

---

# Krisis in pastorieë

---

Kobus van Biljon

Tydelik-deeltydse dosent: Departement Praktiese Teologie (Afd A)

Universiteit van Pretoria

## Abstract

### Crisis in the manse

*In a pilot study, 72 ministers and their wives were interviewed in focus groups to determine why ministers leave the Nederduitsch Hervormde Kerk van Afrika. Utilising the qualitative data of this research project could in future facilitate the formulation of effective strategies to create a salutogenic culture in the church.*

## 1. INLEIDING

Die posisie van die hedendaagse pastor word verswaar deur ingrypende veranderings in die kerk en samelewing. Die veranderings laat hulleself geld in die konkrete leefwêreld van die pastor en sy of haar beroep, geloof, mens-wees en huweliks- en gesinslewe. In toenemende mate word 'n appèl gemaak op pastors se geestelike ryphed en gesondheid. Indien hulle persoonlikheid dit nie kan verduur nie, beland pastors in 'n krisis wat hulle posisie op essensiële punte verswak. Die gevolg is dat hulle oneg word in hulle beroep, hulle geloof verstar en hulle private lewe word in ongelukkigheid gedompel. Dit plaas veral bedienaars van die Woord in die spervuur van hulle eie geloof in God, hulle eie vaardighede, hulle verhouding tot die gemeente, huweliksmaat, gesin en die bepalings van die kerkorde, sinodale besluite, die tradisie in die kerk en hulle totale mens-wees (Van Biljon 1988:39).

Die afgelope tien jaar het daar 'n toename plaasgevind in die aantal predikante wat die bediening in die Nederduitsch Hervormde Kerk van Afrika (NHKA) verlaat. Hierdie verskynsel bring nie alleen 'n verlies aan leerkragte in die kerk mee nie, maar impliseer ook finansiële verliese en die aftakeling van die beeld van die kerk. In opdrag van die drie en sestigste Algemene Kerkvergadering (AKV 1992:74) is 'n ondersoek geloods na die redes waarom predikante bedank en die gepaardgaande effek op hulle huwelik- en gesinslewe. Ten einde hieraan uitvoering te gee, is 'n ondersoekspan in November 1994 saamgestel. Die name van die span verskyn aan die einde van die artikel. Die werkwyse van die span, sowel as die ontwerp van die ondersoek is in ooreenstemming met dr Goudine Botes, 'n kundige in navorsingsmetodiek van die Raad vir Geesteswetenskaplike Navorsing (RGN) beplan en uitgevoer.

Die navorsingspan het op kwalitatiewe navorsing as ondersoekstrategie besluit. Verskeie fokusgroeponderhoude is gevoer. Daarna is die onderskeie protokolle deur die navorsingspan geëvalueer in terme van problematiese temakategorieë en moontlike aanbevelings.

### **1.2 Perspektief ten opsigte van die omvang van die probleem**

Ten einde 'n vollediger perspektief op die probleem van bedankings te kry, is 'n ontleding gemaak van die frekwensie teen tyd waarmee sulke bedankings plaasgevind het. In Tabel 1 word die getal bedankings per jaar oor die afgelope 10 jaar weergegee. Verder word die bedankings as persentasie van die getal diensdoenende predikante ook aangedui. Met die uitgangspunt dat die predikantskap nie net 'n roeping is nie, maar ook 'n beroep, word die predikante se bedankingskoers met die gemiddelde koers van enkele ander beroepe vergelyk.

### **1.3 Doelstellings**

Die doel van die navorsingsprojek is om ondersoek in te stel waarom predikante van die NHKA die bediening verlaat. Die verkreeë inligting kan benut word om die formulering van strategieë te fasiliteer sodat daar op 'n effektiewe wyse in die toekoms 'n salutogeniese kultuur in die kerk geskep kan word.

### **1.4 Navorsingsoogmerke**

Die onderstaande doelwitte is as riglyne vir ondersoek ingestel:

- \* Om die houding van predikante en predikantsvroue te bepaal teenoor die beroep.
- \* Om die interaksie tussen predikante en die kerklike strukture ten opsigte van die aard en doeltreffendheid daarvan te ondersoek.
- \* Om die invloed van verskeie faktore op die huweliks- en gesinslewe van predikante te ondersoek met die oog op die daarstelling van voorkomende en helende aksies.
- \* Om aanbevelings te maak en riglyne daar te stel wat kan bydra tot die verdere verbetering van die beroepskwaliteit en die optimale ontwikkeling van die potensiaal van predikante.

