te verken wie hy is en hoe om sy lewe meer vervuld en doelgerig te lewe (Collins, 2009:34-36; Vansickel-Peterson, 2010:2-3). "Truly effective coaching unleashes the spirit and deep desires, expands the client's capacity to achieve real change, and can even catalyze personal transformation" (Williams & Davis, 2007:680).

3.4.1 Terminologiese afbakening

'n Unieke definisie vir begeleiding is tans nog 'n onopgeloste probleem (Bachkirova *et al.*, 2010:3). Begeleiding word as 'n metode benut om doelgerigte verandering te fasiliteer op persoonlike, geestelike en professionele vlakke, en word as een van die beste metodes vir die ontwikkeling van menslike groei en potensiaal gereken (Whitmore, 2009:221-225). Dit is nie voorskriftelik van aard nie en die begeleier se rol is dié van fasiliteerder, terwyl hy deur primêre vraagstelling en beluistering as 'n gedagtedeelgenoot "thought partner" optree (Fourie, 2010:256; Palmer & Panchel, 2011:3-4).

Begeleiding word deur Fairley en Stout (2004:31) gedefinieer as 'n een-tot-één, 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 (2009:10,95) beskryf begeleiding as die ontsluiting van mense se latente vermoë om hul eie potensiaal en prestasie te optimaliseer. Collins (2009:14) definieer begeleiding as die kuns en praktyk om individue en groepe in staat te stel om weg te beweeg vanwaar hulle tans is tot waar hulle graag wil wees.

Vanuit 'n Christelike perspektief word leiding aan individue of groepe gegee om weg te beweeg van waar hulle nou is tot waar God hulle geroep het om te wees (McCluskey, 2008:267). Christelike lewensbegeleiers moedig hul gespreksgenote aan om hul eie agendas ter syde te stel en God se doel vir hul lewens te vind (Collins, 2009:23). Creswell (2006:13-14) neem verder

stelling in 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”.

3.5 VERGELYKING MET ANDER DISSIPLINES

Begeleiding word dikwels verwar met ander dissiplines soos berading, konsultering, mentorskap en dissipelskap. Terwyl hierdie dissiplines heelwat terminologie, vaardighede en ooreenkomste met mekaar deel, handhaaf hulle ook duidelike verskille (Neale *et al.*, 2009:32; Vansickel-Peterson, 2010:32-33).

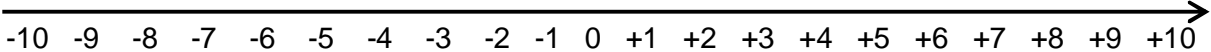
3.5.1 Berading en begeleiding

Die vaardighede van die begeleier en die berader stem grootliks ooreen ten opsigte van intense beluistering, empatie, waarneming, goeie vraagstelling, uitdaging van vooronderstellings, doelwitbepaling en aksiebeplanning, asook die stel van strukture vir verantwoording en ondersteuning. Begeleiding en berading werk met verskillende groepe mense, het verskillende doelwitte, bevat uiteenlopende benaderings tot die tydperk van verbintenis en het eiesoortige metodes vir die samestelling van die begeleidingsverhouding. Die verskil tussen die twee benaderings lê in die inhoud van die gesprek en die verlangde resultaat (Hawkins, 2005:299). Begeleiding verskil egter ook van die beradingsdissipline in die strewe na resultate eerder as om ’n beter begrip van die verlede te verkry. Dit gaan oor wat jy wil bereik en nie oor hoekom jy is soos jy is nie. Begeleiding fokus op aksie en doelwitbereiking wat in die toekoms gestel is. Dit gaan oor die verbetering van sekere areas van die begeleide se lewe wat verandering nodig het.

Beide begeleiers en beraders het ten doel om mense te help. Berading hanteer hoofsaaklik negatiewe sielkunde en is ’n korttermynverbintenis rakende ’n spesifieke lewenskrisis van die beradene. In berading word daar tipies na die verlede gekyk om te ontdek en sin te maak van wat met die begeleide gebeur het. Dit fokus daarop om mense te help om weg te beweeg van emosionele gebrokenheid en probleemareas uit die verlede na ’n punt van stabiliteit (Collins, 2009:15-16). Probleme verskil in graad van erns en intensiteit, en kan op ’n denkbeeldige skaal van -1 tot -10 geplaas word, met -10 die slegste punt (Collins, 2009:15). Begeleiding, daarenteen, is proaktief; dit begin met die teenswoordige tyd en die persoon se begeerte na persoonlike en professionele sukses. Begeleiding fokus nie op emosionele probleme nie. Emosie mag in die gesprek teenwoordig wees wanneer persone openlik praat oor hul doelwitte en drome of hul

teleurstellings en neerlae, maar dit is nie die begeleier se taak om dit te hanteer nie (Kimsey-House *et al.*, 2011:165; Vansickel-Peterson, 2010:33). Positiewe eienskappe kan ook op 'n denkbeeldige skaal geplaas word wat vanaf +1 tot +10 gemerk is, met +10 wat die wenslikste en positiefste posisie is. Begeleiding kyk waar die persoon tans is en help hom om te beweeg na waar hy wil wees deur te fokus op die verlangde toekomstige moontlikhede en doelwitbereiking in ooreenstemming met God se wil en roeping vir sy lewe (Collins, 2009:15-16). Die Christen-begeleier se werk is om mense op die skaal, soos in Tabel 3-2 geïllustreer, te ontmoet en hulle te help om in die rigting van die pyl te beweeg (Collins, 2009:16).

Tabel 3-2: Verskille tussen berading en begeleiding

|  | |
|--|---|
| BERADING | BEGELEIDING |
| Negatiewe sielkunde | Positiewe sielkunde |
| Fokus op probleme, konflikhantering, onsekerhede, spirituele worsteling en emosionele probleme | Fokus op vervulling, verhoogde prestasie, spanbou, vasstelling van visie, bereiking van doelwitte en loopbaanontwikkeling |
| Herstel wat verkeerd is | Stel mense in staat om hul doelwitte te bereik |
| Fokus op die oorsaak van probleme wat in die verlede ontstaan het en bring heling en stabiliteit | Fokus op die hede en die toekoms, moontlikhede en doelwitbereiking, en verander drome in werklikhede |
| Die berader is die kundige wat heel en voorskriftelik rigting gee. | Die begeleier en die gespreksgenoot is gelyk en werk saam om verandering te bring. |

3.5.2 Konsultering en begeleiding

Begeleiding kan in vele opsigte soos konsultering lyk, wat baie populêr in besighede en sommige kerklike kringe geword het. Konsultante is gewoonlik die deskundiges wat oor spesifieke vaardighede, ondervinding en analitiese prosesse beskik. Hulle word kontrakte aangebied met die idee dat hulle die begeleide se probleem sal verstaan en in staat sal wees om werkbare oplossings aan te bied wat effektiwiteit en sukses sal verbeter (Collins, 2009:17; Kimsey-House *et al.*, 2011:164; Vansickel-Peterson, 2010:34). Begeleiding kan hier die ideale ondersteuning

bied om te verseker dat die nuwe veranderings in die onderneming posvat terwyl die organisasie die oplossings toepas en die nodige veranderings maak (Kimsey-House *et al.*, 2011:164).

In teenstelling tot konsultering benadruk Collins (2009:18) dat begeleiding baie meer gefokus is op die begeleide of die groep wat begeleiding ontvang, en word hierdie mense gestimuleer om hul eie oordeel en besluite te neem. Die begeleier gee nie kundige advies of oplossings nie, maar hy moet oor die vaardighede beskik om te luister, insigvolle vrae te vra en nie-direktief leiding te gee. In die begeleidingsverhouding word die begeleide as die kundige gesien wat kreatief en vindingryk is en self oor die oplossings beskik, met toegang tot die nodige bronne om sy doelwitte te bereik. Die begeleier voorsien slegs die nodige toerusting waarmee die begeleide gehelp kan word om sy eie oplossings te vind (Kimsey-House *et al.*, 2011:3-4). Die verskille tussen konsultering en begeleiding kan, soos aangedui in Tabel 3-3, met mekaar vergelyk word.

Tabel 3-3: Verskille tussen konsultering en begeleiding

| KONSULTERING | BEGELEIDING |
|--|---|
| Konsultante analiseer die probleemsituasie en gee aanbevelings. | Begeleiers fokus op die persone of groep wat begeleiding ontvang. |
| Die konsultant is die deskundige wat oor spesifieke vaardighede, ondervinding en analitiese prosesse beskik. | Die begeleier diagnoseer nie en gee nie advies nie, maar gee leiding terwyl die begeleide sy eie situasie in oënskou neem en sy eie besluite en aksie neem. |
| Konsultante gee leiding en advies om strategieë en planne in plek te stel. | Die persoon of groep wat begeleiding ontvang, word gestimuleer om sy/hul eie oordeel en besluite te neem. |

3.5.3 Dissipelskap en begeleiding

Dissipelskap behels 'n oproep of direkte uitnodiging van die onderrigter wat grens aan 'n opdrag (Hendricks & Hendricks, 2009). Jesus het aan die vissermanne gesê: “Kom hier! Kom saam met My, en Ek sal julle vissers van mense maak.” (Matt 4:19-20.) Dissipelskap kommunikeer die basiese beginsels van die Christelike leefwyse en help om die nuwe gelowige op koers te hou (Stoltzfus, 2005:100). Dissipelskap is 'n meer gefokusde benadering as begeleiding of mentorskap. Die doel van dissipelskap is om die nuwe of onervare gelowige in Bybelse waarheid en geestelike dissiplines te onderrig. Gewoonlik word daar van vasgestelde kursusse binne 'n

beperkte tydsduur gebruik gemaak en word 'n onderwyser-studentverhouding gehandhaaf. Begeleiding gaan nie primêr daarvoor om mense te help om geestelik te groei nie, al mag dit deel van sekere tipes begeleiding uitmaak. In kontras met dissipelskap, gaan begeleiding onder meer oor loopbaanontwikkeling, die bereiking van persoonlike en professionele doelwitte, konflikthantering, en om deur lewensfases en verandering te werk (Collins, 2009:20). Stanley en Clinton (1992:48) definieer dissipelskap as “a relational process in which a more experienced follower of Christ shares with a newer believer the commitment, understanding and basic skills necessary to know and obey Jesus Christ as Lord”. Hughes (2003:31) voeg by dat die einddoel van dissipelskap nie net geestelike groei is nie, maar ook volwassenheid en toegerustheid sodat hulle die proses kan voortsit in toekomstige generasies.

3.5.4 Mentorskap en begeleiding

Die mentor is gewoonlik 'n ouer persoon, 'n outoriteit in sy veld en baie meer ervare as die *mentee* of die persoon wat gementor word. 'n Mentor tree as rolmodel en gids op in 'n mentorskapverhouding waarin sekere kwaliteite, kennis, en vakkundige vaardighede van die mentor na die *mentee* oorgedra word (Collins, 2009:18; Neale *et al.*, 2009:33). Die begeleier, daarenteen, maak nie op spesiale kennis aanspraak nie. Begeleiding is 'n deelgenootskap van twee gelyke persone waarin daar gefokus word op die unieke eienskappe wat die gespreksgenoot reeds besit, maar nog nie ontdek of ag op geslaan het nie (Vansickel-Peterson, 2010:35). Die begeleier staan langs die persoon wat begelei word en help die begeleide om sy toekomstige lewensrigting te visualiseer, terwyl die begeleier leidend optree in die formulering van doelwitte, asook om die begeleide aan te spoor om die nodige aksie te neem om die doelwitte te bereik (Collins, 2009:19).

Een van die grootste verskille tussen begeleiding en mentorskap is dat die begeleier nie die antwoorde of spesifieke advies en voorstelle gee nie, maar wel die begeleide aanspoor deur bedrewe vraagstelling, uitdaging, aanmoediging en motivering om genoeg selfvertroue te verkry om self die oplossings te vind (Collins, 2009:19). Critchley (2009:33) beskryf begeleiding as “helping people learn instead of teaching them”. Mentorskap en begeleiding is beide met 'n groeiproses gemoeid en het die ontwikkeling van die gespreksgenoot se vermoëns ten doel met persoonlike en professionele transformasie as doelwit (Connor & Pokora, 2007:11).

Meyer en Fourie (2004:6-7) wys daarop dat begeleiding ten doel het om individue te help om oor 'n kort tydperk spesifieke besigheidsdoelwitte te bereik, terwyl mentorskap verseker dat 'n individu aaneenlopend oor 'n langer tydperk ontwikkel en toegerus word sodat die organisasie se prestasie

oor die lang termyn gehandhaaf en verbeter kan word. Connor en Pokora (2007:13) wys op die verskille, soos uiteengesit in Tabel 3-4, wat daar tussen mentorskap en begeleiding bestaan:

Tabel 3-4: Verskille tussen mentorskap en begeleiding

| MENTORSKAP | BEGELEIDING |
|---|---|
| Dit is 'n deurlopende verhouding wat vir 'n lang tydperk kan voortduur. | Die verhouding het oor die algemeen 'n vasgestelde tydperk. |
| Dit is meer informeel en ontmoetings kan plaasvind wanneer die <i>mentee</i> advies, leiding en ondersteuning benodig. | Dit is meer gestruktureerd en ontmoetings vind gereeld plaas. |
| Dit is meer langtermyn gerig met 'n breër sienswyse omtrent die persoon. | Dit is korttermyn gerig (soms tyds tydgebonde) met die fokus op spesifieke ontwikkeling in sekere areas of kwessies. |
| Die mentor is gewoonlik meer ervare en gekwalifiseerd as die <i>mentee</i> . Dit is meestal 'n senior persoon in die organisasie wat kennis en ervaring kan oordra. | Die afrigter benodig nie direkte ervaring van die begeleide se formele beroepsrol nie, tensy die afrigting spesifiek op vaardighede gefokus is. |
| Die fokus is op loopbaan- en persoonlike ontwikkeling. | Die fokus is oor die algemeen op ontwikkeling en werkskwessies. |
| Die agenda word deur die <i>mentee</i> opgestel met die mentor wat ondersteuning en leiding voorsien. | Die agenda fokus op spesifieke, onmiddellike doelwitbereiking. |
| Mentorskap draai rondom die professionele ontwikkeling van die <i>mentee</i> . | Afrigting draai om die ontwikkeling van spesifieke areas en kwessies. |

3.6 VERSKILLENDE TEORETIESE BENADERINGS

Begeleiding word nie meer deesdae as 'n teoretiese praktyk beskou wat slegs op gesonde oordeel en 'n kombinasie van praktiese gereedskap en vaardighede vertrou nie. Die begeleier se dissiplinêre agtergrond bepaal meestal sy teoretiese benadering en tegnieke in die begeleidingsproses. Verskeie teoretiese benaderings bevat elemente van ontwikkelingsverandering in individue wat suksesvol vir begeleiding aangepas kan word (Bachkirova *et al*, 2010:9). Die algemeenste teoretiese benaderings word vervolgens kortliks van naderby beskou.

3.6.1 Oplossing-gefokusde benadering tot begeleiding

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 reeds oor die nodige vindingrykheid en bronne beskik om die oplossing te vind (Cavanagh & Grant, 2010:56). Die begeleidingsessie kan daarom eerder benut word om die gewenste oplossings te identifiseer en te fokus op die metodes om die uitkomst te bereik, eerder as om die oorsprong van die huidige probleme en gedagtepatrone te ondersoek (Grant *et al.*, 2012:334).

Oplossing-gefokusde benaderings 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, 2011:98). Etlke belangrike veronderstellings wat hierdie benadering onderskraag, word deur Grant (2011:100-102) 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. Die oplossing-gefokusde begeleier maak van effektiewe vraagstelling gebruik wat gedagtes en idees aan die lig bring oor hoe om doelwitte te bereik en om dan vas te stel oor watter persoonlike hulpbronne, soos relevante kennis, vaardighede, vindingrykheid, deursettingsvermoë, kollegas of kennisse, die gespreksgenoot beskik om van gebruik te maak in die oplossing van sy probleem (Amory, 2012:692; Grant, 2012:23).

3.6.2 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 coaches to achieve their realistic goals” (Williams *et al.*, 2010:37-38). Die kognitiewe benadering is op die idee gebaseer dat jou gedagtes en nie eksterne dinge soos mense, situasies en gebeure nie, vir jou emosies en gedrag verantwoordelik is (Amory, 2012:235).

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’ bekend staan, word ondersteuning verleen sodat die begeleide sy eie afleidings en oplossings kan bedink. Leidende ontdekking is op die Sokratiese vraag-en-antwoord-tegniek gebaseer met die doel om mense se idees te verhelder. Deur vraagstelling het Socrates gepoog om sy eie gedagtes en die gedagtes van ander te bevry van vooropgestelde idees wat dikwels in

die pad van goeie begrip gestaan het (Schofield, 2012:3-4). Volgens die metode van Sokrates vra die begeleier die gespreksgenoot 'n reeks vrae rondom 'n sentrale saak met die doel om die begeleide te help om sy eie idees rondom die onderwerp te verken en om hom te help om van sy denkwyses oor 'n spesifieke saak bewus te word. Sokratiese vraagstelling bevorder insig wat 'n meer rasionele besluitnemingsproses tot gevolg het (McMahon, 2009:15-16). Deur kognitiewe gedragsbegeleiding word daar gepoog om die begeleide met meer effektiewe denk- en gedragsvaardighede toe te rus om hom sodoende in staat te stel om realistiese doelwitte te stel en te bereik (Williams *et al.*, 2010:37-38).

3.6.3 Persoonsgesentreerde benadering tot begeleiding

Die persoonsgesentreerde benadering word in die teoretiese uitgangspunt van die aktualiseringsneiging gevind. Dit word omskryf as 'n universele menslike motivering wat die groei, ontwikkeling en outonomie van die individu tot gevolg het (Joseph, 2010:69). In hierdie benadering, wat op Rogeriaanse persoonsgesentreerde beginsels gebaseer is, word positiewe verandering en selfaktualisering as die dryfkrag in die menslike psige beskou. Deur die persoonsgesentreerde benadering tot begeleiding word die begeleide se inherente neiging tot selfaktualisering en -ontwikkeling benut om sy inherente groeipotensiaal te stimuleer (Ives, 2008:101).

3.6.4 Emosionele intelligensie

Begeleiding is 'n dissipline wat die opbou van intra- en interpersoonlike verhoudings ten doel het deur toegang tot en toename in emosionele intelligensie (Vansickel-Peterson, 2010:5). Emosies is betrokke in alles wat die mens doen: elke aksie, besluit en uitspraak. Emosioneel intelligente mense besef dit en gebruik hul denke om hul emosies te beheer eerder as om deur hul emosies beheer te word (Neale *et al.*, 2009:9). Emosionele intelligensie omvat twee aspekte van intelligensie: Die eerste aspek is intrapersoonlike intelligensie en dui op die vermoë van 'n persoon om *homself*, sy doelwitte, oogmerke, reaksies en gedrag te verstaan, emosies waar te neem en te doen wat nodig is om dit te beheer. Die tweede aspek is interpersoonlike intelligensie en dui op die bekwaamheid om *ander mense* en hul gevoelens te verstaan, op te merk wat aangaan in en tussen ander mense en te doen wat nodig is om effektief saam te werk (Lapid-Bogda, 2010:xix; Neale *et al.*, 2009:15).

3.6.5 Positiewe sielkundebegeleiding

Die positiewe sielkunde-begeleiding is 'n wetenskaplik-geankerde benadering om die begeleide te help met welstandbevordering, karaktersterktevorming, die ontwikkeling van kundigheid en

doelwitbereiking. 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 (Kauffman *et al.*, 2010:158). 'n Belangrike bydrae van positiewe sielkunde tot begeleiding is volgens Linley *et al.* (2011:166) die navorsing, teorie en assessering van hoop. Hoop word as 'n psigologiese tonikum beskou wat mense deur moeilike tye help en tot beter psigologiese aanpassing en positiewe interpersoonlike verhoudings bydra.

3.6.6 Narratiewe benadering

Die narratiewe benadering berus op die betekenisgewende krag van taal en verhale (Müller, 2000:15). Narratiewe begeleiding “entails a mindful, experiential, and holistic approach to helping *coachees* shift their stories about themselves, about others, and about life itself in order to create new results” (Drake, 2010:120). 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, 2010:122). In die verledeverhaal ontvou die boustene van die toekomsverhaal waarby daar graag uitgekóm 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 (Müller, 2000:77). Die herinterpretasie van die verledeverhaal word 'n uitnodiging aan die verteller om oor die toekoms en sy toekomsdrome te gesels om sodoende 'n beter toekoms te verbeeld (Müller, 2000:72-7).

Verskeie hulpmiddele kan vir die ontvouing van die verledeverhaal gebruik word soos die geneagram, die lewenslyn en die ekokaart (Müller, 2000:84). Deur die toepassing van die narratiewe benadering word die begeleide gehelp om vanuit verskeie perspektiewe meer bewus te raak van onder meer sy eie verhale, om te begryp hoe sy stories sy identiteit en gedrag vorm, om te verstaan dat hierdie stories persoonlik en sosiaal gekonstrueer is, en om sy stories met sy identiteit en aksies te vereenselwig; dit sal hom in staat stel om 'n betroubare nuwe wyse van bestaan in die wêreld te vorm (Drake, 2010:120-131).

3.6.7 Neurolinguistiese programmering

Neurolinguistiese programmering (NLP) is 'n begeleidingsbenadering in eie reg wat ook in harmonie met enige rigtinggewende afrigtingstyl werk om verandering aan te bring in 'n persoon se gedagtes en gedragpatrone, sy selfbegrip en selfs sy woordkeuses (Critchley, 2009:21).

Neurolinguistiese programmering bestaan uit die volgende drie komponente:

- 'Neuro', wat na die sensuweestelsel verwys.
- 'Linguisties', wat na taalpatrone verwys, asook hoe taal gebruik word en hoe mense deur taal beïnvloed word.

- 'Programming', wat na die metode verwys waarin gedagtes en taal in gedragspatrone gerangskik word, asook die wyse waarop die patrone verander kan word.

Neurolinguistiese programmering gaan oor 'n mens se ervaring van hoe hy die wêreld en almal daarbinne ken, hoe hy dinge doen en hoe hy sy eie realiteit met al sy moontlikhede en beperkinge skep (Critchley, 2009:21; Harris, 2011:13). Die doel van neurolinguistiese programmering is om die begeleide se vindingrykheid te maksimaliseer en sodoende sy keuses in 'n gegewe situasie te vermeerder. Die begeleide moet sy selfagting ontwikkel en verskerp tot die punt waar hy in tye wanneer hy vasgeval en negatief voel, kan erken dat sy gevoelens te wyte is aan die wyse waarop hy die wêreld en gebeure interpreteer. Deur die ontwikkeling van sy selfbesef sal die begeleide begryp watter aspekte verandering nodig het sodat hy kan aanbeweeg (Grimley, 2010:189-190). Die neurolinguistiese programmeringsbenadering 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).

3.7 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, prestasiebegeleiding en transformasiebegeleiding. Die konteks van begeleiding verwys na die agtergrond of vakinhoud van die begeleier, byvoorbeeld "bestuurder as begeleier" of "lewensbegeleier". Elkeen hiervan toon konnotasies (soos wat dit uit etlike multidissiplinêre teorieë verkry is) wat in spesifieke kontekste van toepassing gemaak word, soos byvoorbeeld bestuurs-, leer- en loopbaanontwikkeling, asook spanbou (Bachkivora *et al.*, 2010:15). Daar word vervolgens kortliks aandag gegee aan die algemeenste genres en kontekste in begeleiding.

3.7.1 Vaardigheids- en prestasiebegeleiding

Vaardigheids- en prestasiebegeleiding is een van die oorspronklike en algemeenste vorms van begeleiding binne organisatoriese konteks (Tschannen-Moran, 2010:15-16). Whitmore (2009:95) neem die standpunt in dat begeleiding die essensiële bestuurstyl of instrument is om mense se potensiaal en prestasie te optimaliseer. Deur vaardigheids- en prestasiebegeleiding word mense gehelp om spesifieke vaardighede en werksprestasie te verkry om aan bepaalde voorgeskrewe organisatoriese vereistes te voldoen. Vaardigheidsbegeleiding help mense om progressiewe verandering in denke, gedrag, vaardighede, optredes en resultate te verkry (Tschannen-Moran, 2010:203-216). Volgens Whitmore (2009:99) begin baie besighede insien dat hulle ook opleiding

moet voorsien as hulle die eise vir aanhoudende verandering wil hanteer en die personeel wil stimuleer en motiveer.

3.7.2 Ontwikkelingsbegeleiding

Ontwikkeling dui op groei en verandering wat oor 'n tydperk plaasvind. Die ontwikkelingsbegeleier se doel is om die begeleide te help om te beweeg van waar hy nou is tot waar hy wil wees deur die nodige waardegebaseerde veranderings te maak om volle groei en wasdom te bereik (Cox & Jackson, 2010:217). 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 in verskillende lewensareas en kontekste te bereik. "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 spesifieke doelwitte met vaardigheds- en prestasiebegeleiding na 'n fokus op die groei van die hele persoon tot alles wat hy/sy kan wees (Cox & Jackson, 2010:218-229).

Ontwikkelingsbegeleiding is op permanente verandering gerig, derhalwe word die begeleide aangemoedig om werks- en lewenskwessies doelmatig vanuit 'n toekomspektief te ondersoek en nie net met betrekking tot 'n korttermynoplossing nie (Cox & Jackson, 2010:218-229). 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 ondervinding van die oorgang te stuur (Palmer & Panchal, 2011:5).

3.7.3 Transformasiebegeleiding

Transformasiebegeleiding stel mense in staat om fundamentele veranderings te maak in hul gemoedstoestand wat hul voornemens, denkwyses, gesindhede en sienings beheer (Tschannen-Moran, 2010:211). Transformasiebegeleiding help die begeleide om die nodige aanpassings te maak deur sy denkwyse, gevoel en optrede teenoor homself 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 en doelbewustelike elemente te gee en te verstaan hoe dit in die huidige situasie gekombineer word. Transformasiebegeleiding fokus op noodsaaklike perspektiefverskuiwinge wat tydens die begeleidingsgesprek moet plaasvind en wat volhoubaar moet realiseer om waarlik transformerend te wees (Hawkins & Smith, 2010:231-244).

3.7.4 Loopbaanbegeleiding

Loopbaanbegeleiding bied inligting en insig in die beplanning en nastrewe van doelwitte en besluitneming in verband met loopbaanverandering of werkskeuses, asook die hantering van werksverlies en voorbereiding vir aftrede (Hazen & Steckler, 2010:311). Beroepswerk staan sentraal in die lewe van die meeste volwassenes. Dit beskryf wie mens is, vorm identiteit en selfbegrip, en bepaal mense se lewenstandaard (Fouad & Bynner, 2008:241). Loopbaanbegeleiding bied aan die werker die geleentheid om sy roeping, karaktereienskappe, sterkpunte, waardes en verlangde bydraes te ontdek en help hom dan verder om sy loopbaan of aftrede te bestuur vir 'n meer bevredigende lewe (Collins, 2009:260).

3.7.5 Lewensbegeleiding

Lewensbegeleiding is volgens Grant en Cavanagh (2010:297) 'n waardegebaseerde en holistiese benadering tot professionele en persoonlike ontwikkeling en verandering, waarin dit meer oor die verbetering van bestaande welsyn gaan as oor die herstel of verbetering van funksionaliteit. Williams en Davis (2007:133) omskryf lewensbegeleiding as 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. Sake wat dikwels aandag geniet, 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 groter lewenskwaliteit. Sommige lewensbegeleiers spesialiseer in spesifieke rigtings soos om mense te begelei om deur lewensoorname of 'n verandering van loopbaanrigting te werk, of om mense te help om 'n duidelike doel en lewensrigting te ontwikkel (Grant & Cavanagh, 2010:298).

3.7.6 Aftredebegeleiding

Lewensoorname, soos ook die oorgang van die laatloopbaanfase na die fase van aftrede, kan in 'n positiewe lig as geleentheid vir leer en ontwikkeling beskou word, terwyl maniere ook gevind

word om intellektueel aktief te bly. In die lig van die lewensoorangangsfase tot aftrede formuleer Marcia Bench (2004:16) aftredebegeleiding soos volg:

Retirement coaching is 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.

Aftredebegeleiding val in die kategorie van lewensbegeleiding met die fokus op lewensoorangange. Die aard van aftrede as 'n oorgang is kompleks en kan deur verskeie aspekte van die lewe beïnvloed word (Bench, 2004:9; Kim & Moen, 2002:212; O'Riordan, 2011:137). Wanneer daar na aftrede as 'n lewensoorangangsfase gekyk word, kan verskeie oorwegings vir begeleiding gevind word. Die mees spesifieke hiervan is die begeleiding van die ouer persoon om die komplekse aspekte en opsies rondom aftrede te ondersoek en deur te werk, en beplanning saam met die aftredebegeleier te doen om dit meer verstaanbaar en hanteerbaar te maak. Dit kan begeleiding behels wat beide die werks- en aftrededoelwitte in skerper fokus stel en/of die motivering van die begeleide om hierdie doelwitte te bereik (Small, 2000:15; Richardson & Richardson, 2013:37-39). Aftredebegeleiding kan die volgende aspekte insluit: voorbereiding en beplanning vir aftrede; bestuur van werksgebaseerde en lewenstylaspekte; tydsbestuur; emosionele aanpassing; persoonlike ontwikkeling; besluitneming; ondersoek van opsies en verwagtinge; selfidentiteit; maksimalisering van selfvertroue, verhoudings en sosiale lewe; gesondheid; stokperdjies; ontspanning; finansies; behuising; en werk gedurende aftrede (Bench, 2004:45-122; O'Riordan, 2011:147-148).

Lynda Smith (2014), 'n aftredebegeleier en hoof van Refirement Network in Suid Afrika, het in e-poskorrespondensie aan die navorser genoem dat sy oor die laaste vyf jaar gesprekke met verskeie groot maatskappye gehad het in verband met lewensbegeleiding vir aftrede en dat die meeste maatskappy nie veel (of niks) het in die lyn van aftredebegeleiding vir hul personeel nie. Lynda Smith bied aftrede-werkswinkels aan (sien <https://refirementnetwork.com/>) waarin mense ingelig word om die pad van aftrede in die 21ste eeu beter te verstaan deur beide die moontlike geleenthede en die uitdagings te hanteer. Om verder individuele mense te help wat nie die aftrede-werkswinkels kan bywoon nie, het sy 'n paar elektroniese boeke geskryf wat meer bekostigbaar is. Persone kan dit dan self deurwerk om hulle voor te berei vir die onttrekking uit die beroepslewe en vir wat vir hulle in aftrede voorlê. Lynda Smith se kompakte elektroniese boekie met die titel *12 Powerful questions to navigate your future: coaching program* is 'n holistiese benadering wat op 12 vrae fokus met die spesifieke doel om die persoon wat dit gaan deurwerk, so goed as moontlik in alle areas van die lewe voor te berei vir die pad wat in aftrede voorlê. Die vrae is bedoel om die leser te help om voorraadopname te neem van waar hy in sy

lewe is en hom op 'n reis te neem wat hom sal help om voorbereid te wees vir die aftrede; dit sal hom ook in staat stel om die nodige besluite en veranderings te maak om sy aftrede die jare te maak wat hy graag wil hê dit moet wees. Die 12 vrae hanteer die volgende aspekte: fisiese en geestelike stimulasie gedurende aftrede; vrese, uitdagings en persepsies rondom aftrede; die handhawing van 'n mens se unieke sin van self en selfwaarde gedurende aftrede; hoe om orde en rigting in 'n mens se lewe te bring gedurende aftrede; instandhouding van gesondheid en psigologiese welstand gedurende aftrede; finansiële welstand gedurende aftrede; vervulling en persoonlike sin in die aftreejare; ondersteuning aan volwasse kinders en ouerwordende ouers; hoe om die funksies wat die werk verskaf het te vervang; die bereiking van tevredenheid en vrede in aftrede; hoe om ontvanklik vir persoonlike groei en ontwikkeling in aftrede te wees; en die handhawing van verhoudings met ander persone gedurende aftrede.

Gedurende die fokusgroepgesprekke met afgetrede persone (met verwysing na die empiriese studie) was daar net twee maatskappye wat hul werknemers bygestaan het met voorbereiding van aspekte rondom aftrede wat nie met finansies te doen gehad het nie, naamlik Yskor en die Suid-Afrikaanse Weermag (beide meer as 20 jaar gelede). Die gespreksgenote aan die fokusgroepgesprekke het saamgestem dat dit 'n verskil sou maak indien werkgewers voorsiening vir aftredebegeleiding sou maak.

Daar is deur die gespreksgenote aan die fokusgroepe onder andere die volgende opmerkings gemaak:

“[...] nie net finansiëel nie, maar in ander aspekte ook, soos begeleiding en beplanning [...]”; “[...] ja, emosioneel [...] aanpassing vir man en vrou wat heeldag saam is [...]”; “[...] finansiëel en sielkundig en wat om te verwag [...]”; “[...] meer sielkundige voorligting sou 'n groot verskil maak het [...] wat om te wagte te wees op grond van navorsing [...]”; “[...] beslis ja, werkwinkels [...] persoonlike gesprekke [...]”; “[...] behoort kundige te kry om werkers in te lig [...]”.

Uit bogenoemde opmerkings blyk dit dat aftredebegeleiding in Suid-Afrika werklik noodsaaklik is om mense vir alle aspekte voor te berei wat mense te wagte kan wees in die lewensfase van aftrede. Na die navorser se mening is dit iets wat op 'n jaarlikse basis deel kan uitmaak van 'n kerk se gemeenteprogram waarin mense vanaf vyf jaar voor hul beplande aftrede binne groepsverband onderrig kan word. Verder kan die pastorale berader of predikant 'n persoon bystaan deur gebruik te maak van 'n aftrede-begeleidingsmodel om vooruit te beplan en kennis te maak met alle moontlike aspekte en aanpassings wat met aftrede verband hou.

3.8 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 (Kimsey-House *et al.*, 2011:17).

3.8.1 Effektiewe luistervaardighede

Om werklik te luister is onontbeerlik en die poort waardeur alle begeleiding gaan. Dit is die vaardigheid waaraan al die ander begeleidingsvaardighede verbind is. Om te luister is 'n aktiewe proses waarin alle menslike sintuie lewe vind. Dit is nie net om te hoor nie, maar om bewus te wees van die diepte en die wysheid agter die woorde, en om aandag aan die liggaamstaal en stemtoon te skenk (Vansickel-Peterson, 2010:37-38). In aansluiting hierby bevestig Kimsey-House *et al.* (2011:32-33) die bogemelde vaardighede en vermeld die skrywers twee aspekte van beluistering: Een aspek is om met al ons gewaarwordinge en intuïsie bewus te wees van wat ons hoor. Die tweede aspek is die begeleier se impak op die begeleide wanneer hy reageer op wat hy hoor.

In begeleiding gebruik begeleiers ten minste drie tipes luistervaardighede: informele beluistering, aktiewe beluistering en intuitiewe beluistering (Collins, 2009:101-105; Kimsey-House *et al.*, 2011:33-40). Informele beluistering is die algemeenste vorm van beluistering in daaglikse gesprekvoering. Die begeleier neem waar wat hy hoor en versamel feite en inligting. Met aktiewe beluistering word daar meer aandag geskenk aan wat gesê word. Die begeleier isoleer homself van sy eie gedagtes en opinies en fokus op die begeleide om sy perspektief te verstaan deur te let op sy liggaamshouding, wat gesê word en hoe dit gesê word, sowel as wat nie gesê word nie. Omvattende beluistering vereis 'n hoë vlak van konsentrasie en bewustheid. Die begeleier gebruik al sy sintuie en skakel op die subtielste seine in om elke aspek van die begeleide se kommunikasie, houding, frustrasies, emosies, waardes en motiverings waar te neem. Ogne en Roehl (2008:125-127) is van mening dat goeie luistervaardighede groot voordele vir die begeleide inhou. Wanneer daar intens na die persoon geluister word, toon die begeleier nie net empatie, respek en waardering vir die begeleide nie, sy houding stimuleer ook 'n omgewing van leer en ontwikkeling waarin die persoon fokus en duidelikheid oor sy vermoëns verkry, asook eienaarskap en persoonlike verantwoordelikheid neem om sy doelwitte te bereik.

3.8.2 Effektiewe vraagstelling

Goeie vraagstelling is 'n fundamentele vaardigheid in begeleiding sowel as pastorale berading. Dit is 'n fyn kuns om met die gebruik van gefokusde vraagstelling tot die kern van 'n saak deur te dring. Collins (2009:105) is van mening dat die vaardige gebruik van goeie vraagstelling vergelyk kan word met die kragtige, deurdringende en openbaarmakende tegnieke van 'n breinchirurg. Begeleiding gaan nie oor die gee van advies of instruksies nie. Dit gaan oor goed gefokusde en gedagteprikkelende vraagstelling wat nuwe denke stimuleer en die begeleide tot nuwe insigte lei, asook die uitdaging om nuwe moontlikhede te ondersoek (Collins, 2009:107).

Collins (2009:105-110), Kimsey-House *et al.* (2011:63-77) en Ogne en Roehl (2008:143-150) is dit eens dat daar 'n verskil is tussen vrae wat inligting aan die lig bring en vrae wat 'n opregte belangstelling toon om die begeleide te verstaan. Effektiewe vraagstelling stimuleer denke, moedig nabetrugting aan en lei die begeleide tot persoonlike ontdekking en ondersoek, soos byvoorbeeld die vraag: Wat is vir jou die belangrikste dinge in die lewe? Onbedrewe 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, verdediging afbreek en die begeleide help om 'n duideliker perspektief op sy lewe en situasie te verkry. Ogne en Roehl (2008:147) beklemtoon die holistiese benadering in bedrewe vraagstelling. Holistiese vrae neem die persoon se gevoelens, gesinslewe, geloof en fokus in ag en beweeg van die onpersoonlike tot die persoonlike. Dit toon aan dat die begeleier die begeleide persoonlik waardeer.

3.8.3 Intuisie

Intuisie kan "wasig" voorkom en moeilik wees om te verduidelik of te bevestig; dit word dikwels met agterdog bejeën en as onbetroubaar beskou. Volgens Kimsey-House *et al.* (2011:48-57) is dit egter 'n buitengewone en waardevolle bate in begeleiding. Die begeleier word aangemoedig om aan intuïsie as 'n vernuftigheid te dink wat deur oefening fyn ingestel kan word. Deur intuïsie te vertrou, te leer om te ontspan en daarop te let of dit deur die sintuie waargeneem of aangevoel word en versigtig te wees om nie interpretasie daaraan te heg nie, kan die begeleier dit as 'n effektiewe vaardigheid gebruik. Intuïsie is van waarde wanneer dit die begeleide tot aksie of meer indringende beluistering beweeg. Dit is egter slegs 'n waarneming en moet as sodanig gekommunikeer word eerder as om dit as 'n feit voor te hou.

3.8.4 Verantwoording

Een van die kenmerke van begeleiding is dat dit 'n raamwerk vir verantwoording skep. Aanspreeklikheid in begeleiding, soos ook in berading, kan ook op die uitskakeling van

ongewenste gedrag en die ontwikkeling van iets nuuts in die plek daarvan fokus. Die begeleide word toerekenbaar gehou vir die positiewe verandering wat hy beplan het om te maak (Collins, 2009:216). Verantwoording skep 'n maatstaf vir die begeleide se handeling en is 'n metode om verslag te doen oor sy leerervaring. Toerekenbaarheid gee struktuur aan die voortgaande begeleidingsverhouding en help die begeleide om op koers te bly met sy planne en verbintenis tot sekere aksies sodat die beplande doelwitte en verandering bereik kan word (Kimsey-House *et al.*, 2011:82-83).

3.9 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 langer lewensverwagting, maak die mens bewus van sekere verandering wat in sy lewe moet plaasvind, asook van belangrike keuses en besluite wat gemaak moet word; dit kan dikwels tot stres en onsekerheid lei. Begeleiding is een van die vinnigste opkomende en groeiende dissiplines wat wêreldwye erkenning geniet en as fasiliteringsmetode effektief gebruik word om met verandering en aanpassing te werk. In 'n vergelyking met berading, mentorskap, konsultasie en dissipelskap is daar vasgestel dat begeleiding vaardighede met hierdie dissiplines deel, soos aktiewe, intensiewe luistervaardighede en gefokusde vraagstelling. 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 oplossingsgefokusde benadering, persoonsgesentreerde benadering, kognitiewe gedragsbenadering, emosionele intelligensie, die positiewe sielkunde-benadering, narratiewe benadering en neurolinguïstiese programmering. Daar is ook na genres gekyk soos ontwikkelingsbegeleiding, prestasiebegeleiding en transformasiebegeleiding, sowel as die toepassingskontekste wat die agtergrond van die begeleier bevat.

Vaardige lewensbegeleiding behels 'n veilige omgewing, 'n gefokusde gesprek wat tot die kern van 'n saak deurdring en die gespreksgenoot ondersteun om die regte keuses te maak, intensiewe luistervaardighede, en effektiewe vraagstelling wat denke stimuleer en tot persoonlike ontdekking lei.

In die wêreld waarin ons leef, is verandering gedurig besig om plaas te vind. Baie van die veranderings is buite ons beheer en selfs verwarrend en ontwrigtend, terwyl ander weer deel van die normale kringloop van die lewe uitmaak. Sommige veranderings vind plaas omdat ons dit laat gebeur, soos die veranderings in ons houdings, gedrag, gesindhede en lewenswyses, wat positief tot groei en ontwikkeling kan bydra. Weens die onbekende faktor van verandering kan dit soms groot druk en spanning op die mens plaas. Begeleiding is beide 'n groeiende profesie wêreldwyd en 'n groeiende metode van kommunikasie wat die aktiewe en samewerkende deelname van die begeleier en gespreksgenoot betrek in 'n fasiliteringsmetode wat effektief gebruik word om met 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.

HOOFSTUK 4

INTERPRETERENDE TAAK: LITERATUURSTUDIE OOR VEROUDERING EN AFTREDE

4.1 INLEIDING

In aansluiting by Hoofstuk 3 word die tweede taak van Osmer se prakties-teologiese interpretasie verder ondersoek om die fenomene te verklaar wat in die deskriptief-empiriese taak waargeneem is. Die vraag wat hier van belang is, is die volgende: Hoekom gebeur dit? Die interpreterende gids identifiseer die sake wat ingesluit is in die episodes, situasies en kontekste wat hy waargeneem het. Die interpreterende taak tree in dialoog met die aangrensende sosiale wetenskappe om spesifieke gebeure, situasies en kontekste beter te verstaan en te interpreteer (Osmer, 2008:162). Die konsep van aftrede met die gepaardgaande proses van veroudering is 'n multidissiplinêre onderwerp wat onder andere deur navorsers in die velde van psigologie, sosiologie, sosiale werk, demografie, ekonomie en organisatoriese wetenskappe bestudeer word (Shultz & Wang, 2011:170).

Aftrede beteken verskillende dinge vir verskillende mense en ons weet nie altyd presies watter effek dit op elke mens het nie, maar daar is tog ook hoop aan aftrede verbonde: hoop op nuwe lewensvooruitsigte, nuwe lewensrigtings en nuwe lewensroepings. Dit is die begin van 'n nuwe lewensreis op 'n pad vol uitdagings, veranderings en aanpassings. Die fokus van hierdie hoofstuk is op die ouer persoon in die lewensoorgangsproses van aftrede. Vir die doel van hierdie studie funksioneer aftrede as 'n *bepaalde lewensfase* en nie as die geleentheid wanneer 'n persoon die beroepsloopbaan verlaat nie. Die proses van aftrede word dikwels beskou as 'n oorgangsfase in die normale lewensloop van die mens en maak deel van die ontwikkelingsfases van die seisoene van die lewe uit (Collins, 2009:237-240; Levinson *et al.*, 1978:7). Aftrede is nie net 'n wyse van bestaan nie, maar 'n komplekse proses wat omsluit is in vroeëre psigologiese bronne en ondervindings (Kim & Moen, 2002:212).

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. Ná 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). Georgia Witkin het gedurende 1990 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 "readjustment rating scale" van Holmes en Rahe met die nuwe puntwaardes aangepas. 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 derdehoogste stresvolle aanpassing uit die 43 lewensgebeure wat ondersoek is (Anderson *et al.*, 2000:246-248). Die proses van aftrede bevat heelwat potensieel stresvolle faktore met insluiting van lewenstyl en ligging; huweliksmaat; finansies; en gesondheid (Hess, 2013:247). Aftrede word deur baie as een van die grootste en mees komplekse lewensoorlange beskou (Collins, 2009:237; De Klerk, 2005:463; Linley *et al.*, 2011:161-163) en dit is bepaald een van die belangrikste ekonomiese, psigologiese en sosiale oorlange in die meeste mense se lewens (O’Riordan, 2011:137-138).

Demografiese tendense in veroudering toon aan dat die lewensverwagting in die ontwikkelde wêreld feitlik verdubbel het in die vorige eeu en steeds besig is om te styg (Wang & Shultz, 2010:172). Bevolkingsveroudering is ’n verskynsel wat feitlik wêreldwyd ondervind word (Joubert & Bradshaw, 2006:204; Myers & Eggers, 2007:382; Wang & Shultz, 2010:172-173). Afrika en Suid-Afrika is ook vinnig besig om demografiese verandering te ondergaan. Hoewel die bevolking 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 2 215 211 in 2001 (StatsSA, 2005:156) en 2 740 100 in 2011 toegeneem (StatsSA, 2012:18). Weens mediese vooruitgang en beter gesondheidsorg geniet ouer persone beter gesondheid en welstand, wat tot ’n verhoogde lewensverwagting lei vir die huidige generasie van afgetredenes in die samelewing (Bench, 2004:13; Erber, 2010:382; O’Riordan, 2011:142; Wang & Shultz, 2010:172). In hierdie studie val die fokus van die ondersoek op die terrein van die lewensoorlang tot aftrede en die uitdagings wat dit vir die generasie inhou wat nou die fase van aftrede bereik. Hierdie generasie dui hoofsaaklik op die mense wat tussen 1946 en 1964 gebore is, die *na-oorlogse geslag* (of die “baby-boom”-generasie) (Bass, 2000:8; Bench, 2004:11; Erber, 2010:15; Gilleard & Higgs, 2011:34).

4.2 DEMOGRAFIESE NEIGINGS IN VEROUDERING

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 makro-strukture (Brown & Lynch, 2011:89; Martin, 2011:33; Wilmoth & Simpson, 2013:199). Daar is ’n groeiende belangstelling in die demografiese navorsing wat op verskeie aspekte in die wetenskaplike veld van veroudering gerig is. Demografie is beide ’n multi-dissiplinêre en interdissiplinêre veld wat sosiologie, ekonomie, statistiek, geografie en antropologie insluit (Wilmoth & Simpson, 2013:199). Die wêreld se bevolking is besig om vinnig te verouder en sal tot ver in die 21ste eeu so voortgaan (Myers & Eggers, 2007:382).

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 aanvangsouderdome 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 aftreeouderdome (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 ouderdome en die toenemende mediaan of gemiddelde ouderdom van die bevolking.

Die mediaan-ouderdom gee 'n aanduiding of 'n bevolking oud of jonk is. Dit dui die ouderdom 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 ouersomsgroep van 0-14 jaar gedaal van 34,3% van die bevolking in 1996 tot 32,1% in 2001 en 29,2% in 2011. 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 en 5,3% in 2011 (StatsSA, 2011:1).

Daar is ook verskeie ander alternatiewe aanwysers van bevolkingsveroudering bo en behalwe die tipiese aftree-ouderdom. Sommige fokus op die verhouding van die bevolking op selfs nog hoër ouderdome as 65 jaar. Ander aanwysers fokus op die breër maatstawwe van bevolking-ouderdomsverspreiding, 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).

Die demografie van veroudering word toenemend gebruik om navorsing te identifiseer wat van demografiese perspektiewe gebruik maak om die proses van veroudering en die verandering in die eienskappe van ouer bevolkings na te vors. Demografiese fokus oor die algemeen op noukeurige ondersoek na die grootte, samestelling, ouderdom, geslagsverdeling en bevolkingsdigtheid van bevolkings op enige gegewe tyd (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).

Demografie van veroudering bestaan uit twee kenmerkende subvelde, naamlik demografie van bevolkingsveroudering en demografie van bejaardheid. Die demografie van bevolkingsveroudering is primêr gemoeid met die oorsake, meganismes en sosiale gevolge van die struktuurveranderinge 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 20ste 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 belangrike insig mag bied in die denkrigting oor die opkoms en bestaan van die derde leeftyd, beter bekend as die "Third Age" (Brown & Lynch, 2011:89-90; Moen, 2011:20-21). Die derde leeftyd word beskryf as 'n lewensydperk ná aftrede uit die werkerskorps, maar voor die aanvang van swakker gesondheid wat aktiewe deelname aan die sosiale lewe mag inperk (Bass, 2011:171; Brown & Lynch, 2011:90). 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) 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 Suid-Afrika het die fertilitetskoeers tussen 2002 en 2013 gedaal van gemiddeld 2,71 tot 2,34 kinders per vrou (StatsSA, 2014:5). Aan die anderkant is die gemiddelde lewensverwagting in Suid-Afrika besig om te styg van 48,97 jaar in 2001 tot 57,7 jaar in 2013 vir mans, en van 54,2 jaar in 2001 tot 61,4 jaar in 2013 vir vrouens (StatsSA, 2014:5,10).

Veranderinge 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).

4.3 GERONTOLOGIESE PERSPEKTIEWE OP VEROUDERING

Gerontologie is die wetenskaplike studie van die ouderdom en die proses van veroudering (Atchley & Barusch, 2004:3; Stuart-Hamilton, 2011:15). Volgens die *Online etymology dictionary* (2014) is die begrip “gerontologie” ontleen aan die Griekse woord *geron*, wat “ou man” beteken, en *logy*, wat “studie van” beteken. Gerontologie word deur Erber (2010:394) beskryf as die studie van menslike gedragstelsels, en die biologiese en sosiale aspekte 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 siektetoestande van ouer mense gemoeid is (Mohanty, 2013:358). Atchley en Barusch (2004:2) definieer gerontologie as “the use of reason to understand aging”. Ferraro (2013:3) omskryf gerontologie as die bewustheid van die proses van veroudering by die mens wat jou help om die wetenskaplike bydraes deur verskeie navorsers oor die verskillende aspekte rondom veroudering beter te verstaan. Daarby laat hierdie bewustheid mense toe om die skakels tussen die biologiese, gedrags- en sosiale faktore wat ’n invloed op menslike veroudering het, beter te verstaan. Aitken (1995:21) en Ferraro (2013:3) is ook van mening dat die gesamentlike pogings en kennis van die navorsing oor veroudering die multidissiplinêre kerndisiplines in gerontologie verenig om oplossings vir die probleme van veroudering te vind en die welstand van ouer persone te verbeter.

Teoreties sluit die studie van gerontologie alle aspekte van die ouderdom en veroudering in; enige akademiese dissipline waarin veroudering ’n invloed kan hê, word as ’n geldige studieveld beskou (Stuart-Hamilton, 2011:15). Daar is verskeie onderlinge dimensies in die veld van gerontologie, soos die biologiese, psigologiese, sosiaal-psigologiese en sosiologiese dimensies, asook die geestelike of spirituele aspekte van veroudering by die mens. In die normale daaglikse lewe is hierdie aspekte so inmekaar verweef dat dit soms moeilik is om die een van die ander te onderskei. Die studie van fisiese veroudering ondersoek die oorsake en gevolge van die liggaam se afnemende vermoë tot selfhernuwing, die fisiese effekte van liggaamlike veroudering, voorkomende behandeling en metodes van kompensering vir siekte of ongeskiktheid as gevolg van veroudering. Veroudering is ’n progressiewe verlies oor tyd heen van die bevoegdheid van vorm en funksie van die liggaam (Atchley & Barusch, 2004:3; Christofalo *et al.*, 2009:98; Yates, 2007:601).

- Die studie van psigologiese veroudering fokus op die effek wat veroudering het op breinfunksie, gedrag, sintuie, waarnemingsvermoë, koördinasie, mentaliteit, menslike ontwikkeling, persoonlikheid en uithouvermoë (Atchley & Barusch, 2004:3; Woodruff-Pak & Papka, 2009:113).

- Sosio-psigologiese veroudering bestudeer die interaksie van die ouerwordende persoon met sy omgewingsveranderlikes, die persoon-situasie-interaksie, sosiale invloed, kognitiewe instaatstelling, verwerking van inligting en besluitneming. Daar word ook op kwessies gelet soos gesindheid, waardes, veronderstellings, sosiale rolle, selfbeeld en aanpassingsvermoë (Atchley & Barusch, 2004:3; Baltes & Carstenson, 2009:209-211).
- Sosiologiese veroudering het betrekking op die aard van die samelewing waarin die persoon verouder, demografie, mortaliteit, diskriminasie teen ouer persone, die invloed wat die samelewing op die ouerwordende persoon het, asook die impak wat die ouerwordende persoon op die samelewing het. Sosiologiese veroudering sluit ook die interaksies in wat daar tussen sosiale instellings bestaan, soos die ekonomie of gesondheidsorg wat vir die behoeftes van 'n ouerwordende bevolking voorsiening moet maak (Atchley & Barusch, 2004:3; Baltes & Carstenson, 2009:212).
- Spiritualiteit is 'n essensiële element van welstand wat 'n invloed het op die motivering en vorming van die fisiese, psigologiese en emosionele funksionering van die mens (Goodman *et al.*, 2006:120). Spirituele faktore speel 'n groot rol in die hantering van verandering in die lewe (Johnson, 1999:xi). Spiritualiteit en godsdienste het 'n positiewe impak op die hantering van stres, pyn, gesondheid en lewenstyl (Koenig & Cohen, 2006:1157). Daar heers hernude belangstelling in wetenskaplike navorsing oor godsdienste en spiritualiteit. Dit blyk dat godsdienstige gelowe en praktyke 'n heilsame invloed op die fisiese gesondheid van bejaarde mense bewerk deur die verskaffing van sosiale ondersteuningstelsels, deur positiewe emosionele ondervinding na vore te bring, deur gesonde lewenswyses aan te wakker en deur riskante gedrag te ontmoedig (Hansen & Haas, 2010:51; Manning, 2013:568; McFadden, 2007:411;414). Dit blyk dat die huidige geslag ouer persone godsdienste as 'n hoofbron van lewensbetekenis ervaar en dat, benewens hul familie, die kerk die belangrikste bron van sosiale ondersteuning bied (Settersten, 2001:61).

Sosiologiese gerontologie is 'n onderafdeling van gerontologie wat die sosiale dimensie van veroudering van nader bekyk. Die ouer persoon funksioneer as deel van die sosiale stelsels van 'n gemeenskap. Verder bestudeer sosiologiese gerontologie die impak van veroudering op die mens en die samelewing vanuit sosiologiese beginsels en teorieë. Tradisioneel het sosiologiese gerontologie gefokus op die sosiale, ekonomiese en demografiese eienskappe van ouer persone en 'n ouerwordende bevolking, maar weens die multidissiplinêre aard van gerontologie is die definisie meer onlangs uitgebrei om ook gesondheid, tegnologie en algemene lewenstyl in te sluit (Phillips *et al.*, 2010:1). Malan en Dreyer (2009:2) is van mening dat sosiologiese insigte 'n bydrae

sal lewer tot 'n beter gerontologiese begrip van die sosiale aspekte van die ouer persoon en die sosiale probleme wat met die styging in leeftyd gepaard gaan.

4.4 DIE MULTIDIMENSIONALITEIT VAN VEROUDERING

Om ouer te word behels in 'n mindere of meerdere mate biologiese, psigologiese, geestelike en sosiale veranderings in alle individue. Die oorgange wat met veroudering geassosieer word, staan waarskynlik nie in liniêre verband tot kronologiese veroudering nie en die proses van veroudering is ook multidimensioneel van aard (Ferraro, 2013:6). Atchley en Barusch (2004:4) beskryf veroudering as 'n breë konsep wat die volgende insluit: fisiese biologiese veranderings gedurende die volwasse lewe; psigologiese veranderings in geestes- en verstandelike vermoë; sosiale psigologiese veranderings in denke en geloof; en sosiologiese verandering in hoe die ouer persoon beoordeel word en wat van die ouer persoon verwag word.

Volgens Ferraro (2013:4) bestaan daar ontevredenheid oor die gebruik van ouderdom as 'n oorsaaklike, onafhanklike veranderlike onder gerontoloë. Ouderdom is wel 'n belangrike merker in lewensgebeure, lewensoorngange, sosiale kontekste en bronne, maar ouderdom as sodanig kan nie as 'n oorsaaklike veranderlike geld nie. Met meer gesonde jare tot die meeste mense se beskikking word rolle en aktiwiteite langer voortgesit, met die gevolg dat ouderdom minder belangrik word in die bepaling van sosiale rolle en lewenservaring in die lewensloop (Settersten, 2001:62). Die benadering tot die studie van veroudering moet die dinamika van veroudering en die multidimensionaliteit daarvan in ag neem. Hoewel veroudering 'n lewenslange proses vanaf geboorte tot die dood is, behels oorgange sekere tydperke deur die lewensloop. Ferraro (2013:6-7) is van mening dat die belangstelling eerder in die lengte van tyd behoort te lê wat individue nodig het om elke fase en die gepaardgaande kenmerke te bemeester. Dit sal 'n beter resultaat gee van die tempo van individuele veroudering binne die biologiese, psigologiese of sosiale sferes van die mens se lewe.

4.5 HEERSENDE GERONTOLOGIESE TEORIEË OOR VEROUDERING

Namate die veld van gerontologie beter gevestig word en groter historiese perspektief en interdisiplinêre perspektief ontwikkel, word daar 'n vooruitgang in denke bemark oor konsepte en teorieë in verband met die betekenis en proses van veroudering (Clark *et al.*, 2011:51). Teorieë is beslissend vir bruikbare navorsing oor veroudering. Teoretisering is 'n proses om idees te ontwikkel wat tot die begrip, verduideliking en beskrywing van empiriese waarneming bydra (Bengtson *et al.*, 2009:4). Die gebrek aan teorieë lei tot beperkte toepassing van

navorsingbevindinge wat nie tot die opbou van vermeerderde kennis oor 'n saak kan bydra nie (Bengtson *et al.*, 2009:5). Mohanty (2013:368) neem die standpunt in dat die soeke na oplossings vir die probleme van veroudering sonder die inagneming van teorieë tot verskeie probleme kan lei, soos ongrondige aannames, onvoldoende evaluering van kriteriums, en die onbevoegdheid om op vorige pogings voort te bou. Teorieë stel navorsers ook in staat om resultate te voorsien, die implementering van toegepaste gerontologie te evalueer, en deur die suksesse en mislukkinge van hierdie toepassings groter insig en kennis te verkry. Ontwikkeling van kennis en begrip van waarneming vorm die kern van wetenskaplike ondersoek en insig.

In areas soos sosiale gerontologie is sosiale teorieë essensieel vir die bepaling van geldige en samehangende uitgangspunte vir beleidsformulering, programontwikkeling en aktiwiteite. Sosiale teorieë verteenwoordig 'n groeiende en ontwikkelende begrip namate dele van die verklarings beter verstaan, verbeter of verwerp word (Kinsella & Phillips, 2005:35). Teorieë weerspieël dikwels die waardes van hul uitvinder en die norme van sosiale en historiese tydvakke, en reflekteer die kulturele dominante siening van wat die aangewese manier *behoort* te wees om dinge te doen (Morgan & Kunkel, 2011:135). Die teorieë wat hier bespreek gaan word, reflekteer en versterk die patrone van eietydse sosiale norme.

Buiten die veld van toepassing, is teorie belangrik in die ontwikkeling van kennis oor veroudering (Drăghia, 2009:40). Baie van die vernaamste teorieë oor veroudering fokus op die individu as die primêre eenheid van oorsig. Die vroeëre werke tussen 1945 en 1980 het die verouderingsproses meestal beskou en beoordeel in terme van die *biologiese* agteruitgang van die individu met die veronderstelde samehangende verliese en afhanklikheid, sowel as die identifisering van oplossings en aanpassings vir hierdie toestande van veroudering en agteruitgang (Carr & Komp, 2011:1; Estes, 2001:25). Gerontologie as studieveld bestudeer nie net ouer persone nie, maar ook die proses van veroudering, met die bewustheid dat dit 'n lewenslange proses is wat lewensoorloë vanaf geboorte tot die dood behels; dit staan as die lewensduurontwikkelingsperspektief van veroudering bekend. Terwyl ouderdom as veranderlike, gemeet in kronologiese jare, met gelyke tussenposes vermeerder, is veroudering as 'n proses met lewensoorloë nie noodwendig lineêr van aard nie (Ferraro, 2013:11).

4.5.1 Die onttrekkingsteorie

Die eerste generasie gerontologiese teorieë fokus op die individu en 'n hoogtepunt is in die onttrekkingsteorie en die aktiwiteitsteorie bereik. Die onttrekkingsteorie van Cumming en Henry (1961:14) veronderstel 'n periode waartydens die ouerwordende persoon, sowel as die omgewing waarin hy hom bevind, tegelykertyd met 'n wederkerige losmakingsproses besig is, soos byvoorbeeld aftrede en uittrede uit die werkerskorps. Die onttrekkingsteorie bepaal dat

onttrekking van sosiale rolle en verhoudings 'n normatiewe aanpassingsproses is wat beskou word as 'n natuurlike, universele, biologiesgebaseerde, normale deel van die lewensloop ter voorbereiding van die dood (Diehl & Dark-Freudeman, 2005:114; Erber, 2010:265; Laslett, 1991:157). Onttrekking is hiervolgens veronderstel om 'n funksionele proses vir beide die ouer persoon en die gemeenskap te wees, omdat die jonger geslag sodoende toegelaat word om by die ouer geslag oor te neem (Erber, 2010:265; Laslett, 1991:157). Deur die effek van onttrekking as 'n funksionele proses word die sosiale ontwingting wat met die afsterwe van die ouer persoon plaasvind sodoende tot die minimum beperk (Estes, 2001:25; Morgan & Kunkel, 2011:135).

In realiteit is die onttrekkingsproses baiekeer nie 'n wederkerige proses nie en vind dit dikwels op 'n eensydige vlak plaas. Menigmaal word 'n individu uit die werkersrol ontslaan voordat hy of sy daarvoor gereed is, of 'n individu onttrek uit 'n rol voordat die gemeenskap gereed is om hom of haar te laat gaan. Indien die individu in staat is om groter beheer oor die tydsberekening van die onttrekking te hê en behoorlike beplanning vir die situasie daarna kan doen, kan negatiewe effekte van die verlies van 'n rol of verhouding heeltemal voorkom word (Diehl & Dark-Freudeman, 2005:115). Hoewel die onttrekkingsteorie nie meer so wyd deur die navorsers in veroudering aanvaar word nie, is die invloed daarvan steeds waarneembaar in aftreepolisie wat in effek op onttrekking uit die werkersrol gebaseer is (Estes, 2001:25). Vanuit 'n historiese perspektief verteenwoordig die onttrekkingsteorie 'n belangrike stap tot meer verfynde teorieë van veroudering, terwyl sommige elemente daarvan steeds behoue bly (Diehl & Dark-Freudeman, 2005:115).

4.5.2 Die aktiwiteitsteorie

Die aktiwiteitsteorie het tot 'n mate ontwikkel uit teenstand teen die aannames van die onttrekkingsteorie. Die aktiwiteitsteorie handhaaf die mening dat mense in hoër ouderdomme steeds met die rolle en aktiwiteite kan voortgaan wat hulle gedurende hul lewensduur ontwikkel het. Die aktiwiteitsteorie verteenwoordig ook 'n normatiewe siening van veroudering en neem die standpunt in dat hoe aktiewer ouer mense hul sosiale rolle en interaksies handhaaf, hoe beter sal die aanpassingsproses tot aftrede wees en hoe meer tevrede sal hulle met hul lewens wees (Diehl & Dark-Freudeman, 2005:115; Estes, 2001:25; Morgan & Kunkel, 2011:135). Hiervolgens kan aftrede beter hanteer word deur die voortsetting van bestaande rolle (met die uitsluiting van die primêre beroepsrol) of die handhawing van ander, nuwe rolle in die gemeenskap en familie. Om 'n positiewe selfbeeld in aftrede te handhaaf is dit dus belangrik om die ou rolle en aktiwiteite wat nie meer beskikbaar is nie met nuwe rolle en aktiwiteite te vervang (Drăghia, 2009:2; De Wet, 2010:107; Erber, 2010:265).

4.5.3 Die kontinuïteitsteorie

Die kontinuïteitsteorie benadruk die aanpassing by verandering deur die vorming van 'n reëlmatige patroon met verloop van tyd (Atchley, 1989:183; Wang *et al.*, 2008:820). Dit dui daarop dat mense wat ouer word, geneig is om dieselfde gewoontes, persoonlikhede, perspektiewe, voorkeure en lewenstyl te handhaaf as wat hulle vantevore deur hul lewensloop ontwikkel het. Volgens die kontinuïteitsteorie is die hoofsaak van aftrede die effektiewe voortsetting van rolle wat soortgelyk is aan die dinge wat die persoon vroeër in sy lewe gedoen het (Atchley, 1989:183; Estes, 2001:26; Harwood, 2007:14; Moody, 2006:10). Die ouer persoon probeer om bestaande interne en eksterne strukture en bronne wat oor die jare opgebou is, te handhaaf om sodoende die ondervinding van stresvolle ontwrigting te vermy. Die kontinuïteitsteorie beskou aftrede as 'n geleentheid vir beplanning, asook die instandhouding van sosiale kontakte en lewenstyl, sodat enige negatiewe aspekte van aftrede voorkom kan word (Atchley, 1989:188-189; Wang *et al.*, 2008:820).

4.6 ONTWIKKELINGSTEORIEË

We come fresh to the different stages of life, and in each of them we are quite inexperienced, no matter how old we are.

François, Duc de la Rochefoucauld, 1613-1680

Verskillende teorieë het met verloop van tyd ontstaan waarvolgens menslike ontwikkeling verstaan en verklaar word. Sommige teorieë gee 'n raamwerk vir die beskrywing van die hele lewensloop van die mens, terwyl ander net op sekere aspekte van menslike ontwikkeling fokus. Veroudering is 'n sleutelkonsep in die lewenslange proses van ontwikkeling en groei wat oor tyd heen ontvou, met die insluiting van lewensoorloë vanaf geboorte tot die dood (Ferraro, 2013:11; George, 2013:149). Elke mens beweeg deur 'n lewensiklus wat dui op die lewensloop van die mens, wat verder in stadiums of fases en oorgangstydperke verdeel kan word. Elke stadium of fase word deur spesifieke gebeure gekenmerk wat in ooreenstemmende fases by ander mense herhaal kan word (Van Zyl & Lessing, 1993:15).

Vervolgens word daar kortliks gekyk na Erikson se psigososiale ontwikkelingsteorie wat die hele lewensloop van die mens in agt fases verdeel, met die klem op identiteitsontwikkeling. Daarna kom Levinson aan die beurt met sy ontwikkelingsteorie wat gebaseer is op die seisoene van die lewe, wat uit universele stadiums of fases bestaan wat vanaf suigelingskap tot bejaardheid strek. Laastens word die ontwikkeling van die *derde leeftyd* ondersoek.

4.6.1 Die lewensfases van Erik Erikson

Erikson koppel persoonlike groei en identiteit aan lewensiklusse soos wat dit binne verskillende ontwikkelingsfases onderskei en voltrek word. Volgens Erikson se psigoanalitiese teorie beweeg persoonlikheidsontwikkeling in 'n geleidelike, progressiewe ontwikkeling binne tyd deur agt opeenvolgende psigososiale fases (wat hieronder gelys word). Elke fase word met 'n psigososiale krisis geassosieer. 'n Krisis verwys hier na spesifieke kritiese take wat tydens elke spesifieke fase bemeester moet word (Erikson, 1997:55-61). Die oplossing van elke krisis het as uitvloeisel die verskyning van 'n basiese psigososiale sterkpunt of ego-kwaliteit, soos hoop, getrouheid en sorg. Indien daar in 'n spesifieke fase gefaal word om die krisis suksesvol op te los, kan 'n ego-swakheid ontwikkel. Volgens Erikson (1997:80) het mislukking 'n onvolledige persoonlikheidsontwikkeling tot gevolg en kan dit tot die vertraging van verdere persoonlikheidsontwikkeling lei. Vervolgens word Erikson se fases van menslike ontwikkeling kortliks weergegee.

➤ Fase 1: Suigelingskap

Die doel van hierdie fase wat met die eerste lewensjaar saamval, is om 'n gevoel van basiese vertrouwe te verkry sowel as om 'n gevoel van basiese wantroue te oorkom. Hoop spruit voort uit die konflik van basiese vertrouwe teenoor basiese wantroue. Hoop is toekomsgerig en is deur die hele lewe van groot belang (Erikson, 1997:78-79; Louw *et al.*, 1998:53).

➤ Fase 2: Vroeë kinderfase

Die vroeë kinderfase strek van ongeveer een- tot driejarige ouderdom. Die doel van die tweede fase is om 'n gevoel van outonomie te verkry en terselfdertyd 'n gevoel van skaamte en twyfel te bekamp. Die kind kan afwisselend eiesinnig impulsief óf slaafs gedwonge optree. Deur 'n balans van die twee neigings sal wilskrag die ontwikkeling van beide vrye wil en selfbeheersing versterk (Erikson, 1997:77-78; Louw *et al.*, 1998:54).

➤ Fase 3: Die kinderfase

Die kinderfase strek van ongeveer drie- tot vyfjarige ouderdom. In hierdie fase staan inisiatief in konflik met skuldgevoelens. Die innerlike behoeftes staan in konflik met wat die wêreld van die kind verwag. Kinders wat egter te veel mag wil laat geld of oormatig gekritiseer word oor die groter deel van hul aksies, leer om oor die meeste van hul optredes skuldig te voel. 'n Gebalanseerde ontwikkeling gedurende die kinderfase lei tot die ego-kwaliteit van doelgerigheid, wat gekenmerk word deur die vermoë om doelwitte met vasberadenheid en selfvertroue, sonder enige skuldgevoel, na te streef (Erikson, 1997:77; Louw *et al.*, 1998:54).

➤ Fase 4: Skoolfase

Die skoolfase verwys na die laerskooljare en strek van ongeveer ses- tot twaalfjarige ouderdom. In hierdie fase worstel die kind met bevoegdheid in teenstelling met mislukking of minderwaardigheid. Die kind is nou daarop ingestel om sekere vaardighede wat noodsaaklik vir die volwasse lewe is te bemeester deur veral skoolopleiding. Dit is belangrik vir die kind om sukses te behaal en erkenning te kry vir sy bevoegdhede in die produsering van dinge, om sodoende 'n minderwaardigheidsgevoel te voorkom. Die aanvanklike sterk punt wat gedurende hierdie fase ontwikkel, is bekwaamheid (Erikson, 1997:75; Louw *et al.*, 1998:55).

➤ Fase 5: Adolessensie

Die sentrale probleem in hierdie fase is die adolessent se identiteitskrisis. Die adolessent se taak is om 'n gevoel van identiteit te verkry. Die basiese patrone van identiteit ontstaan uit die selektiewe bevestiging en verwerping van die persoon se eiening van sy kinderjare en die sekerheid van sosiale identiteit. In hierdie fase staan identiteit in konflik met identiteitsverwarring. Die spesifieke sterkpunt wat tydens adolessensie te voorskyn kom is getrouheid, wat in 'n sterk verhouding tot kinderlike vertrouwe en volwasse geloof staan (Erikson, 1997:72-74; Louw *et al.*, 1998:55).

➤ Fase 6: Jong volwassenheid

Die ontwikkelingstaak gedurende die fase van vroeë volwassenheid is om 'n gevoel van intimiteit te verwerf en terselfdertyd 'n gevoel van isolasie te bekamp. Intimiteit impliseer 'n noue verhouding met ander mense en die bereidwilligheid om die self aan 'n ander persoon toe te vertrou. Die ideale sintese tussen intimiteit en isolasie is liefde, wat wederkerige en volwasse gehegtheid impliseer. Die antitese tot intimiteit is isolasie, 'n vrees om afgesonder en onherkenbaar te bly. Die gevoel van isolasie is die potensiële kernpatologie van jong volwassenheid (Erikson, 1997:70-72; Louw *et al.*, 1998:56).

➤ Fase 7: Volwassenheid

In hierdie fase staan generatieweit in konflik met selfbeheptheid en stagnasie. Generatieweit sluit voortplanting, produktiwiteit en kreatiwiteit in. Erikson noem die ego-kwaliteit wat vanuit hierdie fase ontstaan, "sorgsaamheid". Sorgsaamheid dui op 'n verbintenis om vir mense, produkte en idees versorging te bied en sodoende sorgsaamheid te verwerf en hulle besig te hou met die verryking van die lewe vir hulself en andere. Indien die volwassene nie daarin slaag om voortdurend produktief en kreatief te bly nie, tree stagnasie in. Stagnasie sal 'n mate van terugkeer tot vorige konflikte tot gevolg hê (Erikson, 1997:66-68; Louw *et al.*, 1998:56).

➤ Fase 8: Latere volwassenheid

Die krisis wat in hierdie laaste lewensfase verteenwoordig word, is integriteit teenoor wanhoop en ontnugtering. Erikson is van mening dat hierdie fase 'n aanvang neem wanneer die individu 'n gevoel van sterflikheid begin ervaar. Hierdie belewenis kan 'n reaksie wees op aftrede, die dood van 'n eggenoot of as gevolg van veranderde sosiale rolle. Die finale fase manifesteer as 'n oorsig van die individu se lewe en loopbaan. Hierdie herinnering en innerlike selfwaarneming kan 'n positiewe of negatiewe uitkoms hê. Ego-integriteit is die resultaat van 'n positiewe beslissing waarin die individu sy hele lewe met tevredenheid beskou. Wysheid is die kwaliteit wat uit 'n positiewe beslissing te voorskyn kom. Wysheid weerspieël die behoud van integriteit en ervaring in stede van die veragting van mislukking en die vrees vir die finaliteit van die dood. In teenstelling met integriteit is wanhoop en ontnugtering die resultaat van 'n negatiewe beslissing of die gebrek aan 'n beslissing in die finale lewenskrisis. Hierdie negatiewe beslissing kan manifesteer as 'n vrees vir die onafwendbare dood, as 'n gevoel dat die lewe te kort is, asook as depressie (Erikson, 1997:61-65; Louw *et al.*, 1998:56).

Hoewel afgetredenes 'n identiteit tydens adolessensie en jong volwassenheid ontwikkel het (soos gesien in die *identiteit-versus-rolverwarring*-fase van Erikson se persoonlikheidsontwikkelingsmodel), mag dit moontlik wees dat ouer persone vind dat hulle (weereens) identiteitsprobleme in aftrede ondervind. Die dinge wat deur afgetredenes óf hanteer óf verwaarloos word, sluit vrae in oor watter rolle en identiteite in hierdie lewensfase geskik is, omdat die rolle wat met die lewensfases voor aftrede geassosieer was, tot 'n einde gekom het of nou minder toepaslik is (Osborne, 2009:5-6). Een aspek van aftrede is die neiging om terug te kyk na wat mens met jou lewe gedoen het, en te vra of dit 'n lewe van integriteit was en of jy goed kan voel oor jou lewe. Indien dit nie 'n deugsame geleefde lewe was nie, is mense geneig om te wanhoop en te voel asof hulle hul lewe verkwis het (Richardson & Richardson, 2013:19).

4.6.2 Daniel Levinson

Daniel Levinson (1986:3) het tot die bewuswording gekom dat volwasse ontwikkeling 'n belangrike studieveld vir psigologie en ander dissiplines geword het, maar dat daar in daardie stadium nog min gedoen was om tot 'n teorie van volwasse ontwikkeling te vorder. Terselfdertyd het verskeie velde van die psigologie, sowel as die sosiale wetenskappe en die geesteswetenskappe, daarvan bewus geword dat 'n perspektief rondom volwasse ontwikkeling ontbreek.

Levinson se denkwysie rondom volwasse ontwikkeling het uit die intellektuele tradisies van Freud, Jung en Erikson gegroei. Om 'n dieper en meer komplekse sienswyse van volwassenheid te kan

vorm, is dit nodig dat beide die aard van 'n persoon en die gemeenskap in ag geneem sal word en daar nie net erkenning gegee sal word aan die invloed van geskiedenis, kultuur en sosiale instellings op die lewe van die volwasse individu nie (Levinson *et al.*, 1978:4-5).

4.6.2.1 Lewensiklus

Daniel Levinson se ontwikkelingsteorie is op die seisoene van die mens se lewe gebaseer en bestaan uit universele stadiums of fases wat vanaf suigelingskap tot bejaardheid strek. Levinson beskou volwasse ontwikkeling as 'n opeenvolging van seisoene binne die lewensiklus. Die term "lewensiklus" stel voor dat die lewensduur 'n besondere karakter het en in 'n basiese volgorde verloop. Die proses is nie 'n eenvoudige, aaneenlopende en onveranderlike vloei nie. Elke seisoen verskil van die ander en het 'n eie, uitsonderlike karakter wat op verskillende sake fokus. Nie een van die seisoene is belangriker as die ander nie. Net soos die seisoene in die jaar, volg hulle mekaar op met 'n kort oorgangperiode tussen elkeen (Levinson *et al.*, 1978:7). In teenstelling tot die ontwikkelingsteorie van Erikson is daar geen doelwitte om te bereik nie en geen psigologiese gevolge as gevolg van enige sukses of mislukking nie. Om hierdie rede praat hy nie van fases nie, maar van seisoene van die lewe (Hendry & Kloep, 2012:10).

4.6.2.2 Tydperke: die makrostruktuur van die lewensiklus

Levinson (1986:5) verstaan die lewensiklus as 'n opeenvolging van tydperke. 'n Tydperk word hier breedweg as 'n "tyd van lewe" beskou. Elke tydperk het sy eie bio-psigososiale karakter en maak sy eie onderskeie bydrae tot die geheel. Die lewensiklus ontplooi deur 'n reeks tydperke wat elkeen naastenby 25 jaar duur. Die tydperke oorvleuel mekaar gedeeltelik, sodat die nuwe een begin terwyl die vorige een nog besig is om ten einde te loop (Levinson *et al.*, 1978:18; Levinson, 1986:5). Die volgorde van die tydperke in die lewensiklus verloop soos volg:

- Kinderjare en adolessensie: 0-22 jaar
- Vroeë volwassenheid: 17-45 jaar
- Middelfolwassenheid: 40-65 jaar
- Laatvolwassenheid: 60 jaar en ouer

Elkeen van hierdie tydperke bestaan uit wisselende periodes van stabiele of struktuur bouende tydperke, asook struktuur veranderende of oorgangstydperke. Elke oorgangstydperk duur ongeveer vyf jaar terwyl daar van die huidige tydperk na die nuwe tydperk van die lewe beweeg word (Levinson *et al.*, 1978:18-39).

4.6.2.3 Die Lewenstruktuur

Levinson se benadering tot volwasse ontwikkeling is deur sy sienswyse aangaande die lewensduur en lewensiklus gevorm. Die individuele lewenstruktuur is die sleutelkonsep van Levinson se navorsing oor volwasse ontwikkeling. Hy definieer dit as “the underlying pattern or design of a person’s life at a given time” (Levinson, 1986:6; Levinson *et al.*, 1978:41). Die primêre komponente van ’n lewenstruktuur is die persoon se verhoudings met persone, groepe, instellings, kultuur, of ’n spesifieke voorwerp of plek in die eksterne wêreld (Levinson, 1986:6; Levinson *et al.*, 1978:44-46). Tot sy eie verbasing het Levinson verder ontdek dat die lewenstruktuur ontwikkel deur ’n relatief ordelike opeenvolging van ouderdomsgebonde periodes gedurende die volwasse jare. Die volgorde bestaan uit ’n alternatiewe reeks van struktuurbouende en struktuurveranderende periodes. Die primêre taak in die struktuurbouende periode is die vestiging van ’n lewenstruktuur waartydens waardes en doelwitte binne die struktuur nagestrewes word (Levinson, 1986:7). Die oorgangperiode verteenwoordig dikwels ’n fundamentele draaipunt in die lewensiklus, gevul met verwarring en stres, waarna dit weer tot ’n verdere periode van konsolidasie en bestendigheid lei (Hendry & Kloep, 2012:11; Levinson, 1986:7). Die struktuurveranderende periode beëindig die huidige lewenstruktuur, skep die moontlikheid vir ’n nuwe lewenstruktuur en begin die oorgang na ’n nuwe lewenstruktuur (Levinson, 1986:7). Die oorgang tussen middelvolwassenheid en laatvolwassenheid het betrekking op die voorbereidingstydperk vir aftrede.

4.6.3 Ontwikkeling van die *derde leeftyd*

Met die vooruitgang in gesondheidsorg, verhoogde lewenstandaarde en verbeterde sosiale stelsels word daar oor die laaste klompie dekades ’n verandering in die kultuur van veroudering gevind (Moen, 2011:15). Met die menigte mense in nywerheidslande 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. Daar word in sosiale gerontologie aan Peter Laslett (1991:79) erkenning gegee vir die bekendstelling van die konsep van die *derde leeftyd* gedurende die middel 1980’s (Gilleard & Higgs, 2011:33). Deur die popularisering van die idee dat ’n nuwe lewensfase ná aftrede besig is om te verskyn 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).

Komp (2011:53) is van mening dat die persoon in die derde leeftyd vir politiek-ekonomiesgeoriënteerde oorwegings beskou kan word as die ideale tipe afgetrede persoon wat oor goeie gesondheid beskik, wat hom of haar dus in staat stel om steeds aan 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 & Wink (2007:xx) is van mening dat die derde leeftyd, met die tendens van minder verantwoordelikhede en goeie gesondheid, 'n tyd van geleentheid vir persoonlike vervulling kan wees.

In die lig van die opkoms van die *derde leeftyd* het gerontoloë 'n nuwe benadering in die navorsing 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 lewensfasies beweeg. Derdens is tyd, onafhanklik van individue se vermoëns en voorkeure, 'n besinning oor sosiale en institusionele tyd, die ouderdomsgeklassifiseerde organisering van rolle, intredes, uitredes, en tydsdure. Lewensloopnavorsing fokus ook op die unieke ondervindinge van elke kohort as die groep individue wat in dieselfde tydperk gebore is, en deur die geskiedenis en openbare instellings met hul eie besondere lewensbeskouing beweeg het (Moen, 2011:15-16).

4.7 DIE OORSPRONG EN GESKIEDENIS VAN AFTREDE

Meer as 'n halwe eeu gelede, in 1954, het Eugene Friedman en Robert Havighurst aftrede soos volg gedefinieer (soos aangehaal deur Schulz, 2002:85):

Retirement is not a rich man's luxury or an ill man's misfortune. It is increasingly the common lot of all kinds of people. Some find it a blessing; others, a curse. But it comes anyway, whether blessing or curse, and it comes often in an arbitrary manner, at a set age, without direct reference to the productivity or the interest of the individual in his work.

Waarna Friedman en Havighurst hier verwys het, is die feit dat aftrede die produk van die Industriële Revolusie is (Schulz, 2002:85). Histories beskou, is die instelling van aftrede 'n relatief nuwe verskynsel, want deur die grootste deel van die geskiedenis het mense aangehou om te werk totdat hulle eenvoudig nie meer fisies daartoe in staat was nie (Shultz, 2003:215). In die eerste deel van die 20ste eeu het die industriële omwenteling noodgedwonge gelei tot die instelling van maatskaplike beveiliging en die groter beskikbaarheid van pensioenskemas, wat tot

gevolg gehad het dat mense in staat was om op te hou met betaalde werk, hoewel hulle eintlik nog in staat was om te werk (Szinovacz, 2003:7; Shultz & Wang, 2011:170).

Twee faktore wat 'n bydrae tot die vestiging van die praktyk van aftrede gelewer het, is die langer gemiddelde lewensverwagting van die mens en die daarstelling van finansiële voorsiening wat in afgetredenes se behoeftes en versorging kan voorsien (De Klerk, 2005:475; Shultz, 2003:215; Szinovacz, 2003:9). Aftrede word deur sommiges as die *goue jare* 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).

4.8 DIE ONTWIKKELENDE KONSEP VAN AFTREDE

Die konsep en proses van aftrede is tans besig om wêreldwyd groot verandering te ondergaan en die groot verskeidendheid van paaie wat van werk tot aftrede lei, dui daarop dat aftrede 'n proses eerder as 'n eenmalige gebeurtenis is (Atchley & Barusch, 2004:258; Holcomb, 2009:136; Shultz & Wang, 2011:170). 'n Langer lewensverwagting, beter gesondheidsorg, aktiewe lewenstyl en hoër lewenskostes lewer insiggewende bydraes tot die veranderde konsepte van aftrede (Collins, 2003:150; Ilmarinen, 2013:133; Ulrich & Brott, 2005:159).

Daar bestaan uiteenlopende beskrywings oor wat aftrede behels. Voorstanders van gefaseerde aftrede beskryf aftrede as die verandering in werkstatus, van 'n voltyds betaalde beroep tot gedeeltelike aftrede (Shultz, 2003:216). Vir die individu kan aftrede verskeie betekenis hê: Aftrede kan dui op die einde van 'n loopbaan op 'n vasgestelde tyd (Marais, 1993:1; Szinovacz, 2003:21); die onttrekking uit 'n voltydse werk; die ontvangs van 'n aftreepensioen; die subjektiewe identifisering met die rol van 'n afgetrede persoon; of die lewensfase wat op die beroepslewe volg (Atchley & Barusch, 2004:244; Morgan & Kunkel, 2007:197; O'Riordan, 2011:138; Shultz, 2003:214).

Aftrede is toenemend besig om die tweede loopbaan te word (Louw, 2008:514; Ulrich & Brott, 2005:159) en word hedendaags as 'n proses beskou wat gekenmerk word deur die oorgang van 'n voltydse beroepsloopbaan tot 'n minder werkgefokusde bestaan (Earl, 2010:223; Greller & Stroh, 2003:119; Shultz, 2003:216).

Afhangende van die persoon se behoeftes of persoonlike voorkeure kan daar besluit word om aftrede stelselmatig uit te faseer deur minder ure te werk of om van oorbruggingswerk ("bridge employment") voor finale aftrede gebruik te maak (Shultz, 2003:216-217; Shultz & Wang,

2011:176; Ulrich & Brott, 2005:159). Hoewel oorbruggingswerk baie geleenthede skep, is daar ook uitdagings aan verbonde, soos 'n laer inkomste; werksverandering; diskriminasie; en emosionele en fisiese probleme (Ulrich en Brott, 2005:165).

In Europa het die konsep van “work ability” oor die laaste dekades baie op die voorgrond verskyn om ouer werkers langer te behou (Ilmarinen, 2013:133). “Work ability” definieer 'n werknemer se vermoë om te werk en fokus op die effek wat werk op 'n werknemer se gesondheid, bekwaamheid, vermoëns en geskiktheid vir werk het (Välimaa, 2006:979). Die bevordering van “work ability” in die werksomgewing lei tot die verbetering van produktiwiteit en welstand van die personeel (Greller & Stroh, 2003:125-126; Ilmarinen, 2013:135). Ilmarinen (2009:61) is van mening dat ouer werkers wat die vermoë het om hul indiensneming te handhaaf, ook meer vryheid gegun sal word in die besluitnemingsproses rondom die tydsaspek, asook die vorm wat hul aftrede sal aanneem.

Aftrede kan ook aan *roepingsvervulling* gekoppel word, want terwyl die huidige roepingsfase afgehandel word, word daar 'n nuwe roeping aanvaar (De Klerk, 2005:464). Ongeag van hoe aftrede beskou word, word die vermoë om dit te bereik grotendeels bepaal deur die mate waartoe vooraftsredebepanning gedoen is vir finansiële vereistes sowel as vir die fisiese, psigologiese en sosiale veranderings wat gedurende aftrede plaasvind (Adams & Rau, 2011:180; Richardson & Richardson, 2013:5-6).

4.9 PSIGOLOGIESE PERSPEKTIEWE RONDOM AFTREDE

As gevolg van die taamlike lang tydperk wat mense weens die langer lewensverwagting in aftrede kan spandeer, het die psigologiese aspekte van aftrede belangriker geword. In die verlede was die psigologiese aspekte deur die fokus op *fisiese* en *finansiële* fasette oorskadu, omdat dit in die lig van die relatief korter leeftyd wat mense in aftrede spandeer het, van groter belang geag is as die psigologiese langtermynaspekte (Osborne, 2012:45; Shultz & Wang, 2011:171). Die posisie van die afgetredene is redelik onduidelik weens die menigte oorvleuelende kriteria waarvolgens iemand “afgetree” genoem kan word, met insluiting van loopbaanstaking, verminderde werkinspanning, ontvangs van pensioen of 'n selfverklaarde aftrede (Ekerdt, 2010:70). Om die selfverklaarde posisie van aftrede nog meer verwarrend te maak, is daar tans 'n algemene tendens onder individue dat hulle nadat hulle afgetree het, kan “un-retire” of “re-retire” deur weer by die arbeidsmag aan te sluit, 'n nuwe loopbaan te begin en dan weer af te tree.

Hoewel dit baie algemeen is om tweede loopbane in die middelloopbaanfase te begin, is dit nou besig om die norm te word vir baie ouer werknemers in die laatloopbaanfase en ook ná aftrede

(Shultz & Wang, 2011:171). Fourie (2010:15-20) is van mening dat individue in die middelloopbaan baiekeer onsekerheid en twyfel rondom lewens- en loopbaanvraagstukke beleef; gevolglik vind daar gedurende die middelloopbaanfase dikwels 'n herevaluering van loopbaan en prioriteite plaas, omdat daar 'n groter behoefte bestaan om die persoonlike en professionele lewe te balanseer. Dit het tot gevolg dat individue in die middelloopbaanfase dikwels nuwe loopbaanrigtings inslaan. Die huidige tendens is dat al hoe meer individue in die laatloopbaanfase wat aftreeouderdom bereik, 'n tweede loopbaan begin, omdat hulle wil aanhou werk om aktief te bly, of omdat hulle weens finansiële implikasies 'n verdere inkomste moet genereer (Harper & Shoffner, 2004:52; Klopper, 2007; Ulrich & Brott, 2005:159-160).

4.9.1 Interpretasies van psigologiese perspektiewe rondom aftrede

Wang en Shultz (2010:174-180) bespreek drie soorte interpretasies wat die psigologiese perspektief van aftrede die beste akkommodeer, naamlik aftrede as 'n besluitnemende proses; aftrede as 'n aanpassingsproses; en aftrede as 'n fase van (verdere) loopbaanontwikkeling.

4.9.1.1 Besluitneming rondom aftrede

Aftrede is 'n oorgang waarin organisatoriese, finansiële en familiekontekste en geleenthede in wisselwerking met psigologiese faktore staan (Van Solinge & Henkens, 2008:422). Om te besluit om af te tree en wanneer om af te tree, is dit nodig om twee stelsel faktore in oorweging te neem, naamlik dié wat verband hou met die mate van ruimte wat die individu het om self besluite rondom aftrede te neem en dié wat in verband staan met die ekonomiese koste-voordeel-verhoudings wat verbonde aan aftrede op 'n gegewe punt is (Szinovacz, 2003:21). Die konsep van aftrede as 'n besluitnemingsproses benadruk die psigologiese basis wat aftrede as 'n gemotiveerde keuse beskou. Hierdie benadering voer aan dat wanneer werkers besluit om af te tree, hulle die keuse maak om hul psigologiese verpligtinge teenoor werk te verminder en om van die werksomgewing te onttrek.

Mense wat gaan aftree, neem besluite aangaande aftrede op grond van inligting wat hulle het rondom hul ervaring van die huidige werksituasie, hul finansiële welstand en verpligtinge, sekere waardevoorkeure en sosiale lewenstyle (Barnes-Farrell, 2003:180, Hansen & Haas, 2010:85; Morgan & Kunkel, 2007:198; Wang & Shultz, 2010:174-176). Dawie Klopper (2011) gaan van die standpunt uit dat die persoon wat in die aftredeproses ingaan, vir sy eie gemoedsrus die beste moontlike beleggingsadvies moet bekom om met kundige hulp te bereken hoeveel inkomste sy aftrekapitaal kan genereer. Die konteks waarin aftredebesluit-neming gemaak word, word egter

nie net deur beskikbare bronne soos finansies, gesondheid, sosiale netwerke, aktiwiteite en ontspanning gevorm nie, maar ook deur die mate van kontrole wat die werknemer self oor die proses het. Aftrede word meestal as vrywillig beskou, maar 'n groot gedeelte van werkers ervaar dit as gedwonge en onwillekeurig.

In Suid-Afrika is baie blanke persone sedert 1994 deur die regering se beleid van regstellende aksie geraak, waardeur mense geen ander keuse gelaat is as om 'n pakket te aanvaar of op vervroegde pensioen te gaan nie. Gegewe die aftredekonteks mag die oorgang tot aftrede verskillend ervaar word (Van Solinge & Henkens, 2008:422-423). Die persepsie rondom aftrede as vrywillig of gedwonge hou beide fisiese en psigologiese gevolge in. Die waarneming van aftrede as gedwonge hou dikwels verband met probleme met fisiese en emosionele gesondheid, depressie en algemene ontevredenheid met die lewe en aftrede. Daarteenoor word aftrede wat as vrywillig beskou word, verbind met groter tevredenheid met gesondheid, finansies, aktiwiteite, die lewe en aftrede (Hedge *et al.*, 2006:163).

4.9.1.2 Aanpassing tot veranderde omstandighede

Die konsep van aftrede as 'n aanpassingsproses verskaf 'n breër en meer dinamiese psigologiese benadering tot die begrip van aftrede. Aanpassing verwys hier na die proses waardeur afgetredenes gewoon moet raak aan die veranderde lewensomstandighede sowel as die verkryging van psigologiese aanvaarding, berusting en tevredenheid met hul lewe in aftrede (Wang & Shultz, 2010:177-178). Volgens die aanpassingsproses sluit aftrede beide die oorgang van werk tot aftrede en die individuele ontwikkeling ná aftrede in (Van Solinge & Henkens, 2008:423; Wang & Shultz, 2010:177). Die impak van lewensoorname op die individu kan verander oor tyd heen en die aanpassings mag spesifieke patrone van verandering weerspieël (Van Solinge & Henkens, 2008:425). Die konsep van aftrede as 'n proses van aanpassing word verder weerspieël in die lewensloopteorieë, kontinuïteitsteorie, rolteorieë en fase-teorieë van aftrede.

4.9.1.3 Aftrede as fase van verdere loopbaanontwikkeling

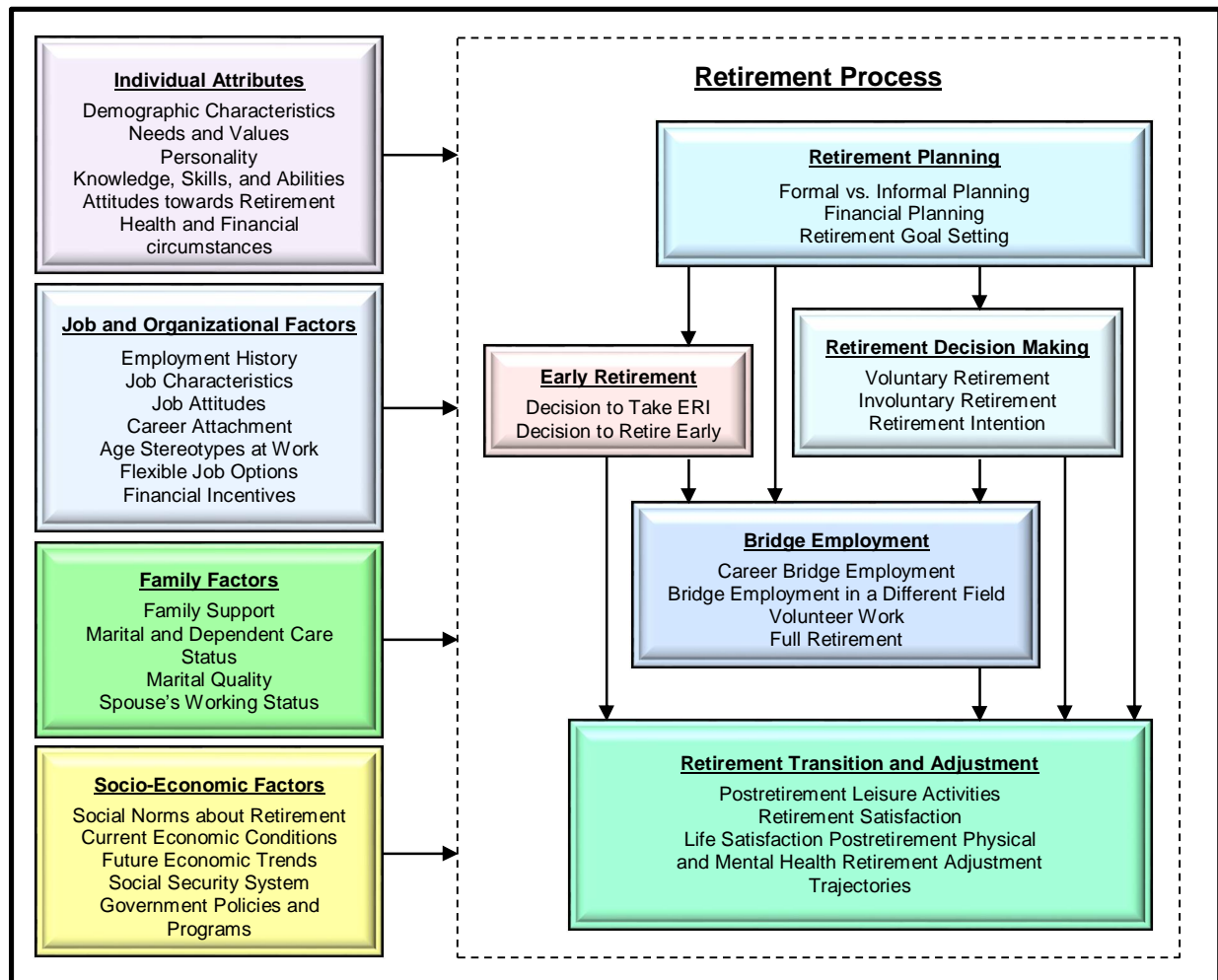
Aftrede kan ook as 'n verdere loopbaanontwikkelingsfase beskou word (Hedge *et al.*, 2006:158; Shultz & Wang, 2011:175). In teenstelling met organisasies se tradisionele werkskontrakte, loopbaanbevordering en aftrede, is die proteaanse of veranderlike werksmodel ontwikkel wat op selfbestuur, verskeidenheid, aanpassing en verandering fokus (Hedge *et al.*, 2006:158). Die proteaanse loopbaan is 'n proses wat deur die werknemer gedryf word en nie deur die

maatskappy nie (Kakabadse *et al.*, 2004:49; Sterns & Kaplan, 2003:188). Volgens die proteaanse werksmodel word loopbane deur die werknemer self beheer en reflekteer dit die werknemer se eie persoonlike en professionele waardes, werkstevredenheid, toewyding en doelwitte (Sterns & Kaplan, 2003:193-194; Wang *et al.*, 2013:21). Gebaseer op die proteaanse loopbaanmodel kan aftrede beskou word as 'n *laafl*oopbaanontwikkelingsfase wat bevorderend is vir die voortgaande potensiaal vir groei en hernuwing van werkers gedurende aftrede (Shultz & Wang, 2008:131; Wang *et al.*, 2009:136; Wang & Shultz, 2010:179).