## **2. NAVORSINGSMETODIEK**

### **2.1 Onderzoekstrategie**

In die lig van die sensitiewe aard van die ondersoek is 'n benadering of strategie gevolg waarin die maksimum inligting in die minimum tyd en teen aanvaarbare vlak van betroubaarheid ingesamel kon word (Sellitz 1965:50).

Ten einde die ondersoekterrein so deeglik moontlik te dek, het die ondersoekspan 'n matriks daargestel waarin die onderskeie ondersoekelemente en ondersoekvelde geïdentifiseer is. Die ondersoekspan het 'n aantal vrae opgestel wat as basis kon dien om die tersaaklike inligting by wyse van fokusgroeponderhoude in te samel.

## 2.2 Navorsingsdeterminante

'n Wetenskaplike ondersoek van dié aard is nie gebaseer op empiriese waarnemings wat 'n persoon of persone gemaak het nie. Getuienis van dié aard beantwoord nie aan die eise van betroubaarheid, geldigheid en objektiwiteit nie — eise wat gewoonlik as integrale kriteria van wetenskaplike kennis/navorsing gestel word (Mouton 1988:7).

Dit impliseer dat die werkdefinisie ten opsigte van die navorsingsprojek bepaal is deur verskeie dimensies van geesteswetenskaplike navorsing.

## 2.3 Domeinaannames

Die navorsingspan het onderstaande taak- of probleemgerigte oortuigings op 'n selektiewe wyse geïdentifiseer om die ondersoekterrein te dek. Dié matriks sluit sekere aannames in rakende die navorsingsdomein en spesifieke domeinverskynsels (Heyink & Tymstra, 1993):

- \* Keuring, opleiding en begeleiding.
- \* Beroepskonteks.
  - kerklike strukture.
  - werksomstandighede.
- \* Sosio-politieke konteks.
- \* Godsdienstige en geloofskonteks.
- \* Persoonlike, huweliks- en gesinskonteks.
- \* Algemene tendense.

## 2.4 Datainsameling

Fokusgroeponderhoude met diensdoenende predikante en hulle eggenotes; emeriti-predikante; BD-studente en lede van die Dosentevergaderings; Kuratorium; Raad van Fianansies en die Moderamen is in die navorsing gekies om kwalitatiewe inligting in te samel.

Die voorkeur vir die betrokke navorsingsrasionaal is dat fokusgroeponderhoude groepdeelname bevorder (Derzin & Lincoln 1994). Kwalitatiewe navorsing bied inligtingryke beskrywings van menslike ervarings (Krueger 1994) wat mensvriendelik (gebruikers-vriendelik) (Walker 1995 & Welters 1977), praktykgerig (Morgan 1988) en gevolglik maklik implementeerbaar is (Stewart & Shamdasani 1990).

Tydens die fokusgroepesprekke wat deur drr Goudine Botes en Kobus van Biljon, albei geregistreerde sielkundiges, gevoer is, is die fasette soos in die oorspronklike matriks voorgestel, in aanmerking geneem. Die onderhoude is op audioband opgeneem, met die toestemming van die predikante, anoniem verbatim getranskribeer en daarna as protokolle beskikbaar gestel aan die navorsingspan vir ontleding.

Ten einde die verkreë data te kontroleer teen die beweerde oorsake van diensverlating en probleme in pastorieë, is die notules van predikante wat aan klagte-ondersoeke onderworpe was, deur 'n navorser ontleed om verdere tersaaklike inligting in te win.

'n Derde wyse waarop data vir kontroledoeleindes verkry is, was die voer van onderhoude met enkele predikante wat reeds die diens van die kerk verlaat het.

## 2.5 Analise van kwalitatiewe data

Tydens die analisering van die kwalitatiewe data, is die inhoud-analise metode van Miles en Hubermann (1984) gebruik. Die data is in betekenisvolle eenhede deur die navorsers gekategoriseer. 'n Betekenisvolle eenheid is enige woord of sinsnede wat betrekking het op fasette soos vervat in die matriks of die respondente se verwysingsraamwerk. Soortgelyke en verwante betekenisvolle eenhede is saam gegropeer om die temas van die navorsing saam te stel. Temas verteenwoordig neigings of sake wat na vore gekom het uit die navorsing. Verwante en soortgelyke temas is opnuut saamgegropeer om die sentrale temas van die navorsing te konseptualiseer.

### 2.5.1 Analitiese proses

Eerstens: Data reduksie — betekenisvolle eenhede
Tweedens: Data reduksie — temas
Derdens: Sentrale tema(s)

Die data is individueel deur die lede van die navorsingspan geïnterpreteer. Tydens 'n gesamentlike sitting is konsensus bereik deur die navorsingspan ten opsigte van die onderskeie betekenisvolle eenhede, temas en sentrale temas.

## 2.6 Samestelling van streekproef

Ten einde die koste verbonde aan die ondersoek, asook die beperking van tyd van die spanlede, is 'n steekproef van 72 predikante en eggenotes op 'n ewekansige wyse uit die ringe in en om Gauteng betrek.

Fokusgroepe is, om sentrale geldigheid te bereik, ewekansig saamgestel volgens bedienings- en lewensjare:

- \* BD studente : Finalejaars
- \* Beroepafwagendes : Proponente en geordende dominees
- \* Vestigingsfase : 1-5 bj/ 25-30 lj
- \* Vroeë loopbaanfase : 6-15 bj/ 30-40 lj
- \* Middel-loopbaanfase : 16-25 bj/ 41-51 lj
- \* Laat-loopbaanfase : 25-35 bj/ 50-60/65 lj
- \* Emeriti
- \* Lede van Dosentevergadering, Kuratorium, Raad van Finansies en Moderamen (lg afwesig).

### 3. RESULTATE

#### 3.1 Perspektief ten opsigte van data en die ontleding daarvan

Die resultate wat vervolgens gerapporteer word, is 'n geïntegreerde samevatting van die verbatim data van die fokusgroepe. Die analise van die kwalitatiewe data is in 2.5 en 2.5.1 reeds bespreek.

Die resultate van predikante wat die bediening verlaat het of aan klagte-ondersoeke onderworpe was, is verkry uit die tersaaklike notules en is weereens volgens sentrale temas ontleed en geïntegreer.

#### 3.2 Statistiese beeld ten opsigte van bedankings

In tabel 1 word 'n uiteensetting gegee van die getal predikante wat per jaar vanaf 1985 bedank het of die diens van die kerk verlaat het. Verder word die getal predikante per jaar rapporteer en die bedankings as persentasie van die totaal uitgedruk.

**Tabel 1: Bedankings en getal predikante**

Jaartal	Getal	Getal bedank	% Uittredings
1985	251	6	2.39
1986	263	0	0.00
1987	259	6	2.32
1988	285	4	1.40
1989	280	5	1.79
1990	288	7	2.43
1991	294	2	0.68
1992	289	17	5.88
1993	324	6	1.85

Uit tabel 1 blyk dat die getal en persentasie bedankings per jaar nie hoog is in vergelyking met bedankings uit ander professies soos ingenieurs, medici, prokureurs of ander diensberoepers nie. Die getal en persentasie wat in 1992 uit diens getree het, is egter hoog en daar is in besonder ingegaan op die oorsake en redes vir bedanking. Uit die ontleding van die lêers van die betrokke predikante is meer inligting op die vraag verkry en by die ander bevindinge ingewerk.

### 3.3 Enkele kenmerke en gewens van ampsverlaters

In Bylae A verskyn sekere tersaaklike inligting by wyse van staafdiagramme van predikante wat oor die afgelope tien jaar die bediening verlaat het. Die tersaaklike gegewens is in die resultate geïnkorporeer.

### 3.4 Resultate van onderhoude met fokusgroepe

Verskillende temas is deur die ondersoekspan uit die transkripsies geïdentifiseer. Die resultate sal telkens in die volgende struktuur aangebied word:

A1. Komponente van die betrokke tema wat die persepsies van die deelnemende predikante oor die saak weerspieël. Dit is belangrik om in gedagte te hou dat hier geen oordeel oor die geldigheid of 'waarheid' van die persepsies uitgespreek word nie. Dit is 'n weergawe van wat die fokusgroepe gesê het.

A2. Resultate uit die notules van klagondersoeke (waar van toepassing).