Buford (2013:140-143) beklemtoon die belang van lewenslange leer van heilsame dinge, nie net vir die gebruikswaarde daarvan nie, maar omdat dit mens ook voorberei om positief en produktief op verandering te reageer en verstandelik skerp te bly. Gedurende die oorgangsproses tot aftrede is dit 'n goeie tyd om jouself tot 'n proses van hernuwing en groei te verbind deur die vernuwing van doelwitbepaling, en die herevaluering van gesindhede en waardes wat tot voordeel van jouself, jou familie en die gemeenskap kan strek (Doohan, 2010:61,67; Johnson, 1999:64-65).

Die psigologiese perspektiewe op aftrede benadruk die bestudering van aftrede as 'n samehangende proses wat van een fase tot 'n ander fase oor 'n tydperk heen ontvou. Hierdie benadering word in die psigologiese konsepte hierbo gereflekteer, asook in die bydraes wat deur die lewensduurontwikkeling-sielkundiges gemaak is. Die psigologiese persepsies van aftrede beklemtoon gedragsneigings, psigologiese funksionering, en die interaksie tussen die afgetredenes en hul invloed op hul omgewing. Psigologiese perspektiewe bevestig dat afgetredenes weens die verandering in die aftrede-omgewing sekere aanpassings moet maak om sosiale, fisiese, funksionele en psigologiese welstand te handhaaf (Johnson, 1999:83-84; Shultz & Wang, 2011:175; Zhan *et al.*, 2009:385-386).

Figuur 4-1 illustreer die uiteenlopende faktore en verhoudings wat in ag geneem kan word in empiriese studies oor die proses van aftrede, soos uiteengesit deur Wang & Shultz (2010:182). Die linkerkant van die model bevat die verskillende faktore wat 'n impak op die aftredeproses het en wys daarop dat aftrede nie 'n voorgeskrewe, vaste proses is wat deur alle individue in dieselfde stappe ervaar word nie. Die regterkant van die model beeld die voorlopige aard van aftrede uit. Dit wys hoedat die aftredeproses oor 'n tydperk ontvou en hoe die komponente van die aftredeproses op mekaar inwerk.



Figuur 4-1: Die uiteenlopende faktore en verhoudings in die aftredeproses (Wang & Shultz, 2010:182)

4.10 AFTREDE AS BESLUITNEMINGSPROSES

Beehr beskryf die besluitnemingsproses van aftrede as 'n komplekse, psigologiese, voortgaande proses wat oor 'n tydperk plaasvind (Beehr & Bowling, 2012:43). Aftrede is dus nie 'n enkele, eenmalige gebeurtenis nie, maar eerder 'n psigologiese proses wat oor 'n tydperk ontvou en wat sal verskil, afhangende van elke persoon se eie omstandighede (Wang & Shultz, 2010:184). Oriëntasie jeens aftrede word gebaseer rondom die ouer persoon se algemene houding oor belangrike doelwitte, uitdagings en tevredenheid in aftrede (Morgan & Kunkel, 2007:197).

4.10.1 Driefasemodel van aftredebesluitneming

Feldman en Beehr (2011:193) organiseer prominente teorieë oor aftredebesluitneming rondom drie verskillende fases van denke oor die proses van aftrede. In die eerste fase word 'n denkbeeld oor die moontlikheid van aftrede gevorm, gedurende die tweede fase bestaan die intensie om te

besluit wanneer dit tyd is om 'n loopbaan agter te laat, terwyl die derde fase die handeling van die oorgang tot aftrede reflekteer (Barnes-Farrell, 2003:188). Vervolgens word daar na die driefasemodel van aftredebesluitneming gekyk, soos deur Feldman en Beehr (2011:195-198) bespreek.

4.10.1.1 Nadenke oor die moontlikheid van 'n toekomstige aftrede

In die aanvangsfase van die aftredeproses word daar nie enige konkrete beplanning gedoen nie. Individue is primêr toekomsgerig en dink aan aktiwiteite en verhoudings wat tans deur hul werksomgewing voorsien word (Feldman & Beehr, 2011:194). Daar word in die begin van die aftrede-besluitnemingsproses grootliks *denkbeeldig* nagedink oor die moontlikheid van aftrede in die toekoms (Nuttman-Shwartz, 2008:192). Om die werknemer se aanvanklike oorwegings rondom aftrede beter te verstaan kan daar gekyk word na die navorsing oor individuele verskille, die selfbeeld- en kontinuïteitsteorie en die sosiale identiteitsteorie.

➤ Individuele verskille

Werknemers wat daaraan begin dink om af te tree beskik waarskynlik oor een of meer van die volgende eienskappe: Hulle is vermoënd, wat dit praktieser maak om af te tree; hulle het gesondheidsprobleme, wat dit moeilik maak om aan te hou met werk; of hulle is redelik ouer, wat dit meer sosiaal aanvaarbaar maak om af te tree (Feldman & Beehr, 2011:194-195). Ander individuele verskille soos byvoorbeeld selfrespek, positiewe produktiwiteit en vermyding of uitstelling weens onsekerheid beïnvloed ook die ontwyking van aftredebesluitneming (Moon, 2001:533).

➤ Selfbeeldteorie en kontinuïteitsteorie

Beide die selfbeeldteorie en kontinuïteitsteorie gaan van die standpunt uit dat afgetredenes gemotiveer is om konsekwent 'n positiewe selfbeeld oor die hele lewensloop te behou. Mense beoog om dieselfde tipe persoon ná aftrede as voor aftrede te wees (Brougham & Walsh, 2007:203-204; Wang et al., 2008:820). Atchley (1989:183) is van mening dat ouer volwassenes probeer om bestaande interne en eksterne strukture in stand te hou, en verkies om dié doel te bereik deur gebruik te maak van die kontinuïteit van vorige ondervindings as primêre aanpassingstrategie om veranderings te hanteer wat met normale veroudering geassosieer word. Interne strukture dui op dinge soos selfbeeld, doelwitte, geloof, wêreldbeskouing, en kennis. Eksterne strukture verwys na sosiale gedrag, verhoudings, aktiwiteite, en lewenstyle. Ouer werkers behou dikwels hul rolle, verhoudings, roetines en aktiwiteite voor en ná aftrede deur

tweede loopbane, oorbruggingswerk, deelydse werk of ander gestruktureerde aktiwiteite (Atchley, 1989:188; Shultz & Wang, 2011:172).

➤ **Sosiale identiteitsteorie**

Sosiale identiteit dien as 'n skakel tussen 'n individuele psigologie en die strukture en prosesse van groot sosiale groepe (Korostelina, 2007:17). Identifikasie is 'n proses van sosialisering wat die individu aanspoor om aktief en onafhanklik na 'n eie persoonlikheid te soek om die vorming van die selfbeeld te versterk. Die sosiale identiteitsteorie stel dat dit vir 'n individu nodig is om 'n positiewe selfbeeld te verkry deur óf 'n positiewe persoonlike identiteit óf 'n positiewe sosiale identiteit. Persoonlike identiteit dui op die uniekheid van elke individu deur op die eienskappe te fokus wat die persoon anders as ander mense maak (Gaillard & Desmette, 2008:455). Identifikasie het 'n emosionele komponent wat gedurende die eerste fase van 'n positiewe verhouding gevorm word, asook 'n kognitiewe komponent wat op die emosionele konneksies gebaseer is wat tot die aanvaarding van waardes, oortuigings, standpunte en wêreldbeskouinge lei. 'n Sterker emosionele verbinding met 'n groep word verkry wanneer die individu ooreenkomste in persepsie en evaluering van die wêreld in ander lede van die groep herken (Korostelina, 2007:18).

Sosiale identiteit dui op 'n sosiale kategorieelidmaatskap en benadruk beide ooreenkomste tussen die individu en lede van die groep (die binnegroep), en verskille tussen hierdie groep en lede van 'n ander groep (die buitegroep). Wanneer die individu 'n positiewe beeld van afgetredenes as 'n groep vorm, sal hy of sy dikwels meer gemotiveerd wees om af te tree en deel van die groep te word (Gaillard & Desmette, 2008:455). Die funksie van sosiale identifikasie is die insluiting van 'n individu binne 'n stelsel van sosiale verhoudings en die besef dat die individu 'n behoefte het om aan 'n groep te behoort wat beskerming en selfvertroue voorsien (Korostelina, 2007:19). Oor 'n tydperk heen behoort die sentraliteit van die werkersrol tot die selfbeeld vervang te word deur sosiale lidmaatskap en sosiale rolle wat die individu in die familie, gemeente, gemeenskap of ander sosiale groepe bekleed (Adams & Rau, 2011:182; Feldman & Beehr, 2011:195).

4.10.1.2 Bepaling van wanneer dit tyd is om te laat gaan

Die tweede fase van die aftrede-besluitnemingsproses word meestal bestudeer vanuit die loopbaanoorgangsperspektief wat aftrede as 'n normale fase van 'n individu se lewe en loopbaan beskou (Feldman & Beehr, 2011:195). Aftrede kan steeds nuwe geleenthede vir groei en ontwikkeling in waardevolle aktiwiteite bied (Hedge *et al.*, 2006:168-169; Johnson, 1999:17). Hierdie benadering maak van teorieë van die loopbaanfase, lewensfase en familiefase gebruik

om te verduidelik hoe individue besluit wanneer dit vir hulle tyd is om af te tree. Verder word daar bepaal wanneer hulle na aftrede toe kan oorbeweeg met 'n sin van vervulling oor verdienstelikheid van die verlede, asook hoekom sommige individue begin om te onttrek voordat hulle werklik aftree.

➤ **Faseteorieë**

Aftrede kan as 'n normale ontwikkelingsfase beskou word (Collins, 2009:237-240; Levinson *et al.*, 1978:7). As loopbaanfase is aftrede die laaste fase en word dit deur die ontrekking en vermindering van werksaktiwiteite gekenmerk. Drie waarnemings is belangrik in die begrip van faseteorieë oor aftrede. Faseteorieë beweer nie dat aftrede op 'n spesifieke ouderdom begin nie, maar dat dit slegs die finale fase van 'n loopbaan is. Hierdie teorieë is meer beskrywend as aanduidend oor wanneer individue gereed sal wees om hulle van werk los te maak. Faseteorieë word deur selfbeeldteorieë en sosiale identiteitsteorieë beïnvloed, omdat beweging deur fases gedeeltelik bepaal word deur individue se persepsies van hul eie toekoms en deur ander se persepsies van hul loopbaan en lewensfasas (Feldman & Beehr, 2011:196).

➤ **Sosiaal-normatiewe teorieë**

Volgens die sosiaal-normatiewe teorie sal ouer werkers se persoonlike persepsies van geldende norme oor die geskikte ouderdom vir aftrede hul besluite rondom aftrede beïnvloed (Feldman & Beehr, 2011:196). Sosiale norme oor aftrede sal aan die ouer werker riglyne voorsien rondom die ouderdom wanneer hulle uit die arbeidsmag moet tree. Sosiaal-normatiewe persepsies oor die geskikte ouderdom vir aftrede kan soms tot diskriminasie teenoor ouer werkers lei (Gaillard & Desmette, 2008:451). Wanneer werknemers se selfbeeld oor hul bekwaamheid begin om te kwyn en hulle begin dink dat hul werkverrigting besig is om te verswak, sal hulle meer waarskynlik besluit om af te tree (Barnes-Farrell, 2003:166). Sosiale norme oor die geskikte tyd om af te tree verskil wel in verskillende lande, streke, industrieë en loopbane.

4.10.1.3 Oorgang tot aftrede

Die oorgang tot aftrede is selde eenvoudig of maklik en word dikwels gekenmerk deur veelvuldige uitredes en hertoetredes tot die arbeidsmag (Hedge *et al.*, 2006:160). Ten laaste moet die ouer werknemer 'n vaste besluit maak om af te tree en konkrete planne beraam om daardie visie te laat realiseer. Die besluitnemingsproses is grootliks emosioneel en kognitief van aard. Die besluitneming om af te tree is in beide die werksituasie en die nie-werksituasie van die individu gesetel (Beehr *et al.*, 2000:207). Individue maak aannames oor die beskikbaarheid, wesenskap en waarskynlikheid om 'n reeks uitkomst te bereik.

- **Ekonomiese teorieë**

Die veranderde ekonomiese klimaat het 'n dramatiese effek op individuele finansiële welstand en beïnvloed individue se benaderings in die besluitneming van wanneer en waar om af te tree (Sterns & Kaplan, 2003:188). In Suid-Afrika spaar mense wat werk net ongeveer 7% van hul salaris vir aftrede in plaas van die 14% wat aanbeveel word. Nagenoeg 62% van alle werkers onttrek hul pensioengeld wanneer hulle van werk verander. Ongeveer 51% van afgetredenes kan nie met hul geld uitkom nie, terwyl 33% steeds skuld het om af te betaal (Van Zyl, 2013). Mense wat vandag op die ouderdomme van tussen 60 en 65 jaar aftree, het boonop dikwels ook die bykomende finansiële las om na ouers asook kinders te moet omsien (Hansen & Haas, 2010:58; Van Zyl, 2014). Ongeag hul persepsie oor aftrede, kan ouer werkers eenvoudig nie bekostig om af te tree indien hulle nie finansiëel daartoe in staat is nie (Feldman & Beehr, 2011:193; Richardson & Richardson, 2013:26).

In die finale besluitneming om die beplanning rondom aftrede in werking te stel is dit noodsaaklik dat ouer werknemers saam met 'n finansiële kundige ekonomiese berekening oor die bekostigbaarheid van aftrede maak. Heystek (2010) en Swart (2012) is van mening dat indien 'n mens nie met 'n inflasiegekoppelde en gewaarborgde inkomste vir die res van sy of haar lewe kan aftree nie, beleggers by aftrede aan die skommeling en wispelturigheid van die markte blootgestel is. Die ekonomiese klimaat is 'n faktor wat 'n invloed op die waarde van pensioene, beleggings en eiendom het. Die ekonomie het ook 'n invloed op verhoogde mediese koste, rentekoerse en die waarde van eiendom wat soms drasties kan verlaag (Hatcher, 2003:157-158). 'n Groeiende persentasie van ouer werknemers ervaar dat hul loopbane tot 'n einde kom voordat hulle finansiëel in staat is om af te tree. Dit noodsaak baie werkers om ander werk te vind om hulle deur te dra tussen 'n loopbaan en voltydse aftrede, dikwels teen 'n laer salaris met minder voordele (Morgan & Kunkel, 2007:200). 'n Tweede loopbaan of 'n oorbruggingswerk tussen die uitrede uit 'n voltydse loopbaan en die uiteindelijke aftrede kan 'n groot rol speel in die uiteindelijke berekening van die ekonomiese volhoubaarheid van aftrede (Ulrich & Brott, 2005:160).

- **Motiveringsteorie**

Daar is bevind dat verwagtinge van sukses of mislukking belangrik in die beslissing van motivering is (Goodman *et al.*, 2006:210). Afgesien van ekonomiese voordele, word ander voordele soos status, tydsbestuur, 'n sin van vervulling en sosiale ondersteuning van kollegas deur die werksomgewing verkry. Terselfdertyd kan verskeie voordele deur aftrede verkry word, soos goeie sosiale verhoudings met vriende, meer tyd om saam met familie deur te bring, groter betrokkenheid by stokperdjies, vryetydsbesteding en minder stres (Feldman & Beehr, 2011:198). Aftredebesluitneming word deur werkverwante veranderlikes beïnvloed soos outonomie,

afwisseling in vaardighede, werkbetekenis, interaksie met kollegas, afleggings, aftrede-aansporings en om net moeg vir werk te wees.

Aftredebesluitneming word ook deur talle nie-werkverwante veranderlikes beïnvloed soos die beskikbaarheid van mediese versekering, die noodsaaklikheid om iemand anders te versorg, verpligte aftreeouderdom en aftrede-aktiwiteite (Beehr *et al.*, 2000:207). Indien werk 'n groter bydrae sal lewer om in finansiële behoeftes te voldoen sal die ouer werker eerder die keuse maak om aan te hou werk. Indien dit blyk dat aftrede 'n beter bydrae lewer om in ander belangrike behoeftes te voldoen sal die werker verkies om eerder af te tree (Feldman & Beehr, 2011:198; Hedge *et al.*, 2006:169-170). Om deel van 'n onderlinge groep te wees kan positief tot die ondersteuning en motivering bydra wat die individu nodig het om self konstruktiewe aksie te neem in die oorgangsproses tot aftrede (Goodman *et al.*, 2006:235).

4.11 AFTREDE AS 'n AANPASSINGSPROSES

Die konsep van aftrede as 'n aanpassingsproses is 'n meer komplekse en omvattende benadering om aftrede te verstaan as die begrip van aftrede as 'n besluitnemingsproses (Wang *et al.*, 2009:154; Wang & Shultz, 2010:177). Die aanpassingsproses verwys hier na die proses waardeur afgetredenes gewoon moet raak aan die veranderde aspekte van die lewe in die oorgang van werk tot aftrede en die bereiking van psigologiese gemaklikheid met aftrede (Van Solinge & Henkens, 2008:423-424). Mense mag dieselfde besluit neem om af te tree, maar die tydsberekening van aftrede, voorafgaande voorbereiding, beskikbare bronne en die mate van aktiwiteitsverandering weens die besluit mag baie verskillend wees.

As voorbeeld van aftrede as 'n aanpassingsproses word daar eerstens na Atchley se sesfasemodel van aftrede gekyk (Atchley & Barusch, 2004:258-260). Daarna kom Schlossberg se oorgangsmodel aan die beurt (Anderson *et al.*, 2012:37-39; Goodman & Anderson, 2012:10-18; Schlossberg, 2011:159-162), waarna daar na aftrede as 'n fase van verdere loopbaanontwikkeling gekyk word.

4.11.1 Die sesfase-aftredeproses van Atchley

Aftrede word dikwels as 'n gebeurtenis beskou, terwyl dit eintlik 'n voortgaande proses sowel as 'n lewensfase is. Soos met ander normale ontwikkelingsfases, is daar ook 'n sekere mate van aanpassing wat met die proses van aftrede gepaard gaan (Holcomb, 2009:136). In reaksie op die resultate van talryke navorsingstudies het die sosiale gerontoloog, Robert Atchley, 'n model van ses beskrywende fases van aftrede ontwikkel wat die oorgangsproses beskryf waardeur

individue gaan wanneer hulle van 'n permanente loopbaan afskeid neem (Atchley & Barusch, 2004:258). Die fases is vooraftrede; aftrede; ontnugtering; heroriëntasie; aftrederoetine; en opskorting van aftrede. Hierdie fases is nie op alle persone van toepassing in die oorgangsfase van aftrede nie, want mense ervaar aftrede op 'n individuele basis. Die aftredefasemodel dien as 'n raamwerk om die realiteit oor te dra dat aftrede nie 'n enkele gebeurtenis is nie, maar dat dit in effek 'n proses is wat in verskeie fases ontplooi word. Hierdie fases werp ook lig op onderliggende emosies wat sommige mense in die lewensoorlog tot aftrede mag ondervind. Vervolgens is daar 'n kort beskrywing van Atchley se ses fases van aftrede (Atchley & Barusch, 2004:258-260).

◆ Fase 1: Voor-aftrede

Die voor-aftredefase kan in twee stadiums verdeel word: Eerstens is daar die veraf-aftredefase waarin aftrede vaagweg beskou word as iets positiefs wat eendag in die verre toekoms gaan gebeur. Tweedens is daar die naby-aftredefase waarin die werkers toenemend daarvan bewus word dat hul aftrede naderkom en hulle hulself begin oriënteer om op 'n spesifieke datum af te tree. In hierdie fase, voor die werklike aftrede, word daar beplan oor wat die aftrede sal behels en begin die werkers om hulself voor te berei vir die skeiding van die werk en die werksomgewing. Noukeurige beplanning is noodsaaklik in hierdie fase voor aftrede om die aanpassings makliker te maak.

◆ Fase 2: Aftrede

Hierdie fase begin wanneer die persoon nie meer in diens is nie en nie meer 'n salaris verdien nie. Wanneer aftrede plaasvind, word een van die volgende drie moontlike rigtings gewoonlik geneem:

- Die wittebrood. Die geleentheid van die aftrede word dikwels gevolg deur 'n gevoel van euforie oor wat voorlê. Die persoon wil alles doen waarvoor hy nooit die tyd gehad het nie, lang vakansies hou en die lewe geniet. Baie afgetredenes gaan nie deur die wittebroodsfase nie, want dit behels 'n positiewe oriëntasie en heelwat geld.
- Die onmiddellike aftrederoetine. Hierdie rigting word ingeneem deur diegene wat alreeds, toe hulle nog gewerk het, 'n vol en aktiewe skedule gehad het. Hierdie mense het reeds vroeër hul keuses rondom aktiwiteite en sosiale groepe gemaak en vind dit eenvoudig om gemaklike maar besige skedules te vestig.
- Rus en ontspanning. Hierdie rigting word beskryf as 'n tydperk van lae aktiwiteite in vergelyking met die wittebroodsfase. Veral mense wat baie besige loopbane gehad het met min tyd vir hulself kies dikwels om baie min in die vroeë jare van aftrede te doen. Gewoonlik verhoog die aktiwiteitsvlakke na 'n paar jaar van rus en ontspanning.

◆ Fase 3: Die ontnugteringsfase

Sommige mense vind die aanpassing tot aftrede moeilik. Nadat die wittebroodsperiode of die rus en ontspanningstydperk verby is, mag sommige mense 'n tydperk van teleurstelling en onsekerheid beleef. Mense mis dikwels die gevoel van produktiwiteit, stimulasie, werksbevreëdiging en die sosiale verhoudings wat hulle gehad het toe hulle nog gewerk het (Hedge *et al.*, 2006:165). Ontnugtering met aftrede kan ook voorkom indien daar 'n beduidende verandering in die aftredeproses plaasgevind het, soos die dood van 'n eggenoot of 'n ongewenste verhuising.

◆ Fase 4: Heroriëntering

Na 'n tydperk van rus en ontspanning of die gevoelens van ontnugtering begin baie mense om hul ondervinding van aftrede te evalueer en identifiseer hulle dan maniere om dit te verbeter. Groter betrokkenheid in die gemeenskap, nuwe stokperdjies of die verhuising na 'n meer bekostigbare omgewing kan 'n bydrae lewer tot die heroriëntering van mense tot aftrede. Die doel van die heroriënteringsproses is om realistiese keuses te maak wat struktuur en roetine in plek kan stel vir 'n bevredigende aftredelewenstyl.

◆ Fase 5: Aftrede-roetine

Die doel is om 'n gemaklike en vervulde aftederoutine teweeg te bring. Sommige mense kan dit direk na aftrede bemeester. Ander gaan dikwels eers deur die wittebroodsfase of die rus-en-ontspanningsfase, terwyl daar ook diegene is wat nooit die aftrede-roetinefase bereik nie. Hierdie fase van aftrede kan oor baie jare strek.

◆ Fase 6: Opskorting van aftrede

Soms word daar 'n punt bereik waar die rol van aftrede irrelevant word vir mense se lewensituasies. Sommige mense keer terug werk toe, terwyl ander dikwels nie langer onafhanklik kan lewe nie. Slegte gesondheid, ernstige siekte en selfs ongeskiktheid word dan die fokus van die lewe op hierdie stadium. Die aftredefase is dan verby (Holcomb, 2009:139).

4.11.2 Uitdaging van verandering: Schlossberg se oorgangsmodel

Volwassenes is voortdurend besig om deur oorgange te beweeg. Hierdie oorgange vind egter nie in enige opeenvolgende volgorde plaas nie en almal sal ook nie die verskillende oorgange op dieselfde wyse ervaar nie. In 'n poging om 'n teorie te formuleer aangaande die buitengewone komplekse realiteit waarvoor mense beskik om veranderings in hul lewe te hanteer, het Schlossberg (1981:3) 'n raamwerk voorgestel om alle tipes oorgange, hetsy positief, negatief, dramaties of gewoon, te analiseer en moontlike oplossings daarvoor te formuleer. Schlossberg

(1981:5) is van mening dat dit nie die oorgang self is wat van primêre belang is nie, maar eerder die wyse waarop die oorgang in die individu se lewensfase en situasie op die tydstip van oorgang inpas. Die aanpassing tot die oorgang word ook beïnvloed deur die persepsie van die spesifieke oorgang, die aard van die omgewing voor en ná die oorgang, en die bepaalde karakter van die individu wat die oorgang ervaar.

Schlossberg (1984:43) definieer 'n oorgang as “any event that results in change in relationships, routines, assumptions or roles with the setting of self, work, family, health and/or economics”. Aanpassing tot verandering is 'n proses waardeur 'n individu wat totaal in die oorgang vasgevang is, aanbeweeg om die oorgang met sy of haar lewe te integreer (Schlossberg, 1981:7). Alle mense ervaar oorgange in hul lewensloop, maar mense hanteer dit op verskillende wyses.

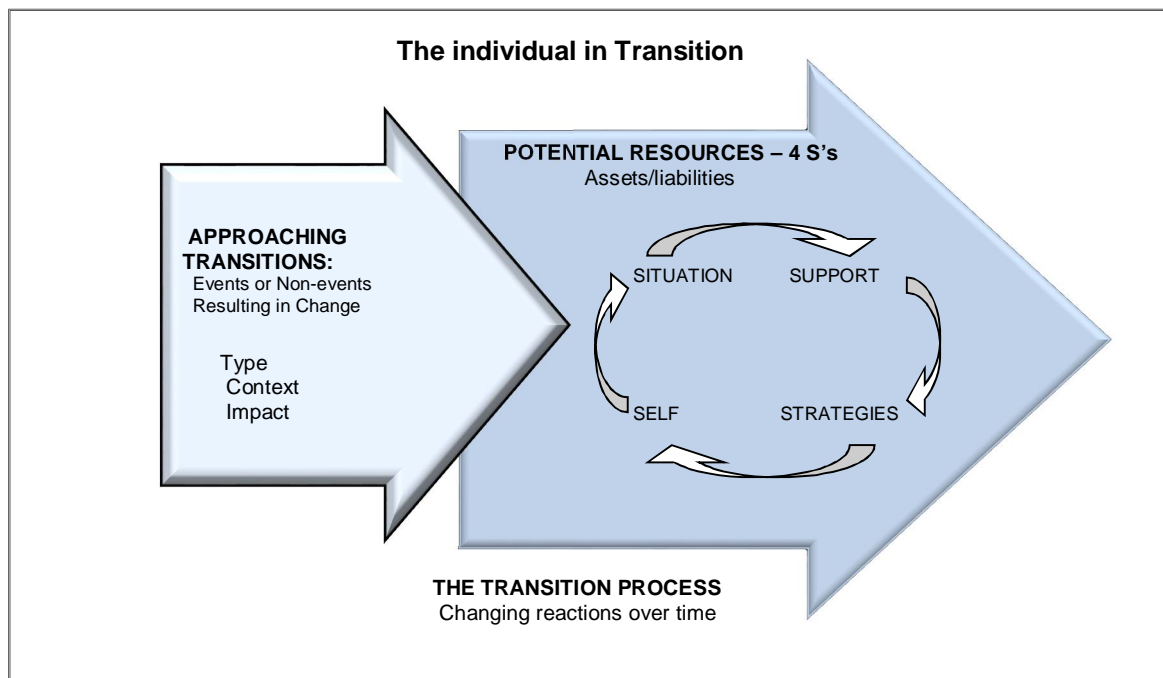
Die eerste stap in die hantering van oorgange in oorgangsfases is om die drie verskillende tipes oorgange, soos deur Schlossberg (2011:159) ingedeel, te verstaan:

- Verwagte en beplande oorgange dui op groot gebeurtenisse soos 'n eerste werk, huwelik, ouerskap, nuwe loopbaan of aftrede.
- Onverwagte oorgange sluit ontwrigtende gebeurtenisse in wat weens onvoorsiene gebeure plaasvind soos 'n ernstige motorongeluk, ernstige siekte, groot operasie of die verlies van 'n werk.
- Ongerealiseerde gebeure dui op verwagtings in die lewe wat nooit gerealiseer het nie soos om nie te trou nie, nie die verwagte bevordering by die werk te kry nie of nie aftrede te kan bekostig nie.

Dit is nie die oorgange in die lewe wat ernstig is nie, maar hoeveel hierdie oorgange mense se rolle, verhoudings, roetines en aannames verander (Schlossberg, 2011:159). Oorgange word binne 'n ontwikkelingsraamwerk geplaas en as 'n keerpunt of 'n tydperk tussen twee periodes van stabiliteit gedefinieer. Wanneer daar deur 'n oorgang beweeg word, is dit nodig om sekere aspekte van die *self*, asook vorige rolle, agter te laat en nuwe rolle te vestig (Anderson *et al.*, 2012:30; Schlossberg, 2011:159). Die hantering van oorgange neem tyd in beslag en elke mense hanteer oorgange verskillend. Om individue te help om oorgange te hanteer het Schlossberg die 4-S-stelselmatige oorgangsmoedel ontwikkel wat beide verwagte en onverwagte gebeure insluit (Anderson *et al.*, 2012:38-39; Schlossberg, 1984:43; Schlossberg, 2011:160).

Die oorgangsmoedel van Schlossberg bestaan uit die volgende drie hoofdele:

1. Die benadering van die oorgang: Identifiseer die tipe en die proses van die oorgang.
2. Die 4-S-raamwerk: Neem beskikbare ondersteuningshulpbronne in oënskou.
3. Versterking van die beskikbare ondersteuningshulpbronne.



Figuur 4-2: Die 4-S-stelselmatige oorgangmodel van Schlossberg (Anderson *et al.*, 2012:39)

4.11.2.1 Benadering van die oorgang

Die eerste stap in die benadering van 'n oorgang is om die tipe oorgang te identifiseer wat plaasgevind het of wat besig is om te gebeur. Daar moet vasgestel word of dit 'n verwagte verandering (soos aftrede) of 'n onverwagte verandering (soos 'n afdanking) is. Daarna moet daar bepaal word wat die individu se perspektief rakende die oorgang is. Vervolgens moet die konteks van die oorgang ondersoek word en moet daar bepaal word tot watter mate die oorgang die individu se rolle, verhoudings, roetines, aannames en lewe gaan verander. Laastens moet daar vasgestel word watter perspektiewe die beste in die hantering van die oorgange sal wees (Anderson *et al.*, 2012:39; Schlossberg, 2011:161).

4.11.2.2 Hanteringsbronne

Mense verskil in die hantering van verskillende soorte oorgange. Individue se persepsies van wat besig is om te gebeur in die oorgangsituasie affekteer hul beoordeling van hul hulpbronne en tekorte. Deur die 4-S-model van Schlossberg as raamwerk te gebruik kan daar bepaal word watter moontlike bronne daar vir die individu beskikbaar is om die oorgangsfase te hanteer (Anderson *et al.*, 2012:38; Schlossberg, 2011:160-161). Die 4-S-raamwerk van Schlossberg identifiseer vier belangrike stelsel faktore wat 'n invloed het op die persoon se vermoë om die

oorgang te hanteer, naamlik die omstandighede in die *situasie*; die persoon *self* in die situasie; beskikbare *ondersteuningshulpbronne*; en die *strategieë* om die situasie te hanteer.

Die sentrale doel van Schlossberg se model is om optimale aanpassing tot verandering te fasiliteer. Die model kan gebruik word in waardebeplanning, intervensie, konseptualisering of begeleidingsbeplanning dwarsdeur die vier areas. Slegs die een stel faktore, naamlik die *situasie*, hou met die karakter van oorgange verband. Die ander stelle faktore, naamlik *self*, *steun* en *strategieë*, verwys na die persoon in die oorgangsfases.

- **Die situasie: Wat is besig om te gebeur?**

Die situasie verwys na die individu se situasie ten tyde van die oorgang. Indien daar ander soorte stres ook teenwoordig is, soos 'n huweliksmaat wat met die begin van aftrede ernstig siek word, sal dit moeiliker wees om die proses van aftrede te hanteer (Schlossberg, 2011:48). Sleutelaspekte van die tipe situasie is die konsepte van beheer en keuse. Daar moet bepaal word of die oorgang in beweging gebring is deur eie besluitneming en of dit deur mense of omstandighede afgedwing is. Gedwonge aftrede kan persepsies van die situasie baie negatief beïnvloed, wat 'n effek op die persoon se ervaring van aftrede sal hê (De Beer, 1998:76).

In Suid-Afrika het baie mense weens herstrukturering en regstellende aksie hulle midde in 'n situasie van gedwonge en of vervroegde aftrede bevind, omdat hulle ter wille van swart ekonomiese bemagtiging in die land vir jonger mense plek moes maak (Klopper, 2013). Hierdie omstandighede het daartoe gelei dat baie van die mense wat sedert die demokratiese bedeling in 1994 hul werk verloor het, nie weer werk kon kry nie, deels omdat hulle wit is en ook omdat die meeste 45 jaar en ouer was. Volgens Solidariteit (2010:5) het wit armoede dan ook tussen 1994 en 2005 as gevolg van werkloosheid met 150% toegeneem, met nagenoeg 600 000 Afrikaners wat as arm geklassifiseer kan word. Vir die eerste keer sedert die 1930's is daar weer blanke plakkersgebiede. Daar is landswyd ongeveer 430 blanke plakkerskampe. Navorsing deur Helpende Hand toon dat 63% van die inwoners van die 77 wit informele nedersettings in Pretoria 60 jaar en ouer is (Solidariteit, 2010:6). Volgens Pretoria Bejaardesorg word daar ongeveer 1 000 gevalle van bejaardeverwaarlosing per maand by die organisasie aangemeld, terwyl nagenoeg 2 100 armoedesake deur die Centurion Raad vir Bejaardes ondersoek word (Solidariteit, 2010:6). "Solidariteit glo die beste manier om vir mense toekoms hoop te gee en transformasie teweeg te bring, is om hulle met kennis toe te rus om hul plek in die samelewing te kan volstaan" (Van der Walt & Strydom, 2012:37).

In oorgange wat individue uit eie keuse betree, kan hulle self kontrole uitoefen oor hoe hulle die lewe en loopbaansamestelling van hul aftrede wil beheer. Eie besluitneming beïnvloed die situasie en veral die persepsie van die definiëring van aftrede. Aftrede behels noodwendig rolveranderinge, en die oorgang kan moeiliker of makliker wees, afhangende van die rolle wat agtergelaat word (Hansen & Haas, 2010:62). Dit is belangrik om te bepaal hoe om die rolle wat in die werksplek betekenis verskaf het, buite die werksplek in werking te stel om 'n sin van betekenis vir die individu te skep (Johnson, 1999:126-127). Ander aspekte van die situasie wat 'n impak op die oorgang het, is die voortduur van die oorgang en vorige ondervindings met 'n soortgelyke oorgang (Anderson *et al.*, 2012:67-68; Goodman & Anderson, 2012:11).

- **Self-faktore**

Die vermoë om die situasie te hanteer en deur die oorgang tot aftrede te beweeg word deur baie aspekte van 'n individu beïnvloed. Wanneer die veranderlikes van die self oorweeg word, word daar na die persoonlike en demografiese eienskappe gekyk, asook die psigologiese bronne van die individu (Anderson *et al.*, 2012:73). Die wyse waarop 'n persoon die oorgang hanteer en waarneem hang van interverwante persoonlike faktore af soos sosio-ekonomiese status, geslag, ouderdom of lewensfase, gesondheid, kultuur, toewyding, waardestelsels, spiritualiteit, algehele aanpasbaarheid en geestesgesondheid. Die self-faktore voorsien 'n raamwerk om die persoonlike winste en verliese te oorbrug wat direk met die hantering van die oorgang verband hou. Psigologiese aspekte dui op die individu se identiteit, verhoudings en sin van doel (Goodman & Anderson, 2012:12-13). Psigologiese aspekte van die self het betrekking op die persoon se uitkyk in terme van 'n sin van optimisme en selftoereikendheid. Brunsdon en Lotter (2008:289) is van mening dat die sin van die lewe binne 'n Christelike raamwerk in 'n verhouding van gehoorsaamheid aan die Here gesoek sal word. Persoonlike en psigologiese faktore kan 'n drastiese invloed op die individu se besluite hê aangaande die pad van aftrede.

- **Steun**

Sosiale ondersteuning deur persoonlike verhoudings met familie, vriende, kollegas en gemeenskappe word dikwels as die sleutel tot die hantering van stres beskou. Ondersteuning deur mense, dinge, instellings en abstrakte konsepte soos geloof en spiritualiteit bied aan die individu betekenis en steun. Brunsdon en Lotter (2008:292) is van mening dat groter sin in die aardse bestaan juis gevind word in die helpende verhoudings tussen mense wat die kwesbaarheid van die enkelpersoon verbeter (vgl. ook Gen 2:18; Pred 4:9-11). Wanneer ouer mense uit 'n voltydse betrekking aftree, kom baie van die ondersteuningstelsels van die werksomgewing, soos kollegas en professionele instellings, dikwels ook tot 'n einde. Mense wat hul aftrede as 'n eenmalige gebeurtenis beskou en van daaglikse werk oorgaan tot geen werk nie,

mag moontlik meer ondersteuningstelsels nodig hê as diegene wat geleidelik uit die werksomgewing onttrek (Goodman & Anderson, 2012:14).

In aansluiting hierby blyk dit uit die ervaring van die gespreksgenote dat diegene wat vooraf deeglike voorbereiding getref het om af te tree, nie soveel ondersteuningstelsels nodig gehad het soos diegene wat verplig was om af te tree nie. Van die gespreksgenote het gevoelens van *moedeloosheid*, *radeloosheid*, *terneergedruktheid* en veral *magteloosheid* ervaar, omdat hulle geen beheer oor hul gedwonge aftrede gehad het nie. Die hanteringsbron wat deur die gespreksgenote as die belangrikste geag is en die meeste gebruik word, is die geestelike ondersteuningsbronne:

“Jy hanteer dit deur gebed” en “om by meer kerkaktiwiteite in te skakel”, asook “Bybelstudie”.

Sommige van die gespreksgenote het self ook meer betrokke geraak by ander mense en die gemeenskap:

“Dis belangrik om betrokke te voel by die gemeenskap”, “om uit te reik na ander”.

Ondersteuningstelsels in die vorm van vryetydsbesteding was beskikbaar gestel deur die Weermag aan die werknemers wat op vervroegde pensioen moes gaan. Een van die gespreksgenote merk die volgende op:

“Die Weermag het vryetydsbestedingprogram ingewerk [...]; vryetydsbesteding is baie belangrik vir afgetredenes”.

Die gespreksgenote het ook verdere ondersteuningsbronne gevind deur deelname aan sport (onder andere deur tennis te speel), asook deur te hengel, in die tuin te werk, in en om die huis besig te wees, op verskeie komitees te dien en veral deur groter betrokkenheid by hulle kleinkinders.

- **Strategieë**

Schlossberg se teorie maak vir drie tipes strategieë voorsiening, naamlik strategieë wat die situasie verander; strategieë wat die betekenis van die situasie verander; en strategieë wat die stres van die situasie hanteer (Goodman & Anderson, 2012:15-16).

4.11.2.3 Versterking van die beskikbare ondersteuningshulpbronne

Die derde deel van Schlossberg se oorgangsmodel in Goodman en Anderson (2012:15) maak voorsiening vir die versterking van ondersteuningshulpbronne en die ontwikkeling van nuwe strategieë om die oorgangsituasie te hanteer. Selfs al is sommige oorgange onvermydelik, kan

'n mens beheer uitoefen oor die hantering van die aanpassing. Die afgetredene wat na sinloosheid neig, kan deur narratiewe berading in die lig van die Skrif begelei word tot sinvolle integrasie van sy geleefde en sy huidige ervarings met 'n nuwe hoopvolle toekomsverhaal binne 'n verhouding met God, met die sekere wete dat die beste nog voorlê (Brunsdon & Lotter, 2008:298-299). Wanneer die situasie deeglik ondersoek word en die onderliggende betekenis daarvan verstaan word, kan beplanning daarvolgens gedoen word, wat weer tot groter bekwaamheid kan lei om oorgange effektief te hanteer en probleme op te los (Anderson *et al.*, 2012:37-38). Niemand beweeg alleen deur die lewe nie; ook in aftrede is elke individu se lewe ineenverweef met die lewe van verskeie ander mense. Hegte bande in die latere lewe, soos in die vroeëre lewe, beïnvloed die vorming van mense se ondervindings en lewensdoel. Ondersteuning deur ander mense in hegte vriendskaplike verhoudings dra grootliks by tot die instandhouding van 'n sin en betekenis in die lewe (Settersten, 2001:66-67).

4.11.3 Aftrede as fase van verdere loopbaanontwikkeling

Navorsing toon dat hoewel baie mense oor die afgelope jare wêreldwyd geneig is om vroeër af te tree, meer as die helfte van hierdie afgetredenes hulle met een of ander vorm van werk of 'n tweede loopbaan besig hou (Zhan *et al.*, 2009:374). Shultz (2003:214) is van mening dat baie van hierdie werk as oorbruggingswerk geklassifiseer kan word ("bridge employment"). Terwyl baie ouer persone wat hul aftreeouderdom bereik, steed die tradisionele roete volg om van voltydse werk na voltydse rus toe te beweeg, is daar al hoe meer persone wat in die arbeidsveld aanbly nadat hulle uit die beroepslewe getree het (Ulrich & Brott, 2005:159). Oorbruggingswerk verteenwoordig 'n metode as oorgangsfase vir ouer werkers wat begin om hulle psigologies los te maak van die beroepswerk, maar nog nie heeltemal gereed is om die lewe as 'n afgetrede persoon sonder enige werksverantwoordelikhede te begin nie (Jex & Grosch, 2012:273; Shultz & Wang, 2011:173).

Shultz (2003:215) definieer oorbruggingswerk soos volg: "Bridge employment refers to the labor force participation pattern observed in older workers between their career jobs and complete labor force withdrawal". Oorbruggingswerk verteenwoordig dus die tydperk tussen die oorgang van 'n beroepswerk en die uiteindelijke, volle onttrekking uit die arbeidsmag. Hierdie tipe werk behels deeltydse werk, selfstandige werk of tydelike werk wat gewoonlik minder stresvol is, minder verantwoordelikhede het, meer buigsaam is en gewoonlik korter werksure het (Schulz, 2002:89; Ulrich & Brott, 2005:160).

In die navorsing wat gedoen is om die verhouding tussen oorbruggingswerk en afgetredenes se gesondheid te ondersoek, het Zhan *et al.* (2009:374-385) bevind dat oorbruggingswerk die

tendens van ernstige siektes en die afname in daaglikse funksionering verlaag. Hierdie bevinding blyk in ooreenstemming te wees met die mening van die kontinuïteitsteorie dat afgetredenes wat in 'n vorm van werk betrokke is, hul vlakke van fisiese en verstandelike aktiwiteite langer in stand hou deur daaglikse deelname aan werk. Werk ná aftrede verhoog ook die individu se handhawing van sekere rolle in sy lewe, wat verder tot die handhawing van gesondheid bydra (Zhan *et al.*, 2009:385-386). Voordele wat aan oorbruggingswerk of 'n tweede loopbaan verbonde is, is dat dit 'n positiewe impak op die oorgangsproses tot aftrede het. Die werkersrol, werksomgewing, sosiale rolle en lewenspatrone kan langer gehandhaaf word, wat tot 'n positiewe ervaring van betekenis, doel en selfwaarde bydra (Wang *et al.*, 2008:819-820). Deur oorbruggingswerk of 'n verdere loopbaan word aftrede geherdefinieer as 'n nuwe geleentheid om 'n meer gebalanseerde lewe te lei, beheer oor die keuse van werk te hê, werk te geniet en bevredig te voel, omdat jy steeds bekwaam genoeg is om 'n bydrae te lewer en 'n betekenisvolle rol in die samelewing te vervul (Ulrich & Brott, 2005:165-166).

Oorbruggingswerk of tweede loopbane as verdere loopbaanontwikkeling is vir baie ouer werknemers 'n metode waardeur 'n geleidelike oorgang tot aftrede gemaak kan word, terwyl dit vir ander weer 'n ekonomiese noodsaaklikheid is om hul pensioene aan te vul (Atchley & Barusch, 2004:244; Harper & Shoffner, 2004:272).

In Suid-Afrika is daar nie 'n algemeen geldende aftreeouderdom wat deur die wet bepaal word nie. 'n Maatskappy mag sy werknemers net verplig om op 'n sekere ouderdom af te tree indien die maatskappy 'n vooraf ooreengekome aftreeouderdom het wat van toepassing is of as die maatskappy normale aftreeouderdomme vir werknemers in bepaalde hoedanighede in plek het (Davel, 2011; Van Zyl, 2014; Vlok & Van Zyl, 2014:18). In Suid-Afrika is die gemiddelde aftreeouderdom tussen 60 en 65 jaar en kwalifiseer mense vir die regering se ouderdomspensioen vanaf die ouderdom van sestig jaar (Duncan, 2014; Vlok & Van Zyl, 2014:18). Finansiële raadgewers waarsku mense gereeld om daarteen te waak om onnodig vroeg af te tree en beveel hulle aan om eerder te beplan om baie langer te werk, selfs ná aftrede, of om 'n tweede loopbaan te begin om 'n bykomende inkomste te verdien (Duncan, 2014; Heystek, 2014; Klopper, 2007; Swart, 2012). Dawie Klopper (2013) en Magnus Heystek (2013) is albei van mening dat die persoon wat verstandelik en liggaamlik fiks kan bly, tot op 75 of selfs langer kan werk, omdat hy met sy kundigheid en wysheid nog steeds 'n reusebydrae tot die land se produktiwiteit kan lewer. 'n Meer realistiese aftreeouderdom sal beteken dat 'n persoon vir 10 jaar of langer nog kan werk en 'n salaris verdien, wat verder beteken dat hy vir soveel jare minder 'n aftrede-inkomste nodig sal hê (Heystek, 2013; Swart, 2012).

Waar aftrede nie so lank terug nie nog sinoniem was met die afwesigheid van betaalde werk onder ouer persone, hou baie afgetredenes hulle vandag besig met die een of ander vorm van *betalende werk*. 'n Tweede loopbaan hoef nie totaal nuut te wees nie; 'n mens kan dikwels voortbou op sy eerste loopbaan waarmee hy reeds sukses gehad het. Indien dit moontlik is, kan hy met deeltydse of konsultasiewerk aanhou by die firma waar hy in diens was, of anders kan 'n belangstelling in 'n loopbaangeleentheid omskep word (Duncan, 2014; Klopper, 2007; Vlok & Van Zyl, 2014:19). 'n Mens kan oorweeg om stokperdjies in sakegeleenthede te omskep, iets vervaardig om te verkoop, iets uit 'n katalogus verkoop, nuwe idees patenteer of homself deur een of ander vorm van skeppende kuns uitleef (Klopper, 2011). In aansluiting hierby het een van die gespreksgenote ná verpligte aftrede haar passie vir bak uitgeleef om daardeur 'n inkomste te genereer. Van die ander gespreksgenote het verdere opleiding ondergaan om hulle in ander beroepe te kwalifiseer, terwyl een met die aanleer van 'n nuwe loopbaanrigting ontdek het dat hy 'n talent het om te skilder.

Tien uit die 19 gespreksgenote wat aan die fokusgroepgesprekke deelgeneem het, het hulle werk weens regstellende aksie verloor. Binne die Suid-Afrikaanse konteks het die demokratiese bedeling in 1994 gelei tot herstrukturering, regstellende aksie, afleggings en vrywillige skeidingspakkette, wat grootliks tot die veranderde werksomstandighede bygedra het waarin veral blanke persone hulle bevind. Baie van die mense wat hul werk verloor het, kon nooit weer werk kry nie en die effek daarvan is steeds in die samelewing sigbaar. Om enigsins 'n inkomste te genereer sien ons dikwels dat bejaarde mense op Sondag koerante verkoop, terwyl ander weer by stopstrate en robotte bedel in die hoop dat motoriste vir hulle geldelike bydraes sal maak. Heel dikwels werk bejaarde mense as motorwagte in parkeerareas met die hoop om foonkassies te verdien om 'n inkomste aan te vul.

Dit is dikwels nie soseer die fisiese omstandighede wat die grootste probleem in die mens se lewensvreugde speel nie, maar eerder die gevoel dat hy geen doel dien of nut het om voor te lewe nie, soos hieronder uitgedruk:

Life is never made unbearable by circumstances, but only by lack of meaning and purpose.

Victor E Frankl

4.12 VOORBEREIDING VIR SUKSESVOLLE AFTREDE

Gedurende die eerste dekades van die 21ste eeu is die ontwikkeling van 'n *nuwe* lewensfase sigbaar, iewers tussen die jare waaraan daar gebou is aan 'n familie en 'n loopbaan, en die komende broser jare van laatvolwassenheid (Moen, 2011:13). Weens die langer lewensverwagting van die mens stel hierdie lewensfase hom voor baie vrae wat gevra word en besluite wat geneem moet word. Moontlike vrae wat onder andere mag opkom, is die volgende: Wil ek in hierdie tipe loopbaan aanbly of nie? Wil ek vroeg aftree? Wil ek teruggaan werk toe? Waarmee gaan ek myself besig hou? Moet ons afskaal of verhuis? Kan ons oorleef op my pensioen of het ek 'n aanvullende inkomste nodig?

Deeglike beplanning vir aftrede word met laer vlakke van angs en depressie geassosieer en het 'n beduidende positiewe invloed op die individu se gesindheid tot aftrede. Goeie beplanning word ook direk verbind aan positiewe aanpassing ná aftrede en die uittrede uit die werkersmag (Taylor & Doverspike, 2003:57). Harper en Shoffner (2004:272) reken dat dit belangrik is om bewus te wees van nuwe ontwikkelings en sosiale uitdagings waaraan die ouer werknemer blootgestel word om sodoende die persoon se voorneme om af te tree en die proses van verdere na-aftredebesluitneming beter te verstaan. Taylor en Doverspike (2003:60) is van mening dat 'n goeie begrip van die invloed wat aftredev verwagtings en doelwitbepaling op na-aftredetevredenheid het, beraders en lewensbegeleiers kan help om programme aan te bied wat onduidelikheid oor die aftredeproses kan verminder. Om die impak van aftrede op die ouer werknemer te verminder kan werkgewers aftredewerkswinkels of aftredeberading en finansiële advies vir hul werknemers reël (Hansen & Haas, 2010:93-94). 'n Alternatiewe opsie wat oorweeg kan word, is persoonlike aftredebegeleiding wat 'n buigsamer benadering handhaaf en inskakel by die agenda van die persoon wat die oorgang tot aftrede betree (O'Riordan, 2011:147).

Wanneer daar na aftrede as 'n lewensoorangsfase gekyk word, kan verskeie oorwegings vir aftredebegeleiding gevind word. Die mees spesifieke hiervan is die begeleiding van die ouer werker om die komplekse aspekte rondom aftrede meer hanteerbaar te maak. Dit kan begeleiding behels wat op aftrededoelwitbepaling fokus, asook die nodige motivering om hierdie doelwitte te bereik (Small, 2000:15; Richardson & Richardson, 2013:37-39). Aspekte wat hanteer kan word, is onder andere die voorbereiding en beplanningsproses vir aftrede, die handhawing van lewenstyl en werkgebaseerde aspekte, tydsbestuur, persoonlike ontwikkeling en selfvertroue (O'Riordan, 2011:147-148). Die ouer werker wat gaan aftree, moet begelei word om werk en lewenskwessies doelmatig vanuit 'n toekomspektief te ondersoek en nie net met betrekking tot 'n korttermynoplossing nie (Cox & Jackson, 2010:218-229; Small, 2000:121-122).

Hoewel dit blyk dat maatskappye soms reël dat professionele mense uit die finansiële sektore werknemers leiding oor hul geldsake gee voordat aftrede plaasvind, word daar meestal nie aandag gegee aan die emosionele voorbereiding en gereedheid van die ouer werknemer vir die pad van aftrede nie. Om die leemte in die mark te vul is daar 'n paar instansies wat hul dienste aan individue en maatskappye beskikbaar stel om hul werknemers wat binne vyf jaar gaan aftree, deur middel van werkswinkels of seminare beter toe te rus en voor te berei vir die pad vorentoe en die oorgangsfase ná aftrede.

Een van hierdie instansies is Potential Unlimited (2014) wat op hul webtuiste by <http://potentialunlimited.co.za> bemarking vir die vooraftredewerkswinkels en -seminare doen wat hulle in die groter stede soos Kaapstad, Durban en Johannesburg aanbied. Die titel van hul aanbiedinge is "The Next Step", terwyl die visie van die groep lui: "Potential Unlimited is committed to empowering every retiring South African to successfully embrace the transition into retirement through the creation of a more fulfilling and meaningful lifestyle". Volgens die onderskrywing van die program deur verskeie kundiges op die webtuiste van Potential Unlimited is hierdie werkswinkels uiters effektief in die opvoeding van die hantering van emosionele, spirituele en fisiese aspekte van aftrede en bied dit die nodige gereedskap tot selfondersoek, die hantering van verandering, realistiese verwagtinge, besluitneming en doelwitbepaling. Terugvoer deur mense wat aan die voor-aftredewerkswinkels deelgeneem het, is baie positief en hiervolgens kan daar gesien word dat heel party van die mense by die Reserwebank werksaam is, terwyl Woolworths en Brandhouse ook verteenwoordig was.

Lynda Smith is 'n aftredebegeleier en die hoof van Refirement Network (Burrows, 2013). Op Refirement Network se webtuiste by <https://refirementnetwork.com/> is daar baie inligting rondom aftredevoorbereiding beskikbaar. Refirement Network fasiliteer die aftredewerkswinkel, "The next chapter", waardeur mense gehelp word om die pad vorentoe beter te verstaan deur beide die moontlike geleenthede en die uitdagings te hanteer. Die werkswinkel is ontwerp om in te skakel en deel te vorm van 'n onderneming se strategie vir hul ouer werknemers, of om 'n individuele plan vir 'n individu se eie toekoms te bied; dit kan ook deel vorm van 'n pensioenfondswerkswinkel vir werknemers binne vyf jaar van hul aftrede.

4.13 SAMEVATTING

In hierdie hoofstuk is daar gebruikgemaak 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 langer lewensverwagting het en gevolglik 'n langer leeftyd in aftrede deurbring. Daar is gepoog om die veranderde konsep van aftrede in die 21ste 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 oor aftrede verander het. Demografiese tendense in veroudering toon aan dat die lewensverwagting in die ontwikkelde wêreld heelwat toegeneem het.

Die gerontologiese perspektiewe oor veroudering ondersoek die biologiese, psigologiese, sosiaal-psigologiese en die sosiologiese aspekte in die alledaagse lewe van die mens. Die gerontologiese teorieë oor veroudering ondersoek ook die lewenslange ontwikkelingsperspektief van veroudering. In aansluiting hiermee word daar gekyk na die invloed van die onttrekkingsteorie, die aktiwiteitsteorie en die kontinuïteitsteorie op die ouer persoon. Die menslike ontwikkelingsteorie kom daarna aan die beurt; daar word gekyk na Erikson se psigososiale ontwikkelingsteorie wat die mens se lewensloop in agt fases verdeel, met die klem op identiteitsontwikkeling. Daarna volg Levinson se seisoene van die lewe, wat die lewensiklus as 'n opeenvolging van tydperke verstaan. Verder word die konsep van die *derde leeftyd* in die sosiale gerontologie van nader beskou. Dit dui op die opkoms van 'n nuwe lewensfase tussen aftrede uit werk en die fisiese agteruitgang van gesondheid in die vierde leeftyd. Daar word 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 langer 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 sorg 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 langer 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 omstandighede dui daarop dat daar 'n behoefte in ons samelewing is vir lewensbegeleiding tot hoopvolle aftrede.

In die volgende hoofstuk kom die derde taak van Osmer, naamlik die *normatiewe* taak, aan die beurt wat tot die gesprek met die Skrif en ander teologiese en etiese dissiplines tree om uit te vind wat behoort te gebeur.

HOOFSTUK 5

NORMATIEWE TAAK: PERSPEKTIEWE RAKENDE LEWENSBEGELEIDING EN AFTREDE

5.1 INLEIDING

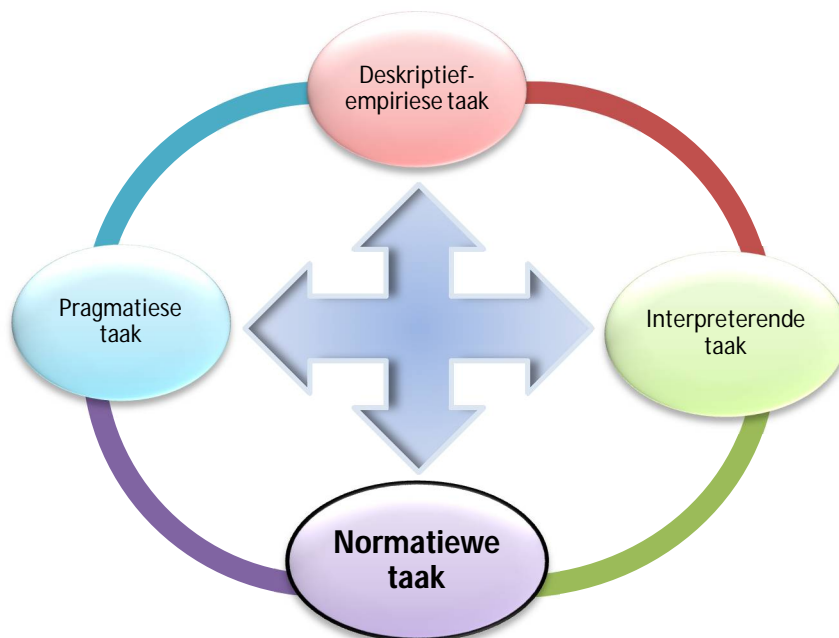
Soos daar reeds in die vorige hoofstukke vermeld is, word daar in hierdie navorsing van die prakties-teologiese model van Osmer (2008:4) gebruik gemaak. In Hoofstukke 3 en 4 is die interpreterende taak van Osmer aangewend om inligting uit die aangrensende wetenskappe te versamel ten einde 'n beter begrip te verkry oor die praktyk van begeleiding en oor aftrede. In hierdie hoofstuk word daar verdere stappe geneem deur die situasie wat in Hoofstuk 2 deur die deskriptief-empiriese taak geïdentifiseer is, asook die interpreterende aspekte van Hoofstukke 3 en 4, teologies te interpreteer uit die Skrif en bronne van die Christelike tradisie. 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?

5.2 METODOLOGIE

Die normatiewe taak is 'n poging om God se wil te soek vir die situasie wat in die deskriptief-empiriese taak geïdentifiseer is. Osmer (2008:133-135) verwys na die konsep “profetiese onderskeiding” in hierdie verband. Profetiese onderskeiding maak gebruik van “theological concepts to interpret particular episodes, situations, or contexts, constructing ethical norms to guide our responses, and learning from good practice” (Osmer, 2008:4). As deel van die normatiewe taak word teologiese interpretasie deur die Bybelse teks en stelselmatige teologie ingelig, terwyl dit eerstens op die *teologiese konsepte* van die huidige gebeure, situasies of omstandighede fokus. Dit maak gebruik van 'n omvangryke teorie van Goddelike en menslike optredes wat tot 'n meer gefokusde vorm van teologiese interpretasie lei (Osmer, 2008:147). 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 rigtinggewend vir praktiese teologiese interpretasie.

Die tweede benadering tot normatiewiteit is *etiese besinning* oor die gebruik van etiese norme, beginsels, reëls en riglyne om die mens se keuses en gedrag in gebeure en situasies tot morele optrede te rig (Osmer, 2008:152). Derdens voorsien *goeie praktyk* normatiewe riglyne deur die aanwending van modelle van goeie praktyk uit die verlede of hede om positiewe verandering in 'n situasie te bewerk of om 'n nuwe begrip van God, die Christelike lewe en sosiale waardes te genereer (Osmer, 2008:152).

Binne die konteks van pastorale teologie sal die normatiewe taak Skrifperspektiewe rakende beginsels van lewensbegeleiding ondersoek. Die normatiewe taak dien ook as korrekatief en kritiek van die deskriptief-empiriese en die interpreterende taak, terwyl dit informatief is vir die samestelling van riglyne vir die lewensbegeleidingsmodel wat later in die pragmatiese deel ontwikkel word. Die navorsingsvraag wat in die normatiewe taak beantwoord word, is die volgende: Watter Skriftuurlike perspektiewe bied die Skrif ten opsigte van lewensbegeleiding, aftrede, die ouderdom en opstandingshoop om lewensin as geloofsvertroue te vestig en te verskerp vir die afgetrede persoon? Die navorsing in hierdie taak sal poog om die normatiewe dimensie van lewensbegeleiding met die empiriese navorsingsresultate te integreer.



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

Die primêre fokus van hierdie hoofstuk is om Skriftuurlike perspektiewe te ondersoek wat op sommige van die positiewe bydraes van lewensbegeleiding kan dui. Hoewel lewensbegeleiding nie spesifiek so genoem word nie en die begrip nie per se in die Bybel bestaan nie, kan Skriftuurlike perspektiewe uit die Ou en die Nuwe Testament moontlik op iets soortgelyks dui as wat tans as lewensbegeleiding beskou word. Om hierdie doel te bereik sal daar gepoog word om voorbeelde van Bybelse figure (begeleiers/leiers) se aksies te identifiseer wat moontlik op wyses van begeleiding kan dui (soos dit in hierdie studie bespreek word); daar sal ook gepoog word om te bepaal hoe hierdie vorm van begeleiding hanteer en toegepas is. Die tweede aspek waarna daar vanuit 'n Skrifperspektief gekyk gaan word, is die konsep van aftrede en hoe ouer persone

hanteer is. Laastens word insigte uit die Skrif ondersoek wat lig kan werp op die belofte van hoop vir die persoon in hierdie lewensfase. Die normatiewe perspektiewe in hierdie hoofstuk sal in hermeneutiese samehang met die interpreterende perspektiewe (Hoofstukke 3 en 4), asook die empiriese navorsing (Hoofstuk 2), as basiese uitgangspunte geneem word vir die formulering van riglyne vir 'n praktyk-teoretiese model vir lewensbegeleiding aan persone wat die lewensoorgangsfase van aftrede betree (Hoofstuk 6).

5.3 LEWENSBEGELEIDING

Soos in Hoofstuk 1 en 2 bespreek, word die begrip “begeleiding” in hierdie studie as die Afrikaanse vertaling van “coaching” gebruik. Die begrip “begelei” dra die woorde “gelei” en “lei” sigbaar saam en kom duidelik daarop neer dat leiding gegee word in deurgaanse oorleg, hulp en ondersteuning deur met iemand 'n pad saam te loop. Vanuit 'n Christelike perspektief definieer Collins (2009:23) begeleiding soos volg: “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 langs of saam met persone of groepe mense 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. Begeleiding help mense om hul 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).

Daar kan gevra word of begeleiding uit sekere vorme van Bybelse gebruike afgelei kan word. Reg van die begin af het die Skepper die mens as 'n verhoudingswese geskape met 'n behoefte om in 'n verhouding met God en ander mense te staan (Ogne & Roehl, 2008:53). Anderson en Reese (1999:21) verwys na die *wyse stemme* wat 'n diep indruk in ons lewens maak het as die persone wat ons van aangesig tot aangesig ontmoet het. Die woord “persoon” (*persona*) in Latyn kom van die Griekse woord πρόσωπον (*prosoopon*). Louw en Nida (1996:213) beskryf dit as “the position of one person facing another, with the implication of direct, personal interaction – ‘face to face.’ τότε δὲ πρόσωπον πρὸς πρόσωπον”. In die lig van hierdie betekenis beskou Anderson en Reese (1999:21) elke mens as 'n persoon terwyl hy of sy van aangesig tot aangesig teenoor 'n ander persoon staan, besig in gesprekvoering en betrokke in 'n verhouding.

Voorbeelde van die beginsels van begeleiding kan in die optrede van verskeie Bybelse persoonlikhede opgemerk word, soos in die verhoudings tussen Jetro en Moses (Eks 18:14-27); Moses en Josua (Num 27:15-23); Eli en Samuel (1 Sam 3); Samuel en Saul (1 Sam 9); Dawid en Jonatan (1 Sam 18:1-4); Natan en Dawid (2 Sam 12:1-14); Elia en Elisa (2 Kon 2:9,11); Naomi en Rut (Rut 1-4); Mordegai en Ester (Est 2); Elisabet en Maria (Luk 1:39-45); Barnabas en Saulus

(Hand 9:26-30); Paulus en Timoteus (Hand 16:3; Fil 2:19-23; 1 & 2 Tim); en Jesus Christus en sy dissipels. Vervolgens word daar kortlik op die resultaat van begeleiding gelet in en deur die lewe van prominente Bybelse figure.

5.4 LEIERSFIGURE EN DIE HANDELING VAN BEGELEIDING IN DIE OU TESTAMENT

Die Ou Testament bied ryk insigte oor beginsels van begeleiding wat deur verskeie prominente leiersfigure toegepas is in die geskiedenis van Israel.

5.4.1 Begeleiding in die lewe van Moses

5.4.1.1 Agtergrond

Namate Egipte se verdrukking teen Israel verskerp het, het God se teenmaatreëls ook verskerp. Die uittog uit Egipte is voorafgegaan deur die voorbereiding van 'n leier deur wie die Here die bevryding van sy volk sou bewerk (Smith, 1993). Moses was die seun van Amram en Jogebed, uit die stam van Levi (Eks 6:15-19). Moses is ongeveer 1 526 jaar v.C. gebore, juis op die tyd toe die nood aan goddelike bevryding duidelik begin word het (Hannah, 1985:105; Merrill, 1994:24). Hy is gebore in die dae toe Farao bevel gegee het dat al die pasgebore Hebreeuse seuntjies in die Nyl gegooi moes word (Eks 1:22). In die Nuwe Testament word die geloof van Moses se ouers aangeprys, want hulle was gelowig en nie bang vir die bevel van die koning nie; hulle het gesien dat hy 'n mooi kind was en het hom vir drie maande na sy geboorte weggesteek (Hand 7:20; Heb11:23; vgl. Smith 1993). Daarna het sy ma hom tussen die riete aan die kant van die Nyl in 'n biesiemandjie gesit wat met klei en pik diggemaak was, waar die farao se dogter hom gekry het (Elwell & Comfort, 2001:912; vgl. Eks 2:3; Hand 7:21).

Die naam van Moses (מֹשֶׁה, *mosheh*) word in Eksodus 2:10 as “opgetrek uit die water” verduidelik, terwyl “is gebore” die Egiptiese betekenis van die naam is (Berlin & Powell, 2011:656; Smith & Cornwall, 1998:178). Farao se dogter het Moses as haar eie seun grootgemaak; hy is in die wysheid van die Egiptenaars opgelei en was magtig in woorde en dade (Elwell & Comfort, 2001:912; vgl. Hand 7:21-22). Moses was 'n hooggeplaasde amptenaar in die Egiptiese hiërargie en is as 'n prins beskou. Hy het oor besondere leierskapsvermoëns beskik, juis omdat hy as die seun van Farao se dogter grootgemaak is. Dit het aan hom die geleentheid gebied om 'n Egiptiese opvoeding en leierskapsvaardighede binne die koninklike hof van Farao te bekom (Freeks, 2011:39).

Moses was die eerste leier van die Hebreeuse volk in die 13de eeu v.C. Hy was deur God gekies om die Hebreeuse volk uit Egipte na die land Kanaän te lei (Eks 3:4-18) en het opgetree as leier,

wetgewer, regter en profeet, priester, voorspraak, herder, bewerker van wonderwerke en stigter van 'n nasie (Berlin & Powell, 2011:656; Elwell & Beitzel, 1988:1489; Pfeister, 2012).

5.4.1.2 Jetro se invloed op Moses se leierskap

Eksodus 18 vertel van die gebeurtenis toe Moses, die leier van die volk, vir 'n tydperk self 'n "begeleier" gehad het toe Jetro by hom besoek afgelê het. Jetro was die priester van Midian en ook die skoonvader van Moses (O'Connell & Powell, 2011:469; vgl. Eks 3:1; 4:18). Terwyl Moses en die volk in die woestyn by die berg van God in die laer gestaan het, het sy skoonvader Jetro hom besoek, omdat hy Sippora, Moses se vrou, en hul twee seuns na Moses toe teruggebring het (Eks 18:1-6). Die volgende dag het Jetro met groot belangstelling vir Moses dopgehou en waargeneem hoe hy sy funksie as regter uitvoer. Hy het gemerk dat die mense van die oggend tot die aand toe hul beurt moes staan en afwag om met Moses te praat (Elwell & Beitzel, 1988:1493; Eks 18:13). Maxwell (2007:82-83) beskryf Jetro as 'n *intuïtiewe begeleier* met 'n fyn aanvoeling en natuurlike gawe om mense en 'n situasie te lees. Jetro het gesien wat Moses alles vir die volk doen en het besef dat hierdie werk te veel vir een persoon is om alleen te behartig en dat dit noodwendig tot die uitrek en vertraging van die regsproses sou lei, wat weer sou lei tot die uitputting van Moses en die mense wat vir hom wag (Janse van Rensburg & Nel, 2009:115, vgl. Eks 18:17). Jetro kon die situasie vinnig beoordeel en sien dat dit dringend aandag benodig. Hy kon die tendens waarneem van wat besig was om te gebeur en waartoe die huidige situasie sou lei indien dit onveranderd sou voortgaan (Maxwell, 2007:83).

Jetro het dus die situasie in oënskou geneem en Moses gehelp om opnuut op sy missie te fokus; deur gefokusde vraagstelling het hy probeer om te bepaal wat die doel agter die aktiwiteite was (Borek *et al.*, 2005). Volgens die beginsels in die praktyk van begeleiding het Jetro vir Moses 'n paar vrae gevra: "Waarom doen jy die volk dit aan? Waarom tree net jý op as regter, en al die mense moet van die môre af tot die aand toe vir jou staan en wag?" (Eks 18:14). Jetro en Moses het van aangesig tot aangesig met mekaar in gesprek getree. Jetro het aandagtig na Moses se antwoorde geluister en kennis geneem van elke taak wat Moses beskryf: Eerstens het die volk hom geraadpleeg om die wil van God te vra; tweedens het hulle na hom toe gekom wanneer hulle in dispute betrokke geraak het; derdens het Moses dan uitspraak oor die geskille tussen hulle gelewer; en vierdens het hy terselfdertyd God se voorskrifte en wette aan hulle bekend gemaak (Eks 18:15-16). Nadat die doel van die aktiwiteite en Moses se rol in perspektief geplaas is, kon Jetro 'n effektiewer strategie voorstel waarvolgens Moses sy doelwitte met groter doeltreffendheid en deursettingsvermoë sou kon bereik (Borek *et al.*, 2005).

Maxwell (2007:83) is van mening dat *intuïtiewe* leiers niks as vanselfsprekend aanvaar nie en weet hoe om beskikbare bronne aan te wend om hul doelwitte te bereik. Jetro het bepaal dat die

hart van Moses, die guns van God, en die mense, Israel se grootste bates was. In hierdie situasie het Jetro adviserend opgetree; hy het alles wat hy waargeneem het aan Moses genoem, naamlik dat Moses nie reg maak nie, dat Moses en die mense wat op hom wag totaal uitgeput raak en dat die werk te veel vir een persoon is om alleen te behartig (Eks 18:17-18). Jetro het toe 'n voorstel aan Moses gemaak om God se leiding te soek. Hy het ook die hoop uitgespreek dat God vir Moses sal bystaan in die saak. Jetro het die beskikbare hulpbronne geneem en voorgestel dat Moses die volk se verteenwoordiger by God bly om alle sake voor Hom te bring. Moses moes voortgaan om die volk in die wette en voorskrifte van God te onderrig, hulle te begelei op die pad waarop hulle moes gaan en hulle te leer wat hulle moes doen.

Volgens Maxwell (2007:83) het Jetro mense en leierskap goed genoeg verstaan om te weet hoe om Moses as leier op te bou. Jetro het geweet dat goeie leierskap op vaardigheid gebaseer is en nie soseer op posisie nie. Hy het waargeneem dat daar geskikte mense is wat oor die nodige vaardighede beskik om kleiner groepe mense te begelei en sodoende Moses se las te help dra. Jetro het Moses toe aangeraai om van sy gesag te deleger deur bekwame manne aan te stel om saam met hom te werk en die verantwoordelikheid te help dra (Elwell & Beitzel, 1988:1493). Hy het voorgestel dat Moses hulle oor die volk as leiers oor 1 000, oor 100, oor 50 en oor 10 aanstel (Eks 18:21). Die kwalifiserende eienskappe waaroor hierdie manne moes beskik, was om bekwaam vir die werk te wees, wysheid te openbaar as dienaars wat die Here vrees, manne van integriteit te wees met waardes wat sal standhou, mense van goeie karakter te wees wat die waarheid liefhet en mense te wees wat standvastig sal wees en nie omgekoop kan word nie (Borek *et al.*, 2005; Janse van Rensburg & Nel, 2009:115; Woolfe, 2002:19). Die doelwitte en uitkomst wat hierdeur bereik moes word, was dat indien God aan Moses sou bevestig dat hy dit moes doen, hierdie manne deurentyd vir die volk hofsittings moes hou en die belangrike sake na Moses verwys, terwyl hulle self die geringer sake sou oplos. Die doel hiervan was om Moses se taak en verantwoordelikheid te verlig, aangesien hierdie manne dit saam met Moses sou dra (Eks. 18:22-23).

As gevolg van Jetro se leiding en begeleiding aan hom, word daar 'n duidelike verandering in Moses se denkwysse en werksopptrede waargeneem. Moses het van 'n versorger van die volk tot die leier van die volk beweeg (Borek *et al.*, 2005; Maxwell, 2007:81). Hy het die verantwoordelikheid op hom geneem en die plan geïmplementeer deur sy leierspligte met ander te deel (Janse van Rensburg & Nel, 2009:116). Moses het bekwame manne as medeleiers opgelei en as hoofde oor die volk aangestel om regspraak oor die kleiner sake uit te oefen, terwyl hy die moeilike sake hanteer het (Eks 18:24-26; Deut 1:9-18). Met meer beskikbare leiers het die gaping tussen die volk en die besluitnemers kleiner geword, met die gevolg dat die mense meer betrokke gevoel het (Maxwell, 2007:89). Toe Moses verander het, het God hom met die nodige

krag vir sy taak versterk, nuwe medeleiers is bemaagtig om hom te help en die mense kon tevrede huis toe gaan (Maxwell, 2007:81).

Een van die redes hoekom Moses so suksesvol as 'n langtermynleier van die volk was, was omdat hy gewillig was om na Jetro te luister wat 'n probleem met Moses se leiding opgemerk het. Moses self was onbewus van sy tekortkominge en het dieselfde probleem ervaar as baie hedendaagse suksesvolle leiers wat aktiwiteit met produktiwiteit verwar. Volgens Borek *et al.* (2005) is leiers wat eerder self die werk doen as om ander aan te stel om saam met hulle in 'n span te werk, leiers met 'n hoë risiko vir uitbranding. Volgens Maxwell (2007:89) en Woolfe (2002:25) het Moses se leiding gedurende 'n tydperk van groot transformasie in die lewe van die volk Israel plaasgevind en was sy tipe leierskap gepas in die oorgangstydperk toe dinge baie deurmekaar voorgekom het en verandering voortdurend in die volk se leefstyl en lewensbeskouing plaasgevind het. Gedurende oorgangstye moet geleenthede benut word om mense wat met aanpassing sukkel, wat gedurig na die verlede terugkyk en na Egipte toe wil terugdraai, te begelei en te motiveer om by die nuwe veranderde omstandighede aan te pas (Maxwell, 2007:89). Die bevryding van Israel met die uittog uit Egipte is nou deur effektiewe regspraak gerugsteun. Janse van Rensburg en Nel (2009:116) is van opinie dat vryheid en effektiewe regspraak onlosmaaklik van mekaar staan.

Ná Jetro se begeleiding aan Moses sien ons in en deur die lewe van Moses dat hy 'n baie bekwame leier en begeleier was. Maxwell (2007:851) lig die volgende vier terreine uit waarin Moses se vaardighede as leier na vore gekom het:

- Sy ingesteldheid was positief en volhardend met die hart van 'n dienaar-leier.
- Deur sy goeie menseverhoudings het hy die vermoë gehad om aanklank by mense te vind en was hy 'n bekwame kommunikeerder.
- Hy het geweet hoe om hulpbronne aan te wend, geleer om te deleger, en kon ander motiveer en ook konfronteer wanneer dit nodig was.
- Sy leierskap is die toonbeeld van iemand met die vermoë om strategies te werk te gaan, spanne te bestuur en mense te bemaagtig deur hulle toe te rus.

Die Here het aan Moses en Aäron opdrag gegee dat die volk laer moes opslaan, elkeen by sy vaandel en veldtekens van sy familie op 'n afstand rondom die tent van samekoms (Num 2:1-34). Hierdeur het elke stam 'n eie identiteit en plek binne die verbondsvolk gehad, binne die kamp en ook wanneer hulle getrek het (Janse van Rensburg & Nel, 2009:183). Moses het oor die leierskapsbeginsels beskik om deeglik te beplan en te organiseer. Hy het tyd vir beplanning afgestaan, die situasie opgesom, die belangrikste doelwitte bepaal, moontlike struikelblokke

geïdentifiseer, die beplanning en uitvoering van die kamporde gekommunikeer en hy kon die resultate daarvan evalueer (Maxwell, 2007:141).

Die rustigheid waarmee Israel van Sinai af vertrek het, het skielik verander; die volk het in opstand gekom, was ontevrede met hul kos en het begin om na die kospotte van Egipte toe terug te verlang (Num 11:1-10). Die ontevredenheid van die volk was 'n swaar las vir Moses en hy het moedeloos by God gekla oor die ontevredenheid wat hy alleen moes dra. Die volk het hom sleg behandel en die verantwoordelikheid het vir hom te swaar geword. Moses het besef dat hy nie in staat was om die volk langer alleen te dra nie en hy het die Here gevra dat Hy iets daaraan sal doen (Van Rensburg & Nel, 2009:192; vgl. Num 11:11-15). Die Here het hom gelei om 70 van Israel se leiers en ampsdraers te betrek om die verantwoordelikheid te help dra (Num 11:14-17). Moses se optrede dui daarop dat hy besef het dat die taak vir hom te groot geword het. Hy het oor die leierskapsvisie beskik om ander bekwame en verantwoordelike mense wat deur die Gees toegerus was te kies en hulle te begelei om as spanne strategies saam met hom vir die leiding van die volk verantwoordelik te wees (Maxwell, 2007; vgl. Num 11:24-25).

5.4.1.3 Moses se geloof en wyse van leierskap

Die kenmerke van Moses se leierskap bied selfs vandag 'n Bybelse model vir gelowige en wyse leierskapsrolle (Hays, 2012:6-9).

➤ Empatie

Moses se leierskap het eerstens die erbarming van God aangedui. Die lyding van die volk het die hart van die Here aangeraak en Hy het Moses opgeroep as die instrument in hul vrylating (Eks 3:1-22). Ware leierskap is nie moontlik sonder empatie vir die gevangenskap en lyding van diegene wat gelei moet word nie (Hays, 2012:6).

➤ Roeping

Moses het die posisie van leierskap opgeneem, nie omdat hy daarna gehunker het nie, maar omdat hy onverwags daartoe geroep is (Eks 3:10). Die taak waartoe hy geroep is, naamlik om die magtigste heerser in die ou Nabye Ooste te konfronteer, het menslik onmoontlik gelyk. Dit was nie uit ambisie dat Moses hierdie taak op sy eie bedink het nie, dit was die resultaat van sy gehoorsaamheid aan God se onverwagte oproep (Hays, 2012:6).

➤ Gehoorsaamheid aan God

Moses word konsekwent uitgebeeld as iemand wat na God geluister het en leiding en openbaring van God ontvang het om sy handeling te rig en die lewe van die volk te vorm. Hy word nie in

die Skrif uitgebeeld as 'n strateeg, talentvolle ontleder of groot militêre leier nie. Hy was eerder 'n getroue ontvanger en bemiddelaar van God se Woord aan die volk (Hays, 2012:6-7).

➤ Aksie en instellings

Moses het nie dinge net bepeins nie, hy het na die Here geluister en gehandel volgens wat hy gehoor het. Hy het na Egipte toe teruggekeer, Faraó gekonfronteer en aan die volk instruksies gegee oor die instelling van die Pasga (Eks 4:18-12:51).

➤ Nederigheid

Mense wat leiers is, word dikwels aan die versoeking van hoogmoedigheid en selfaanmatiging blootgestel. Dit is daarom merkwaardig dat, terwyl die Here aan Moses outoriteit gegee het en ook direk met hom gepraat het soos met 'n vriend (Eks 33:11), Hy ook genoem het dat Moses 'n uiters sagmoedige man was (Woolfe, 2002:71; vgl. Num 12:3). Leiers wat oor nederigheid beskik, weet baie goed dat die sukses van hul werk nie van hul eie briljantheid of wilskrag afhang nie, maar van die Here wat die vermoë daartoe gee (Hays, 2012:9).

➤ Visie

Moses se optrede as leier was gegrond in 'n diepe vertroue in God wat hom in staat gestel het om op koers en getrou aan sy visie te bly, selfs in die aangesig van opposisie. Regdeur die volk se omswerwing in die woestyn het die mense hom teengestaan en oor sy leierskap gekla (Woolfe, 2002:26). Al was hy soms diep gefrustreerd, het hy nooit geaarsel of sy opdrag vermy nie. Ongeag die volk se weerstand en rebellie het hy sy oë op sy roeping gehou en vir 40 jaar getrou gebly. Moses voorsien aan ons 'n model van 'n leier wie se oë op die prys van die beloofde land gebly het (Hays, 2012:9).

➤ Oordrag aan die volgende generasie

Selfs die grootste leiers kan nooit die werk volkome voltooi nie. Hulle moet hul eie mortaliteit in ag neem en dus die noodsaaklikheid om nuwe leiers te kry om hulle op te volg. Moses het aan die volk gesê dat die Here 'n nuwe profeet na vore sou laat kom aan wie hulle gehoorsaam moes wees (Deut 18:15-19). Hy het vir Josua as sy gekose opvolger geïdentifiseer en aan hom die taak opgedra om die volk onder die leiding van die Here die beloofde land in te lei (Deut 31:1-8). 'n Belangrike verantwoordelikheid van wyse leierskap is om die volgende generasie leiers te identifiseer en op te roep om te lei (Hays, 2012:9).

5.4.1.4 Josua, toegerus as opvolger van Moses

Josua was in Egipte uit die stam van Efraim gebore; hy was die eersgebore seun van Nun (1 Kron 7:20-27). Moses het aan Hosea, wie se naam “verlossing” beteken, die naam “Josua” gegee (Num 13:16), wat “Jehovah is verlossing” beteken (Wiersbe, 1996:9). Kort na Israel se uittog uit Egipte het Moses hom aangestel om die geveg teen die Amalekiete te lei; in hierdie geveg het hulle met die hulp van die Here die oorwinning behaal (Eks 17:8-16). Josua se konflik met Amalek was die voorbereiding vir vele oorloë wat hy nog in die Beloofde Land sou aanvoer (Wiersbe, 1996:10). As jongman het Josua as Moses se assistent gedien in die tent van samekoms, waar Moses hom behoorlik onderrig en begelei het (Woolfe, 2002:205; Eks 33:11). Moses het ook geweet dat indien Josua die volk moes lei, hy opdragte moes aandurf wat ’n groot mate van aksie en leer ingesluit het. Een van hierdie opdragte aan Josua was sy deelname as een van die 12 verspieders om Kanaän te gaan verken (Woolfe, 2002:205-206; vgl. Num 13:16-20). Josua het geglo dat hulle die land kon inneem as die Here hulle goedgesind sou wees. Met hul terugkoms is Josua se leierskapsvaardighede verder ontwikkel toe hy saam met Kaleb die oproerige volk sonder sukses probeer oortuig het dat die Here hulle kon inlei in die land wat van melk en heuning oorloop (Woolfe, 2002:206; vgl. Num 14:6-9).

Deur Moses se deursigtige optrede voor die volk het hy as mentor, rolmodel en begeleier vir Josua opgetree, wat tot sy toenemende mag en geloofwaardigheid bygedra het (Woolfe, 2002:201). Welwetende dat hyself nie die beloofde land sou binne gaan nie, het Moses die verantwoordelikheid vir die opleiding en bemagtiging van ’n nuwe leier vir die volk geneem (Maxwell, 2007:217; Woolfe, 2002:201). Moses het voor die oë van die hele volk vir Josua aanmoediging gegee en het ook Josua se toekomstige rol as leier van Israel erken (Parker, 2011:493; vgl. Deut 31:1-8; 3:28; 31:3). Ná veertig jaar het Moses as leier van die volk uitgetree en het Josua by hom oorgeneem (Deut 31:2,7). Josua was ook direk deur God aangestel om Israel die Beloofde Land in te lei (Deut 31:14,23; Jos 1:1-9). Moses het vir Josua geseën en die hande opgelê vir sy taak om as toegeruste leier van die volk by hom oor te neem om die taak te voltooi en die volk die Beloofde Land in te lei (Constance, 1988, vol. 3:1; Woolfe, 2002:214; vgl. Num 27:18-23). Moses het ook tyd gemaak om Josua te begelei en het sy waardes as nalatenskap aan hom oorgedra (Maxwell, 2007:217; Woolfe, 2002:214). Dit sou ’n groot en besielende leier neem om Moses se plek in te neem. Josua se opvolging van Moses as leier van die volk dui op deeglike opvolgingsbeplanning, asook goddelike bemiddeling (Woolfe, 2002:x). Hy was ’n dapper en godvresende man en het as God se instrument gedien om die volk van Israel die Beloofde Land in te lei (Hill & Walton, 2000:177).

5.4.2 Samuel as begeleier in die lewe van Saul

5.4.2.1 Agtergrond

Samuel was die laaste rigter oor Israel (1 Sam 7:15-16) en die eerste van die profete (1 Sam 3:20; Hand 3:24; 13:20). Die naam "Samuel" beteken "naam van God" (Elwell & Beitzel, 1988:1890). "Samuel was sy lewe lank 'n leier in Israel" (1 Sam 7:15). Maxwell (2007:304) is van mening dat Samuel oor minstens drie eienskappe beskik het wat daartoe bygedra het dat hy soveel invloed verwerf het dat die mense hom vertrou het en na hom geluister het. Samuel was bevoeg om alle situasies te hanteer; hy was eerlik en 'n man van integriteit in alle fasette van sy lewe (Woolfe, 2002:7); hy het geweet hoe om aansluiting by mense te vind en het deernis met hul probleme gehad. Samuel se seuns het nie hul pa se karakter gehad nie. Hulle was bedorwe en het nie gehuiwer om weens omkoperij die regspraak te verdraai nie. Hulle was so onbetroubaar dat die leiers in Israel op 'n koning aangedring het (1 Sam 8:1-5).

Saul se naam beteken "gevra", met die implikasie van "gevra van God" (Elwell & Comfort, 2001:1168). Hy was die seun van Kis, 'n vermoënde man uit die stam van Benjamin (Elwell & Comfort, 2001:1168; vgl. 1 Sam 9:1-2). Saul was as die eerste koning van Israel gekies weens sy treffende uiterlike voorkoms (1 Sam 9:2).

5.4.2.2 Samuel se begeleidingsvennootskap in die lewe van Saul

In hierdie vennootskap het die geestelike begeleier, Samuel, saam met die sekulêre leier, Saul, gewerk om 'n Godgegewe visie te bereik. Samuel het selfversekerd opgetree, sy sekuriteit was in die Here geleë, sy roeping was geloofwaardig, hy was 'n goeie kommunikeerder en mense het na hom geluister (Maxwell, 2007:306-308).

- Samuel kon inspraak lewer in die lewe van Saul omdat hy verseker was van sy roeping en die Een wat hom geroep het (1 Sam 9:17-19). Hy kon Saul inlig oor die geestelike kwessies waarvoor hy as koning te staan sou kom.
- Samuel het Saul se aanvullende rol erken en hom daarvoor geëer (1 Sam 9:20-25). Hy het doelbewus van sy status afstand gedoen deur Saul in die openbaar met 'n spesiale porsie en plek aan tafel te vereer.
- Samuel het die inisiatief geneem om Saul as koning te salf vir die nuwe rol wat hy sou moes vervul (1 Sam 10:1). Samuel het geweet hulle sou as vennote mekaar aanvul as leiers van God se volk.

- Samuel het Saul besiel met 'n begeerte om ander mense te dien (1 Sam 10:6-9) en het hom help ontwikkel tot die geestelike leier wat God hom geroep het om te wees.
- Samuel het vir Saul voorberei en aangemoedig om sy geestelike gawes te ontvang en te ontwikkel (1 Sam 10:10-13).
- Samuel is nie deur Saul se gesag as koning geïntimideer nie; hy het sy eie rol verstaan en kon Saul se ongehoorsaamheid veroordeel (1 Sam 13:8-13).
- Ten spyte van Saul se ongehoorsaamheid, het Samuel nie daarvan weggeskram om steeds aan hom raad, ondersteuning en leiding te gee om hom te versterk vir sy werk op die slagveld nie (1 Sam 15:1-3).
- Samuel was bedroef toe God die afvallige Saul verwerp het. Samuel het as geestelike begeleier vir Saul gebed en saam met hom getreur toe hy gefaal het (1 Sam 15:10-11).
- Samuel kon telkens vir Saul konfronteer oor sy sonde en dinge vir hom in perspektief stel deur hom te herinner aan waar hy vandaan kom en aan God se roeping en planne vir hom (1 Sam 15:12-23).
- Samuel se geestelike begeleiding aan Saul het van ewewigtigheid gespreek en hy het nie van die waarheid af teruggedeins nie. Hy kon Saul begelei om berou te betoon en die Here te aanbid (1 Sam 15:24-31).

Saul se moed het ontbreek en hy het selfs erken dat hy vir sy manskappe bang was (1 Sam 15:24). Sy gebrek aan moed was uiteindelik die oorsaak vir sy ondergang en het hom op een dag sy lewe en die lewe van sy drie seuns en sy wapendraer gekos (Maxwell, 2007:311, vgl. 1 Sam 31:1-6).

5.4.3 Die profeet Elia as begeleier in die lewe van Elisa

Die profeet Elia se naam beteken "my God is die HERE". Hy was gedurende die eerste helfte van die 9de eeu voor Christus tydens die regerings van Agab en Ahasia in die noordelike koninkryk werksaam (Rofé, 2011:233). Elia was 'n man van moed en sy vurigheid en passie het ander na hom toe aangetrek (Maxwell, 2007:404).

Die Hebraeuse betekenis van die profeet Elisa se naam is "God is redding". Hy was ongeveer 850-800 jaar v.C. tydens die regerings van Joram, Jehu, Joahas en Joas in die noordelike koninkryk werksaam (Bratcher & Powell, 2011:235). Elisa was die seun van Safat uit Abel-Megola en is deur Elia tot profeet en as sy opvolger gesalf (1 Kon 19:16).

Elisa het Elia se volgeling geword (1 Kon 19:21). Maxwell (2007:416-417) is van mening dat leiers wat selfversekerd is, geneig is om mense na hulle toe aan te trek wat dieselfde waardes en

’n soortgelyke ingesteldheid as hulle openbaar, sowel as mense wat hulle verder kan aanvul. Elia en Elisa het ’n gemeenskaplike visie gehad om God te dien om Israel se onthalwe. Hulle het beide ’n gedeelde verwagting gehad om groot dinge vir die Here te doen. Elia het Elisa begelei en hom die kans gegee om tot ’n gelowige leier te ontwikkel. Daar het ’n onderlinge verbondenheid tussen hulle bestaan om gemeenskaplike doelwitte te bereik. Met die naderende einde van Elia se leierskap het Elisa sy verbondenheid herbevestig en geweier om Elia te laat gaan (2 Kon 2:2,4,6). Maxwell (2007:418) reken dat alle leiers, maar veral ontlukende leiers, ’n begeleier nodig het. Elisa het vir baie jare vir Elia dopgehou en die nodige vormingsperiode onder Elia deurgaang. Net voordat Elia weggeneem sou word, het hy vir Elisa gevra wat hy vir hom kon doen voordat hy van hom af weggeneem sou word. Elisa het sy begeleier en mentor geantwoord en gevra vir ’n dubbele deel van sy gees (2 Kon 2:9-10), met die resultaat dat hy dubbel soveel wonderwerke as Elia verrig het. Elisa kon vir enigiets gevra het soos geld, goedere of ’n magtige posisie, maar wat hy begeer het, is dit wat mentors en begeleiers oor beskik om te gee, naamlik die voordeel van hul kennis en lewenservaring (Woolfe, 2002:204).

5.4.4 Nehemia, leier in die herbouing van Jerusalem se mure

5.4.4.1 Agtergrond

Die naam “Nehemia” beteken “compassion of Jehovah” (Lange, Schaff, Schultz *et al.*, 2008:3). Die gebeurtenisse 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; Wiersbe, 1996:12-13). 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). Nehemia het die verneme pos as skinker vir koning Artasasta bekleed (Wiersbe, 1996:13; vgl. Neh 2:1). Die verhaal wat hier beskryf word, begin met Nehemia toe hy in die vestingstad Susan was gedurende koning Artasasta se 20ste regeringsjaar (Neh. 1:1). Ganani en ’n paar ander manne het uit Juda daar aangekom en Nehemia het by hulle navraag gedoen oor die Jode wat vry geraak het uit die ballingskap 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 is (Woolfe, 2002:39; vgl. Neh 1:2-3). Nehemia was diep ontsteld oor die slegte nuus; hy het gehuil, dae lank getreur en gevas en tot God gebid (Neh 1:4-10).

5.4.4.2 Nehemia neem die leiding

Voordat enige herstel aan die stadsmuur kon begin, het Nehemia tyd afgestaan om homself en sy mense voor te berei. Nehemia het homself met die probleem van die vrygeraakte ballinge vereenselwig. Wiersbe (1996:25) is van mening dat hy ware geloof geopenbaar het om op God te wag terwyl hy tyd ingeruim het om te vas, te bid en sondebelydenis vir homself en sy volk te doen. Nehemia was 'n Bybelse leier met 'n doel, naamlik die herbouing van Jerusalem se mure. Woolfe (2002:39) meen dat met die herbouing van die muur, Nehemia ook in wese die simbool en struktuur van 'n nasie herbou het. Nehemia het met deeglike voorbereiding begin. Hy het oor die vermoë beskik om deeglik te beplan en het langtermynplanne beraam om Jerusalem se muur te herbou. Hy kon die projek visualiseer, dit noukeurig bereken en mense tot aksie en 'n gemeenskaplike doelwit oorhaal (Maxwell, 2007:109,541). Nehemia het invloedryke mense in sleutelposisies vir hulpbronne en ondersteuning genader (Neh 2:1-9). Hy het die beginsel van tydsberekening toegepas en vir die regte oomblik gewag om die koning te nader (Maxwell, 2007:541). Vier maande later het hy 'n geleentheid gekry om met die koning oor die herbou van Jerusalem te praat. Omdat Nehemia alles alreeds fyn beplan het, kon hy dadelik die koning se vrae beantwoord oor die lengte van die reis en die tydstop waarop hy terug sou wees (Neh 2:6). Nehemia het geweet wat die reis sou behels en het vir die koning die nodige briewe gevra wat hulle vrye deurgang tot in Juda sou verseker (Neh 2:7). Hy het ook geweet wat nodig sou wees om die taak uit te voer en het 'n brief aan die opsigter verkry vir die voorsiening van die nodige hout uit die staatsbos (Neh 2:8).

Met Nehemia se aankoms in Jerusalem kon hy uiteindelik 'n eerstehandse indruk van die situasie kry en het hy die situasie geëvalueer (Maxwell, 2007:543). Voordat hy met die mense gepraat het, het hy eers drie dae daaraan bestee om vas te stel wat die omvang van die skade was en om die projek te beplan (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). Nehemia het aan hulle sy visie geskets om die stadsmuur te herbou, van God se seën oor die projek vertel, asook die uitvloeisels van die projek. Hy het aan verhoudings gebou voordat daar aan die muur gebou is. Nehemia het geweet dat hy nie die muur van Jerusalem self kon herbou nie; hy het van goeie spanwerk gebruik gemaak en bekwame en betroubare leiers gekies wat vir elke gedeelte van die werk verantwoordelik was (Woolfe, 2002:139,149).