B. Gevolgtrekking van die navorsingspan waarin gepoog word om die algemene indruk van die saak saam te vat.

C. Aanbevelings van die navorsingspan waarin gedagtes van die fokusgroepe geïntegreer is.

## 3.5 Sentrale temas

### 3.5.1 Keuring, Opleiding en Begeleiding

A. *Komponente van die betrokke tema wat die persepsies van die deelnemende predikante oor die saak weerspieël.*

- \* Predikante in die fokusgroepe beleef dat hulle nie oor al die teologiese en nie-teologiese kritiese vaardighede beskik wat nodig is vir hulle rol as predikant nie. Opleiding ontwikkel en bou nie geïntegreerde lewensvaardighede by predikante nie. Die volgende word onder andere genoem:

- Die bestuur van 'n gemeente; oorhoofse kerkbestuur; finansiële bestuur; die hantering van generasiegapings in die gemeente; die balansering van werks- en gesinsverpligtinge; persoonlike ontwikkeling tydens opleiding en die hantering van persoonlike probleme; die hantering van rolveranderinge en die bemeestering van die veelvuldige rolle van die predikant.
  - \* Die effektiwiteit van die huidige keuringsproses word bevraagteken.
  - \* 'n Gebrek aan deurlopende begeleiding word beleef.
  - \* Daar word nie 'n geloofsband tussen studente gelê tydens hul studiejare nie. Dit reflekteer in 'n gebrek aan kollegialiteit en ondersteuning in later jare.
  - \* Al die leemtes word deurlopend in hulle loopbane deur predikante ervaar.
- B. *Gevolgtrekking van navorsingspan*
- Keuring, opleiding en voortgesette opleiding is hoofsaaklik akademies gefundeer en rus nie predikante toe om optimaal in die bediening en lewenspraktyk te funksioneer nie.
- C. *Aanbevelings*
- \* **Keuring:**
    - Die hele saak van aanvanklike keuring en deurlopende evaluering van kandidate met die oog op toelating tot die predikantsamp behoort grondig hersien te word.
    - Hersien die norme vir keuring en opleiding/ontwikkeling aan die hand van 'n duidelike definiëring van roeping, beroepsvereistes en -vaardighede.
  - \* **Praktykopleiding:**
    - Opleiding en vorming vir die bedieningspraktyk, naas akademiese opleiding, behoort sterker beklemtoon te word.
    - Die installering van 'n praktykgerigte jaar na voltooiing van formele studie behoort oorweeg te word.
  - \* **Lewenswaardes en -vaardighede:**
    - Plaas klem op die aanleer van geïntegreerde lewensvaardighede, veral vanaf die derde studiejaar.
    - Deurlopende begeleiding ten opsigte van geloofslewe en lewenswaardes behoort aan studente gebied te word.

\* **Voortgesette begeleiding:**

- Begeleiding en ondersteuning behoort ook uitgebou te word aan afgestudeerde predikante wat beroepafwagend is, asook diensdoende predikante.
- Die behoeftes aan opleiding/ontwikkeling van diensdoende predikante behoort deurlopend bepaal te word. Skep geleenthede waartydens in hierdie behoeftes voorsien kan word.

\* **Alternatiewe loopbane:**

- Verskaf voorligting oor alternatiewe studierigtings en loopbane aan studente wat op verskillende stadia van die opleiding uitval.

### 3.5.2. Beroepskonteks

Onder hierdie oorkoepelende tema word twee subvelde onderskei naamlik kerklike regeerliggame en ondersteuningsisteme en werksomstandighede.

#### 3.5.2.1 Kerklike regeerliggame en ondersteuningsisteme

A1. *Komponente van die betrokke tema wat die persepsies van die deelnemende predikante oor die saak weerspieël.*

- \* Kerkrade en ringsvergaderings voer nie hulle opsigtaak effektief uit nie. Gevolglik word kritiese probleemareas nie betyds geïdentifiseer en geremedieer nie.
- \* Ringskommissies vermy konflik en voer gevolglik nie dissiplinêre funksies uit nie.
- \* Daarteenoor word ook gestel dat weens Ringskommissies en die Kommissie van die Algemene Vergadering se gereedheid om te tug en traagheid om goeie werk te erken en ondersteuning te bied waar dit verlang word, het 'n 'ons teen hulle' gevoel tussen predikante en kerklike regeerliggame ontwikkel — so asof hulle nie in dieselfde span saamwerk nie.
- \* Predikante beleef die kommunikasie tussen die Algemene Kommissie, Ringskommissies en Kerkrade onderling, en van bogenoemde liggame met die predikante as oneffektief. (Die probleem met die kerklike finansies in die NHKA is hiervan 'n voorbeeld.)
- \* Meerdere vergaderings en Kommissies word verdink van politieke sydigheid en teologiese ortodoksie, en dit skaad vertroue.