Nehemia het hulle aangemoedig deur hulle op suksesse uit die verlede te wys, waarop hulle gesê het: "Kom ons bou" (Neh 2:8). Hy het die mense se harte gewen en toe 'n beroep op hul sin vir eiewaarde, identiteit en verantwoordelikheid gedoen om met die herbou van die stadsmuur te help (Maxwell, 2007:541). Nehemia het die mense georganiseer en die werk het begin (Neh 3:1-32). Soos 'n goeie projekbestuurder het Nehemia vaardighede geopenbaar in beplanning,

organisering, leiding en die motivering van andere om saam te werk en 'n taak te verrig wat niemand op hul eie sou kon doen nie (Borek *et al.*, 2005; Maxwell, 2007:542-543). 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 sy 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 (Woolfe, 2002:40; vgl. Neh 4:14). Nehemia het sy oog op sy doelwit gehou. Uit vrees vir die Here het hy nie oor hulle geheers of baie geld, kos of grond verkry nie, maar het hy aangehou om by die werk aan die muur te volhard (Woolfe, 2002:40; vgl. Neh 5:15-16). Nehemia het die mense van Juda geïnspireer – nie met geld nie, maar met 'n doel wat groter as geld was en 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). Nehemia het nie net die muur herbou nie, maar ook die volk oortuig dat hulle 'n nasie laat herleef en hul godsdienst en kultuur bewaar, terwyl hulle die lewe en welstand van hul families beskerm (Woolfe, 2002:44; vgl. Neh 7-13).

5.5 LEWENSBEGELEIDING IN DIE KONTEKS VAN DIE NUWE TESTAMENT

Ogne en Roehl (2008:60) is van mening dat die apostel Paulus 'n mandaat vir begeleiding in Efesiërs 4:11-12 gegee het: “En dit is die ‘gawes’ wat Hy ‘gegee het’: apostels, profete, evangeliste, en herders en leraars. Sy doel daarmee was om die gelowiges toe te rus vir hulle diens en vir die opbou van die liggaam van Christus”. Die Griekse woord *καταρτισμός* (*katartismos*) wat hier as “toe te rus” vertaal is, word in die semantiese veld 75 geplaas en val onder die semantiese woordsoort “bekwaam, geskik” (Louw & Nida, 1996:679). Die betekenis wat in hierdie woord na vore kom, is om iemand volkome doeltreffend te maak, of om aanleiding daartoe te gee dat iemand ten volle gekwalifiseer of toegerus is om iets te doen (2 Tim 3:17). In sekere kontekste kan dit ook dui op heelmaak, vernuwe en perfek maak van wat in die geloof kortkom (Heb 13:21; 1 Pet 5:10). *Katartismos* is volgens Ogne en Roehl (2008:60) een van die beste Nuwe-Testamentiese woorde om die karakter van begeleiding te beskryf. Begeleiding is 'n rol wat daarop fokus om iemand vir dienswerk tot opbouing van die liggaam van Christus toe te rus (Ef 4:12). Portuurbegleiding is deels heelmaak, deels restourasie en deels inspirasie wat alles tot die opbouing van die liggaam van Christus bydra. In Paulus se benadering tot die bediening word daar opgemerk dat hy in baie verwantskappe saam met ander bedienaars, medegelowiges (Hand 9:25) en mede-arbeiders gewerk het.

In die Nuwe Testament vind ons die volgende vyf werkwoorde wat beskrywend is van die begrip en beginsels van begeleiding (Ogne & Roehl, 2008:59):

1. *Parakaleō* (παρακαλέω), wat verskeie betekenisnuanses het, veral in die konteks van “om ’n pad langs iemand te stap”. Dit sluit verder in
 - om ywerig vir iets te vra of te pleit (Hand 28:20; 2 Kor 8:4);
 - om iemand te nooi om gasvryheid aan te neem (Luk 8:41); en
 - om ’n woord van bemoediging te spreek, asook om vertroosting en bemoediging te gee (Ef 6:22; Louw & Nida, 1996:423; Swanson, 1997:4151).
2. *Noutheteō* (νουθετέω), wat op ’n direkter gesprekvoering dui in die sin van uitdaging, vermaning en konfrontering, omdat verandering noodsaaklik is. Dit vereis van die begeleier om direkte, krities opbouende, maar liefdevolle leiding te gee. Dit sluit die volgende in:
 - Onderrig en lering. Om iemand die behoorlike en korrekte gedrag en geloof te leer (Louw & Nida, 1996:435; vgl. 1 Tess 5:12; Ef 6:4).
 - Vermaning en tereg wysing. Om iemand wat iets verkeerd gedoen het te vermaan of aan te spreek, om die leeglêers tereg te wys en die onordelikes te vermaan (Louw & Nida, 1996:435; vgl. 1 Tess 5:14).
 - Waarskuwing. Om iemand raad te gee of te waarsku oor die gevaarlike gevolge van ’n gebeurtenis of optrede (Louw & Nida, 1996:436; vgl. 1 Tess 5:14).
3. *Paramytheomai* (παραμυθέομαι), wat die idee van beide vermaning en vertroosting dra (Louw & Nida, 1996:305). Dit sluit die volgende in:
 - Om iemand te vertroos (Joh 11:31).
 - Om iemand te bemoedig (1 Tess 5:14).
4. *Makrothymeō* (μακροθυμέω), wat beteken om geduldig te wees en die konsep dra van vol te hou om ander by te staan en te verduur (Louw & Nida, 1996:306-307). Dit sluit in
 - om geduld te openbaar, geduldig te volhard en om geduldig te wag (Heb 6:15), asook om geduldig teenoor iemand te wees (Matt 18:26).
5. *Paroxysmos* (παροξυσμός), wat beteken om iemand te stimuleer of aan te spoor (Louw & Nida, 1996:804). Dit sluit die volgende in:
 - Optrede wat daartoe lei dat ander gemotiveer word.
 - Ywer wat ander aanspoor (2 Kor 9:2).
 - Om mekaar tot liefde en goeie dade aan te spoor (Heb 10:24).

5.6 NUWE-TESTAMENTIESE LEIERSFIGURE BINNE DIE KONSEP VAN LEWENSBEGELEIDING

5.6.1 Barnabas, die een wat ander aangemoedig het

In die Nuwe Testament vind ons 'n voorbeeld van 'n besondere man wat 'n bekwame leier en begeleier was met die vermoë om ander mense te bemoedig en aan te spoor (Sweet, 2008:71). Hierdie man was Joses, 'n Leviet en inboorling van die eiland Ciprus, met die bynaam Barnabas, wat "seun van aansporing" beteken (Brooks, 2003:172; Elwell & Comfort, 2001:149; vgl. Hand 4:36). Hy was in die vroeë kerk 'n *bemoediger* van ander mense en het groot invloed op die groei en ontwikkeling van prominente leiers in die vroeë kerk gehad (Ogne & Roehl, 2008:59). Barnabas was 'n *ophepper* en het elke geleentheid benut om ander mense te bemagtig en te help om te groei (Maxwell, 2007:1270). Hy was 'n goeie man met 'n standvastige geloof en vervul met die Heilige Gees (Hand 11:24). Hy het die moed gehad om hom oor Paulus te ontferm toe hy as 'n nuwe gelowige in Jerusalem onsuksesvol probeer het om op sy eie by die dissipels aan te sluit (Brooks, 2003:173). Barnabas was die aanmoediger en begeleier wat saam met Paulus 'n pad gestap het, as sy voorspraak opgetree het en verantwoordelik was vir Paulus se bekendstelling en aanvaarding in die gemeentes (Hand 9:26-28). Hy het 'n reputasie gehad as 'n man van integriteit, met die gevolg dat Paulus deur die Christengemeenskap aanvaar is (Maxwell, 2007:1271). Selfs nadat Paulus na Tarsus toe teruggegaan het (Hand 9:30), was hy steeds in Barnabas se gedagtes en het laasgenoemde selfs later na Tarsus toe gegaan om Paulus te vind. Barnabas het Paulus saam met hom na Antiogië gebring, waar hulle saam in 'n jaarlange bediening betrokke was om te onderrig en dissipels te maak (Sweet, 2008:71). In Antiogië is die gelowiges dan ook vir die eerste keer Christene genoem (Elwell & Comfort, 2001:149; vgl. Hand 11:25-26).

In Antiogië is Barnabas en Saulus afgesonder vir die werk waarvoor die Heilige Gees hulle geroep het en is hulle op die eerste sendingreis uitgestuur om die Woord van God te verkondig (Hand 13:1-4). By Pafos het die goewerneur vir Barnabas en Saulus laat roep en hulle versoek om die Woord van God te hoor. Saulus, vervul met die Heilige Gees, het leiding in die gesprekvoering geneem, met die resultaat dat die goewerneur gelowig geword het (Hand 13:7-12). In hierdie stadium het Barnabas vir Saulus na die voorpunt geskuif om die leierskap op hom te neem en met hul vertrek van Pafos na Perge (Hand 13:13) lees ons nie meer van Barnabas en Saulus nie, maar verander dit na Paulus en sy metgeselle (Creswell, 2006:116; Sweet, 2008:72). Barnabas het die potensiaal in Paulus raakgesien; hy het hom vertrou, aangemoedig en geïnspireer om sy Godgegewe rol as leier en begeleier uit te leef (Maxwell, 2007:1271).

5.6.2 Paulus, 'n begeleier wat ander toerus om te lei

Die naam "Paulus" (Παῦλος) is van Latynse oorsprong (Strong, 2001, #3972), terwyl Σαῦλος of Saulus van Hebreëuse oorsprong is (Strong, 2001, #4569). Paulus se agtergrond en geskiktheid het hom besonder goed te pas gekom in die werk waartoe hy geroep was (Donne, 2012; Toussaint, 1985:375):

1. Hy het die Joodse kultuur en taal baie goed geken (Hand 21:14; Fil 3:5).
2. Hy was 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).
3. Hy het oor die voorregte van 'n Romeinse burger beskik (Hand 16:37; 22:23-29; 25:10-12).
4. 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).
5. Hy was in 'n sekulêre beroep as tentmaker bekwaam 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).
6. God het hom met ywer, leierskapsvermoëns en teologiese insig geseën.

Paulus, 'n prominente leiersfiguur in die Nuwe Testament, is 'n goeie voorbeeld van iemand wat begeleiding ontvang het en op sy beurt die geestelike leier en rolmodel van vele ander geword het. Nadat Paulus en Barnabas se paaie geskei het (Hand 15:35-39), het Paulus saam met Silas deur Sirië en Silisië gereis, en in Derbe en Listra aangekom waar hy die jong man, Timoteus, ontmoet het (Hand 16:1).

5.6.3 Paulus begelei Timoteus as opkomende leier

Die naam "Timoteus" beteken "eerbiedig aan God" (Dean, 2003:15). Timoteus het 'n Joodse ma en 'n Griekse pa gehad (Hand 16:1). Volgens Joodse wette het 'n kind die geloof van sy ma aangeneem, terwyl die pa volgens Griekse wette die huis regeer het (Gangel, 1998:266). Onder die begeleiding van sy gelowige grootmoeder Loïs en sy moeder Eunice is hy van kleins af in die Ou-Testamentiese Skrifte onderrig, wat die kennis openbaar het van die weg tot verlossing deur geloof in Christus Jesus (Lange, Schaff & Van Oosterzee, 2008:9; Van Zyl, 1993; vgl. 2 Tim 1:5; 3:14-15). Timoteus se ongeveinste geloof het in so 'n mate in sy lewenswandel na vore gekom dat die gelowiges in Listra en Ikonium goeie getuienis oor hom gelewer het (Elwell & Comfort, 2001:1258; Price & Powell, 2011:1047; vgl. Hand 16:2).

Maxwell (2007:1281) is van mening dat Paulus 'n oplettende, optimistiese persoon was wat oor goeie onderskeidingsvermoë beskik het. Hy het Timoteus se potensiaal en vermoëns raakgesien en besluit om hom as 'n voltydse werker saam met hom op sy tweede sendingreis te neem (Hand

16:3). Paulus het beplan om die Evangelieboodskap in beide Joodse en heidense gemeenskappe te verkondig. Om voorsorg te tref dat Timoteus se gemengde afkoms nie enige struikelblokke sou veroorsaak nie en uit welwillendheid teenoor die Joodse Christene in ander gemeentes, het hy hom eers laat besny (Dean, 2003:1598; Gangel, 1998:267; Lange, Schaff & Van Oosterzee, 2008:9; vgl. Hand 16:2-3). Timoteus het by Paulus aangesluit en dit was die begin van 'n lang begeleidingsverhouding en vennootskap waarin Paulus as leier, gids, vertroueling en rolmodel vir Timoteus begelei het (Borek *et al.*, 2005). 'n Hegte band van toegeneentheid het tussen hulle ontwikkel, terwyl Paulus voortgebou het op die werk van die vroue wat vantevore Timoteus se lewe help vorm het (Maxwell, 2007:1402).

Paulus het die bedieningswerk prakties aan Timoteus gemodelleer deur aan hom 'n voorbeeld te stel van leer, lewenswandel, lewensdoel, geloof, geduld, liefde en selfs volharding te midde van vervolging en ontbering, 'n voorbeeld wat deur Timoteus waargeneem en nagevolg kon word (Borek *et al.*, 2005; Maxwell, 2007:1327; vgl. 2 Tim 3:10-11). Timoteus het saam met Paulus in Berea bedien en in Masedonië agtergebly (Hand 17:10-15), maar het weer by Paulus in Korinte aangesluit (Hand 18:5). In Paulus se brief wat hy aan die gemeente van die Tessalonisense geskryf het terwyl hulle in Korinte gewerk het, word Timoteus se naam ook genoem (1 Tess 1:1; 3:2,5,6). Paulus het dikwels aan Timoteus opdrag gegee om sekere take te verrig wat hom in sy bediening aan die gemeentes en in sy persoonlike groei as dienskneg van Jesus Christus gehelp het (Borek *et al.*, 2005). Terwyl Paulus op sy derde sendingreis in Efese gewerk het, het hy Timoteus na Korinte gestuur om hulle namens Paulus te bedien (1 Kor 4:17; 16:10), en daarna na Masedonië (Hand 19:22). In Paulus se brief aan die Korintiërs wat hy in Masedonië geskryf het, word daar van Timoteus melding gemaak (2 Kor 1:1,19). Timoteus is uit Masedonië na Troas gestuur (Hand 20:4). Hy het weer aan die einde van die derde sendingreis saam met Paulus in Korinte gewerk, net voordat hulle die dankoffer Jerusalem toe sou neem (Rom 16:21). Paulus het erkenning gegee aan die werk van Timoteus en hy word as die medeskrywer en dienaar van Christus vermeld in Paulus se brief uit Rome aan die Filippense (Borek *et al.*, 2005; vgl. Fil 1:1; 2:19,22). Paulus het weer van Timoteus melding gemaak in die brief aan die Kolossense (Kol1:1) en aan Filemon (Fil 1:1). Met die skrywe van Paulus se briewe aan Timoteus was hy waarskynlik die pastor van Efese, die plek waar Paulus ook vroeër lank gewerk het (Hand 18-20).

Borek *et al.* (2005) wys daarop dat Barnabas vir Paulus 'n begeleier was en dat Paulus op sy beurt weer 'n nuwe generasie leiers opgelei het soos Timoteus, Titus, Silas en vele ander. Paulus was 'n mentor vir talle leiers en het hulle met hom saamgeneem en hulle geleer en gelei, waar hy ook al onder mense gewerk het; daarna het hy hulle op hul eie laat aangaan en soms ook agtergelaat om met verantwoordelikheid en gesag die dienswerk voort te sit (Maxwell, 2007:1416; vgl. 1 Kor 4:17; 16:10). Hy het effektiewe opleidingstrategieë geïmplementeer waardeur hy nie

net dissipels gemaak en begelei het om hom in sy bediening by te staan nie, maar ook om effektiewe leiers van die opkomende generasie te word (Borek *et al.*, 2005; Maxwell, 2007:1416). Paulus het van Timoteus verwag om die dinge wat hy van hom geleer en gehoor het, weer op sy beurt aan getroue manne toe te vertrou wat self bekwaam moes wees om ook ander te leer (Maxwell, 2007:1415; vgl. 2 Tim 2:2). Sweet (2008:92) beskryf Paulus as die tipe begeleier wat mense in 'n dinamiese verhouding met Christus kon lei en stuur, en hulle kon help om in die genade en in kennis van Jesus Christus te groei om in 'n daaglikse verhouding met Hom te lewe.

5.7 JESUS CHRISTUS

5.7.1 Die agtergrond van Jesus Christus

Die woord “messias” beteken “gesalfde” en kom van die Hebreeuse woord *masjag*. Die Griekse vertaling daarvan is *Christos*, terwyl *Christus* die Latynse weergawe daarvan is (Van der Walt, 2007:72).

Toe sy ouers van Nasaret in Galilea na Bethlehem moes gaan om geregistreer te word omdat Josef uit die nageslag van Dawid afkomstig was, is Jesus Christus in Judea gebore in die stad van Dawid wat Bethlehem genoem word (Luk 2:17). Die presiese datum is nie bekend nie, maar dit was gedurende die regering van keiser Augustus, ongeveer 750 van die Romeinse jaar (Renan, 2005:14). Van der Walt (2007:102) is van mening dat Jesus, die Messias, waarskynlik in die jaar 6 v.C. gebore is en moontlik in 27 n.C. met sy dienswerk begin het.

In die Nuwe Testament word daar met die verwagte Messias van die Ou Testament kennis gemaak. In die Nuwe Testament word Jesus in verband gebring met die voorspelling van die profesie in Jesaja 7:14: “[...] Kyk, die maagd sal swanger word en 'n seun baar en hom Immánuel noem” (Bybel, OAV). Die engel van die Here het aan Josef in 'n droom verskyn en gesê dat hy die seun Jesus moet noem. Die engel van die Here bevestig dat Jesus “Emmanuel” genoem sal word, wat beteken “God met ons”; dit bewys dat Hy die vleesgeworde Seun van die almagtige God is (Pope, 1879:107; vgl. Mat 1:20-23). Jesus Christus is die Seun van die lewende God (Matt 16:16) en Hy het sy aardse bediening begin toe Hy ongeveer 30 jaar oud was (Luk 3:23). Sy identiteit word vir ons in Johannes 1:1,14 geskilder as die Leier na die lewe, God wat vlees geword het en die volmaakte beeldraer van die Vader. Jesus Christus is die Middelaar tussen God en mens; Hy het Homself as losprys vir almal gegee (1 Tim 1:5-6) om versoening tussen God en die wêreld te bewerk (Kol 1:20). Hy het sy opdrag van Bo uitgevoer en in die proses ander deur sy lewenswandel beïnvloed (Maxwell, 2007:1215).

5.7.2 Dissipelskap en die dissipels van Jesus Christus

5.7.2.1 Dissipelskap

Die woord “dissipel” kom van die Latynse woord *discipulus* wat “leerling” beteken (Van der Walt, 2007:159). In die Nuwe Testament was die term “dissipel” algemeen in die Evangelies en Handelingte gebruik om na die groter groep volgelinge van Jesus te verwys en nie net na ’n spesifieke groep nie (Freeks, 2011:55). Dit was die algemene gebruik dat elke rabbi ’n groep studente gehad het wat hom oral gevolg het terwyl hy hulle in die Joodse teologie onderrig het (Van der Walt, 2007:159).

5.7.2.2 Agtergrond oor die dissipels

Daar was ook twaalf dissipels wat spesiaal deur Jesus Christus geroep is en wat gedurig by Hom was; hulle was geroep om sy mondstuk en toekomstige leiers te word (Van der Walt, 2007:159; vgl. Joh 6:67,70; Hand 1:22-23). Al hierdie dissipels kom blykbaar uit Galilea, die provinsie waarop die Jode met veragting neergesien het, met die moontlike uitsondering van Judas Iskariot (Van der Walt, 2007:162). Vyf van Johannes die Doper se dissipels, naamlik Andreas, Filippus, Johannes, Natanael en Simon Petrus, het volgelinge en dissipels van Jesus Christus geword. Op die meer van Galilea se oewers het Jesus Christus ook vir Levi geroep om Hom te volg (Van der Walt, 2007:161; vgl. Joh 1:35-52; Mark 2:13-14).

5.7.2.3 Jesus Christus as leier en begeleier van sy dissipels

Jesus Christus se leierskap was duidelik sigbaar; as leier en gids het Hy gelei sodat ander Hom kon volg. Hy het dan ook aan die begin van sy bediening mense uitgesoek om hom persoonlik na te volg met die inspirerende belofte dat Hy hulle vissers van mense sou maak (Briner & Pritchard, 2008:13; Van der Walt, 2007:161; Woolfe, 2002:113; vgl. Matt 4:19; Mark 1:17). As dissipels (*mathetes*) was hierdie ’n groep leerders met Jesus Christus as hul leermeester (*didaskalos*) (Dunn, 2003:556). Hy het gedurende sy openbare optrede sy dissipels, wat sy leerlinge was, in die Evangelie onderrig sowel as om praktiese werk te doen sodat hulle uiteindelik sy apostels kon word om ná sy Hemelvaart as sy gesante of gestuurdes die Evangelie aan alle mense te verkondig (Van der Walt, 2007:160,162). Jesus Christus het die Evangelie van die koninkryk verkondig en siekes gesond gemaak, met die gevolg dat groot menigtes Hom begin volg het (Matt 4:12-25).

Hy het opgetree as die leier en inisieerder van die verhoudings wat Hy aangegaan het. Sy uitnodiging om Hom te volg was ’n persoonlike uitnodiging om ’n verhouding met Hom te vestig

wat 'n fundamentele aspek van begeleiding behels (Briner & Pritchard, 2008:11). Jesus Christus het tyd saam met sy dissipels deurgebring en deur sy leiding, woorde, lewenswandel en optrede het Hy as begeleier en rolmodel vir hulle opgetree. Hy het ook met outoriteit opgetree en as deel van sy dienaarleierskap instruksies gegee, tereggewys en dissipline toegepas deur middel van sorgsame teregwysing (Briner & Pritchard, 2008:143; Collins, 2009:214-215; vgl. Joh 13:13-16).

Jesus Christus het sy dissipels twee-twee uitgestuur vir werk, wat meer suksesvol is as wanneer mens 'n taak alleen verrig. Hy het ook aanspreeklikheid en gesag aan hulle oorgedra (Briner & Pritchard, 2008:72; Maxwell, 2007:1183; vgl. Mark 6:7; Luk 9:1-10). Uit Jesus Christus se begeleidingsverhouding met sy dissipels kan ons sien dat Hy in 'n vertrouensverhouding met sy dissipels gestaan het. Hy het nooit sy dissipels onvoorbereid op 'n sending uitgestuur nie, maar het hulle vooraf gemotiveer en daarvoor toegerus en bemagtig om met outoriteit en gesag op te tree (Collins, 2009:214-215; vgl. Luk 9:1). Hy het aan hulle verantwoordelikheid gegee en hulle uitgestuur om 'n opdrag uit te voer om onder andere siekes te genees en duiwels uit te dryf (Briner & Pritchard, 2008:57; vgl. Luk 9:1-2). Jesus Christus het met hulle gekommunikeer (Luk 9:3) en hulle geëvalueer deur hul vordering dop te hou (Collins, 2009:41-42; Maxwell, 2007:1183). Met die terugkeer van hul sending het hulle terugvoer gelewer van wat hulle gedoen het en Jesus Christus het hulle weer verder saam met Hom geneem (Luk 9:10). Briner en Pritchard (2008:81) is van mening dat Jesus hier drie dinge gedoen het wat elke goeie leier op 'n stadium moet doen: Hy het 'n visie met hulle gedeel wat net Hy kon sien, outoriteit gedelegeer om die taak op hande uit te voer en hulle toegelaat om in die verwesenliking van die visie te deel.

Nadat die dissipels van Jesus Christus drie jaar begelei is, kan daar gemerk word dat hul visie verbreed is, hul potensiaal ontsluit is, hul selfvertroue opgebou is, hul vaardighede toegeneem het en dat hulle stappe geneem het om hul doelwit te bereik om vissers van mense te word deur die Evangelie van die koninkryk uit te dra, siekes te genees en duiwels uit te dryf (Dunn, 2003:557; vgl. Mark 3:14-15; 6:6-13).

Collins (2009:22) reken dat daar geargumenteer kan word dat begeleiding een van die kernbeginsels was in die verhoudings wat Jesus Christus met ander mense gehad het. Gedurende sy drie jaar van bediening is die effektiewe uitwerking van die begeleidingsmodel wat Hy gebruik het om mense te motiveer en ten volle te laat groei duidelik sigbaar (Cosby & McGervey, 2010:2). Jesus Christus se verhouding met ander mense en veral sy dissipels vestig die aandag op tipiese vaardighede en gesindhede wat in die proses van begeleiding en die begeleidingsgesprek opgeneem kan word (Ogne & Roehl, 2008:63). Wanneer Hy met iemand 'n gesprek gevoer het, het Hy dikwels die vraag wat die persoon aan Hom gestel het, met 'n teenvraag beantwoord. Hy het ook dikwels van ope vrae gebruik gemaak wat nabetraging gestimuleer het (Collins, 2009:23,108; Creswell, 2006:35). Jesus Christus het met elke vraag die

persoon met wie Hy die gesprek gevoer het, uitgedaag om oor die vraag na te dink en dan self die antwoord op sy vraag te vind. Hy het eers vir sy dissipels gevra wie die mense sê dat Hy is (Luk 9:18) en daarna 'n stap verder gegaan en aan hulle gevra: "Maar julle, wie sê julle is Ek?" (Luk 9:20 OAV). Jesus Christus se doel met die vrae was nie soseer om intellektueel korrekte antwoorde te kry nie, maar sodat die dissipels perspektief op die onderwerp kon verkry en moontlik in lewensrigting kon verander (Collins, 2009:108; Creswell, 2006:35; Cosby & McGervey, 2010:2).

Die pastorale begeleidingsgesprekke wat ons voer, kan baie suksesvol geskoei word op Jesus Christus se metode om geestelike verandering in mense se lewens te bewerk. Hy het met intense belangstelling en begrip geluister, mense se belangstelling geprikkel deur deurdringende vraagstelling, en die ander persoon die geleentheid gebied om te praat en terugvoer te gee (Collins, 2009:17-18).

5.7.2.4 Jesus Christus in gesprek met die Samaritaanse vrou

In die Evangelie van Johannes word daar baie van simboliek gebruik gemaak wat tot groter begrip in die hermeneutiese proses bydra (Koester, 2003:4). Sekere van die simboliek word in die vorm van metafore uitgedruk wat verbaal gebruik word om die beeld in die plek van die eintlike voorstelling te plaas (Koester, 2003:6). By die fontein van Jakob het Jesus Christus eerste die hand uitgereik om 'n gesprek met 'n Samaritaanse vrou te begin wat gekom het om water te skep deur haar om drinkwater te vra (Neyrey, 2003:109; vgl. Joh 4:7). Hy het 'n gemeenskaplike aanknopingspunt in die water gevind en aan hierdie persoon ook die geleentheid gegee om aan die gesprek deel te neem (Maxwell, 2007:1220; vgl. Joh 4:7-9). Calvin en Pringle (2010:146) is van opinie dat wanneer Hy vir haar water vra om te drink, dit met die opset is om die geleentheid te benut om haar te onderrig, want haar redding is vir Hom belangriker as sy behoefte om sy dors te les.

Die Samaritaanse vrou was verbaas dat 'n Joodse man met haar praat en vir haar water vra (Joh 4:9). Jesus Christus het egter die teenoorgestelde verband na vore gebring, naamlik dat sy die behoeftige een is, terwyl Hy die besitter van die ware fontein van voldoening is (Moore, 2003:79; Lange & Schaff, 2008:155; vgl. Joh 4:10). Jesus Christus het daarna gedors om haar dors op te wek, sodat sy in Hom moes sien wat syself kortkom; sy begeerte was om haar gebrek aan te vul (Moore, 2003:79). Hy het aan haar gesê dat as sy die geskenk van God geken het en geweet het met wie sy praat, sy vir Hom sou gevra het en Hy vir haar lewende water sou gegee het (Calvin & Pringle, 2010:149; Lange & Schaff, 2008:153, vgl. Joh 4:10). Jesus Christus het met haar oor die lewende water gepraat wat 'n mens se dors vir ewig sal les, maar sy kon nie die letterlike en materiële van die figuurlike en spirituele onderskei nie en het dit verkeerd verstaan

(Moore, 2003:80). Hy het dit weer aan haar verduidelik, waarna sy verstaan het dat sy eintlik die een was wat vir Hom water moes vra om te drink (Neyrey, 2003:113,116). Lange en Schaff (2008:156) beskryf die lewende water as die ewige lewe, wat Christus self is, wat in die mens se siel deur die Heilige Gees lewe. Calvin en Pringle (2010:149) is van mening dat die lewende water die geheime energie is waardeur Hy lewe in ons vernuwe en in stand hou tot volkommenheid. Moore (2003:96) wys daarop dat die Heilige Gees wat nou aan die mens deur Jesus Christus gegee is, aan ons die simbool (die vloei van die water) van die metafoor (lewende water) nalaat. Die Samaritaanse vrou het gevra dat die Here aan haar hierdie water sal gee sodat sy nie meer sal dors kry en nodig het om by die put water te skep nie (Joh 4:15).

Gedurende die gesprek het Jesus Christus haar belangstelling geprikkel deur haar te laat dors kry na meer as net gewone water (Maxwell, 2007:1220; vgl. Joh 4:10-15). Hy het haar nie gedwing om verder met die gesprek te gaan as wat sy bereid was om te gaan nie, maar het haar begelei deur die gesprek om self vir meer te vra (Maxwell, 2007:1220; vgl. Joh 4:16-19). Jesus Christus het aan die vrou gesê dat sy haar man moes gaan roep en na Hom toe moes terugkom (Joh 4:16). Lange en Schaff (2008:158) is van mening dat die man deel moes hê in Jesus Christus se geskenk en dat sy indirek tot sondebelydenis gelei moes word. Calvin & Pringle (2010:152) opper die mening dat Jesus Christus 'n gepaste geneesmiddel vir hierdie siekte aanwend deur die vrou se gewete met die oortuiging van haar sonde aan te kla. Terselfdertyd is dit ook 'n bewys van Jesus Christus se erbarming deur die vrou wat eers onwillig was om vanself na Hom te kom, nader aan Hom te trek. Lange en Schaff (2008:158) reken dat Jesus Christus hiermee bedoel het om vir haar 'n teken van sy profetiese kennis van die aardse dinge te gee om sodoende haar vertrouwe vir die openbaarmaking van die hemelse dinge te wen. Sy het Hom geantwoord dat sy nie 'n man het nie (Joh 4:17). Met haar ontkenning het sy bewys dat sy deur die woorde van Jesus Christus verbind is; dat sy met nuwe oë na haar verhouding gekyk het; dat sy haarself mislei het in haar poging om die Here te mislei; en dat haar bekentenis van skuld amper op haar lippe was (Lange & Schaff, 2008:159). Jesus Christus het aan haar sy profetiese kennis geopenbaar deur aan haar te sê dat sy reg geantwoord het, aangesien sy alreeds vyf mans gehad het en die een saam met wie sy toe was, nie haar man was nie (Joh 4:17-18). Hoewel Hy haar lewe geken het, het Hy haar nie veroordeel nie (Joh 4:17-18). Hy het voortdurend op die belangrikste kwessies gefokus en nie die gesprek laat afdwaal nie (Maxwell, 2007:1220; vgl. Joh 4:20-24). Met Jesus Christus se erkenning aan die Samaritaanse vrou dat Hy die Messias is wat sy verwag het, het Hy Homself oteenseglik as haar Leermeester voorgestel en ooreenkomstig haar verwagtinge het Hy voortgegaan om haar vollediger te onderrig om sodoende haar dors te les (Calvin & Pringle, 2010:166).

Jesus Christus het op 'n duidelike en eenvoudige wyse sy identiteit aan haar bekend maak (Joh 4:25-26). By die fontein van Jakob het Hy 'n vrou ontmoet van wie ons nie eens weet wat haar naam was nie en met wie ander Jode nie sou gepraat het nie, maar Jesus Christus was anders; Hy praat met die vrou wat aan die mindere geslag behoort, uit 'n minderwaardige volk kom en boonop nie moreel aanvaarbaar vir die gemiddelde Jood was nie. Sy gesprek met hierdie Samaritaanse vrou het daartoe gelei dat Hy 'n hele stad bereik het. Die mense van die stad het na Hom geluister en op grond van sy lering kon hulle getuig dat Jesus Christus die ware Verlosser van die wêreld is (Maxwell, 2007:1220; vgl. Joh 4:39-42).

5.7.2.5 Jesus Christus in gesprek met die Emmausgangers

'n Treffende voorbeeld van 'n begeleidingsgesprek hettussen Jesus Christus en die Emmausgangers plaasgevind (Luk 24:13-35). Na sy kruisiging en opstanding vind ons twee van sy treurende volgelinge op pad na Emmaus in gesprek oor die dinge wat in Jerusalem gebeur het (Butler, 2000:416; Childress, 2006:212; Sproul, 1999:419). Terwyl hulle besig was om te praat en die dinge te bespreek wat gebeur het, het Jesus Christus self gekom en begin om saam met hulle te loop, maar hul oë is verhinder om Hom te herken (Sproul, 1999:419; vgl. Luk 24:13-16). Hy het hulle verwarring gesien en besef dat hulle iemand nodig het om aan hulle leiding te gee (Maxwell, 2007:1210).

Jesus Christus het by hulle aangesluit en hul gesprek onderbreek om te vra: "Wat is dit wat julle so ernstig met mekaar loop en bespreek?" (Lange & Van Oosterzee, 2008:391; Sproul, 1999:419; vgl. Luk 24:17). Hulle eerste reaksie kon op hul gesigte gesien word. Met droefheid en hartseer op hul somber gesigte het hulle tot stilstand gekom en een met die naam Kleopas het aan Hom gevra of Hy die enigste vreemdeling in Jerusalem was wat nie weet van die dinge wat gebeur het nie (Butler, 2000:416; vgl. Luk 24:17-18). Hul gedrag het onsteltenis en verslaenheid geopenbaar, gemeng met hartseer (Sproul, 1999:419). Jesus Christus vra hulle toe: "Watter dinge?" (Luk 24:19). Vol emosie het hulle openlik gepraat oor hul gevoelens aangaande die gebeure wat plaasgevind het (Sproul, 1999:419-420). Hulle het hul harte uitgestort en aan Hom die dinge vertel aangaande Jesus wat 'n profeet was, kragtige werke gedoen het, gekruisig en begrawe is. Hulle het gehoop dat Hy die een sou wees om Israel te verlos en nou was dit drie dae ná sy kruisiging en sommige het berig dat Hy lewe, maar niemand het Hom gesien nie (Lange & Van Oosterzee, 2008:391; vgl. Luk 24:19-24). Uit hierdie vertelling kom dit voor asof hulle treurig, swarmoedig en ontmoedig was, asof die gebeure in Jerusalem hul geloof geknou het en asof hulle alle hoop verloor het weens hul eensydige geloof en verkeerde persepsie van die waarheid (Butler, 2000:417; Lange & Van Oosterzee, 2008:392).

Jesus Christus vertoon sterk eienskappe van 'n helpende verhouding in sy bystand aan die twee dissipels op die pad na Emmaus (Topper, 2003:95). Vanuit 'n begeleidingsperspektief sien ons dat Jesus Christus op hul vrese gefokus het en met intense empatie na hulle geluister het terwyl Hy 'n pad saam met hulle gestap het (Collins, 2009:88; Topper, 2003:95). Verder het Hy deur goeie vraagstelling hul gedagtes, emosies en persepsies na vore laat kom (Collins, 2009:88). Hy vra toe 'n verdere twee vrae: "Glo julle dan nie al die dinge wat die profete gesê het nie? Moes die Christus nie hierdie dinge ly om in sy heerlijkheid in te gaan nie?" (Luk. 24:25-26). Hoewel hulle van die profesieë aangaande die Messias en sy lyding geweet het, kon hulle dit nie in verband met die gebeure in Jerusalem bring nie (Butler, 2000:417).

Jesus Christus begin toe om vir hulle die Skrifte uit te lê in die dinge wat op Hom betrekking het (Butler, 2000:418; Childress, 2006:213). Toe hulle in Emmaus kom, het hulle Hom genooi om by hulle aan huis te gaan. Terwyl hulle aan tafel was, het Jesus Christus die brood geneem, gedank, dit gebreek en aan hulle gegee. Toe is hul oë geopen en het hulle Hom herken (Butler, 2000:418; vgl. Luk 24:28:31). Hul aandag was op hul eie hartseer en verlies gefokus en hul droefheid het verhoed dat hulle op God gefokus het (Butler, 2000:418-419). Deur Jesus Christus se begeleiding het hulle nou die Skrifte verstaan en is hul geloof herstel. Ware verandering kom van binne; hulle het dadelik opgestaan en teruggegaan na Jerusalem om te getuig dat Jesus Christus waarlik opgestaan het (Childress, 2006:214; vgl. Luk 24:32-35).

In hierdie gebeurtenis sien ons dat Jesus Christus indringende vrae gevra het, intens na hulle geluister het, hulle ondersteun en aangemoedig het, en vaardighede gebruik het om sy volgelinge tot herstelde geloof en kragtige getuies te begelei *sonder dat Hy vir hulle spesifiek gesê het wat om te doen*. Hierdie vaardighede is die elemente wat in die dissipline van begeleiding gebruik word om mense te help om te groei sonder om direk vir hulle te sê wat om te doen (Collins, 2009:286-287). Maxwell (2007:1210) reken dat goeie leiers aktuele sake verstaan en kan sien hoe dit in die geheel inpas, wat die rede is waarom hulle gebeure in perspektief kan plaas vir ander mense wat dit nodig mag hê.

5.7.2.6 Jesus Christus, die model van diensknepleierskap

Jesus Christus se voorbeeld van leierskap en begeleiding was dié van 'n dienaarleier. Briner en Pritchard (2008:143) is van mening dat geeneen van Jesus Christus se leierskapslesse meer teenstrydig blyk te wees as die dienaarleier konsep nie, wat die essensie van beide sy *voorbeeld* van leierskap en sy *lering* oor leierskap was. Borek *et al.* (2005) reken dat diensknepleiers mense is wat weet dat die ware geheim van leierskap in die identifisering van ander mense se behoeftes lê en om hulle dan in daardie behoeftes te bedien. Hierdie leier glo dat mense hul leier sal volg as daar in hul behoeftes voorsien sal word. Hierteenoor vind Christelike leierskap

geloofwaardigheid in bediening aan ander. Jesus Christus het beide die beginsels van dienskneg en leierskap aan ander geleer en dit regdeur sy openbare bediening en sy begeleiding van sy dissipels gemodelleer. Jesus Christus het sy eie lewe aan opofferende diens gewy, onderworpe aan die wil van sy Vader (Luk 22:42), en Hy het sy lewe vrywillig aan ander opgeoffer (Joh 10:32). Al was Hy die Seun van God, het Hy self gesê: “[...] Hy het nie gekom om gedien te word nie maar om te dien en sy lewe te gee as losprys vir baie mense” (Matt 20:28).

Jesus het ’n praktiese voorbeeld gegee van wat dit beteken om ander te dien toe Hy die voete van sy dissipels gewas het (Grahn, 2011; vgl. Joh 13:1-17). Grahn (2011) en Maxwell (2007:1236) verduidelik dat die verse in hierdie gedeelte daarop wys dat Jesus Christus se liefde vir sy dissipels Hom daartoe dring (Joh 13:1-2); dat Hy seker genoeg van Homself was om sy hand uit te steek en hulle te dien (Joh 13:3); dat Hy uit vrye wil die voortou geneem het toe Hy die behoefte gesien het en deur self diensbaar te wees, Hy ander geleer het om te dien (Joh 13:4-12); dat Hy van sy posisie as Here en Leermeester bewus was (Joh 13:14); en dat Hy ’n voorbeeld van diensknegleierskap aan sy dissipels gestel het om ook na te volg (Joh 13:14-15).

Jesus Christus het gedemonstreer dat diegene wat die beste kan dien en die beste kan leer, ook die beste leiers is. Die manier waarop Jesus Christus dit vir ons leer, gaan nie net oor die was van voete nie, maar ook om volgelinge tot betrokkenheid, besluitneming, dissipline en voortreflikheid te lei (Briner & Pritchard, 2008:143; vgl. Mark 9.35). Hy het gelei deur te dien en gedien deur te lei (Collins, 2009:41; Cresswell, 2006:118; Maxwell, 2007:1117; vgl. Matt 20:25-28; Mark 10:45).

Deur prediking en privaat opleiding het Hy hulle begelei en toegerus vir hul roeping en taak om ná sy Hemelvaart op hul beurt weer nuwe dissipels op te lei. Hy verlaat hulle met die versekering dat dié wat in Hom glo, nog groter dinge sal doen as wat Hy gedoen het (Creswell, 2006:119; vgl. Matt 28:19; Joh 14:12). Jesus Christus was die mees onverskrokke leier ooit. Briner en Pritchard (2008:81) meen dat diegene wat vandag in leierskapsposisies staan, onverskrokkenheid as ’n norm moet beskou en nie as ’n uitsonderlike leierskapstyl nie. Onbeskroomde leierskap soos wat Jesus gehad het, durf groot dinge aan met groot geloof om groot dinge te bereik.

5.8 DIE HEILIGE GEES, DIE INWONENDE BEGELEIER

Die Heilige Gees is die derde Persoon in die Goddelike Drie-eenheid wat uit die Vader en die Seun uitgaan (Berkhof, 1996:95; Fee, 1996:45; Heyns, 1978:291; Sproul, 2012:5). Die Hebreeuse term waardeur die Heilige Gees aangedui word, is *rauch* en in Grieks *pneuma*, waarvan beide, soos die Latynse woord *spiritus*, uit die wortelwoord ontstaan wat “om te blaas”

beteken (Berkhof, 1996:95). Die woord beteken "asem" of "wind". Albei gedagtes is in die Skrif op die Heilige Gees toegepas (Gen 2:7; Ps 104:30; Job 33:4; Joh 3:6-8; Joh 20:22). Daar bestaan so 'n intieme verhouding tussen die Heilige Gees, die Vader en Jesus Christus dat Hy die Gees van God en ook die Gees van Christus genoem word (Heyns, 1978:291; vgl. Rom 8:9; Fil 1:19; Gal 4:6). Hierdie drievoudigheid in God besit verskillende gemeenskaplikhede sowel as 'n onmededeelbare eiesoortigheid en daarmee 'n onverwisselbare identiteit. Elkeen van die drie Persone word ook tot 'n besondere werksaamheid verbind sonder dat die ander twee heeltemal daarvan uitgesluit word. Die Heilige Gees is vir die *voleinding* verantwoordelik, maar saam met Hom ook die Vader en die Seun (Heyns, 1978:49; vgl. Gal 4:6; Ef 1:10,13,23; 3:19; 1 Kor 1:30; Rom 8:23; 2 Kor 1:21).

Op die vooraand van sy kruisiging het Jesus Christus in die bokamer belangrike beloftes rondom die Heilige Gees aan sy dissipels meegedeel. Hy het aan hulle gesê dat Hy weggaan, maar dat Hy die Vader sal vra om aan hulle 'n ander Voorspraak te gee (Joh 14:16). Verder het Jesus Christus aan sy dissipels gesê dat wanneer Hy weggaan, die Vader "die Voorspraak, die Heilige Gees" na hulle toe sal stuur (Joh 14:26; vgl. 15:26; 16:7,17) om by hulle te bly. In die Afrikaanse Vertaling van 1953 word daar na die Heilige Gees in hierdie gedeeltes as die "Trooster" verwys, terwyl die Direkte Vertaling van 2014 na die Heilige Gees as die "Parakleet" verwys. Die woord *Paraklētos* (παράκλητος) is die Griekse woord vir 'n titel van die Heilige Gees. Die woord bevat die voorsetsel *para*, wat "naas/langsaan" beteken en 'n wortel van die werkwoord *kletos*, wat "om te roep" beteken (Sproul, 2012:31). In hierdie teks word daar na die rol van die Heilige Gees verwys as iemand wat aan 'n ander een se sy geroep is om te help, Een wat langsaan kom, wat bystand verleen deur op te tree as die gelowige se Voorspraak, Trooster, Pleitbesorger, Raadgewer, Helper, Aanmoediger en Middelaar (Louw & Nida, 1996:141; vgl. Sweet, 2008:222).

5.8.1 Begeleiding deur die Heilige Gees tot sondebewustheid

Die werk van die Heilige Gees in die hart van die sondaar is om die persoon tot oortuiging van sonde te begelei omdat hulle nie in Jesus Christus glo nie (Joh 16:8-9; vgl. Hand 2:37-38). Fee (1996:80) meen dat die Heilige Gees beide die oorsaak en gevolg van die geloof is (2 Kor 4:13; Gal 5:5). Die Heilige Gees sal die wêreld van geregtigheid oortuig, omdat Jesus Christus na sy Vader gaan en nie meer gesien sal word nie (Joh 16:10). Die taak van Jesus Christus op aarde was nie net om hierdie geregtigheid deur sy dood te bewerk nie, maar ook om daarvan te getuig. Die verlore sondaar word deur die Heilige Gees gelei tot die oortuiging dat sy eie geregtigheid niks beteken nie (Calvin & Pringle, 2010:140-141; Torrey, 1910:91; vgl. Jes 64: 6; Rom 10:3); hy word ook oortuig dat Christus ons geregtigheid is en dat dit in Hom alleen gevind kan word (1 Kor 1:30; Rom 3:22-25; Rom 4:1-22; 2 Kor 5:14-21). Die Heilige Gees oortuig ook die sondaar van

oordeel, want die owerste van hierdie wêreld is met die opstanding van Jesus Christus uit die dode klaar veroordeel (Calvin & Pringle, 2010:141; Torrey, 1910:92-93; vgl. Joh16:11).

5.8.2 Die Heilige Gees se begeleiding in die lewe van die gelowige

Jesus Christus noem die Heilige Gees die “Gees van Waarheid” wat ons in die hele waarheid sal lei (Joh 16:13). Die Heilige Gees word op gesag van Jesus deur die Vader gestuur om die gelowiges te onderrig en te herinner aan alles wat Jesus gesê het vir die vorming van sy geestelike liggaam, asook vir leiding en beskerming van sy Kerk op aarde (Berkhof, 1996:270; Stark, 2005:36; vgl. Joh 14:26; 15:26; 16:13-14; Hand 2:33). Dit is deur die getuienis van die Heilige Gees dat mense tot ware kennis van Christus kan kom (Berkhof, 1996:96-97; vgl. 1 Kor 12:3). Die wêreld kan nie die Gees ontvang nie omdat hulle Hom nie ken nie (Joh 14:17), maar almal wat deur die Heilige Gees gelei word, is kinders van God (Rom 8:14). Fee (1987:204) verduidelik dat die gelowige in die huidige bedeling in die Gees lewe omdat hy die Gees wat uit God is, ontvang het (1 Kor 2:12-13); daarom is die persoon een gees met die Here (1 Kor 6:17), sodat die gelowige ’n tempel kan wees van die inwonende Heilige Gees wat van God verkry is (1 Kor 6:19). Fee (1996:31) is van mening dat die Gees van God op die teenwoordigheid van God self in ons lewe en in ons midde dui, terwyl Hy ons op paaie van geregtigheid lei (1 Kor 3:16-17; 2 Kor 3:5-6; 2 Kor 6:16; Ef 2:22).

Deur die proses van heiligmaking in die lewe van die gelowiges bevestig God voortdurend die werk wat Christus vir en namens die gelowige verwerf het (Lotter, 1993:38; 2005:490; vgl. 2 Kor 1:22; 2 Kor 5:17). Hierdie bevestiging behoort die gelowige aan te spoor om maniere te vind om self in die geloof te groei en te ontwikkel in die nastrewing van ’n heilige lewenswandel in Christus (Lotter, 2005:489-490). Geestelike groei vind plaas wanneer ons in alle omstandighede deur God gelei word en in interaksie met die Here verkeer, en elke oomblik van die dag in sy teenwoordigheid lewe (Stark, 2005:37). Nouwen (1979:70) skryf oor gebed (soos aangehaal in Stark, 2005:37):

To pray, I think, does not mean to think about God in contrast to thinking about other things, or to spend time with God instead of spending time with other people. Rather, it means to think and live in the presence of God. Praying is not an isolated activity; it takes place in the midst of all things and affairs that keep us active.

5.8.3 Die Heilige Gees se betrokkenheid as ons mees intieme lewensbegeleier

Mense wat nie meer ’n doel of “iets” het om voor te lewe nie, verloor soms motivering en die wil om te lewe. Die waarde van lewensbegeleiding lê daarin om ’n pad te stap naas die persoon wat

graag 'n waardevolle lewensdoel wil vind en dit wil handhaaf (Collins, 2009:190). Die gelowige persoon wat 'n lewensdoel wil bereik, of in sy geloofslewe of sy verhouding met God of die liggaam van Christus wil groei, beskik oor so 'n lewensbegeleier in die persoon van die inwonende Heilige Gees en die Woord van God (Stark, 2005:37). Die Gees self is heilig (Rom 1:4); Hy is die Gees van die lewe (Rom 8:2) en van genade (Heb 10:29); Hy is “die Gees wat wysheid en insig gee, die Gees wat raad en sterkte gee, die Gees wat kennis verleen en eerbied vir die Here” (Jes 11:2). As begeleier is die Heilige Gees in staat om die gelowige toe te rus en te begelei om met volharding die wedloop te loop met ons oë op Jesus Christus gevestig (Heb 12:1-2), wat vir ons 'n aansporing is om aan die hoop vas te hou (Rom 8:24-25; Heb 6:18).

Die Heilige Gees begelei die gelowige op sy geestelike reis om in geloof te groei en om in 'n dieper en intiemer verhouding met God te staan. Hy maak die gelowige in Christus vry van die wet van die sonde en die dood (Rom 8:2). Die Heilige Gees ondersoek alle dinge, gee insig en openbaar die diep dinge van God; Hy gee aan gelowiges die vermoë om dit wat hy geleer het, te onderskei, te ken en te waardeer (1 Kor 2:9-14). Hy lei die gelowige in die hele waarheid omtrent Christus (Joh 16:13) en bring die woorde van Jesus Christus in gedagtenis (Joh 14:26). Die Heilige Gees woon in die gelowige (Rom 8:11; 1 Kor 3:16; 2 Tim 1:14) en versterk die gelowige na die innerlike mens (Ef 3:16-19). Die Gees maak lewend (2 Kor 3:6), lei die gelowige in die weë van God (Fee, 1996:34; vgl. Gal 5:18; Rom 8:14) en bring die geestelike vrug in die lewe van die kind van God voort (Gal 5:22). Hy heilig die gelowige (Rom 15:16; 2 Tess 2:13), staan hulle by in hul swakhede (Hobbs, 1990:136) en wanneer hulle nie weet wat of hoe om te bid nie, pleit Hy self vir hulle volgens die wil van God (Fee, 1996:30; vgl. Rom 8:26-27). Die Heilige Gees rus die gelowiges vir hul taak toe met geestelike kennis en genadegawes vir 'n verskeidenheid van bedieninge om die liggaam van Christus op te bou sodat die gelowige tot geloofseenheid kan kom en in geloofsvolwassenheid kan toeneem (Lotter, 2005:490-491; Sweet, 2008:170; vgl. 1 Kor 12:1-11; Gal 5:13; Ef 4:11-13). God het die gelowiges vir Homself afgesonder en as sy eiendom beseël; daarom het Hy die Heilige Gees in die gelowiges se harte gegee as waarborg en seël van wat hulle nog sal ontvang (2 Kor 1:22). Lotter (2005:491) brei verder uit dat die gelowiges se verseëling van die Heilige Gees daarop neerkom dat die Heilige Gees die gelowiges se veiligheid bewaar sodat hulle nie enige vrees vir die tyd hierna hoef te hê nie. Die pastorale implikasie van die verseëling word deur Lotter (2005:504) verduidelik as die versekering deur die Heilige Gees dat die gelowiges sekerheid van redding deur die bloed van Jesus Christus verkry het. Tweedens val verseëling saam met geloof (Ef 1:3), wat beteken dat die gelowiges, die oomblik dat hulle tot geloof gekom het, deur die waarborg van die Heilige Gees as egte gelowiges verseël is. Derdens kan die gelowiges met die oog op die toekoms van hul veiligheid en bewaring verseker wees, omdat niks en niemand hulle van die liefde van God wat daar in Christus Jesus is, kan vernietig of skei nie (vgl. Rom 8:38-39).

5.8.4 Die Heilige Gees se teenwoordigheid in die begeleidingsgesprek

Begeleiding het persoonlike lewensverandering ten doel wat net effektief kan plaasvind wanneer die begeleide homself aan die Heilige Gees oorgee om die verandering te bewerk (Collins, 2009:285). Lotter (2005:495-496) is van mening dat die verandering wat die Heilige Gees vir die gelowige in die pastorale begeleidingsgesprek bewerk, ingrypend is, want verharde harte word verander en is ontvanklik vir die werk van die Heilige Gees, wat positiewe implikasies vir die gelowige se verhoudings in sy lewe inhou. Eerstens bring die hartsverandering 'n groter bewussyn en betrokkenheid by die gelowiges mee en sodoende word lewensuitinge daarop gerig om die Here te ken, te bely en lief te hê. Tweedens laat die hartsverandering die gelowiges ook anders reageer teenoor hul medemens deur groter vergewingsgesindheid, goedgesindheid en sensitiwiteit te openbaar. Derdens verander die gelowiges se selfgesentreerdheid en beheptheid met hulself na 'n openheid om na hulself te kyk uit 'n skoon en verruimde hart waaruit die vrug van die Gees na vore sal kom (vgl. Gal 5:22).

Verandering is die werk van die Heilige Gees. Pastorale begeleiding moet in harmonie met die herskeppende en heiligmakende werk van die Heilige Gees gedoen word (Adams, 1970:20; MacArthur, 2005:87). Pastorale begeleiding word in die lig van die Skrif onder leiding van die Heilige Gees gedoen, asook deur gebed om leiding. Die Heilige Gees verklaar die Skrif en die openbaring van God. Adams (1970:24) gaan van die standpunt uit dat die Heilige Gees se teenwoordigheid in die pastorale gesprek ook die teenwoordigheid van die Heilige Skrifte impliseer, want die Heilige Gees verklaar derhalwe die Skrif en die openbaring van God. Die mees effektiewe begeleiding vind plaas wanneer die begeleier en die begeleide bid om die leiding en transformerende krag van die Heilige Gees in die gesprekvoering en verandering van lewensrigting (Collins, 2009:349). Gebed is eerstens 'n verhouding van vertrouwe in die God wat waar en betroubaar is en tweedens veronderstel gebed dat die bidder 'n gemeenskaplike deel saam met ander gelowiges aan geheiligde dinge het (Louw, 1999:498-499). Terwyl die begeleier die persoon is wat die pad saam met die begeleide stap, is die Heilige Gees die derde Persoon wat binne die pastorale begeleidingsproses teenwoordig is en wat die ware leiding gee en 'n impak op die begeleidingsgesprek het (Creswell, 2006:13; Collins, 2009:25). Onder sy leiding stel Hy die begeleier en begeleide in staat om die regte keuses en besluite te neem (Collins, 2009:49). Die Heilige Gees lei die begeleier se verhouding met die persoon wat begelei word, maar Hy is die een wat die werk doen om die begeleide tot innerlike en blywende verandering en doelgerigte resultate te lei (MacArthur, 2005:87).

5.9 OUDERDOM

5.9.1 Verliese in die ouderdom

Ouderdom is die resultaat van 'n proses van verlies wat in die tuin van Eden met die sondeval 'n aanvang geneem het. Die Here God het die mens gewaarsku om nie van die boom van alle kennis te eet nie omdat dit tot die dood sou lei (Gen 2:17; 3:19). Paulus praat van veroudering in terme van uiterlike vergaan (2 Kor 4:16) en noem die huidige verouderde liggaam 'n vernederde liggaam (Adams, 1999:1; vgl. Fil 3:21). Adams (1999:2) meen dat veroudering, fisiese beperkinge, pyn en siekte as gevolg van die sondeval ook verder tot frustrasie en gebondenheid lei, wat lyding en sugtinge tot gevolg het (Rom 8:18-23). Prediker 12:1 beskryf veroudering as ongelukkige dae en jare wat nie geniet kan word nie. Die liggaamlike agteruitgang en verganklikheid van 'n mens in die hoë leeftyd word verder as somber en wanhopig uitgebeeld (Elwell & Beitzel, 1988:36; vgl. Pred 12:2-7). Vir diegene wat die ouderdom sonder 'n toekomsgerigte hoop en sonder Christus benader, bied veroudering niks anders as moeite, verdriet en 'n vrees vir die dood nie (Adams, 1999:9).

5.9.2 Winste in die ouderdom

Die realiteit van veroudering, sonde, siekte, ellende en die uiteindelijke dood kan nie geïgnoreer word nie, maar in Christus kan daarvoor getriomfeer word. Die tragedie van veroudering word verplaas deur die triomf van 'n geesvervulde lewe en 'n toekomsgerigte hoop op 'n uiteindelik perfekte toekoms van geluk en saligheid in die ewige lewe (Adams, 1999:2,15-16). Die ongelowige vrees die dood, maar Jesus Christus het deur sy dood en opstanding die een wat mag oor die dood het, vernietig sodat Hy almal kon bevry wat slawe van die dood was (Heb 2:14-15). Deur Jesus Christus se genadevolle werk het Hy die angel uit die dood verwyder en is die dood verswelg in oorwinning. Hoewel die dood 'n realiteit is, is Christus die bron van gelowiges se geestelike lewe en waarborg Hy dat hul sterflike liggame met die onsterflike beklee sal word, sodat hulle met 'n eskatologiese ewigheidsverwagting kan lewe (Prime, 2005:137-138; vgl. 1 Kor 15:54-57; Jes 25:8). Paulus skryf dat om te sterwe vir hom 'n wins sal wees en dat hy daarna verlang om heen te gaan en met Christus te wees (Fil 1:21,23).

Die Christene lewe in verwagting op die dag dat Jesus Christus weer sal kom, wanneer hulle volgens sy belofte 'n nuwe hemel en 'n nuwe aarde sal bewoon. Die dag van die Here sal 'n dag van oordeel en verlossing wees, nie net van verwoesting nie, maar ook van herskepping. Die mens word bemoedig met die belofte van 'n nuwe, getransformeerde hemel en 'n nuwe aarde, die woonplek van die regverdiges, wat onlosmaaklik met die koms van Christus verbind word. Omdat

Christene met hierdie verwagting leef, behoort hulle met God se Woord en gedagtes in hul harte te leef (Anderson, 2007:106-107; Schreiner, 2003:391; vgl. 2 Pet 3:12-13).

Terwyl die Westerse wêreld mense se waarde aan hul ouderdom of produktiwiteit gelykstel, het die Skrif 'n heel ander perspektief. Alle mense is na die beeld van God geskape (Gen 1:26-27); daarom is elke mens, jonk of oud, siek of gesond, van innerlike en onskatbare waarde (Clinton & Hawkins, 2011:277). Volgens Adams (1999:18) maak die Bybel dit duidelik dat die ouderdom gerespekteer was (Lev 19:32). In die Skrif word die ouderdom as 'n begeerte uitgebeeld en is dit as 'n beloning vir getrouheid beskou om in vrede op 'n hoë ouderdom te sterf (Gen 15:15). Salomo skryf: “[...] die versiering van oumense is hulle grysheid” (Spr 20:29); hy vertel egter ook van 'n edeler versiering in Spreuke 16:31: “Grysheid is 'n sierlike kroon; dit word gevind op die weg van geregtigheid” (Bybel, 1953). Spence-Jones (1909:63) maak die opmerking dat ouer mans skaars was, maar dat die regverdiges nog minder was; daarom beklemtoon skaarsheid die sierlikheid en verhoog dit die kroon van glorie van die grysheid. Adams (1999:18) merk op dat die Here besorg is oor die bejaarde. Jesaja stel dit duidelik dat die Here hulle nie sal verlaat nie: “Ook tot in die ouderdom is Ek die Here, tot in julle grysheid sal Ek julle dra. Ek het julle gemaak en Ek sal julle vashou, julle dra en julle red.” (Jes 46:4-5.)

Die Psalmdigter van Psalm 71 skryf dat die bejaarde persoon in tye van moeilike omstandighede en twyfel baie herinneringe uit die verlede kan herroep van God se getrouheid en al die groot dinge wat Hy in sy lewe gedoen het (Ps 71:6,17,19,20). Calvin en Anderson (2010:94) is van mening dat hy nie net dankbaar is vir wat God vir hom gedoen het nie, maar dat hy ook aangespoor word om hoop te koester vir die tye wat nog sal kom. Adams (1999:21) reken dat dit hier is waar die verlede werksaam word in die hede. Dit is nie die verlede per se wat vir die gelowige belangrik is nie, maar die herinnering aan God se genade in die verlede. Hierdeur word hy bemoedig en verseker dat God wat altyd in die verlede getrou was, hom steeds in die dae wat voorlê, sal bystaan. Ten spyte van die bejaarde se vrees vir alleenheid (Ps 71:18) bly die seën van die Here die geloofsbesef dat die lewe 'n ewigheidsdimensie besit wat deurslaggewend bepaal word deur God se troue liefde (Louw, 2005:434). Die bejaarde persoon kan steeds deur God se genade groei (Ps 71:17,18). Hy kan aanhou om vrug te dra deur die Here te prys en 'n getuie te wees van die goedheid van God, en dit aan die opkomende geslagte en ander mense te vertel (Adams, 1999:21; Lange, Schaff, Moll *et al.*, 2008:403; Petty, 2003:114; vgl. Ps 71:14,15,17,18).

Die bejaarde persoon hoef nie weg te kwyn in die ouderdom nie; hy het steeds 'n produktiewe plek in die Liggaam van Christus en kan steeds veel vrug dra (Adams, 1999:21-22). Psalm 92:13-16 (Bybel, 1953) beeld die seëning van die ouderdom soos volg uit:

¹³Die regverdige sal groei soos 'n palmboom; hy sal opgroei soos 'n seder op die Líbanon.

¹⁴Geplant in die huis van die HERE, sal hulle groei in die voorhowe van onse God.

¹⁵In die gryse ouderdom sal hulle nog vrugte dra, hulle sal vet en groen wees,

¹⁶om te verkondig dat die HERE reg is, my rots, en in Hom is geen onreg nie.”

Psalm 92:13-15 beeld die regverdige persoon uit as 'n sterk palmboom wat geplant is in die huis van die Here waar hulle groei en floreer (Ps 92:13-14). Calvin en Anderson (2010:504) stel dit dat hierdie sterk bome nie net die vrugte van geregtigheid dra nie, maar dat die regverdiges sal aanhou om vrug te dra, selfs wanneer hulle oud geword het, in teenstelling met alle ander bome wat ophou om vrug te dra wanneer hulle oud word. Steeds in die gryse ouderdom sal die regverdiges vrugte dra om God te verheerlik, hulle sal vet en groen wees om God se geregtigheid te verkondig (Petty, 2003:108; vgl. Ps 92:15-16). Spence-Jones (1909:283) sê in sy kommentaar dat die bejaarde soos die palmboom in prag, bestendigheid, glorie en sterkte sal floreer. Soos die sederboom sal hulle hul takke na alle kante toe uitsprei en die huis van die Here sal hul huis wees waar hulle sal oud word, maar hulle sal nie ophou om in die ryke seën van die Here te deel en dit te geniet nie.

Die afgetrede persone wat aan die fokusgroepgesprekke deelgeneem het, het almal saamgestem dat aftrede 'n positiewe effek op hul geloofsgroei en geestelike lewe het. Aftrede word beleef as 'n geleentheid om jou persoonlike geloofsverhouding met die Here te verbeter en te laat groei. Die gespreksgenote het die volgende opmerkings gemaak:

“Jy is nie meer so tydsgebonde nie, so dit beïnvloed jou geestelike lewe positief.” “My verhouding met God groei.” “Jy het meer tyd saam met God; jy doen meer Bybelstudie.” “Die een ding wat altyd groei, is jou geloof; jou geloofsgroei is 'n deurlopende proses. Jy moet elke dag daaraan werk; jy begin vroeg in die oggend op jou knieë daaraan te werk.” “Nou kry jy meer tyd om na jouself te kyk [...], jou eie geestelike lewe kan verdiep.” “Jy het tyd om aktiwiteite soos Bybelstudie saam met ander te doen.” “Ek maak nou baie van die tyd gebruik om te bid.”

5.9.3 Watter Skriftuurlike perspektiewe is daar oor aftrede of uittrede?

Daar is nie enige Bybelse voorskrifte wat daarop dui dat 'n persoon op 'n sekere ouderdom van sy werk moet aftree nie. Daar is wel 'n voorbeeld van die neerlê van 'n amp wat oor die Leviete en hul werkverrigting in die tabernakel handel. In Numeri 8:25-26 word die volgende opdrag rakende die Leviete se dienstryd gegee: “As 'n Leviet egter vyftig jaar oud is, moet hy sy amp neerlê en mag hy nie verder dien nie. Hy mag sy mede-Leviete nog met hulle ampswerk in die tent van ontmoeting behulpsaam wees, maar self mag hy die diens nie behartig nie.” Die Leviete

het nie op 50-jarige ouderdom opgehou met werk nie. Daar word gemeen dat hulle nie meer by die harde arbeid betrokke was soos die afbreek en vervoer van die tabernakel nie, maar dat hulle minder fisies uitputtende werk verrig het (Calvin & Bingham, 2010:219; Carson *et al.*, 1994:178; Cole, 2000:154).

Daar kan geen logiese konsep vir totale aftrede van alle werk in die Bybel gevind word nie (Small, 2000:78). Die Bybel gee geen voorbeelde van enige persone wat afgetree het nie. Salomo raai ons in die boek van Prediker aan om ywerig werksaam te bly, ongeag die onbekendheid en onsekerheid wat die toekoms inhou, omdat die mens nie God se besluite en werke kan verstaan nie (Glen, 1985:1002-1003). Salomo moedig ons aan tot konstante, ywerige inspanning en verstandige, wisselende belegging van energie en bronne, terwyl ons erken dat alles in God se soewereine beheer berus (Carson *et al.*, 1994:618; Glenn, 1985:1003; vgl. Pred 11:1-6). Die lewe is onseker en onvoorspelbaar, en feitlik enigiets kan met jou gebeur; dit is daarom belangrik om voorsorgmaatreëls te tref en voorsiening te maak vir elke gebeurlikheid so ver dit binne 'n mens se vermoë is (Janse van Rensburg & Nel, 2009:925). Salomo dring daarop aan om heeldag te werk, omdat niemand weet watter een van die take suksesvol sal wees nie: "Saai jou saad in die môre, en laat teen die aand jou hand nie rus nie; want jy weet nooit watter een sal geluk nie, hierdie of daardie, en of altwee saam goed sal wees nie" (Pred 11:6 OAV).

Oor die algemeen wil dit voorkom of God se diensknegte Hom meestal tot in die hoë ouderdom en selfs tot hul dood gedien het (Carson *et al.*, 1994:178). Toe Abraham op die Here se bevel uit Haran na die land Kanaän toe vertrek het, was hy alreeds 75 jaar oud (Gen 12:4). Moses was 80 jaar oud toe hy die volk uit Egipteland gelei het (Eks 7:7) en hy was 120 jaar oud toe hy gesterf het (Deut 34:7). Josua was op 'n ver gevorderde ouderdom toe hy vir Moses as leier van die volk opgevolg het en hy was 110 jaar oud toe hy gesterf het (Jos 24:29). Kaleb het op 85 jaar gemeen dat hy nog sterk genoeg was om oorlog te maak en behoue terug te kom (Jos 14:10-11). In die Nuwe Testament word daar van die priester Sagaria en sy vrou gelees wat op ver gevorderde leeftyd was (Luk 1:6-7); Anna, die profetes, was 84; Simeon was ook op ver gevorderde ouderdom (Luk 2:25-32). Die apostel Johannes was ter wille van die Woord van God en sy getuienis aangaande Jesus Christus op die eiland Patmos as banneling (Op 1:9). Gedurende hierdie tyd, ongeveer 95 n.C. en tydens die bewind van keiser Domitianus, het hy aan die brief Openbaring geskryf (Janse van Rensburg & Nel, 2009:2142). Volgens tradisie het Johannes sy laaste jare in Efese deurgebring, waar hy in 100 n.C. en tydens die regering van keiser Trajanus op 'n baie hoë ouderdom 'n natuurlike dood gesterf het (Elwell & Comfort, 2001:720; Myers, 1987:588). Paulus gee ook in Titus 2:2-5 die opdrag dat bejaarde mans en vroue deur die voorbeeld van hul lewe die jonger geslagte moet leer.

Terwyl daar soveel getuigenis uit die Woord is en solank as wat die mens daartoe in staat is, behoort die afgetrede persoon met 'n roeping en 'n visie op te tree om diensbaar vir Jesus Christus te wees. Aftrede bied geleentheid vir geestelike en persoonlike groei wat die mens kan verander en vorm om in 'n meer intieme gemeenskap met die Here te wandel (Johnson, 1999:xii). In Johannes 9:4 sê Jesus Christus: "So lank as dit nog dag is, moet ons die werk doen van Hom wat My gestuur het; die nag kom, wanneer niemand kan werk nie."

5.9.4 Volhardend in die wedloop om die prys te behaal

Paulus het die begeerte uitgespreek om sy lewenstaak te voltooi en die dienswerk wat hy van die Here ontvang het, klaar te maak, al sou dit ten koste van sy lewe wees (Hand 20:24). Jare later, naby die einde van sy lewe, kon hy onomwonde verklaar dat hy die goeie wedloop afgelê het, dat hy gelowig end-uit volgehou het en dat hy die wenstreep bereik het (2 Tim 4:7). Deur die genade van die Here kon hy volhard en daarom het hy ook die hoop gehad om die oorwinnaarskroon te ontvang wanneer die Here weer kom; nie net hy nie, maar almal wat met verlangete na die koms van Jesus Christus uitsien (2 Tim 4:8).

Kenmerke wat eie is aan die lewe van gelowiges wat die aardse wedloop goed wil eindig in afwagting op die ewige tuiste word kortlik hieronder uitgelig (Sweeting & Sweeting, 2012):

'n Christus-gesentreerde lewe: Jesus Christus is die lewensbron en fokus in 'n Christus-gesentreerde lewe. Om die wedloop in geloof suksesvol te voltooi, is 'n persoonlike verhouding en daaglikse wandeling met Hom noodsaaklik vir alles in die lewe. Die wedlopers se oë bly op Jesus Christus gefokus en hulle gee op Hom ag, want Hy is die Begin en die Voleinder van die geloof (Heb 12:2-3).

'n Gefokusde lewe: Om die wedloop suksesvol te voltooi word daar eerstens op Jesus Christus gefokus en tweedens op die taak wat Hy gegee het. Die gelowige wat goed wil eindig, moet sy lewensdoel verstaan, naamlik om die Here te ken, lief te hê, te dien en deur sy lewe te verheerlik. Hy moet ook 'n begrip hê van die gawes wat hy ontvang het en die roeping en spesifieke take wat die Here vir hom het. Om gefokus te lewe is dit nodig om onnodige dinge te elimineer. Paulus het 'n duidelike fokus op die lewe gehad en hy het gesê: "Maar een ding doen ek: ek maak my los van wat agter is en strek my uit na wat voor is" (Fil 3:13).

'n Gedissiplineerde lewe: Christene wat die wedloop goed wil eindig, lewe 'n gedissiplineerde lewe. Om dissipline in die geestelike lewe te illustreer maak Paulus gebruik van die beeld van 'n atleet. Hy wys daarop dat ons op so 'n manier moet hardloop dat ons sal wen. Hy voeg daarby dat elke atleet selfbeheer in alle dinge moet beoefen. Verder sê hy oor homself: "Maar ek oefen

my liggaam en bring dit onder beheer, sodat ek nie ander tot die stryd oproep en self nie kwalifiseer nie” (1 Kor 9:25-27). Die skrywer van Hebreërs praat ook van dissipline wanneer hy skryf: “Terwyl ons dan so ’n groot skare geloofsgetuies rondom ons het, laat ons elke las van ons afgooi, ook die sonde wat ons so maklik verstrik, en laat ons die wedloop wat vir ons voorlê, met volharding hardloop” (Hebr 12:1). ’n Christen wat die wedloop van die lewe goed wil eindig, sal geestelike dissiplines beoefen met insluiting van gebed, vas en afsondering, Bybelstudie, diensbaarheid, en meelewing met ander gelowiges in aanbidding en deelname in die eredienste (Sweeting & Sweeting, 2012).

’n Leerbare gees: “Sorg dat jy wysheid bekom, gee alles wat jy het om insig te kry” (Spr 4:7). ’n Karaktereienskap van gelowiges wat goed wil eindig, is ’n leerbare gees. Hulle is lewenslange leerders wat leer deur te lees, ander dop te hou, na ander te luister, vrae te vra, Bybelstudie te doen en van die lewe self te leer (Buford, 2013:143-144). Paulus het tot die einde toe ’n leerbare gees gehad, soos gesien kan word in sy brief aan Timoteus waarin hy vra dat hy die boeke en perkamente moet saambring wanneer hy kom (2 Tim 4:13).

Geestelike volwassenheid: Geestelike volwassenheid is ’n proses van vooruitgang en voltooiing (Small, 2000:114). Paulus skryf in Filippense 1:6: “Ek is veral ook daarvan oortuig dat God, wat die goeie werk in julle begin het, dit end-uit sal voer en dit sal voleindig op die dag wanneer Christus Jesus kom.” Geestelike volwassenheid is nie ’n staat van sondeloosheid nie, maar ’n gesonde bewustheid van jou menslikheid. Volwassenheid is ook die vermoë om kennis te omskep in wysheid, insidente in insig, uit jou eie foute te leer, die moed te hê om om vergifnis te vra en nederig te bly te midde van sukses (Benner & Hill, 1999:731; vgl. 1 Kor 1:10). Paulus vermaan sy lesers om daarna te streef om geestelike volwassenheid te bereik (2 Kor 13:9,11; Kol 1:25).

In Filippense 3:12-14 gee Paulus ’n goeie beskrywing van die gesindheid wat ’n geestelik volwasse persoon moet hê:

¹²Ek sê nie dat ek dit alles al het of die doel al bereik het nie, maar ek span my in om dit alles myne te maak omdat Christus Jesus my reeds Syne gemaak het. ¹³Broers, ek verbeel my nie dat ek dit alles al het nie. Maar een ding doen ek: ek maak my los van wat agter is en strek my uit na wat voor is. ¹⁴Ek span my in om by die wenstreep te kom, sodat ek die hemelse prys kan behaal waartoe God my geroep het in Christus Jesus.

5.10 HOOPVOLLE VERWAGTING

Wanneer ons in die Afrikaanse spreektaal “ek hoop so” sê, dra dit dikwels die betekenis dat die spreker glad nie sekerheid oor ’n saak het nie, maar dat daar tog ’n moontlikheid bestaan dat dit wel so sal wees. In die Bybel word hoop uitgedruk as ’n verwagting en vooruitsig dat iets goeds gaan gebeur (Donfried, 2011:389). Louw (1999:532) beskryf die Christelike hoop as ’n versekering in die huidige lewe van ’n absolute, versekerde toekomsverwagting van die gelowige in God se trou aan sy beloftes van heil, ’n sinvolle lewe en die werklikheid van die uiteindelijke ewige lewe. Die Christelike hoop in die opstandingswerklikheid word aan die wederkomsverwagting en die ontmoeting met Jesus Christus gekoppel.

In die Ou Testament word die uitdrukking oor hoop meestal geassosieer met die werkwoorde “om te wag, om te verwag” (*qawah*) en “om versekerd te wees, om te vertrou” (*batakh*). God is die basis van alle hoop, vir die volk en die individu (Donfried, 2011:389; vgl. Ps 33:18; Ps 71:5). Hoopvolle vertroue in God is vry van angs (Jes 12:2), maar gaan met vrees vir die Here gepaard (Spr 14:16,26). Hy sal sy goedertierenheid uitstort oor die wat Hom vrees en hul vertroue in Hom stel (Kittel *et al.*, 1985:230).

In die Nuwe Testament dra die Griekse woorde *elpis* (“hoop”) en *elpizein* (“om te hoop”) die betekenis van vertroue en om te hoop op wat goed en voordelig is (Donfried, 2011:389; Louw & Nida, 1996, vol1:295; vgl. Rom 15:4). Wanneer hoop op God gefokus is, bevat dit die drie elemente van *toekomsverwagting*, *vertroue* en *geduldige wag*. Hoop word verbind aan geloof (Heb 11:1) waarin die sekerheid van vertroue in ’n goddelik bepaalde toekomsverwagting benadruk word (Kittel *et al.*, 1985:231). Paulus benadruk in Romeine 8:24-25 dat die gelowige wat gered is, klaar die hoop het. ’n Mens hoop nie op dit wat gesien kan word nie, maar op die onsigbare; wanneer daar egter op die onsigbare gehoop word, moet daar met volharding daarop gewag word. Die element van volhardende wag kom sterk na vore in Romeine 5:4, 1 Tessalonisense 1:3 en Hebreërs 6:11, terwyl die gedagte van ’n vaste vertroue uitgebeeld word in 1 Korintiërs 15:19, 2 Korintiërs 1:10, Filippense 1:20, Hebreërs 3:6 en 1 Petrus 1:21.

Die Ou Testamentiese hoop is vervul in die verlossingsdaad wat deur Jesus Christus volbring is, sodat die hoop self ’n eskatologiese seëning is (Matt 12:21; 1 Pet 1:3). Hoop rus op geloof in die daad van verlossing (Rom 8:24-25) en word deur die Heilige Gees volgehou (Rom 8:26-27). Die element van geduldig wag op die eskatologiese toekoms kom sterk na vore in Kolossense 1:5 en 1 Timoteus 4:10. Die Christelike hoop stel afgetredenes in staat om die onbekende te begryp met die volle versekering dat die Here daarin is (vir hul eie heil) (Small, 2000:135). Christus is die gelowige se hoop op die heerlijkheid (Kol 1:27), terwyl die goeie hoop in genade aan die gelowiges geskenk word (Kittel *et al.*, 1985; vgl. 2 Tess 2:16). Die Christen se uiteindelijke hoop

is op die belofte van die ewige lewe gerig (Tit 1:2; 3:7; 1 Joh 2:25); tot dan bly die gelowige ouer persoon volhardend in die wedloop om goed te eindig.

Die volgende gebed ("Om goed te eindig") is deur Thom S. Rainer geskryf (Sweeting & Sweeting, 2012):

A PRAYER TO FINISH WELL

Lord, strengthen me to finish well.

May I, as I draw closer to the end of my earthly life,
Be a man who loves Your Church more than I ever have,
A man who prays for Your Church and Your leaders in the church,
A man who shows his commitment to Your bride in all that I do.
Lord, strengthen me to finish well.

May I be a man of greater moral purity,
So indwelled in Your Word and in prayer,
That I am able to resist the temptations of the enemy,
That my life shines as an example for You to the watching world.
Lord, strengthen me to finish well.

May I be a man who loves my family more with each passing day,
A man more in love and dedicated to his wife,
A man who loves his adult children even more than I did when they were younger,
And a man who loves his grandchildren and generation to come.
Lord, strengthen me to finish well.

May I be a man who loves others more as I grow older,
A man who is less judgmental and more giving of grace,
A man who realizes that the plank in my own eye is large,
And that I should forgive even as You forgive me.
Lord, strengthen me to finish well.

May my life have greater joy with each day.
May I see the blessings of life and count them daily.
May I not grow older and more bitter,
But grow older rejoicing in You always.
Lord, strengthen me to finish well.

As the day draws closer when I meet You face to face,
May I be a man who was already drawing closer to You,
A man who eagerly anticipated that day,
And a man who left behind a legacy and not regrets.
Lord, strengthen me to finish well.

And then, and only then, can I say that my life was not lived in vain.

5.11 SAMEVATTING

In hierdie hoofstuk is daar volgens die prakties-teologiese model van Osmer (2008) aandag aan die normatiewe taak gegee in 'n poging om na die wil van God te vra vir die mens se optrede in 'n praktyk van Christelike lewensbegeleiding met betrekking tot aftrede, die ouderdom en 'n hoopvolle verwagting. Daar is gepoog om Skriftuurlike perspektiewe na te vors wat die beginsels van lewensbegeleiding ondersteun. Die handelwyse van verskeie Bybelse figure wat opgetree het as leiers in die praktyk, sowel as geestelike leiers/begeleiers (soos wat dit vandag geïnterpreteer kan word), is van nader beskou. Daar is ook ondersoek gedoen na wat die Skrif oor die begrip van aftrede en die ouderdom leer, en die bevinding is dat die bejaarde persoon tot in die gryse ouderdom steeds veel vrug kan dra en die wedloop van die lewe goed kan eindig. Laastens is daar gekyk hoe die bejaarde persoon op grond van die heilswerk van Jesus Christus met 'n hoopvolle verwagting kan uitsien na die wederkoms, die ontmoeting met Jesus Christus en 'n ewige lewe.

In die volgende hoofstuk sal daar gepoog word om om riglyne vir 'n lewensbegeleidingsmodel te formuleer wat gebruik kan word om mense wat op die vooraand van aftrede staan te begelei, beter voor te berei en toe te rus vir die aanpassings wat gemaak moet word in die oorgangsfase tot aftrede.

HOOFSTUK 6

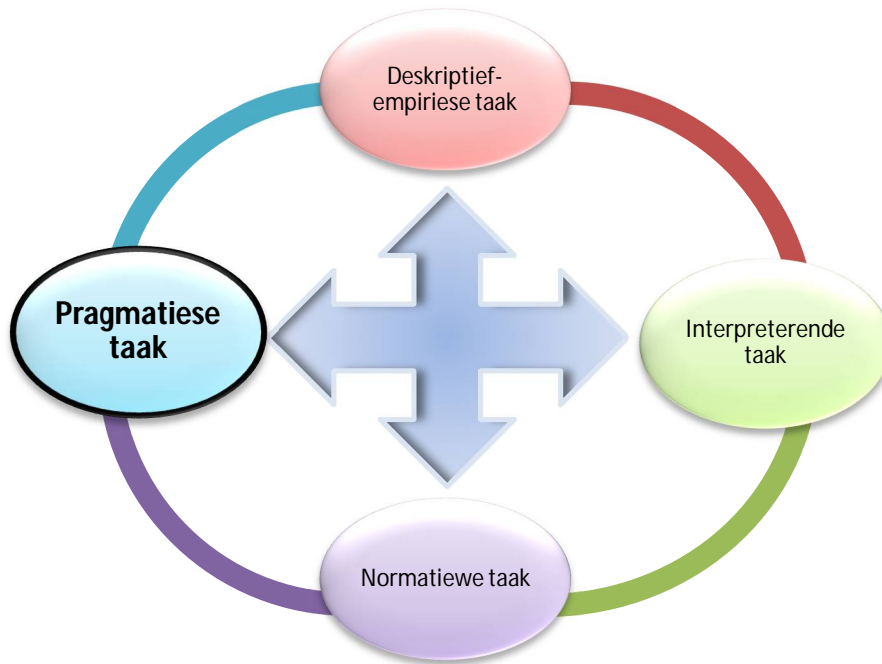
PRAGMATIESE TAAK VIR AFTREDE-BEGELEIDING

6.1 INLEIDING

Ten einde praktyk-teoretiese riglyne te formuleer is dit nodig dat integrasie van al die perspektiewe vanuit die voorafgaande drie take plaasvind. Hoofstuk 1 het as inleiding gedien van die studie waarin die doel van die studie, die verlangde doelwitbereiking en die metodologie uiteengesit is. Die deskriptief-empiriese taak in Hoofstuk 2 bied die navorsingsmetode en die empiriese ondersoek en bevindinge aan waartydens die situasie van die afgetrede persoon in die samelewing van nader bekyk is deur gebruik te maak van vier fokusgroepgesprekke met mense wat alreeds afgetree het. In Hoofstuk 3 het die interpretatiewe taak deur middel van 'n literatuurstudie in multidissiplinêre dialoog met aangrensende wetenskappe getree om inligting en perspektiewe rondom die aspekte van lewensbegeleiding in te win. In Hoofstuk 4 is perspektiewe rondom aftrede en veroudering deur middel van 'n literatuurstudie ondersoek. In Hoofstuk 5 is die normatiewe taak uitgevoer deur voorbeelde van prominente leiersfigure uit die Bybel rondom die konsep van leierskap en leiding van nader te beskou, asook Skrifperspektiewe rondom aftrede, ouderdom en 'n hoopvolle toekomsverwagting van die ewige lewe en Jesus Christus se wederkoms.

In hierdie hoofstuk word daar nou op die pragmatiese taak van prakties-teologiese interpretasie gefokus. 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”. Tydens hierdie taak word daar op die beplanning van aksie-strategieë gefokus om doelwitte te bereik wat verandering of vernuwing tot gevolg sal hê. Die belangrike vraag wat volgens Osmer (2008:11) hier aan die orde kom, is die volgende: Hoe kan ons daarop reageer op maniere wat geloofwaardig en effektief is? Die doel is om verandering of vernuwing tot gevolg te hê.

Die volgende navorsingsvraag word hier beantwoord: Watter pastorale riglyne kan benut word waarvolgens 'n lewensbegeleidingsmodel geïmplementeer kan word as hulp in die lewensoorlog tot aftrede?



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

6.2 DOELWITTE

Die doelwit van hierdie hoofstuk is om die kennis wat tot dusver ingewin is te integreer met die doel om riglyne te formuleer waarvolgens 'n lewensbegeleidingsmodel vir aftrede voorgestel en moontlik geïmplementeer kan word. 'n Persoon wat die moontlikheid oorweeg om af te tree kan met behulp van die aftredebegeleidingsmodel gehelp word om beter voorbereid te wees vir enige uitdagings rondom aftredebesluitneming en die moontlike aanpassingsproses. In hierdie hoofstuk gaan dit daarvoor om praktyk en teorie met mekaar te versoen en sodoende riglyne voor te stel.

Die primêre fokus vir die pastorale berader is om riglyne te formuleer rondom die gedagte oor hoe om 'n pastorale beradingsverhouding oor 'n aantal ontmoetings te struktureer. In die studie sal daar binne die konteks van lewensbegeleiding bepaal word watter pastorale riglyne geformuleer kan word in die ontwikkeling en implementering van 'n aftrede-lewensbegeleidingsmodel wat oor 'n aantal gesprekke gestruktureer kan word om die bepaalde doelwitte te behaal.

Hierdie navorsingstaak sal fokus op die praktyk-teoretiese riglyne in die formulering van 'n lewensbegeleidingsmodel op 'n Christelike grondslag wat gebruik kan word om die persoon wat wil aftree, behulpsaam te wees. Dit sal die volgende navorsingsvraag beantwoord: Hoe kan pastorale riglyne vir 'n aftredebegeleidingsmodel op 'n Christelike grondslag geformuleer en geïmplementeer word as hulp in die lewensoorgang tot hoopvolle en sinvolle aftrede?

6.3 MODELLE VIR INTERDISSIPLINÊRE DIALOOG IN PRAKTIESE TEOLOGIE

Osmer (2008:164-173) bespreek drie moontlike modelle vir interdissiplinêre gesprekvoering in prakties-teologiese interpretasie, naamlik die korrelasiemodelle, die transformasiemodelle 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 analiseer 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 van hulle te leer, terwyl die teologie self ook 'n wesentliche 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 maksimum kommunikasie, met al die verskillende betekenis, 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 dus 'n vloeibare verstaan 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), wat opsommend daarop dui dat die transversale rasionaliteit van interdissiplinêre gesprek moontlik die beste wyse bied waarop die dialoog tussen die praktiese teologie en die ander gespreksgenote geakkommodeer kan word. Die transversale benadering maak die beweging oor grenslyne tussen die verskeie dissiplines moontlik 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. Adams (1970:65) dui daarop dat die woord "pastor" sy oorsprong in die Bybel het en verwys in hierdie verband na Psalm 23:1, waarin die rol van die pastor of herder beskryf word met betrekking tot sy skape wat hy versorg sodat hulle aan niks gebrek sal hê nie.

Vir Louw (1999:1) gaan dit in die pastoraat om die mens se verhouding met God en moet dit die doel hê om 'n ontmoeting met God in die lewens van mense te bewerkstellig. Louw (1999:2) se omskrywing van die pastoraat behels die volgende:

Pastoraat is daardie benadering wat hierdie lewensvraagstukke sinvol vanuit die Christelike geloofsperspektief wil aanspreek. Pastoraat wil aan mense hulp verleen en hoop bied vanuit die oortuiging dat God se trou die inhoud van die geloof is en dat God sy beloftes aangaande die heil van die mens in Christus se kruisiging en opstanding vervul het, asook die oortuiging dat lewe voltrek word in die teenwoordigheid van God. Pastoraat wil God se wil in terme van die vraag na die sin van die lewe, en omgekeerd, vertolk sodat mense met vreugde en hoop kan leef.

Die begrip “pastoraat” verwys na die verstaan van die mens uit ’n Christelike geloofsperspektief. Louw (1999:374) wys daarop dat diagnose en analise binne ’n pastorale konteks in verband gebring word met pastorale hermeneutiek. Die heil in Christus word op so ’n wyse toegepas en oorgedra dat die beradene sin sal ontdek, wat geloofsgroei in Christus sal aanspoor. Aansluiting word by ’n pastorale hermeneutiek gevind op so ’n wyse dat dit die toepassingswaarde van die heilsontmoeting verhelder met die oog op sinsontdekking en geloofsgroei vir die mens (Louw 1999:374).

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 waarin die pastor deur gestruktureerde pastorale gesprekvoering, binne ’n helpende verhouding van wedersydse vertroue, daarop ingestel is om die beradene te begelei tot geloofsontwikkeling, geloofsgroei en geestelike volwassenheid (Benner, 2003:24-25).

Collins (1993:21) wys daarop dat pogings om Christelike berading te beskryf neig om die *persoon* wat die hulp verleen se *tegnieke* en *vaardighede* te benadruk, asook die *doelwitte* wat deur die berading bereik wil word. Vanuit hierdie perspektief is die Christelike berader ’n diep toegewyde, Geesvervulde en Geesgeleide dienskneg van Jesus Christus wat haar Godgegewe gawes, vaardighede, opleiding, kennis en insigte aanwend met die taak om ander te help om te beweeg na persoonlike heelheid, interpersoonlike bevoegdheid, geestelike stabiliteit en geestelike volwassenheid.

Christelike berading moet volgens Clinton & Ohlschlager (2002:51) ’n Bybels-kliniese proses wees om heiligmaking deur die beradingsproses te fasiliteer. Dit moet op die suiwer grondslag van die Skrif gegrond wees, afhanklik van die geïnspireerde leiding van die Heilige Gees wees en selektief van die beste 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).

Louw (1999:27) is van mening dat pastorale sorg op sowel die vertroostende as die hulpverlenende effek van God se lewensveranderende krag en teenwoordigheid deur sy Heilige Gees in die mens se lewe dui. Pastorale sorg gaan egter oor veel meer as die individu; dit is ook 'n sosiale kwessie wat die samelewingsproblematiek en samelewingstrukture raak. Deur die priesterlike dimensie van pastorale versorging word daar in liefde na alle mense toe uitgereik, en word die fokus van pastorale sorg en barmhartigheid gerig op die heling en genesing van die ganse gemeenskap, die wêreld en die hele skepping (Louw, 1999:10-11). Pastorale sorg en berading word soos volg deur Clinebell (1984:25-26) beskryf: "Pastoral Care and Counselling involve the utilization by persons in ministry of one-to-one or small group relationships to enable healing empowerment and growth to take place within individuals and their relationships [...]. Pastoral Care is the broad, inclusive ministry of mutual healing and growth within a congregation and its community, through the life cycle."

6.4.3 Pastorale terapie

Pastorale terapie is veel meer as psigoterapie binne 'n Christelike geloofsperspektief. Pastorale terapie is hoopterapie en daarom ook heilsterapie (Louw, 1999:515). Dit verwys na 'n toestand van heling, verandering en groei as uitwerking van die kommunikasie van die heilsboodskap. In samehang met die hoop van die Christelike geloof kan pastorale terapie as promissioterapie omskryf word (Louw, 1999:28). 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 daaglik oorwinnend vanuit die opstandingshoop kan leef (Louw, 1999:518-519).

Collins (2005:4) gaan van die standpunt uit dat pastorale psigoterapie 'n langtermynproses is wat 'n diepgaande verandering van die kliënt se persoonlikheid, geestelike waardes en denkwyses ten doel het. Collins is egter ook van mening dat pastorale psigoterapie by spesiaal opgeleide terapeute tuis behoort wat daarin spesialiseer om struikelblokke van die verlede wat huidige gedragswyses en geestelike groei belemmer, te help verwyder.

Die doelwit van pastorale terapie is om deur middel van die pastorale ontmoeting, met die hulp van die Woord, gebed en sakramente, die beradene se geloofsvolwassenheid en spiritualiteit te bevorder. Geloofsvolwassenheid dui op die verandering van die mens deur die verlossing in Christus; die maak van verantwoordelike, morele en etiese keuses; 'n toename in heiligmaking; die toekomsverwagting en hoop; en onderlinge verbondenheid en gemeenskap met medegelowiges. Spiritualiteit binne die Christelike geloof dui op die poging om al hoe meer te word wat jy reeds in Christus is (Louw, 1999:31).

6.4.4 Narratiewe pastorale berading

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). Müller (2000:70) wys daarop dat dit in die narratiewe benadering gaan om gesprekvoering en kommunikasie, wat die uitruil van stories behels. Narratiewe pastorale berading dui op die toepassing van narratiewe modelle in die pastoraat. Louw (1999:165) beskryf die narratiewe model as "n proses van hermeneutiese ontleding van menslike ervaring soos wat dit neerslag vind in die geloofstaal en godsdienstige simbole". Binne die pastorale beraad het die narratiewe konteks van storievertelling en die beluistering van stories 'n belangrike pastorale strategie geword waartydens die beradene gehelp word om sy eie persoonlike storie binne die raamwerk van die Godsverhaal te verstaan en te vertolk (Louw, 1999:23; Müller, 2000:99). Volgens Morgan (2000:2) is narratiewe terapie 'n nie-blamerende benadering tot berading en gemeenskapswerk. Narratiewe terapie fokus op mense as die kundiges in hul eie lewe met die nodige vaardighede, bevoegdhede, geloofsoortuigings, waardes, verbintenis en vermoë wat kan help om die invloed van probleme in hul lewe te verminder.

Louw (1999:25-26) wys op die waarde van 'n narratiewe aanslag in die pastoraat wat opgesluit lê in die ontwikkeling van die berader se sensitiwiteit om na die beradene se verhaal binne 'n reële en sosiale konteks te luister. Om geduldig en sinvol na mense se stories te luister bring 'n narratiewe sin en betekenis aan mense se verwarde ervaring van gebeure. Die intensiewe luisterproses in 'n narratiewe model orden die mensverhaal in terme van die Godverhaal om te voorkom dat die mens se verhaal bloot sinloos raak. In die pastoraat is die proses van beluistering heuristies, om met die oog op singewing te ontdek, totdat "die verhaal ontvou en menslike stories en God se Storie so in fusie gaan dat 'n nuwe storie geskep word: die verstaan van mense se stories in terme van die hoop en beloftes van die evangelie."

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". Hy 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 onder leiding van die Heilige Gees plaasvind en dit moet in ooreenstemming met die Woord van God wees (Adams, 1970:23). Dit lei daartoe dat die gesprek veel meer as 'n dialoog is; wesenlik word dit 'n dialoog, omdat God tot die gesprek toetree. Weens die dialoogiese karakter van die pastorale gesprek dien die pastorale ontmoeting die "God-mens-ontmoeting" (Louw, 1999:298).

'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 (sien 5.7.3.2; vgl. Lotter, 2005:495,502). Volgens Louw (1999:213) werk die Heilige Gees op 'n dieper vlak in die pastorale gesprek en kan Hy deur Skrifgebruik 'n mens se wese beoordeel (Heb 4:12) en nuwe insig en perspektief skep oor die mens se toekomsdimensie. Hy kan 'n radikale verandering in die mens teweeg bring en 'n nuwe eskatologiese gerigtheid vir die mens skep. Koenig (2002:121-122) is van mening dat die Heilige Gees die ouer persoon 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.

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 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 anderkant 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, doel vir die lewe te vind, struikelblokke en vrese te oorkom, doelwitte te bereik en deur lewensoorstrooming te werk (sien 3.7.5; vgl. Collins, 2009:238; Ellis, 2006:1-2).

In Hoofstuk 3 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, konsulering, dissipelskap

en mentorskap vergelyk. Daar is ook gekyk na verskeie teoretiese benaderings in begeleiding, verskillende genres en 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

McLean (2008:24) is van opinie dat begeleiding (“coaching”) in ’n unieke tyd in die geskiedenis verrys het en dat daar min nuwe professies is wat in so ’n *verandering-oorheersende* wêreld gebore is. Begeleiding het te voorskyn gekom as ’n veld met ’n sentrale funksie wat op verandering en ontwikkeling gerig is.

Die verskil tussen pastorale berading en lewensbegeleiding lê hoofsaaklik daarin dat die beradingsgesprek daarop fokus om mense te help om weg te beweeg van probleemareas uit die verlede na ’n punt van emosionele en geestelike stabiliteit, terwyl lewensbegeleiding met positiewe sielkunde werk en fokus op toekomstige moontlikhede en doelwitbereiking in ooreenstemming met God se wil en roeping vir die begeleide se lewe (soos onder 3.5.1 en 3.6.5 bespreek). 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 3.7.5 hanteer) (vgl. Grant & Cavanagh, 2010:297).

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 3.7.5) (vgl. Hamlin *et al.*, 2009:18). 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 (Fourie, 2010:26-27). Lewensbegeleiers spesialiseer dikwels in spesifieke lewensterreine, byvoorbeeld begeleiding om deur lewensoorgange te werk, loopbaanrigting, streshantering, spiritualiteit, aftredebeplanning, of om lewensdoel en lewensrigting te ontwikkel (Grant & Cavanagh, 2010:298).

Hudson (1999:12) wys daarop dat lewensbegeleiers mense help om met groter wilskrag, uithouvermoë, vernuwing en hoop deur die ervaring van lewensoorgange te werk. Hudson (1999:20) onderskei verder tussen “coaching for being” en “coaching for performance”, waar

beide noodsaaklike dele van elke mens en elke begeleidingstaak uitmaak. Begeleiding rondom die wese van die mens het te doen met die persoon se geloof, waardes, weerstand en uithou vermoë, oënsig, moed en vasberadenheid. Prestasiebegeleiding het te doen met doelwitbereiking, goeie prestasie, om die regte aksies te kies en om dit effektief uit te voer.