- \* 'n Negatiewe gees en klimaat word in die kerk geskep deur sommige beriggewing in kerklike publikasies.
- \* Die kerk word as te konserwatief beleef met betrekking tot bedieningstrategieë aan moderne mense met hulle eie geloofsbelewenis en uitlewingsbehoefes.
- \* Kerkrade word min ruimte gelaat vir besluitneming oor 'n spesifieke gemeente se funksionering. Kerkrade het 'n behoefte aan meer ruimte vir eie besluitneming en kreatiwiteit oor byvoorbeeld liturgie of sang vir kinders en jongmense.
- \* Wanneer predikante aan spanningsdruk en uitbranding ('burn out') ly wanneer hulle oorwerk is, word hulle dikwels deur hulle eie regeerliggame daarvan beskuldig dat daar fout is met hulle roepingsbewustheid of dat hulle lui is.
- \* Die vaag omskrewe take van predikante en hulle eggenotes laat baie ruimte vir misverstande, frustrasies en uitbuiting.
- \* Wantroue oor kollegas en kerklike regeerliggame veroorsaak dat predikante nie maklik hulp soek nie.

## A2. *Resultate uit notules van klagondersoeke*

### \* **Ampsversuim**

In bykans alle klagtes kom aspekte van ampsversuim na vore, naamlik huisbesoek, siekebesoek en besondere pastoraat wat nagelaat word.

Uit die getuienis blyk dat twee faktore aanwesig is:

- \* Onvermoë om tydeffektief volgens 'n eie program te werk en die program so te bestuur dat tyd ingeruim word vir verwagte gebeure.
  - \* Onvermoë om met erns en interne motivering te werk — in sommige gevalle selfs 'n traak-my-nie-agtigheid oor genoemde aspekte van die ampsopdrag.
- \* **Vaardigheidsgebreke**

Verder dui die getuienis daarop dat 'n aantal vaardigheidsgebreke die funksionering van die predikant nadelig beïnvloed. Die volgende gebreke kom telkens na vore:

- \* Onvermoë om goeie verhoudinge met lidmate en ampsdraers op te bou, veral met diegene wat kritiek uitspreek. Optrede in konfliktsituasies gee aanleiding tot vyandigheid en verwerping van die predikant.
- \* Gedrag van die predikant wek weerstand. Sake soos oorheersende styl, onvermoë om weerstand te hanteer, oormatige selfhandhawing, onbeheersde optrede en onbeholpenheid tydens vergaderings kom dikwels voor.
- \* Bestuursvaardighede tydens vergaderings ontbreek. Verskeie probleme het juis uit die hantering van vergaderings voortgespruit.
- \* Gebrekkige preekvaardighede duik dikwels op as beswaar.

#### \* **Gemeentelike faktore**

Enkele van die faktore binne gemeentes wat lei tot ampsverlating of ontheffing, is die volgende:

- \* Die finansiële posisie en veral die agteruitgang daarvan in gemeentes lei tot hoë druk op predikante. Verder kom daar 'n skerper fokus op die vermeende rol van die dominee in die agteruitgang. Lidmate weerhou in die meeste gevalle offergawes wanneer hulle self 'n aksie teen die predikant het of wanneer hulle bewus word van polarisasie in die gemeente.
- \* Gemeentes blyk finansiël sensitief vir versteurde verhoudings te wees. Dit stel groot eise aan die leierskap en bestuursvaardighede van die predikant om onrus te ontloot en die gemeentede te verenig in die nastrewing van gemeenskaplike doelwitte.
- \* Kerkraadslede tree oorheersend teen mekaar en die leraar op. Dit skep polarisasie en groeppvorming, ook tussen lidmate. Die wanorde en spanning word in die meeste gevalle onder beheer gebring deur die predikant te verwyder.
- \* Gemeentes en kerkrade toon 'n onvermoë en 'n onwil om na 'n periode van konflik weer hulle predikant te aanvaar en hartlik met hom of haar saam te werk. Versteurde verhoudings toon 'n neiging om permanente letsels te laat en lei uiteindelik tot vervreemding tussen lidmate en die gemeente. Die notules van die tugondersoeke dui egter ook daarop dat die meeste predikante heelwat doen om versoening tussen hulle en die beswaardes te bewerkstellig.