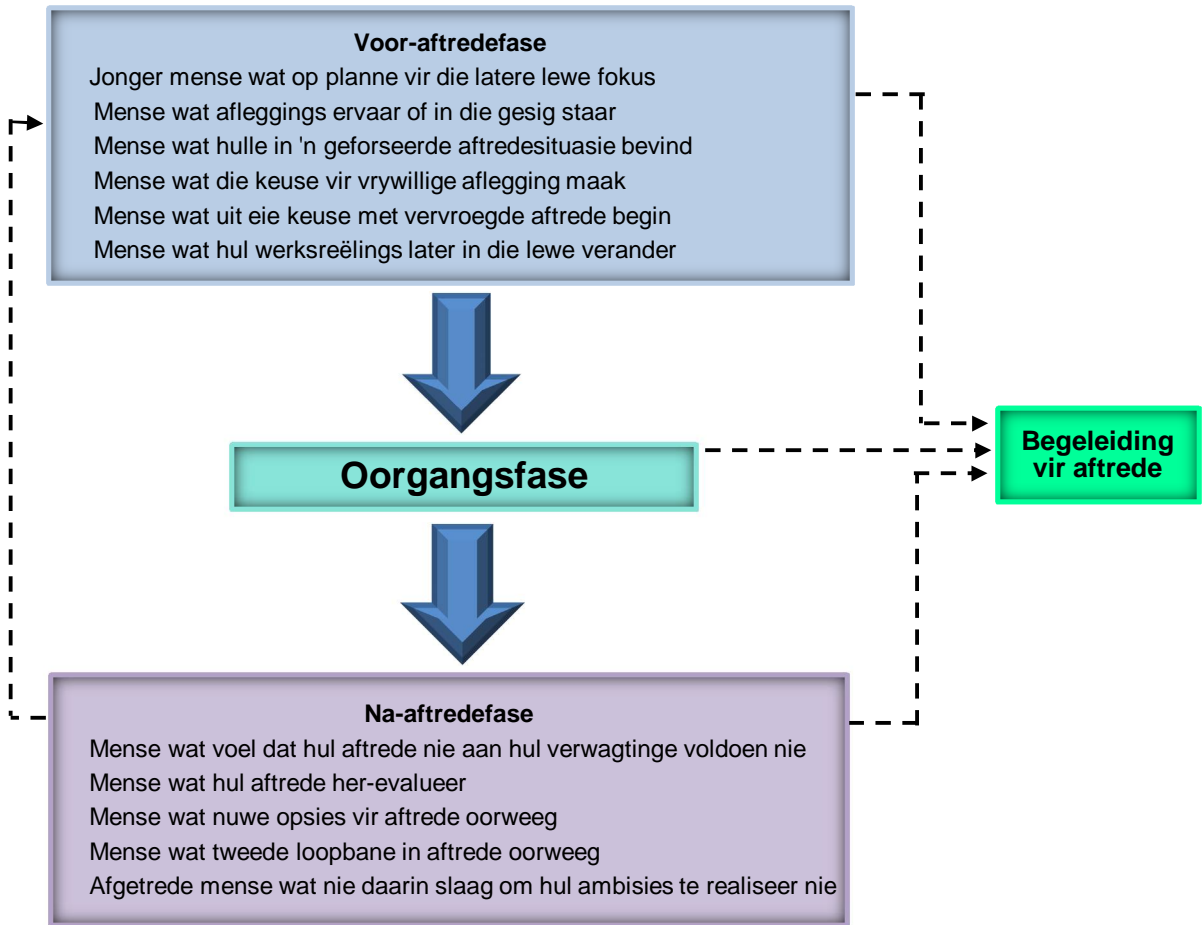
6.5.2 Die lewensbegeleier

Die lewensbegeleier funksioneer as fasiliteerder en stap 'n pad saam met iemand wat verandering in sy lewe wil aanbring met die oogmerk om sy lewe, loopbaan of wandel met God te verbeter. Die begeleier fokus op hulpverlening met die doel om die volle potensiaal van 'n ander te ontwikkel. 'n Lewensbegeleier sal mense motiveer en ondersteun om hul visie te verbreed, en hulle verantwoordbaar hou om doelwitte te bereik (sien 3.3.4). Lewensbegeleidingsvaardighede is bespreek onder 3.8.1 tot 3.8.4 en sluit die volgende in: effektiewe beluistering, effektiewe vraagstelling, intuïsie, en verantwoording.

6.5.3 Aftredebegeleiding

Wanneer aftrede as 'n lewensoorgangsfase beskou word, kan verskeie oorwegings vir 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. Dit kan begeleiding behels wat beide die werks- en aftrededoelwitte in skerper fokus stel, sowel as die motivering om hierdie doelwitte te bereik. Aftredebegeleiding kan die volgende aspekte insluit: voorbereiding en beplanning vir aftrede; bestuur van werksgebaseerde en lewenstylaspekte; tydsbestuur; emosionele aanpassing; persoonlike ontwikkeling; besluitneming; oorweging van beskikbare opsies; selfidentiteit; opbou van selfvertroue; verhoudings en sosiale lewe; gesondheid; stokperdjies; ontspanning; finansies; behuising; en werk gedurende aftrede. Aftredebegeleiding is onder 3.7.6 bespreek.

Verskeie potensiële begeleidingsgroepe kan aftredebegeleiding op verskillende lewensoorgangspunte betree. Figuur 6-2 hieronder gee voorbeelde van verskillende groepe en dui aan hoe uiteenlopend aftrede-begeleiding kan wees.



Figuur 6-2: Aftrede-begeleiding as 'n lewensoorangsfase (O'Riordan, 2011:149)

6.6 Riglyne vir 'n lewensbegeleidingsmodel vir aftrede

In die samestelling van riglyne vir die ontwikkeling en implementering van 'n aftredebegeleidingsmodel word daar op die subtemas gefokus wat gedurende die empiriese navorsing onder die loep gekom het en onder 2.5.6 tot 2.5.7.4 bespreek is. Die temas kan verdeel word in die emosionele, intellektuele, finansiële, sosiale en geestelike dimensies rondom aftredebesluitneming, -beplanning en -aanpassings. Die resultate van die literatuurstudies vanuit die aangrensende wetenskappe rondom veroudering en aftrede (wat in Hoofstuk 4 bespreek is), sowel as die normatiewe riglyne (wat in Hoofstuk 5 bespreek is), sal in die formulering van die riglyne in berekening gebring word.

Die riglyne vir 'n aftrede-begeleidingsmodel word soos volg uiteengesit:

- Beplanning vir aftrede
- Doelwitte van aftredebeplanning en besluitneming
- Temas vir 'n voor-aftrede-beplannings- en -besluitnemingsmodel

6.6.1 Beplanning vir aftrede

Goeie aftredebeplanning help mense om ingeligte besluite te neem oor die rigting wat hulle wil inslaan, hoe om dit te bereik en watter aanpassings gemaak moet word. Die aanloop tot aftrede gaan dikwels met spanning en onsekerheid gepaard, asook met die besef dat noodsaaklike veranderings in die lewe moet plaasvind (sien 4.8; vgl. De Klerk, 2005:475). Louw (1999:514) is van mening dat aftrede begin met die erkenning dat veroudering anders as die ander lewensfases is, maar dat dit nie minder waarde of aansien het nie en as die voorloper tot deugsame veroudering beskou kan word.

Die verouderingsproses kan nie altyd vertraag word nie, maar mense kan gehelp word om die lewensoorgang tot aftrede doeltreffender en met 'n positiewe houding te hanteer. Negatiewe gesindhede bespoedig dikwels die proses van fisiese en sielkundige agteruitgang en moet vermy word (Collins, 2005:250). Die persone wat die beste aftredebeplanning doen, is gewoonlik ook die suksesvolste afgetredenes (Rich *et al.*, 2000:3). Deeglike beplanning vir aftrede het laer vlakke van angs en depressie tot gevolg en het 'n positiewe invloed op die persoon se gesindheid en aanpassing tot aftrede (sien 4.12) (vgl. Taylor & Doverspike, 2003:57). Rich *et al.* (2000:3) beskryf aftredebeplanning as beplanning wat gedoen word om mense voor te berei vir 'n totale holistiese lewe ná die formele jare in die werkerskorps. Die vermoë om af te tree word grotendeels bepaal deur die mate waartoe aftredebeplanning gedoen is vir finansiële vereistes sowel as vir die fisiese, psigologiese en sosiale veranderings wat gedurende aftrede ondervind word (sien 4.8).

6.6.2 Doelwitte met aftredebeplanning

Die lewe se onvermydelike oorgange is makliker om te hanteer wanneer mens dit verwag en as daar vooraf beplanning gedoen is oor hoe mens die lewe na aftrede wil uitleef. Visie, doelwitte en beplanning voorsien struktuur en motivering in 'n mens se daaglike lewe. Voor-aftredebeplanning is uiters belangrik om die besluitnemingsproses en lewensoorgang te vergemaklik. Die algemene doelwitte is om die persoon wat die lewensfase van aftrede nader te motiveer om deeglike besluitneming en beplanning te doen en realistiese doelwitte te bepaal, terwyl positiewe gesindhede rondom aftrede ontwikkel word.

Aftrede affekteer nie net alleen die persoon wat gaan aftree nie, maar ook die huweliksmaat. Aanpassings en besluitnemings rondom die lewe in aftrede affekteer beide persone in die huwelik, selfs al is dit net een persoon wat aftree. Aftredebeplanning vir die toekoms kan in 'n een-tot-een-beradingsituasie plaasvind. Die navorser sou egter verkies dat beide die man en

vrou binne die huwelik gelyktydig die aftredebegeleidingsprogram bywoon. Die derde addisionele oorweging is om 'n aftredebegeleidingprogram een keer 'n jaar binne groepsverband te fasiliteer in die vorm van 'n aftredewerkswinkel, aftredeseminaar of groepbespreking (sien 2.5.6.2; 4.12; vgl. Collins, 2005:250) Dit kan binne gemeenteverband aangebied word om mense te help om beter vir aftrede voor te berei of om misverstande rondom aftrede uit die weg te ruim en mense aan te moedig om oor die toekoms te besin terwyl hulle nog fisies gesond is (sien 5.8.2; vgl. Collins, 2005:250-251). Dit het gedurende die fokusgroepgesprekke geblyk dat ouer volwasse mense graag saam praat en gedagtes wissel rondom dinge wat die hele groep interesseer. Indien 'n mens 'n aftredebegeleidingsprogram sou fasiliteer aan 'n groep mense binne die gemeente wat die moontlikheid van aftrede oorweeg, sou 'n mens dit moontlik op 'n Saterdag kon aanbied en dit struktureer om van die oggend tot laatmiddag in te pas.

6.6.3 Temas vir 'n moontlike aftrede-begeleidingsmodel

Voor-aftredebegeleiding handhaaf 'n holistiese benadering waarin 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. Na aanleiding van die resultate van die fokusgroepgesprekke tydens die empiriese studie en die literatuurstudie uit die aangrensende wetenskappe is daar besluit om die volgende temas in die aftredebegeleidingsmodel in te sluit: finansiële faktore; emosionele aspekte; intellektuele aspekte; fisiese welstand; geestelike welstand; en sosiale aspekte.

6.6.3.1 Inleiding tot aftredebegeleiding

As inleiding tot die begeleidingsgesprek behoort daar kortliks aan die persone wat aftredebegeleiding ontvang verduidelik te word dat aftrede 'n proses behels. Om uit die werkerskorps uit te tree tot aftrede behels 'n lewensoorgangproses. Aftrede verteenwoordig 'n nuwe lewensfase in die mens se lewensloop. Lewensoorgange verteenwoordig gewoonlik tye van groot veranderinge en emosionele skommeling. 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 lewensoorgangproses tot aftrede is daar dikwels besluite wat geneem moet word en beplanning wat gedoen moet word, maar wat mense soms onseker oor hul keuses laat voel. Die pastorale berader wat in hierdie situasie as aftredebegeleier optree, wil graag 'n pad saam met die persone wat begeleiding ontvang, stap en help om die oorgange makliker, minder verwarrend, afgeronder, vinniger en beter te maak.

Die lewensbegeleier gaan nie vir die persoon wat aftredebegeleiding ontvang, voorskryf of uitspel wat om te doen nie, maar gaan die persoon ondersteun deur effektiewe, gefokusde vraagstelling,

sodat hy deur sy antwoorde op die vrae homself kan *hoor* en sy *visie, lewensdoel* en *waardes* onder oënskou kan neem om daarvolgens self ingeligte besluite te kan neem.

Dit is goeie praktyk om deeglike dokumentering van alle lewensbegeleidingsessies by te hou. Dokumentering maak dit makliker om enige vordering, veranderings en suksesvolle uitkomst van die begeleide na te speur. Notas oor die vroeëre sessies dien ook as herinnering aan die groter prentjie en die oorspronklike doelwitte wat deur die begeleide bepaal is. Dokumentering is gerieflik vir terugverwysing in die lewensbegeleier se voorbereiding vir die volgende sessie met die begeleide. Gedurende die sessie is die primêre fokus op die persoon wat voor die lewensbegeleier sit. Om intensief te luister en sy aandag by die persoon te bepaal behoort dokumentering tydens die sessie verkieslik tot die minimum beperk te word. Die begeleide kan ook tydens die sessie notas van belangrike punte en besluite maak. Aan die einde kan die sessie opsommend saamgevat word. 'n Ander metode wat met die begeleide se toestemming gevolg kan word, is om gedurende die sessie 'n elektroniese opname van die gesprek te maak. 'n Kopie kan aan die begeleide gegee word sodat hy later weer na die gesprek kan luister. Die opsie kan ook aan die begeleide gegee word om self die gesprek met sy *slimfoon* op te neem. Dit is belangrik dat die lewensbegeleier alle dokumentasie en opnames ter wille van konfidensialiteit veilig sal bewaar.

Die voorafredebegeleidingsprogram kan moontlik oor sewe sessies gestruktureer word. Weens verskeie redes of onvoorsiene omstandighede is dit nie altyd moontlik vir 'n persoon om die aftredebegeleidingsessies in persoon 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, vir 'n een-tot-een-sessie gebruik gemaak word. In die plek van 'n aftrede-seminaar of -werkswinkel wat vir 'n groep mense aangebied word, kan 'n aanlyn-seminaar (webinar) aangebied word met uitsending aan 'n spesifieke groep mense deur hul rekenaars via die internet. Die persone wat aan die aanlyn-seminaar gaan deelneem, word elkeen vooraf van 'n elektroniese skakel na die uitsending voorsien om toegang te verkry. Die seminar 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 voor-aftredewerkboek beskikbaar te stel. Die persoon wat wil aftree kan dit gebruik om stelselmatig op sy eie tyd deur elke tema te werk en die vrae aan die einde van elke tema te voltooi. Wanneer die hele werkboek deurgewerk is, kan hy van die geleentheid gebruik maak om een of twee aftrede-begeleidingsessies te skeduleer.

6.6.3.2 Die eerste aftrede-begeleidingsgesprek

Die eerste ontmoeting kan op die volgende grondslag verloop:

- Maak kennis met die persoon, wees hartlik en vriendelik en stel hom op sy gemak.
- Stel vas hoekom die persoon jou kom sien het en hoekom hy voel dat hy begeleiding nodig 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.
- Doen 'n evaluasie om die sukses van die potensiele begeleidingsverhouding te bepaal.
- Verduidelik wat begeleiding is, hoe dit van pastorale berading verskil en wat in 'n begeleidingsessie gaan gebeur.
- Bespreek kortliks wat jou benadering tot lewensbegeleiding is. Verduidelik aan hom dat jy 'n Christen is, dat jy Christelike begeleiding doen in ooreenstemming met die voorskrifte en beginsels uit die Woord van God om hom te begelei en te help om te beweeg van waar hy nou is tot waar die Here wil hê hy moet wees.
- Vra die persoon om die persoonlike inligtingvorm te voltooi sodat jy hom beter kan ken en daarom beter kan begelei.
- Stel vas watter waardes vir hom belangrik is en hom die beste beskryf. Gee aan hom 'n lys waarvan hy 12 of 15 kan omkring.
- Verduidelik hoe die sessies van die aftredebegeleiding gestruktureer gaan word en watter temas hanteer gaan word.
- Gee aan hom 'n lys van evalueringsvrae wat verband hou met die eerste tema wat hanteer gaan word en vra hom om dit voor die tweede sessie te voltooi sodat jy kan weet wat sy kennis rondom die onderwerp is.
- Gee ook aan hom huiswerk (wat 'n Bybelstudie sal behels) rondom die tema wat met die volgende byeenkoms bespreek sal word.
- Beantwoord enige verdere vrae wat hy mag hê.

6.6.3.3 Die opvolgende aftrede-begeleidingsgesprekke

Die volgende ses aftredebegeleidingsessies kan gestruktureer word om telkens een van die ses temas van die aftredebegeleidingmodel te hanteer (sien verwysing in 6.6.3 en bespreking onder 2.5.6.1 tot 2.5.6.5, en 2.5.7.1 tot 2.5.7.4). Die ses temas wat vir insluiting in die voor-aftrede-begeleidingsmodel bepaal is, word ter illustrasie in Figuur 6-3 hieronder aangedui. Die model dui

aan dat daar gelet gaan word op die finansiële aspekte, emosionele aspekte, intellektuele aspekte, fisiese welstand, geestelike welstand en sosiale aspekte.



Figuur 6-3: Aspekte in die hantering van 'n holistiese model vir aftredebegeleiding

Die metode wat gedurende die aftrede-begeleidingsontmoeting gevolg gaan word, kan soos volg gestruktureer word:

- Groet die gespreksgenoot wat die afspraak gemaak het hartlik, wees vriendelik en stel hom op sy gemak.
- Vra hoe hy nou voel en hoe sy week of maand 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 uitkomst en besluite wat geneem is.
- Vra watter aksie hy sedert die vorige ontmoeting geneem het.
- Vra of hy enigiets het om aan te meld en of daar iets is waarvoor hy verantwoordbaar gehou wil word.

- Gaan saam met die gespreksgenoot deur die evalueringsvraelyste en die antwoorde wat hy voor die ontmoeting voltooi het oor die tema van bespreking vir die dag se sessie.
- Vra die gespreksgenoot wat hy graag in hierdie sessie wil bereik.
- Gee aan hom die vraelys wat op die spesifieke tema van die dag se bespreking betrekking het om tydens die begeleidingsgesprek te voltooi, onderwyl julle elke punt hanteer. Maak self jou eie notas om ter samevatting van die bespreking aan die einde van die sessie te gebruik. Die vrae wat op die spesifieke tema van bespreking betrekking het, word hieronder aangedui onder 6.6.3.4 tot 6.6.3.9.
- Wanneer al die vrae deurgewerk en bespreek is, kan daar gekyk word na die huiswerk wat hy moes doen. Dit was in die vorm van 'n Bybelstudie oor die tema wat vandag behandel is.
- Werk saam met die gespreksgenoot deur die Bybelstudievrae en brei verder daarop uit waar dit nodig mag wees.
- Doen 'n kortlikse samevatting van wat bespreek is, van enige besluite wat geneem is en van doelwitte wat bepaal is, sodat julle beide duidelikheid kan kry oor wat die uitkomst van die sessie behels.
- Gee aan hom die evalueringsvraelys en die Bybelstudiehuiswerk wat oor die volgende tema handel wat bespreek gaan word; hy moet dit voor die volgende aftredebegeleidingsessie voltooi.
- Sluit af met 'n dankgebed aan die Here vir sy leiding.
- Maak 'n afspraak vir die volgende aftredebegeleidingsontmoeting.

6.6.3.4 Finansiële faktore

Aftrede kan in die eerste plek nie oorweeg word indien daar nie voldoende finansies beskikbaar is om 'n mens vir 20 tot 30 te onderhou nie. Soos dit telkens deur die medenavorsers tydens die fokusgroepe beklemtoon is, moet mense aangemoedig word om so vroeg as moontlik met aftredebeplanning en -begroting te begin (sien 2.5.6.3; vgl. Collins, 2005:250; Rich *et al*, 2000:5).

- 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 werksopsies gedurende u aftrede?
- Op watter maniere het u beplan om vir u gesondheidsbehoefte ná aftrede te betaal?

- Het u voldoende korttermyn- en langtermynversekering?
- Is u testament volledig en op datum?

6.6.3.5 Emosionele dimensie

Emosionele balans gaan oor veel meer as om stres te hanteer; dit beteken dat 'n mens ook na sy *gedagtes, gevoelens en gedrag* sal oplet, ongeag daarvan of dit positief of negatief is. 'n Mens moet oor die vermoë beskik om van sy 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 Christene aan om te bid en alles aan God bekend te maak, met die belofte dat God oor hul 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).

- 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 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 afhanklike familielede?
- Weet u wat die Here wil hê dat u na aftrede moet doen?

6.6.3.6 Intellektuele dimensie

Die intellektuele dimensie herken mense se kreatiewe, stimulerende verstandelike aktiwiteite. In die ontwikkeling van kennis en vaardighede kan 'n mens die potensiaal ontdek om dit ook met ander te deel. Die intellektueel gebalanseerde persoon is oop vir nuwe idees, wil lewenslank leer, wil persoonlik groei deur die aanleer van nuwe aktiwiteite, en soek maniere om kreatief te wees. Lewenslange leer help 'n mens om verstandelik skerp te bly en die Woord benadruk ook dat 'n mens moet sorg dat hy wysheid en insig 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).

- 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 werksinkels 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 verstand en skeppingsvermoë gestimuleer bly?
- Wat wou u nog altyd graag doen waarvoor u nooit die tyd gehad het nie?

6.6.3.7 Fisiese dimensie

Die fisiese dimensie herken die noodsaaklikheid vir gereelde fisiese aktiwiteite en goeie eetgewoontes. Fisiese welstand is die vermoë om 'n gesonde lewe te handhaaf waardeur 'n mens daaglikse aktiwiteite sonder onnodige vermoeienis of fisiese stres kan hanteer.

- Hoe gaan u verantwoordelikheid vir u fisiese welstand neem?
- Watter sport, fisiese oefening of aktiwiteite beplan u om aan deel te neem?
- 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?

6.6.3.8 Geestelike dimensie

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 deur 'n daaglikse, intieme verhouding met die Here in sy stiltetyd; deur gebed, Bybelstudie, oordenking en bepeinsing; en deur die bywoning van gemeentelike eredienste en byeenkomste. Saam met Dawid kan 'n mensoor die werk van die Here nadink en oor al sy dade peins (Ps 77:13).

- 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?

6.6.3.9 Sosiale dimensie

Die sosiale dimensie dui op die mens se vermoë om met ander mense in wisselwerking te tree. 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 geherdefinieer 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. 'n Groot woning en erf raak onprakties en 'n kleiner woonplek word gewoonlik oorweeg.

- 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 waar 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?

6.6.4 Samevatting

Die hoofstuk het na 'n holistiese metode gekyk om al die aspekte van menswees in 'n model vir aftredevoorbereiding in te sluit. Na aanleiding van die empiriese gegewens in Hoofstuk 2 was dit duidelik dat aftrede 'n besluitnemingsproses behels wat baie voorbereiding en beplanning verg. Uit die literatuurstudie rondom veroudering en aftrede in Hoofstuk 4 is dit duidelik dat die mens in die 21ste eeu 'n baie langer lewensverwagting het as 'n klompie dekades vantevore. Dit beteken dat dit uiters belangrik geword het dat deeglike aftredevoorbereiding gedoen sal word wat nie net op die finansiële aspekte sal fokus nie, maar dat daar ook aandag gegee sal word aan die emosionele, intellektuele, fisiese, geestelike en sosiale dimensies van die mens. In hierdie hoofstuk is daar gepoog om te bepaal of hulp aangebied kan word in die vorm van 'n aftredebegeleidingsmodel. Die model is saamgestel om die verskillende aspekte wat 'n rol in die besluitneming en aanpassingsproses rondom aftrede speel oor 'n aantal sessies te struktureer. Deelname aan aftredebegeleiding sal die persoon help om elke aspek deeglik te deurdink, antwoorde op die vrae te formuleer en sodoende haalbare doelwitte vir sy aftrede te stel. Die aftredebegeleidingsprogram sal mense help om 'n positiewe houding en verwagting oor aftrede te ontwikkel. Deeglike vooruitbeplanning en besluitneming sal tot beter hantering en aanpassing van die oorgangsfase bydra, met minder stres en angs.

Na afloop van die aftredebegeleiding behoort mense 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 nooit 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.

HOOFSTUK 7

SAMEVATTING EN GEVOLGTREKKING

7.1 INLEIDING

In hierdie hoofstuk word die gevolgtrekkings ten opsigte van elke individuele hoofstuk van hierdie studie aan die orde gestel. Gevolgtrekkings en aanbevelings sal gemaak word na aanleiding van die resultate van die empiriese en ander data soos wat dit in die studie nagevors is. Voorstelle in verband met aanverwante temas en areas vir verdere navorsing word ook aan die hand gedoen.

Die fokus van hierdie navorsing was 'n pastorale studie wat op lewensbegeleiding vir 'n hoopvolle aftrede gerig is. Die doel van die navorsing was om vas te stel hoe die pastorale berader deur middel van aftredebegeleiding die persoon wat aftree, kan begelei om voorbereid vir die nodige aanpassings van aftrede te wees. Die studie is gestruktureer rondom die volgende vier take van prakties-teologiese interpretasie soos wat dit deur Osmer uiteengesit is:

- Deskriptief-empiriese taak – “Wat gaan aan?”
- Interpreterende taak – “Waarom gebeur dit?”
- Normatiewe taak – “Wat behoort te gebeur?”
- Pragmatiese taak – “Hoe kan ons daarop reageer?”

7.2 DESKRIPTIEF-EMPIRIESE TAAK

Die deskriptief-empiriese taak is in Hoofstuk 2 hanteer. 'n Omvattende kwalitatiewe studie is deur middel van vier fokusgroepe gedoen. Die doel van die empiriese ondersoek was om uit te vind watter effek aftrede op die basiese lewensdomeine van die persoon in die lewensfase van aftrede het. Data is ingesamel deur gebruik te maak van semi-gestruktureerde vraelyste wat tydens die fokusgroepgesprekke bespreek is om inligting te versamel rakende die afgetrede gespreksgenote se persoonlike persepsies en ervaring van aftrede. Uit die transkripsies van die data is twee hooftemas geïdentifiseer, naamlik aftrede as 'n besluitnemingsproses en aftrede as 'n aanpassingsproses en nuwe lewensfase. Die hooftemas is verder in verskillende subtemas en kategorieë verdeel soos wat dit in Tabel 2.1 en Tabel 2.2 uiteengesit is. Uit die analisering van die empiriese data en die fokusgroepe het dit aan die lig gekom dat aftrededebeplanning noodsaaklik is vir goeie voorbereiding, beplanning en aanpassing in die lewensfase van aftrede. Die gespreksgenote het telkens benadruk dat, weens die mens se hoër lewensverwachting en die wisselvallige ekonomiese klimaat, dit uiters noodsaaklik is om vroegtydige voorbereiding vir aftrede te maak om sodoende te verseker dat die aanpassingsproses gedurende aftrede met 'n positiewe gesindheid hanteer kan word.

7.3 DIE INTERPRETERENDE TAAK RAKENDE LEWENSBEGELEIDING

Die interpreterende taak het in Hoofstuk 3 die veld van lewensbegeleiding (“life coaching”) vanuit die aangrensende wetenskappe deur middel van ’n literatuurstudie ondersoek. Lewensbegeleiding word as ’n metode benut om doelgerigte verandering op persoonlike, geestelike en professionele vlakke te fasiliteer, terwyl dit ook as een van die beste metodes beskou word vir die ontwikkeling van menslike groei en potensiaal. Lewensbegeleiding is ’n verhouding tussen ’n lewensbegeleier en die persoon wat begelei word. 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 studie tree die pastorale berader as lewensbegeleier op om ’n pad te stap saam met die persoon wat aftree. Die rol van die begeleier is om die begeleide bewus te maak van aspekte van beplanning, besluitneming, moontlike aanpassings en veranderings wat gemaak moet word om die lewensoorlog tot aftrede beter en meer voorbereid met ’n goeie gesindheid te benader.

7.4 DIE INTERPRETERENDE TAAK RONDOM VEROUERING EN AFTREDE

Die interpreterende taak in Hoofstuk 4 het op die veld van verouering en aftrede vanuit die aangrensende wetenskappe gefokus deur middel van ’n literatuurstudie. Daar is gevind dat die konsep van aftrede met die gepaardgaande proses van verouering ’n multidissiplinêre benadering vereis, met navorsing wat gedoen word in die velde van psigologie, sosiologie, maatskaplike werk, demografie en gerontologie. Die resultate van die literatuurstudie aangaande verouering het bevestig dat die mens se lewensverwagting aansienlik hoër is as ’n paar dekades vantevore. Weens die mens se langer lewensverwagting het die konsep van ’n *derde leeftyd* in die sosiale gerontologie na vore getree, met die idee dat ’n nuwe lewensfase ná aftrede begin. Dit is op hierdie nuwe lewensfase wat met aftrede begin dat die studie fokus.

Aftrede word dikwels as ’n gebeurtenis beskou, terwyl dit eintlik ’n voortgaande psigologiese proses is wat oor ’n tydperk ontvou en wat sal verskil, afhangende van elke persoon se eie omstandighede. Soos met ander normale ontwikkelingsfases is daar in aftrede ook ’n sekere hoeveelheid van aanpassing waardeur afgetredenes gewoon moet raak aan die veranderde aspekte van die lewe in die oorgang van werk tot aftrede en die bereiking van tevredenheid met aftrede.

7.5 DIE NORMATIEWE TAAK

In Hoofstuk 5 is die normatiewe taak, waaronder die Skrifperspektiewe, ondersoek rakende beginsels van lewensbegeleiding. Die begrip “lewensbegeleiding” kom nie spesifiek in die Bybel voor nie. In die normatiewe taak is daar gefokus op die identifikasie van Bybelse leiersfigure wie se optredes moontlik op wyses van begeleiding kan dui wat ooreenstem met die begeleidingsaspekte wat in hierdie studie bespreek is. Die resultate van die bevindinge oor die leiersfigure dui daarop dat die voorbeelde van hierdie mense se optrede as voorbeeld deur die lewensbegeleier en die pastorale berader nagevolg kan word ter verryking en vorming van sy lewe. Uit die lewe van Moses kan die lewensbegeleier leer dat dit dikwels nodig is om na die raad van ander te luister. Moses was ’n dienaarleier met ’n positiewe ingesteldheid, hy het goeie menseverhoudings gehandhaaf, was ’n goeie kommunikeerder en ook ’n rolmodel. Hy het kwaliteite gehandhaaf wat noodsaaklik is in die lewe van die pastorale berader en die lewensbegeleier deur sy gehoorsaamheid aan God, sy nederige gesindheid, sy empatie vir die volk, die uitleef van sy roeping, sy vertroue in God en sy vermoë om ander op te lei. Samuel het oor die vermoë beskik om situasies met bevoegdheid te hanteer, het deernis met mense gehad, en was eerlik en ’n man van integriteit in alle fasette van sy lewe. Hierdie eienskappe kan ook deur die lewensbegeleier nagevolg word, want in Samuel se lewe het dit daartoe bygedra dat mense hom vertrou en na hom geluister het.

In die Nuwe Testament dien die leierskap van Barnabas as voorbeeld van ’n man met integriteit. Hy het oor die vermoë beskik om mense te bemoedig en aan te spoor deur met hulle ’n pad te stap soos wat hy in die lewe van Paulus gedoen het. In die lewensbegeleidingsverhouding is dit noodsaaklik om ander te bemoedig en aan te spoor en ’n pad saam met hulle te stap totdat hulle hul voorafbeplande, doelgerigte bestemming binne die wil van God bereik het. Jesus Christus se lewe op aarde het aangetoon dat Hy deur sy lewenswandel en optrede as begeleier en rolmodel vir sy dissipels en volgelingen opgetree het. Hy het dikwels gebruik gemaak van goeie vraagstelling om mense te help om oplossings vir lewensprobleme te vind. As God self doen Hy ook meer; deur die werk van die Heilige Gees en deur sy Woord werk Hy in mense se harte om verandering in lewenswandel en nabetragting oor sy Woord te stimuleer. Die lewe van Jesus Christus is ’n onuitputlike bron van wysheid en insig oor hoe om mense te begelei en Hy stel die begeleier ook deur die leiding en werking van die Heilige Gees daartoe in staat. Die Heilige Gees is in die pastorale ontmoeting werksaam en tree as die inwonende begeleier op om die gesprek en optredes te lei. Hoewel daar nie riglyne in die Skrif is oor begeleiding nie, kan die begeleier baie uit die optredes van leiersfigure leer en daardie positiewe eienskappe toepas en navolg in hul eie lewe.

Daar is geen konsep vir totale aftrede in die Bybel nie. Die afgetrede persoon wat nie meer 'n sekulêre werk beoefen nie, kan met 'n roeping en visie optree om diensbaar in die koninkryk van Jesus Christus te wees. Die afgetredene kan tot in die gryse ouderdom steeds vrug dra deur 'n getuie te wees van God se goedheid en dit aan die opkomende geslagte te vertel. Aftrede gaan gepaard met meer beskikbare tyd vir geestelike, persoonlike en geloofsgroei om volhardend die wedloop te voltooi en die prys te behaal.

7.6 DIE PRAGMATIESE TAAK

Die pragmatiese taak is die laaste van die vier take in die model van Osmer en poog om praktyk en teorie met mekaar te versoen. Tydens hierdie taak word die kennis wat in die vorige take ingewin is, geïntegreer en word daar gefokus op die beplanning van aksiestrategieë om doelwitte te bereik wat verandering of vernuwing tot gevolg sal hê in hierdie begeleidingsproses.

Die navorsingstaak het gefokus op die praktyk-teoretiese riglyne in die formulering van kontoere van 'n lewensbegeleidingsmodel op 'n Christelike grondslag wat oor 'n aantal gesprekke gestruktureer kan word om die persoon wat wil aftree, behulpsaam te wees. Dit het die volgende navorsingsvraag beantwoord: Hoe kan pastorale riglyne vir 'n aftredebegeleidingsmodel op 'n Christelike grondslag geformuleer en geïmplementeer word as hulp in die lewensorgang tot hoopvolle en sinvolle aftrede?

'n Persoon wat wil aftree, kan met behulp van die voorgestelde aftredebegeleidingsmodel gemotiveer en gehelp word om beter voorbereid te wees vir die uitdagings rondom aftrede deur deeglike besluitneming en beplanning te doen en realistiese doelwitte te bepaal, terwyl positiewe gesindhede rondom aftrede ontwikkel word.

Aftredebegeleiding handhaaf 'n holistiese benadering waarin al die aspekte van menswees ingesluit word, soos hieronder aangedui sal 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 aftredebegeleidingsmodel te struktureer om die volgende faktore te verdiskonteer: finansiële aspekte; emosionele aspekte; intellektuele aspekte; fisiese welstand; geestelike welstand; en sosiale aspekte.

Die model is saamgestel om die verskillende aspekte wat 'n rol in die besluitneming en aanpassingsproses rondom aftrede speel, oor 'n aantal sessies te struktureer. Deelname aan aftredebegeleiding sal die gespreksgenoot help om elke aspek wat hanteer word, deeglik te deurdink, antwoorde op die vrae te formuleer en sodoende haalbare doelwitte vir sy aftrede te stel. Die doel van die aftredebegeleidingsprogram is om mense te help om 'n positiewe houding

en verwagting oor aftrede te ontwikkel wat moontlik kan bydra tot beter aanpassing in die oorgangsfase tot 'n hoopvolle aftrede.

7.7 VOORSTELLE VIR VERDERE NAVORSING

Die volgende moontlikhede vir verdere navorsing is geïdentifiseer:

- Aftredebegeleiding vir mense wat 'n langer termyn het voor aftrede; dit is as 'n groot leemte geïdentifiseer.
- Aftredevoorbereiding vir huwelikspartjies as sodanig, omdat die aanpassings in die lewensfase van aftrede beide persone raak.
- Aftredebegeleiding vir mense wie se voorbereiding voor aftrede onvoldoende was en wat probleme met die aanpassingsproses ondervind.
- Aftredebegeleiding in situasies van gedwonge aftrede.
- Aftredebegeleiding vir mense wat moontlik 'n tweede loopbaan wil begin.

7.8 FINALE GEVOLGTREKKING

In hierdie studie is bevind dat aftrede in die lig van mediese vooruitgang, beter gesondheidsorg en 'n langer lewensverwagting 'n komplekse lewensfase is, omdat dit deur velerlei eksterne en multidimensionele faktore beïnvloed word.

Mense wat vandag aftree, kan verwag om 'n langer tydperk in aftrede deur te bring as 'n paar dekades vantevore. Die aanloop tot aftrede, saam met 'n langer lewensverwagting, dui daarop dat sekere veranderings in die lewe moet plaasvind en dat belangrike keuses en besluite gemaak moet word, wat tot hoër vlakke van spanning en onsekerheid kan lei. As hulp en ondersteuning aan die persoon wat gaan aftree, is daar bepaal dat die pastorale berader van 'n aftredebegeleidingsmodel gebruik kan maak om die persoon by te staan in sy lewensoorangsfase van die beroepswêreld tot doelgerigte en hoopvolle aftrede.

Die studie het bepaal dat 'n aftredebegeleidingsmodel op 'n Christelike grondslag 'n wesenlike rol kan speel om iemand wat gaan aftree te begelei deur die besluitnemings-, voorbereidings- en beplanningsproses vir 'n hoopvolle en doelgerigte aftrede. Deur aftredebegeleiding word die persoon gehelp om 'n positiewe ingesteldheid oor aftrede te ontwikkel, in die nuwe lewensfase van aftrede aan te pas, 'n dieper lewensin te vind en God in en deur sy lewe te verheerlik.

BRONNELYS

Acocella, I. 2012. The focus groups in social research: advantages and disadvantages. *Quality & quantity*, 46(4):1125-1136.

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. 1975. *Shepherding God's flock*. Grand Rapids, MI: Zondervan.

Adams, J.E. 1999. *Wrinkled but not ruined: counsel for the elderly*. Woodruff, SC: Timeless Texts.

Aitken, L.R. 1995. *Aging: an introduction to gerontology*. Thousand Oaks, CA: Sage.

Amory, D. 2012. *Life coaching: techniques for personal coaching and self coaching*. Belgium: Edgard Adriaens.

Anderson, C. 2007. *Opening up 2 Peter*. Leominster: Day One Publications.

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, K.R. & Reese, R.D. 1999. *Spiritual mentoring: a guide for seeking and giving direction*. Downers Grove, IL: InterVarsity Press.

Anderson, M.L., Goodman, J. & Schlossberg, N.K. 2012. *Counseling adults in transition: linking Schlossberg's theory with practice in a diverse world*. 4th ed. New York: 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.

Atchley, R.C. 1989. A continuity theory of normal aging. *The gerontologist*, 29(2):183-190.

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. 2004. *The practice of social research*. 10th ed. Belmont, CA: Wadsworth Thomson Learning.

Babbie, E. & Mouton, J. 2001. *The practice of social research*. Cape Town: Oxford University Press.

Bachkirova, T., Cox, E. & Clutterbuck, D. 2010. *The complete handbook of coaching*. London: Sage.

Baltes, M.M. & Carstenson, L.L. 2009. Social psychological theories and their applications to aging: from individual to collective. (*In Bengtson, V.L., Silverstein, M., Putney, N.M. & Gans, D., eds. Handbook of theories of aging*. 2nd ed. New York: Springer. p. 209-228.)

Barbour, R. 2008. *Doing focus groups*. Thousand Oaks, CA: Sage.

Barnes-Farrell, J.L. 2003. Beyond health and wealth: attitudinal and other influences on retirement decision-making. (*In Adams, G.A. & Beehr, T.A., eds. Retirement: reasons, processes, and results*. New York: Springer. p. 159-187.)

Bass, S. 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: Springer. p. 169-180.)

Bass, S.A. 2000. Emergence of the third age: toward a productive aging society. *Journal of aging*, 11(2/3):7-17.

Basson, S. 2007. Die pastorale begeleiding van die persoon in 'n geen-uitweg (gedwonge) egskeiding. Potchefstroom: Noordwes-Universiteit. (Skripsie – M.Th.)

Beehr, T.A. & Bowling, N.A. 2012. Variations on a retirement theme: conceptual and operational definitions of retirement. (*In Wong, M., ed. The Oxford handbook of retirement*. New York: Oxford University Press. p. 42-55.)

Beehr, T.A., Glazer, S., Nielson, N.L. & Farmer, S.J. 2000. Work and non-work predictors of employees' retirement ages. *Journal of vocational behaviour*, 57(2):206-225.

Bench, M. 2004. *Coaching authentic retirement: helping retirees and pre-retirees plan their retirement lifestyle*. Lake Havasu City, AZ: High Flight Press.

- Bengtson, V.L., Gans, D., Putney, N.M. & Silverstein, M. 2009. Theories about age and aging. (*In Bengtson, V.L., Silverstein, M., Putney, N.M. & Gans, D., eds. Handbook of theories of aging. 2nd ed. New York: Springer. p. 3-23.*)
- Benner, D. 2003. Strategic pastoral counselling: a short-term structured model. 2nd ed. Grand Rapids, MI: Baker Academic.
- Benner, D.G. & Hill, P.C., eds. 1999. Maturity. (*In Baker encyclopaedia of psychology and counseling. Grand Rapids, MI: Baker Books. p. 730-731.*)
- Berkhof, L. 1996. Systematic theology. Grand Rapids, MI: Eerdmans.
- Berlin, A. & Powell, M.A. 2011. Moses. (*In Powell, M.A., ed. The HarperCollins Bible dictionary. New York: HarperCollins. p. 656-660.*)
- 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.*)
- Borek, J., Lovett, D. & Towns, E.L. 2005. The Good Book on leadership: case studies from the Bible. Nashville, TN: B&H Publishing Group. [E-boek beskikbaar by LLS 9781433674969.logos4.]
- Bratcher, D.R. & Powell, M.A. 2011. Elisha. (*In Powell, M.A., ed. The HarperCollins Bible dictionary. New York: HarperCollins. p. 235-236.*)
- 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. [Web:] <http://dx.doi.org/10.4102/ids.v47i1.96> [Datum van gebruik: 4 Aug. 2014].
- Briner, B. & Pritchard, R. 2008. The leadership lessons of Jesus. Nashville, TN: B&H Publishing Group.
- Brooks, J.A. 2003. Barnabas. (*In Brand, C., Draper, C., England, A., Bond, S., Clendenen, E.R. & Butler, T.C., eds. Holman illustrated Bible dictionary. Nashville, TN: Holman Bible Publishers. p. 172-173.*)
- Brougham, R.R. & Walsh, D.A. 2007. Image theory, goal incompatibility, and retirement intent. *International journal of aging and human development*, 65(3):203-229.

- 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: Springer. p. 89-105.*)
- Brunsdon, A.R. & Lotter, G.A. 2008. Aftrede as integrasionele taak. *Koers*, 73(2):283-302.
- Buford, B. 2013. Halftyd. Vereeniging: CUM.
- Burrows, T. 2013. Reassessing the age of retirement. *Mail & Guardian*, Oct. 18. [Web:] <http://mg.co.za/article/2013-10-18-00-reassessing-the-age-of-retirement> [Datum van gebruik: 5 Sep. 2014].
- Bush, T. 2006. Good old days? *The Christian century*. 123(19):30-33.
- Butler, T.C. 2000. Luke (vol. 3). Nashville, TN: B&H Publishing Group.
- 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. 2014. Nuwe Testament en Psalms: 'n direkte vertaling. Bellville: Bybelgenootskap van Suid-Afrika.
- 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: Springer. p. 67-85.*)
- Calvin, J. & Anderson, J. 2010. Commentary on the Book of Psalms (vol. 3). Bellingham, WA: Logos Bible Software.
- Calvin, J. & Bingham, C.W. 2010. Commentaries on the four last books of Moses: arranged in the form of a harmony (vol. 2). Bellingham, WA: Logos Bible Software.
- Calvin, J. & Pringle, W. 2010. Commentary on the Gospel according to John (vol. 1). Bellingham, WA: Logos Bible Software.
- Carr, D.C. & Komp, K., eds. 2011. Gerontology in the era of the third age: implications and next steps. New York: Springer.

Carson, D.A., France, R.T., Motyer, J.A. & Wenham, G.J., eds. 1994. New Bible commentary: 21st century edition. Leicester: Inter-Varsity Press.

Cavanagh, M.J. & Grant, A.M. 2010. The solution-focused approach to coaching. (*In Cox, E., Bachkirova, T. & Clutterbuck, D., eds. The complete handbook of coaching. London: Sage. p. 54-67.*)

Childress, G. 2006. Opening up Luke's Gospel. Leominster: Day One Publications.

Christensen, L.B., Johnson, R.B. & Turner, L.A. 2011. Research methods, design, and analysis. Boston, MA: Pearson.

Christofalo, V.J., Tresini, M., Francis, M.K. & Volker, C. 2009. Biological theories of senescence. (*In Bengtson, V.L., Silverstein, M., Putney, N.M. & Gans, D., eds. Handbook of theories of aging. 2nd ed. New York: Springer. p. 98-112.*)

Clark, P.G., Burbank, P.M., Greene, G., Owens, N. & Riebe, D. 2011. What do we know about resilience in older adults? An exploration of some facts, factors, and facets. (*In Resnick, B., Gwyther, L.P. & Roberto, K.A., eds. Resilience in aging: concepts, research, and outcomes. New York: Springer. p. 51-66.*)

Clinebell, H.J. 1984. Basic types of pastoral care and counselling: resources for the ministry of healing and growth. London: SCM Press.

Clinton, T. & Hawkins, R., eds. 2011. The popular encyclopedia of Christian counseling. Eugene, OR: Harvest House Publishers.

Clinton, T. & Ohlschlager, G., eds. 2002. Competent Christian counseling. Colorado Springs, CO: WaterBrook Press.

Cole, R.D. 2000. Numbers (vol. 3b). Nashville, TN: B&H Publishing Group.

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. 2005. Die A tot Z van berading. Kaapstad: Struik Christelike Boeke.

- Collins, G.R. 2009. Christian coaching: helping others turn potential into reality. Colorado Springs, CO: NavPress.
- Connor, M. & Pokora, J. 2007. Coaching & mentoring at work: developing effective practice. Poland: Open University Press.
- Constance, M.T.M. 1988. Explorer's Bible Study: early history of Israel (vol. 3). Dickson, TN: Explorer's Bible Study.
- Cosby, T. & McGervey, M. 2010. Coaching: a Biblical perspective. Empowerment coaching network. [Web:] http://www.terranovalifecoaching.com/attachments/Coaching_A_Biblical_Perspective.pdf [Datum van gebruik: 9 Jun. 2014].
- Cox, E. & Jackson, P. 2010. Developmental coaching. (In Cox, E., Bachkirova, T. & Clutterbuck, D., eds. The complete handbook of coaching. London: Sage. p. 218-230.)
- Creswell, J. 2006. Christ-centered coaching: 7 benefits for ministry leaders. St. Louis, MO: Chalice Press.
- Creswell, J.W. 1998. Qualitative inquiry and research design: choosing among five traditions. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Creswell, J.W. 2014. Research design: qualitative, quantitative, and mixed methods approaches. 4th ed. Thousand Oaks, CA: Sage.
- 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.
- Cumming, E. & Henry, W. 1961. Growing old: the process of disengagement. New York: Basic books.
- Davel, P. 2011. Aftree-ouderdom in Suid-Afrika. *Solidariteit Regsdienste*, Aug. 11. [Web:] <http://www.regsdienste.co.za/aftree-ouderdom-in-suid-afrika> [Datum van gebruik: 27 Aug. 2014].
- Dean, R.J. 2003. Timothy. (In Brand, C., Draper, C., England, A., Bond, S., Clendenen, E.R. & Butler, T.C., eds. Holman illustrated Bible dictionary. Nashville: Holman Bible Publishers. p. 1597-1598.)

- De Beer, E.J. 1998. 'n Teologies-etiese beoordeling van aftrede. Potchefstroom: PU vir CHO. (Verhandeling: – Th.M.)
- Debus, M. 1989. Handbook for excellence in focus group research. Washington, DC: Academy for Educational Development/Healthcom.
- De Klerk, B.J. 2005. 'n Liturgie van aftrede. *In die Skriflig*, 39(3):463-485.
- Delpont, C.S.L. 2005. Quantitative data collection methods. (*In De Vos, A.S., Strydom, H., Fouché, C.B. & Delpont, C.S.L. Research at grass roots for the social sciences and human service professions. 3rd ed. Pretoria: Van Schaik. p. 159-204.*)
- Delpont, C.S.L. & De Vos, A.S. 2005. Professional research and professional practice. (*In De Vos, A.S., Strydom, H., Fouché, C.B. & Delpont, C.S.L. Research at grass roots for the social sciences and human service professions. 3rd ed. Pretoria: Van Schaik. p. 261-266.*)
- Delpont, C.S.L. & Fouché, C.B. 2005. The place of theory and the literature review in the qualitative approach to research. (*In De Vos, A.S., Strydom, H., Fouché, C.B. & Delpont, C.S.L. Research at grass roots for the social sciences and human service professions. 3rd ed. Pretoria: Van Schaik. p. 44-55.*)
- De Vos, A.S. 2005. Combined quantitative and qualitative approach. (*In De Vos, A.S., Strydom, H., Fouché, C.B. & Delpont, C.S.L. 2005. Research at grass roots for the social sciences and human service professions. 3rd ed. Pretoria: Van Schaik. p. 357-366.*)
- De Wet, F.W. 2006. Die aanwending van Rolf Zerfass se handelingswetenskaplike model in prakties-teologiese teorievorming – 'n gereformeerde perspektief. *In die Skriflig*, 40(1):57-87.
- De Wet, R. 2010. Pastorale terapie aan die persoon bo tagtig jaar. Bloemfontein: Universiteit van die Vrystaat. (Proefskrif – Ph.D.)
- Diehl, M. & Dark-Freudeman, A. 2005. The analytic template in the psychology of aging. (*In Sheets, D.J., Bradley, D.B. & Hendricks, J., eds. 2005. Enduring questions in gerontology. New York: Springer. p. 93-129.*)
- Donfried, K.P. 2011. Hope. (*In Powell, M.A., ed. The HarperCollins Bible dictionary. New York: HarperCollins. p. 389-390.*)
- Donne, A.L. 2012. Paul the apostle. (*In Barry, J.D. & Wentz, L., eds. The Lexham Bible Dictionary. Bellingham: Lexham Press.*) [E-boek beskikbaar by Logos Bible software.]