B. *Gevolgtrekking van navorsingspan*

Daar bestaan 'n groeiende vertrouenskrisis tussen predikante en die kerklike regeerliggame. Die funksionering van die kerklike regeerstelsel word as hiërargies en outoritêr beleef. Dit beperk die ruimte vir eie besluitneming en kreatiwiteit.

Die effek van hierdie faktore manifesteer op die volgende terreine:

- \* die gegewe werksklimaat;
- \* die persoon en vaardighede van die predikant;
- \* gebrekkige geloofsklimaat en liefdesgesindheid van gemeentelede;
- \* gebrekkige of kwynende toewyding van die predikant, en
- \* gebrekkige of kwynende toewyding van gemeentelede.

C. *Aanbevelings van navorsingspan*

- \* Die genoemde vertrouenskrisis behoort op alle vlakke dringend aandag te kry.
- \* Die kerk se strategie, strukture en funksionering behoort grondig herevalueer en herstruktureer te word. Dit behoort juis te gebeur sodat almal in die kerk hulle roeping effektief kan vervul.

### 3.5.2.2 Werksomstandighede

A. *Komponente van die betrokke tema wat die persepsies van die deelnemende predikante oor die saak weerspieël.*

- \* Predikante moet aan te veel mense en kerklike regeerliggame verantwoording doen. Dominees beleef dat dit onmoontlik is om almal tevrede te stel.
- \* Predikante vind dit moeilik om aan die verwagtinge wat aan hulle gestel word, te voldoen en steeds in hulle optrede as mens kongruent te bly (rolkonflik).
- \* Daar word van dominees verwag om teoloog, pastor en bestuurder te wees. Party beskik gewoon nie oor die nodige vaardighede nie, terwyl ander dit nie as hulle taak beskou nie. Weens 'n gebrek aan duidelik gestruktureerde opdragte, ly dominees dikwels aan oordrewe skuldgevoelens en raak hulle hipersensitief vir enige vorm van kritiek.

- \* Predikante kry baie kritiek en min erkenning vir hulle werk. Die persepsie bestaan dat die kerk in 'n konfliktsituasie eerder die kant van die gemeente kies as dié van die predikant. Dit lei tot onsekerheid en oordrewe versigtigheid in eie gemeente.
  - \* In gevalle waar daar min intrinsieke motivering en werksbevrediging bestaan, ondervind predikante moeite om hulle belewenis van min erkenning en waardering, baie kritiek, onderlinge kompetisie, en die moeilike evalueerbaarheid van hulle werk, te hanteer.
  - \* In 'n vinnig veranderende wêreld het die status van predikante verander in vergelyking met ander professionele beroepe. Baie predikante is nie toegerus om dit sonder spanningsdruk te hanteer nie.
  - \* Die beroep van predikant, soos dit tans in die kerk beoefen word, bied geen 'bevorderings'-moontlikhede nie, behalwe om professor te word of om in die kerklike regeerliggame opgang te maak. Dit lei tot frustrasie by predikante wie se universiteitsmaats 'vorder' in die samelewing.
- Die moontlikheid vir persoonlike en loopbaangroei word as beperk ervaar. Die groot tekort aan predikante in die verlede, met gepaardgaande geleentheid om van standplaas te verwissel, het 'n uitkoms vir bogenoemde kontekstuele stres gebied.
- Die geleentheid om van standplaas te verwissel as teenvoeter vir stagnering en spanninge wat ontwikkel het, bestaan al hoe minder.
- \* 'n Gebrek aan informele sosiale omgang word ervaar.
  - \* Die gebrek aan privaatheid ten opsigte van persoonlike finansiële aangeleenthede (bhuising-, vervoer- en traktementpakkette) skep dikwels verleentheid en stres.
  - \* Veral wanneer kinders op hoërskool en universiteit is, beleef pastoriegesinne finansiële druk. Die huidige finansiële posisie van die kerk as geheel en gemeentes afsonderlik dra daartoe by dat dominees 'n gebrek aan finansiële sekuriteit ervaar, nie net tydens hulle bedieningstyd nie, maar veral ook na aftrede.