- Doohan, L. 2010. *Enjoying retirement: living life to the fullest*. Mahwah, NJ: Paulist Press.
- Drăghia, A. 2009. The importance of theory in gerontological social work. *Journal of gerontological social work*, 2:40-43.
- Drake, D.B. 2010. Narrative coaching. (In Cox, E., Bachkirova, T. & Clutterbuck, D., eds. *The complete handbook of coaching*. London: Sage. p. 120-131.)
- Dreyer, J.S. 1991. Navorsingmetodologie (PTA 100-T). Pretoria: Unisa. (Studiegids Praktiese Teologie. p. 225-274.)
- Duncan, F. 2014. The reforms that could save South Africa's future retirees: don't retire. *Moneyweb*, Aug 22. [Web:] <http://www.moneyweb.co.za/moneyweb-the-burning-question/the-reforms-that-could-save-south-africas-future-3> [Datum van gebruik: 3 Sept. 2014].
- Dunn, D.G. 2003. *Christianity in the making: Jesus remembered*. Grand Rapids, MI: Eerdmans.
- Earl, J.K. 2010. The contribution of spirituality to the process of retirement. *Journal of management, spirituality & religion*, 7(3):223-240.
- Ekerdt, D.J. 2010. Frontiers of research on work and retirement. *Journal of gerontology: social sciences*, 65B(1):69-80.
- Ellis, D. 2006. *Life coaching: a manual for helping professionals*. Norwalk, CT: Crown House.
- Elwell, W.A. & Beitzel, B.J., eds. 1988. *Baker encyclopedia of the Bible*. Grand Rapids, MI: Baker Book House.
- Elwell, W.A. & Comfort, P.W., eds. 2001. *Tyndale Bible dictionary*. Wheaton, IL: Tyndale House Publishers.
- Erber, J.T. 2010. *Aging and older adulthood*. 2nd ed. Chichester: Wiley-Blackwell.
- Erikson, E.H. 1997. *The life cycle completed*. New York: Norton.
- Estes, C.L. 2001. *Social policy and aging: a critical perspective*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Fairley, S.G. & Stout, C.E. 2004. *Getting started in personal and executive coaching: how to create a thriving coaching practice*. Somerset, NJ: Wiley.
- Fee, G.D. 1987. *The first Epistle to the Corinthians*. Grand Rapids, MI: Baker Academic.

- Fee, G.D. 1996. Paul, the Spirit and the people of God. Grand Rapids, MI: Baker Academic.
- Feldman, D.C. & Beehr, T.A. 2011. A three-phase model of retirement decision making. *American psychologist*, 66(3):193-203.
- Ferraro, K.F. 2013. The gerontological imagination. (In Wilmoth, J.M. & Ferraro, K.F., eds. Gerontology: perspectives and issues. 4th ed. New York: Springer. p. 1-18.)
- Fouad, N.A. & Bynner, J. 2008. Work transitions. *American psychologist*, 63(4), 241-251.
- Fouché, C.B. 2005. Qualitative research designs. (In De Vos, A.S., Strydom, H., Fouché, C.B. & Delport, C.S.L. Research at grass roots for the social sciences and human service professions. 3rd ed. Pretoria: Van Schaik. p. 267-273.)
- Fouché, C.B. & Delport, C.S.L. 2005. Introduction to the research process. (In De Vos, A.S., Strydom, H., Fouché, C.B. & Delport, C.S.L. Research at grass roots for the social sciences and human service professions. 3rd ed. Pretoria: Van Schaik. p. 71-88.)
- Fouché, C.B. & De Vos, A.S. 2005. Problem formulation. (In De Vos, A.S., Strydom, H., Fouché, C.B. & Delport, C.S.L. Research at grass roots for the social sciences and human service professions. 3rd ed. Pretoria: Van Schaik. p. 100-110.)
- Fourie, M.C. 2010. Middelloopbaan-ontwikkeling deur spirituele lewenstylafrigting. Bloemfontein: Universiteit van die Vrystaat. (Proefskrif – Ph.D.)
- 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.)
- Freeks, F.E. 2011. The role of the father as mentor in the transmission of values: a pastoral-theological study. Potchefstroom: North-West University, Potchefstroom Campus. (Thesis – Ph.D.)
- Gaillard, M. & Desmette, D. 2008. Intergroup predictors of older workers' attitudes towards work and early exit. *European journal of work and organizational psychology*, 17(4):450-481.
- Gallwey, T. 1975. The inner game of tennis. New York: Random House.
- Gangel, K.O. 1998. Acts (vol. 5). Holman New Testament commentary. Nashville: B&H Publishing Group.

- George, L.K. 2013. Age structures, aging, and the life course. (In Wilmoth, J.M. & Ferraro, K.F., eds. *Gerontology: perspectives and issues*. 4th ed. New York: Springer. p.149-172.)
- Gibbs, A. 1997. Focus groups. *Social research update*, 19(1):1-6, Winter. Guildford: University of Surrey. [Web:] <http://sru.soc.surrey.ac.uk/SRU19.html> [Datum van gebruik: 3 Sept. 2014].
- 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: Springer. p. 33-49.)
- Glenn, D.R. 1985. Ecclesiastes. (In Walvoord, J.F. & Zuck, R.B., eds. *The Bible knowledge commentary: an exposition of the Scriptures* (vol. 1). Wheaton, IL: Victor Books. p. 975-1007.)
- Goodman, J. & Anderson, M. 2012. Applying Schlossberg's 4-S transition model to retirement. *Career planning and adult development journal*, 28(2):10-20.
- Goodman, J., Schlossberg, N.K. & Anderson, M. 2006. *Counseling adults in transition: linking practice with theory*. 3rd ed. New York: Springer.
- 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.
- Grahn, T. 2011. Jesus: the role model for Christian leadership. [Web:] <http://christian-leadership.org/jesus-the-role-model-for-christian-leaders/> [Datum van gebruik: 7 Okt. 2014].
- Grant, A.M. 2011. 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. 2012. Making positive change: a randomized study comparing solution-focused vs. problem-focused coaching questions. *Journal of systemic therapies*, 31(2):21-35.
- Grant, A.M. & Cavanagh, M.J. 2010. Life coaching. (In Cox, E., Bachkirova, T. & Clutterbuck, D., eds. *The complete handbook of coaching*. London: Sage. p. 297-310.)

- 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, CA: Wadsworth Thomson Learning.
- Greeff, M. 2005. Information collection: interviewing. (In De Vos, A.S., Strydom, H., Fouché, C.B. & Delport, C.S.L. Research at grass roots for the social sciences and human service professions. 3rd ed. Pretoria: Van Schaik. p. 286-313.)
- 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: Springer. p. 115-135.)
- Grimley, B. 2010. The NLP approach to coaching. (In Cox, E., Bachkirova, T. & Clutterbuck, D., eds. The complete handbook of coaching. London: Sage. p. 187-199.)
- Groot Woordeboek: Afrikaans-Engels, Engels-Afrikaans = Major Dictionary: Afrikaans-English, English-Afrikaans. 1997. 14de uitg. Kaapstad: Pharos.
- 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.
- Hannah, J.D. 1985. Exodus. (In Walvoord, J.F. & Zuck, R.B., eds. The Bible knowledge commentary: an exposition of the Scriptures. Wheaton, IL: Victor Books. p. 102-162.)
- Hansen, R.J. & Haas, J.P. 2010. Shaping a life of significance for retirement. Nashville, TN: Upper Room Books.
- 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, J. 2011. NLP – Ontgin die briljantheid in jou. Kaapstad: Griffel Media.
- 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. 2nd ed. Thousand Oaks, CA: Sage. p.147-182.)

- Harwood, J. 2007. Understanding communication and aging. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Hatcher, C.B. 2003. The economics of the retirement decision. (In Adams, G.A. & Beehr, T.A., eds. Retirement: reasons, processes, and results. New York: Springer. p. 157-179.)
- Hawkins, T.R. 2005. Coaching, pastoral counselling, and ministry. *Quarterley review: journal of theological resources for ministry*, 25(3):292-303.
- Hawkins, T.R. & Smith, N. 2010. Transformational coaching. (In Cox, E., Bachkirova, T. & Clutterbuck, D., eds. The complete handbook of coaching. London: Sage. p. 231-244.)
- Hays, R. 2012. Learning leadership from Moses: a Biblical model for the church today. *Duke Divinity magazine*, 12(1):5-9.
- Hazen, B. & Steckler, N.A. 2010. Career coaching. (In Cox, E., Bachkirova, T. & Clutterbuck, D., eds. The complete handbook of coaching. London: Sage. p. 311-322.)
- Hedge, J.W., Borman, W.C. & Lammlein, S.E. 2006. The aging workforce: realities, myths, and implications for organizations. Washington, DC: American Psychological Association.
- Heitink, G. 1977. Pastoraat as hulpverlening. Kampen: Kok.
- Heitink, G. 1999. Practical theology: history, theory, action domains. Translated by Reinder Bruinsma. Grand Rapids, MI: Eerdmans.
- Hendricks, H. & Hendricks, W. 2009. As iron sharpens iron: building character in a mentoring relationship. Chicago, IL: Moody Publishers.
- Hendry, L. & Kloep, M. 2012. Adolescence and adulthood transitions and transformations. New York: Palgrave MacMillan.
- Hess, R.E. 2013. Career stress in changing times. New York: Routledge.
- Heyns, J.A. 1978. Dogmatiek. Pretoria: NG Kerkboekhandel.
- Heyns, L.M. & Pieterse, H.J.C. 1990. Eerste treë in die praktiese teologie. Pretoria: Gnosis.
- Heystek, M. 2010. Sorgelose aftrede op 55 is 'n mite: ontwikkelde lande verhoog amptelike aftree-ouderdom. *Beeld*, Okt. 10. [Web:] <http://152.111.1.88/argief/berigte/beeld/2010/07/10/B1/12/joumagnus.html> [Datum van gebruik: 27 Aug. 2014].

- Heystek, M. 2013. The scary truth about retirement. *Moneyweb*, Mar. 19. [Web:] <http://www.moneyweb.co.za/moneyweb-investment-insights/the-scary-truth-about-retirement> [Datum van gebruik: 27 Aug. 2014].
- Heystek, M. 2014. The non-retirement guide to retirement. *Moneyweb*, Jul. 8. [Web:] <http://www.moneyweb.co.za/moneyweb-the-money-whisperer/the-nonretirement-guide-to-retirement> [Datum van gebruik: 5 Sept. 2014].
- Hill, A.E. & Walton, J.H. 2000. A survey of the Old Testament. 2nd ed. Grand Rapids, MI: Zondervan.
- Hobbs, H.H. 1990. My favorite illustrations. Nashville, TN: Broadman Press.
- 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: Springer. p. 133-146.)
- 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.
- Hughes, B. 2003. Discipling, coaching, mentoring. Eastbourne: Kingsway Communications.
- Ilmarinen, J. 2009. Aging and work: an international perspective. (In Czaja, S.J. & Sharit, J., eds. *Aging and work: issues and implications in a changing landscape*. Baltimore, MD: Johns Hopkins University Press. p. 51-73.)
- 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.
- James, J.B. & Wink, P. 2007. The crown of life: dynamics of the early post-retirement period. New York: Springer.
- Janse van Rensburg, F.J., De Klerk, B.J., De Wet, F.W., Lamprecht, A., Nel, M. & Vergeer, W. 2011. Preekgeboorte: van eksegeese tot preek. Potchefstroom: PTP.

- Janse van Rensburg, F.J. & Nel, M., *red.* 2009. Die Bybellennium: 'n eenvolumekommentaar. Die Bybel uitgelê vir eietydse toepassing. Vereeniging: Christelike Uitgewersmaatskappy.
- Jex, S.M. & Grosch, J. 2012. Retirement decision making. (*In* Wong, M., *ed.* The Oxford handbook of retirement. New York: Oxford University Press. p. 267-279.)
- Johnson, R.P. 1999. Creating a successful retirement: finding peace and purpose. Liguori: Liguori Publications.
- 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. 2010. The person-centred approach to coaching. (*In* Cox, E., Bachkirova, T. & Clutterbuck, D., *eds.* The complete handbook of coaching. London: Sage. p. 68-79.)
- 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.)
- Kakabadse, A., Bank, J. & Vinnicombe, S. 2004. Working in organisations. 2nd ed. Aldershot: Gower Publishing.
- Kauffman, C., Boniwell, I. & Silberman, J. 2010. The positive psychology approach to coaching. (*In* Cox, E., Bachkirova, T. & Clutterbuck, D., *eds.* The complete handbook of coaching. London: Sage. p. 158-171.)
- 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 Publishing.
- Kinsella, K. & Phillips, D.R. 2005. Global aging: the challenge of success. *Population bulletin*, 60(1):5-42.
- Kittel, G., Friedrich, G. & Bromiley, G.W. 1985. Theological dictionary of the New Testament. Grand Rapids, MI: Eerdmans.
- Kitzinger, J. 2005. Qualitative research: introducing focus groups. *British medical journal*, 311(7000):299-302.

- Klopper, D. 2007. Tweede loopbaan ná aftrede is nie so vergesog nie. *Rapport*, Mei 12. [Web:] <http://152.111.1.87/argief/berigte/citypress/2007/05/12/LB/2/dawie.html> [Datum van gebruik: 4 Sept. 2014].
- Klopper, D. 2011. Finansiële welstand verseker emosionele gemoedsrus. *PSG Online News*, Okt. 30. [Web:] <http://news.psg.co.za/2011/10/finansiele-welstand-verseker-emosionele-gemoedsrus/> [Datum van gebruik: 27 Aug. 2014].
- Klopper, D. 2013. Vergeet aftree – bly werk. *Rapport*, Oct. 25. [Web:] <http://m24arg02.naspers.com/argief/berigte/rapport/2013/08/25/RS/3/dawie.html> [Datum van gebruik: 1 Sep. 2014].
- Koenig, H.G. 2002. Purpose and power in retirement: new opportunities and significance. Radnor, PA: Templeton Foundation Press.
- Koenig, H.G. & Cohen, H.J. 2006. Spirituality across the lifespan. *Southern medical journal*, 99(10):1157-1158.
- Koester, C.R. 2003. Symbolism in the fourth Gospel: meaning, mystery, community. 2nd ed. Minneapolis, MN: Fortress 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: Springer. p. 51-66.)
- Korostelina, K.V. 2007. Social identity and conflict: structures, dynamics, and implications. New York: Palgrave Macmillan.
- Krueger, R.A. & Casey, M.A. 2009. Focus groups: a practical guide for applied research. 3rd ed. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Lange, J.P. & Schaff, P. 2008. A commentary on the Holy Scriptures. Bellingham, WA: Logos Bible Software.
- Lange, J.P., Schaff, P., Moll, C.B., Briggs, C.A., Forsyth, J., Hammond, J.B. & Conant, T.J. 2008. A commentary on the Holy Scriptures: Psalms. 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. & Van Oosterzee, J.J. 2008. A commentary on the Holy Scriptures: 1 & 2 Timothy. 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.

Lapid-Bogda, G. 2010. Bringing out the best in everyone you coach: use the Enneagram system for exceptional results. New York: McGraw-Hill.

Laslett, P. 1991. A fresh map of life: the emergence of the third age. London: Harvard University Press.

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.

Levinson, D.J. 1986. A conception of adult development. *American psychologist*, 41(1):3-13.

Levinson, D.J., Darrow, C.N., Klein, E.B., Levinson, M.H. & McKee, B. 1978. The seasons of a man's life. New York: Knopf.

Liamputtong, P. 2011. Focus group methodology: principles and practice. Thousand Oaks, CA: Sage.

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.)

Lotter, G.A. 1993. Die werk van die Heilige Gees in die gelowiges volgens 2 Korintiërs. Potchefstroom: PU vir CHO. (Proefskrif – Th.D.)

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.A., Van Ede, D.M. & Louw, A.E., reds. 1998. Menslike ontwikkeling. 3de uitg. Pretoria: Kagiso.

- Louw, D.J. 1999. Pastoraat as vertolking en ontmoeting: teologiese ontwerp vir 'n basisteorie, antropologie, metode en terapie. Wellington: Lux Verbi.
- Louw, D.J. 2005. 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*. Wellington: Lux Verbi.
- Louw, J.P. & Nida, E.A. 1996. *Greek-English lexicon of the New Testament: based on semantic domains*. New York: United Bible Societies.
- MacArthur, J. 2005. *Counseling: how to counsel biblically*. Nashville, TN: Thomas Nelson.
- Malan, E. & Dreyer, Y. 2009. Multidissiplinêre beskouinge op veroudering vanuit 'n pastorale perspektief. *HTS teologiese studies/theological studies*, 65(1), art. #182, 9 bladsye. DOI: 10.4102/hts.v65i1.182.
- Manning, L.K. 2013. Navigating hardships in old age: exploring the relationship between spirituality and resilience in later life. *Qualitative health research*, 23(4):568-575. [Web:] <http://dx.doi.org/10.4102/hts.v65i1.182> [Datum van gebruik: 4 Sept. 2014].
- Marais, W. 1993. *Afgetree! Wat nou?* Pretoria: HAUM.
- Martin, D.C. 2003. Nehemiah. (*In Brand, C., Draper, C., England, A., Bond, S., Clendenen, E.R. & Butler, T.C., eds. 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.)
- Maxwell, J.C., red. 2007. *Leierskapbybel*. Wellington: Lux Verbi BM.
- 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.
- McFadden, S.H. 2007. Religion and spirituality. (*In Birren, J.E., ed. Encyclopedia of Gerontology*. 2nd ed. San Diego, CA: Academic Press. p. 410-418.)
- McLean, P. 2008. A developmental perspective in coaching. *The international journal of coaching in organizations*, 1(3):24-33.

- McMahon, G. 2009. Cognitive behavioural coaching. (*In Megginson, D. & Clutterbuck, D., eds. Further techniques for coaching and mentoring. Oxford: Butterworth-Heinemann. p. 15-28.*)
- Merrill, E.H. 1994. Deuteronomy (vol. 4). Nashville, TN: B&H Publishing Group.
- Meyer, M. & Fourie, L. 2004. Mentoring and coaching. Randburg: Knowres Publishing.
- 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.*)
- 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: 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.
- Moody, H.R. 2006. Aging concepts and controversies. Thousand Oaks, CA: Pine Forge Press.
- Moon, H. 2001. The two faces of conscientiousness: duty and achievement striving in escalation of commitment dilemmas. *Journal of applied psychology*, 86(3):533-540.
- Moore, S.D. 2003. Are there impurities in the Living Water that the Johannine Jesus dispenses? (*In Levine, A., ed. A feminist companion to John (vol. 1). London: Sheffield Academic Press. p. 78-97.*)
- Morgan, A. 2000. What is narrative therapy? An easy-to-read introduction. Adelaide: Dulwich Centre Publications.
- Morgan, D.L. 1997. Focus groups as qualitative research. 2nd ed. Thousand Oaks, CA: Sage. (Qualitative research methods series, 16.)
- Morgan, L.A. & Kunkel, S.R. 2007. Aging, society, and the life course. 3rd ed. New York: Springer.
- Morgan, L.A. & Kunkel, S.R. 2011. Aging, society, and the life course. 4th ed. New York: Springer.

- Morrow, S.L. 2007. Qualitative research in counselling psychology: conceptual foundations. *The counselling psychologist*, 35(3):109-235.
- 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.
- MWCD (Merriam-Webster's collegiate dictionary). 2003. 11th ed. Springfield, MA: Merriam-Webster.
- Myers, A.C. 1987. The Eerdmans Bible dictionary. Grand Rapids, MI: Eerdmans.
- Myers, G.C. & Eggers, M.L. 2007. Demography. (*In Birren, J.E., ed. Encyclopedia of gerontology*. 2nd ed. San Diego: 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.
- Neuman, W.L. 2006. Social research methods: qualitative & quantitative approaches. New York: Allyn & Bacon.
- Neyrey, J.H. 2003. What's wrong with this picture? John 4, cultural stereotypes of women, and public and private space. (*In Levine, A., ed. A feminist companion to John (vol. 1)*). London: Sheffield Academic Press. p. 98-125.)
- Noordwes-Universiteit. 2010. Handleiding vir nagraadse studie. [Web:] http://www.nwu.ac.za/sites/default/files/files/library/documents/manualpostgrad_a.pdf [Datum van gebruik: 3 Des. 2011].
- Noordwes-Universiteit. 2013. Handleiding vir Meestersgraad- en Doktorale studie. [Web:] http://www.nwu.ac.za/sites/www.nwu.ac.za/files/files/library/documents/manualpostgrad_a.pdf [Datum van gebruik: 20 Okt. 2013].
- Nuttman-Shwartz, O. 2008. Bridging the gap: the creation of continuity by men on the verge of retirement. *Aging & society*, 28(2):185-202.
- NWU *kyk* Noordwes-Universiteit.
- OAV *kyk* Bybel 1933.

O'Connell, K.G. & Powell, M.A. 2011. Jethro. (*In Powell, M.A., ed. The HarperCollins Bible Dictionary. New York: HarperCollins. p. 469.*)

Ogne, S. & Roehl, T. 2008. *TransforMissional coaching: empowering leaders in a changing ministry world.* Nashville, TN: B&H Publishing Group.

Online etymology dictionary. 2014. Gerontology. [Web:]
http://www.etymonline.com/index.php?allowed_in_frame=0&search=gerontology&searchmode=none
[Date of access: 24 Mar. 2014].

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. 2009. Commentary on retirement, identity and Erikson's developmental stage model. *Canadian journal on aging*, 28(4):1-22.

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.

Palmer, S. & Panchal, S. 2011. *Developmental coaching: life transitions and generational perspectives.* Hove: Routledge.

Parker, S.B. 2011. Joshua. (*In Powell, M.A., ed. The HarperCollins Bible dictionary. New York: HarperCollins. p. 493-494.*)

Petty, D.L. 2003. *Aging gracefully: keeping the joy in the journey.* Nashville, TN: B&H Publishing Group.

Pfeister, A.L. 2012. Moses. (*In Barry, J.D. & Wentz, L., eds. The Lexham Bible dictionary. Bellingham, WA: Lexham Press.*) [E-boek beskikbaar by 2014-02-28T19:44:47Z LBD.Logos4.]

Phillips, J.E., Ajrouch, K.J. & Hillcoat-Nalletamby, S. 2010. *Key concepts in social gerontology.* Thousand Oaks, CA: Sage.

Pillay, N.K. & Maharaj, P. 2013. Population ageing in Africa. (In Maharaj, P., ed. International perspectives on ageing. New York: Springer. p. 11-52.)

Pinckley, C. 2012. What in the world do I need a life coach for??? The reasons why having a life coach can save your life. [Kindle-uitgawe beskikbaar by <http://www.amazon.com>.]

Pope, W.B. 1879. A compendium of Christian theology: being analytical outlines of a course of theological study, biblical, dogmatic, historical (vol. 2). 3 vols. London: Beveridge and Co.

Potential Unlimited. 2014. Are you ready for retirement? [Web:] <http://potentialunlimited.co.za/> [Datum van gebruik: 28 Aug. 2014].

Powell, R.A. & Single, H.M. 1996. Focus groups. *International journal of quality in health care*, 8(5):499-504.

Price, Jr., J.L. & Powell, M.A. 2011. Timothy. (In Powell, M.A., ed. The HarperCollins Bible dictionary. New York: HarperCollins. p. 1047-1048.)

Prime, D. 2005. Opening up 1 Corinthians. Leominster: Day One Publications.

Rainer, T.S. 2009. A Prayer to Finish Well. [Web:] www.thomrainer.com/2009/10/a-prayer-to-finish-well.php [Datum van gebruik: 23 Aug. 2014].

Reardon, P. 2012. Life coaching questions: a coaching tool. [Kindle-uitgawe beskikbaar by <http://www.amazon.com>.]

Renan, E. 2005. The history of origins of Christianity: life of Jesus. Grand Rapids, MI: Christian Classics Ethereal Library.

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.

Rofé, A. 2011. Elijah. (In Powell, M.A., ed. The HarperCollins Bible dictionary. New York: HarperCollins. p. 233-235.)

Schlossberg, N.K. 1981. A model for analyzing human adaptation to transition. *The counseling psychologist*, 9(2):2-18.

Schlossberg, N.K. 1984. *Counseling adults in transition: linking theory to practice*. New York: Springer.

Schlossberg, N.K. 2011. The challenge of change: the transition model and its applications. *The American counseling association*, (8):159-162.

Schofield, H. 2012. *The philosophy of education: an introduction*. Abingdon: Routledge.

Schreiner, T.R. 2003. 1, 2 Peter, Jude (vol. 37). Nashville, TN: B&H Publishing Group.

Schulz, J.H. 2002. The evolving concept of "retirement": looking forward to the year 2050. *International social security review*, 55(1):85-105.

Settersten, Jr., R.A. 2001. Social sources in later life. (In Weiss, R.S. & Scott, A.B., eds. *Challenges of the third age: meaning and purpose in later life*. Cary, NC: Oxford University Press. p. 55-79.)

Shervington, M. 2012. *Developmental coaching*. London: MX Publishing.

Shrimpton, B. 2013. Focus groups: a practical tool for practitioner research. *IB journal of teaching practice*, 1(2):1-6.

Shultz, K.S. 2003. Bridge employment: work after retirement. (In Adams, G.A. & Beehr, T.A., eds. *Retirement: reasons, processes, and results*. New York: Springer. p. 215-241.)

Shultz, K.S. & Wang, M. 2008. The changing nature of mid- and late careers. (In Wankel, C., ed. *21st century management: a reference handbook*. Thousand Oaks, CA: Sage. p. 130-138.)

Shultz, K.S. & Wang, M. 2011. Psychological perspectives on the changing nature of retirement. *American psychologist*, 66(3):170-179.

Small, D.H. 2000. *When Christians retire: finding purpose in your bonus years*. Kansas City, KS: Beacon Hill Press.

Smith, J.E. 1993. *The Pentateuch*. 2nd ed. Joplin, MO: College Press Publishing. (Old Testament survey series.) [E-boek beskikbaar by Logos Bible software.]

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 [Datum van gebruik: 5 Sep. 2014].

Smith, L. (Lynda@refirementnetwork.com) 2014. "E Book." [E-pos aan:] Smith, M. (marjorie@netactive.co.za) Sep. 14.

Smith, L. The next chapter. 2014. [Web:]
https://refirementnetwork.com/files/the_next_chapter_0.pdf [Datum van gebruik: 5 Sep. 2014].

Smith, L. 12 Powerful questions to navigate your future: coaching program. 2014. [E boek beskikbaar by [https://refirementnetwork.com/.](https://refirementnetwork.com/)]

Smith, S. & Cornwall, J. 1998. The exhaustive dictionary of Bible names. North Brunswick: Bridge-Logos.

Solidariteit[®] Helpende Hand. 2010. Gesigte van Afrikanerarmoede. [Web:]
<https://blog.solidariteit.co.za/files/2010/04/Afrikaner-Armoede-optimized1.pdf> [Datum van gebruik: 3 Sep. 2014].

Spence-Jones, H.D.M., ed. 1909. Psalms (vol. 2). London: Funk & Wagnalls Company.

Sproul, R.C. 1999. A walk with God: an exposition of Luke. Ross-shire: Christian Focus Publications.

Sproul, R.C. 2012. Who is the Holy Spirit? Sanford, FL: Reformation Trust Publishing.

Stanley, P.D. & Clinton, J.R. 1992. Connecting: the mentoring relationships you need to succeed in life. Colorado Springs, CO: NavPress.

Stark, D. 2005. Christ-based leadership. Bloomington, MN: Bethany House Publishers.

Statistics South Africa. 2005. Census 2001: Stages in the life cycle of South Africans. Pretoria: Statistics South Africa.

Statistics South Africa. 2011. Census 2011: Fact sheet. [Web:]
www.statssa.gov.za/Census2011/Products/Census_2011_Fact_sheet.pdf [Datum van gebruik: 15 Mar. 2014].

Statistics South Africa. 2012. Census 2011: Statistical release - P0301.4. Pretoria: Statistics South Africa.

Statistics South Africa. 2014. Mid-year population estimates: 2013. [Web:]
<http://beta2.statssa.gov.za/publications/P0302/P03022013.pdf> [Datum van gebruik: 15 Mar. 2014].

StatsSA. *kyk* Statistics South Africa.

Sterns, H.L. & Kaplan, J. 2003. Self-management of career and retirement. (*In* Adams, G.A. & Beehr, T.A., eds. Retirement: reasons, processes, and results. New York: Springer. p. 188-213.)

Stewart, D.W., Shamdasani, P.N. & Rook, D.W. 2007. Focus groups: theory and practice. Thousand Oaks, CA: Sage.

Stoltzfus, T. 2005. Leadership coaching: the disciplines, skills and heart of a Christian coach. Coach22 Bookstore LLC. [Kindle-uitgawe beskikbaar by <http://www.amazon.com>.]

Strong, J. 2001. Enhanced Strong's lexicon. Bellingham, WA: Logos Bible Software.

Strydom, H. 2005a. Ethical aspects of research in the social sciences and human service professions. (*In* De Vos, A.S., Strydom, H., Fouché, C.B. & Delpont, C.S.L. Research at grass roots for the social sciences and human service professions. 3rd ed. Pretoria: Van Schaik Publishers. p. 56-70.)

Strydom, H. 2005b. Sampling and sampling methods. (*In* De Vos, A.S., Strydom, H., Fouché, C.B. & Delpont, C.S.L. Research at grass roots for the social sciences and human service professions. 3rd ed. Pretoria: Van Schaik Publishers. p. 192-204.)

Strydom, H. 2005c. Participatory action research. (*In* De Vos, A.S., Strydom, H., Fouché, C.B. & Delpont, C.S.L. Research at grass roots for the social sciences and human service professions. 3rd ed. Pretoria: Van Schaik Publishers. p. 408-423.)

Stuart-Hamilton, I. 2011. An introduction to gerontology. New York: Cambridge University Press.

Suid-Afrikaanse Akademie vir Wetenskap en Kuns. 2009. Afrikaanse woordelys en spelreëls. 10de uitg. Kaapstad: Pharos Woordeboeke.

Swanson, J. 1997. Dictionary of biblical languages with semantic domains: Greek (New Testament). Oak Harbor, WA: Logos Research Systems, Inc.

Swart, C. 2012. Sorglose aftrede op 55 jaar nie moontlik. *Vrystaat*, 6 Sep. [Web:] <http://152.111.11.6/argief/berigte/volksblad/2012/09/06/VR/14/vschrisswartaftrede.html> [Datum van gebruik: 27 Aug. 2014].

- Sweet, L. 2008. 11 indispensable relationships you can't be without. Colorado Springs, CO: David C. Cook.
- Sweeting, D.W. & Sweeting, G. 2012. How to finish the Christian life: following Jesus in the second half. Chicago, IL: Moody Publishers. [E-boek beskikbaar by Logos.]
- 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: 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: Springer. p. 53-82.)
- Topper, C. 2003. Spirituality in pastoral counseling and the community of helping professionals. Binghamton, NY: Haworth Pastoral Press.
- Torrey, R.A. 1910. The person and work of the Holy Spirit. London: Fleming H. Revell Company.
- 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. 375.)
- Tschannen-Moran, B. 2010. Skills and performance coaching. (In Cox, E., Bachkirova, T. & Clutterbuck, D., eds. The complete handbook of coaching. London: Sage. p. 203-216.)
- Ulrich, L.B. & Brott, P.E. 2005. Older workers and bridge employment: redefining retirement. *Journal of employment counseling*, 42(4):159-170.
- Välimaa, M. 2006. Work ability. (In Karwowski, W., ed. International encyclopedia of ergonomics and human factors. 2nd ed. Boca Raton, FL: Taylor & Francis. p. 979-980.)
- Van der Walt, C. & Strydom, N. 2012. Werkverliese wag as wet gewysig word. *Solidariteit*, 5:37.
- Van der Walt, T. 2007. Die Messias het gekom! Potchefstroom: PTP.
- Van Huyssteen, J.W. 2006. Alone in the world? Human uniqueness in science and theology: the Gifford lectures. Grand Rapids, MI: Eerdmans.

- Vansickel-Peterson, D.L. 2010. Coaching efficacy with academic leaders: a phenomenological investigation. Lincoln, NE: University of Nebraska. (Dissertation – Ph.D.)
- 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, A. 2013. Aftrede: werkers is vir die wolwe gegooi. *Sake Beeld*, Okt. 4. [Web:] <http://www.beeld.com/sake/2013-10-04-aftrede-werkers-is-vir-die-wolwe-gegooi> [Datum van gebruik: 27 Aug. 2014].
- Van Zyl, A. 2014. Aftree op 60 nie meer 'n opsie. *Rapport*, Mei 17. [Web:] <http://www.rapport.co.za/Sake/Aftree-op-60-nie-meer-n-opsie-20140517> [Datum van gebruik: 27 Aug. 2014].
- Van Zyl, A.H. 1993. Die Bybel verklaar: 1983-vertaling. Kaapstad: Lux Verbi.
- Van Zyl, K. & Lessing, B.C. 1993. Lewensoorgange en leergereedheid by volwassenes as leerders. *Tydskrif vir bedryfsielkunde*, 19(1):15-21.
- Vicsek, L. 2010. Issues in the analysis of focus groups: generalisability, quantifiability, treatment of context and quotations. *The qualitative report*, 15(1):122-141.
- Vlok, P. & Van Zyl, P. 2014. Werk tot 70 – dis lekker, of nie? *Huisgenoot*, Jul. 10.
- Wang, M., Adams, G.A., Beehr, T.A. & Shultz, K.S. 2009. Career issues at the end of one's career: bridge employment in retirement. (in Baugh, S.G. & Sullivan, S.E., eds. Maintaining focus, energy, and options over the life span. Charlotte, NC: Information Age Publishing. p. 135-62.)
- Wang, M., Olson, D.A. & Shultz, K.S. 2013. Mid and late career issues: an integrative perspective. New York: Routledge.
- Wang, M. & Shultz, K.S. 2010. Employee retirement: a review and recommendations for future investigation. *Journal of management*, 36(1):172-206.
- Wang, M., Zhan, Y., Liu, S. & Shultz, K.S. 2008. Antecedents of bridge employment: a longitudinal investigation. *Journal of applied psychology*, 93(4):818-830.
- Whitmore, J. 2009. Coaching for performance. 4th ed. London: Nicholas Brealey Publishing.
- Wiersbe, W.W. 1996. Be determined. Wheaton, IL: Victor Books.

Wilkinson, S. 2004. Focus group research. (*In Silverman, D., ed. Qualitative research: theory, method, and practice. 2nd ed. Thousand Oaks, CA: Sage. p. 177-199.*)

Williams, H., Edgerton, N. & Palmer, S. 2010. Cognitive behavioural coaching. (*In Cox, E., Bachkirova, T. & Clutterbuck, D., eds. The complete handbook of coaching. London: Sage. p. 37-53.*)

Williams, P. & Davis, D.C. 2007. Therapist as life coach: an introduction for counselors and other helping professionals. 2nd ed. New York: Norton Professional Books. [Kindle-uitgawe beskikbaar by <http://www.amazon.com>.]

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: Springer. p. 199-221.*)

Woodruff-Pak, D.S. & Papka, M. 2009. Theories of neuropsychology and aging. (*In Bengtson, V.L., Silverstein, M., Putney, N.M. & Gans, D., eds. Handbook of theories of aging. 2nd ed. New York: Springer. p. 113-132.*)

Woolfe, L. 2002. The Bible on leadership: from Moses to Matthew: management lessons for contemporary leaders. New York: AMACOM.

Yates, F.E. 2007. Theories of aging: biological. (*In Birren, J.E., ed. Encyclopedia of gerontology. 2nd ed. San Diego, CA: Academic Press. p. 601-610.*)

Zhan, Y., Wang, M., Liu, S. & Shultz, K.S. 2009. Bridge employment and retirees' health: a longitudinal investigation. *Journal of occupational health psychology*, 14(4):374-389.

BYLAE

BYLAAG A: TOESTEMMINGSBRIEF

DEEL 1: Algemene projekinligting

AANSOEK OM U TOESTEMMING TE VERKRY VIR U DEELNAME AAN DIE NAVORSINGSPROJEK

Geagte Gespreksgenoot

Ek is 'n MA (Pastoraal)-student aan die Noordwes-Universiteit (Potchefstroomkampus) en is tans besig met 'n pastorale navorsingsprojek wat handel oor lewensbegeleiding tot hoopvolle aftrede. Die navorsing vind plaas onder leiding van prof dr GA Lotter en dr MC Fourie.

Om die empiriese gedeelte van die navorsing te voltooi het ek u hulp nodig om kennis te versamel uit u persoonlike ondervinding en persepsie van wat u ondervind het in u lewensorgang tot aftrede. Ek wil graag persone wat reeds uit 'n voltydse loopbaan afgetree het, sowel as persone wat afgetree het en moontlik weer voltydse of deelydse begin werk het, nooi om aan 'n fokusgroeponderhoud deel te neem. Die fokusgroeppesprekke, waartydens semi-gestruktureerde vrae binne die groep bespreek sal word, sal ongeveer 90 tot 120 minute duur en sal elektronies opgeneem en veilig bewaar word vir verwerking en enige latere navrae. Die fokusgroeponderhoude sal op 'n plek en tyd plaasvind wat vir elke groep gerieflik is.

Indien dit vir u moontlik sou wees om deel te neem, sal dit opreg waardeur word. Inligting sal uiters vertroulik en anoniem hanteer word. Die inligting sal nie onverwerk gepubliseer word nie en geen persoonsname sal in die verhandeling genoem word nie. Die getranskribeerde materiaal sal slegs deur myself en, indien nodig, die projekteiers en/of kodeerder hanteer word. Indien u toestemming tot deelname aan genoemde studie verleen, word u versoek om asseblief die algemene beginsels in Deel 2 noukeurig deur te lees en die toestemmingsvorm te onderteken. U is welkom om my vir verdere navrae te kontak.

Die langtermynvoordele van so 'n studie is dat die bevindinge gebruik kan word om riglyne te bepaal vir die formulering van 'n pastorale aftredebegeleidingsmodel wat moontlik gebruik kan word om mense wat gaan aftree te help om beter toegerus en voorbereid te wees vir die nodige aanpassings in die lewensorgangsfase tot aftrede.

Marjorie Smith
(navorser)

Kontakbesonderhede:
E-pos: marjorie@netactive.co.za
Landlynommer: 012 644 1299
Selnommer: 083 633 0545

DEEL 2: Algemene beginsels

Aan die ondertekenaar van die toestemming wat in Deel 3 van hierdie dokument vervat is:

U word uitgenooi om aan die navorsingsprojek deel te neem soos wat dit in Deel 1 van hierdie ingeligte toestemmingsvorm beskryf is. Dit is belangrik dat u ook die volgende algemene beginsels, wat op alle deelnemers aan ons navorsingsprojekte van toepassing is, sal lees en verstaan:

1. Deelname aan die projek is heeltemal vrywillig en geen druk, hoe subtiel ook al, mag op u geplaas word om deel te neem nie.
2. Dit is moontlik dat u nie enige persoonlike voordeel uit u deelname aan die projek sal trek nie, alhoewel die kennis wat deur middel van die projek opgedoen mag word vir ander persone of gemeenskappe tot voordeel mag strek.
3. Dit staan u vry om uself te enige tyd, sonder opgawe van redes, aan die projek te onttrek en u sal op geen wyse daardeur benadeel word nie. U mag ook versoek dat u data nie verder in die projek gebruik mag word nie. U word egter vriendelik versoek om nie sonder deeglike besinning aan die projek te onttrek nie, aangesien dit o.a. die statistiese betroubaarheid van die projek nadelig mag beïnvloed.
4. Deur toe te stem tot deelname aan die projek gee u ook toestemming dat die data wat deur die navorsers vir wetenskaplike doeleindes gegenereer sal word na goeddunke gebruik kan word, met die voorbehoud dat dit vertroulik sal wees en dat u naam nie sonder u toestemming met enige van die data verbind sal word nie.
5. U sal op versoek toegang tot u eie data kan verkry, tensy die Etiekkomitee tydelike nie-bekendmaking goedgekeur het (in laasgenoemde geval sal die redes in Deel 1 aan u verduidelik gewees het).
6. 'n Samevatting van die aard van die projek, die potensiële risiko's, die faktore wat moontlik ongerief of ongemak vir u kan veroorsaak, die voordele wat verwag kan word en die bekende en/of waarskynlike permanente nagevolge wat u deelname aan die projek op u as deelnemer mag hê, word in Deel 1 hiervan vir u uiteengesit.
7. U word aangemoedig om op enige stadium enige vrae wat u in verband met die projek en die prosedures in verband daarmee mag hê aan die projekteier of medewerkers te stel, wat u navrae graag sal beantwoord. Hulle sal ook die projek volledig met u bespreek.
8. Indien u minderjarig is, is die skriftelike toestemming van u ouer of wettige voog nodig alvorens u aan hierdie projek mag deelneem, asook u vrywillige instemming (skriftelik indien moontlik) om deel te neem – geen dwang mag op u geplaas word nie.
9. Die projekdoelwitte kom altyd sekondêr tot u welstand en daar sal altyd in u beste belang bo dié van die projek opgetree word.
10. Geen projek mag 'n aanvang neem alvorens dit deur die etiekkomitee goedgekeur is nie. Die projekteier moet verder enige nadelige effekte wat tydens die uitvoering van die projek ervaar word, volledig en onverwyld aan die voorsitter van die Etiekkomitee rapporteer. Indien daar enige onvoorsiene ernstig nadelige effekte tydens die projek waargeneem word, mag dit nodig wees dat die projek onmiddellik getermineer word.

DEEL 3: TOESTEMMING

Titel van die projek:

Lewensbegeleiding tot hoopvolle aftrede: 'n Pastorale studie

Ek, die ondergetekende

Volle name & van

het die voorafgaande gegewens in verband met die projek, soos wat dit in **Deel 1** en **Deel 2** van hierdie ingeligte toestemmingsvorm bespreek is, gelees en ook die mondelinge weergawe daarvan aangehoor en ek verklaar dat ek dit verstaan. Ek het ook elke bladsy van **Deel 1** en **Deel 2** geparafeer. Ek was die geleentheid gegun om tersaaklike aspekte van die projek met die projekteier te bespreek en ek verklaar hiermee dat ek vrywillig aan die projek deelneem.

2 0 1 4 - -
c c y y m m d d

Handtekening van deelnemer

Datum

Onderteken te

Plek van ondertekening

GETUIES

2 0 1 4 - -
c c y y m m d d

Handtekening van getuie 1

Datum

Onderteken te

Plek van ondertekening

2 0 1 4 - -
c c y y m m d d

Handtekening van getuie 2

Datum

Onderteken te

Plek van ondertekening

BYLAAG B: INLIGTING VIR 'N STEEKPROEFPROFIEL

Inligting vir 'n steekproefprofiel

Geagte Gespreksgenoot

Sal u asseblief so gaaf wees om die volgende inligting te verskaf wat as die profiel van die steekproef weergegee sal word? Geen name sal genoem word nie en, net soos die fokusgroeponderhoud, sal hierdie inligting vertroulik behandel word.

NAAM: _____

OUDERDOM: _____

GESLAG: _____

AANTAL JARE REEDS AFGETREE: _____

KWALIFIKASIES/BEROEP VOOR AFTREDE: _____

OP WATTER OUDERDOM HET U AFGETREE? _____

SPREEKTAAL: _____

Baie dankie

Marjorie Smith

(navorser)

BYLAAG C: SEMI-GESTRUKTUREERDE VRAELYSTE VIR FOKUSGROEPE

Voor aftrede:

1. Hoe dikwels het u voor u aftrede met familie, vriende en kollegas oor u naderende aftrede gepraat?
2. Indien u vrywillig afgetree het, het u voor u aftrede seker gemaak dat u motiewe om af te tree en die tydsberekening daarvoor reg was?
3. Indien u verplig was om af te tree of noodgedwonge moes aftree, om watter rede moes u uit u spesifieke beroep aftree? Op watter ouderdom?
4. Het u aan enige seminare of besprekings rondom aftrede deelgeneem, of het u werkgewer 'n professionele persoon beskikbaar gestel om u te help met u voorbereiding tot aftrede en die moontlike aanpassings wat nodig mag wees? Dink u nou dat dit moontlik 'n verskil kon gemaak het om u beter voor te berei vir u aftrede?
5. Dink u meer kan deur werkgewers gedoen word om hul personeel voor te berei vir die moontlike aanpassings in oorgangproses tot aftrede? Op watter maniere?
6. Het u voor u aftrede besluit of u na u amptelike aftreedatum heeltemal gaan ophou werk, of het u beplan om aan te hou met een of ander voltydse, deelydse of vrywillige werk?
7. Het u voor u aftrede enige finansiële beplanning of ontleding gedoen om vas te stel wat u verwagte inkomste en uitgawes sal wees? Het u beplan hoe om enige tekorte aan te vul indien dit nodig sou wees?
8. Het u voor u aftrede tyd geneem om vas te stel watter dinge in die lewe u motiveer en stimuleer sodat u dit gedurende u aftrede verder kan inspan?
9. Het u voor u aftrede beplan hoe u wil hê dat u aftrede moet lyk (waar u wil bly, lewenstyl, tydsbesteding, sosiale verhoudings, stokperdjies en beskikbaarheid van geld) sodat die nodige aanpassings en veranderings betyds gemaak kon word om die oorgang tot aftrede so kummervry as moontlik te maak?
10. Hoe het u u geestelike en geloofslewe voor u aftrede ervaar?
11. Na watter aspekte van aftrede het u die meeste uitgesien?

12. Het u voor u aftrede voorbereid gevoel om af te tree, of het u dalk obsessief geword oor die idee van aftrede en gedink dat dit alles net maanskyn en rose sal wees?

Na Aftrede:

1. Het u na u aftrede met die verlies van u werkstatus enige negatiewe gevoelens ervaar soos minderwaardigheid, magteloosheid, onsekerheid, 'n gebrek aan selfwaarde of iets dergeliks? Sê vir my op watter maniere u dit kon hanteer.
2. U werk het aan u voordele gebied soos tydsbestuur, 'n inkomste, 'n sekere status, interaksie met kollegas en 'n sin van waarde. Met watter nuwe aktiwiteite, sosiale verhoudings, en fisiese en geestelike stimulasie het u dit vervang?
3. Wat het u beskou as u identiteit voor aftrede en hoe het dit moontlik verander?
4. Het u al vasgestel wat u wil doen wat betekenisvol en vervullend vir uself sowel as ander rondom u sal wees?
5. Op watter maniere kan 'n mens jou lewenswysheid, wat deur jare se ondervinding verkry is, met ander mense deel?
6. Op watter maniere neem u verantwoordelikheid vir u fisiese welstand?
7. Watter veranderings het u in u fisiese toestand opgemerk namate u ouer word?
8. Sou u sê dat u fisiese veroudering ook u verstandelike en geestelike lewe affekteer?
9. Wat gee vir u doel en betekenis in u aftrede, met ander woorde, wat maak dat u elke oggend uit die bed uit wil opstaan?
10. Hoe het aftrede u geloofsaktiwiteite, geloofsgroei en verhouding met die Here beïnvloed?
11. Op watter wyse neem u verantwoordelikheid vir u geestelike welstand?
12. Meen u dat daar genoeg aandag geskenk word aan die geestelike behoeftes van afgetrede en bejaarde lidmate in u gemeente? Wat sou u sê kan gedoen word om die situasie te verbeter?
13. Geniet u die aftrede meer as wat u verwag het, of nie soveel soos wat u gedink het u sou nie? Dink u dit sou 'n verskil gemaak het as u nog beter beplanning en voorbereiding voor u aftrede getref het?

14. Watter nuwe aktiwiteite het u na u aftrede aangepak om u nuutgevonde vryetyd mee te vul?
15. Sê vir my in een sinnetjie wat die lekkerste van aftrede is.
16. Sê vir my in een sinnetjie wat nie so lekker van aftrede is nie.
17. Watter aanbevelings sou u aan ander mense maak om die uitdagings van aftrede te hanteer en so hoop, lewensvervulling en sin in die later jare te ervaar?