- \* Predikante beleef groot druk om fondse te genereer ter wille van gemeentes se (en dus hulle eie) oorlewing.

B. *Gevolgtrekking van navorsingspan*

'n Wye verskeidenheid faktore in die werksomstandighede van predikante soos verwagtinge van en veranderinge in die omgewing, kortwiek hulle optimale funksionering.

C. *Aanbevelings van navorsingspan*

- \* Skep meer realistiese verwagtings by die gemeente oor die werk van die dominee deur:
  - inligting rakende die aard en omvang daarvan in die gemeente beskikbaar te stel;
  - ontwikkel 'n doelgerigte, gekoördineerde langtermyn bedieningstrategie vir die gemeente en verskaf gereelde terugvoer aan die gemeente;
  - ontwikkel 'n tersaaklike evalueringstelsel vir die bedieningswerk van die predikant.
- \* Bogenoemde bied nie slegs geleentheid tot effektiewe gemeentelike bediening nie, maar bied ook aan predikante die geleentheid tot doelgerigtheid in hulle bediening sowel as beroeps- en persoonlike ontwikkeling.
- \* Bevorder meer geleentheid en groter bereidheid by kollegas en kerklike regeerliggame om na predikante se probleme met hulle werksomstandighede te luister, en verskaf sodoende meer effektiewe, probleemgerigte ondersteuning.
- \* Bied ruimte in die kerk vir bediening deur predikante oor gemeentegrense heen, sodat spanwerk en spesialisasie moontlik kan word.
- \* Tydens voortgesette opleiding behoort aandag gegee te word aan die akademiese, praktykgerigte, inter- en intrapersoonlike eise wat aan die predikant gestel word.
- \* Evalueer die jongste besluite van die AKV insake veranderinge aan beroepstelsel in die lig van hierdie verslag.

- \* Dominees moet aangemoedig word om meer geleenthede vir hulleself en hulle gesinne te skep vir informele, gemaklike sosiale verkeer, sodat hulle spanning op gereelde basis verlig kan word.
- \* Skep die geleentheid dat predikante tydens vergaderings van kerkrade, ringsrade vir predikante, Ringsvergaderings, en voortgesette teologiese toerusting of waar hulle in groepsverband byeen is, probleme en vreugdes van hulle bediening met mekaar kan deel.
- \* Bystand (terapie, opleiding, groepondersteuning) behoort op grond van predikante se insette ten opsigte van hulle behoeftes beskikbaar gestel te word.
- \* Op ringsvlak kan die implementering van 'n tipe 'mentor/protege' stelsel oorweeg word. Dit kan help om aan die behoefte aan ondersteuning met werks-, finansiële, geloofs- en gesinsprobleme te voorsien.
- \* Herevalueer die uitgangspunte waarop die huidige stelsel van lewensonderhoud aan die predikant berus, in die lig van die stygende lewensbehoefte van pastoriegesinne en die beperkte vermoëns van die gemeente.

### 3.5.3 Sosio-politieke konteks

#### A. *Komponente van die betrokke tema wat die persepsies van die deelnemende predikante oor die saak weerspieël:*

- \* Die persepsie wat bestaan dat politieke sentimente 'n rol speel in die funksionering van kerklike regeerliggame skep frustrasie en irritasie.
- \* Lidmate se verskillende reaksies op die veranderende politieke situasie in die land bemoeilik die bearbeidings- en bestuurstaak van die predikant op gemeentevlak.
- \* Die kerk funksioneer in 'n wêreld waarin die lewens- en werksomstandighede, die finansiële situasie en die denkwysse van mense sodanig verander het dat dit die werk van die kerk en die funksionering van die dominee bemoeilik.

#### B. *Gevolgtrekking.*

Dit blyk dat predikante nie genoegsaam oor die vermoë beskik om die veranderende tydgeses te verstaan en te hanteer nie.

C. *Aanbevelings*

- \* Predikante moet toegerus word om die veranderende tydgees beter te verstaan en te kan hanteer.
- \* Persepsies word slegs deur ervaring verander. Daarom behoort almal in die kerk daadwerklik aandag te gee daaraan dat hulle kerklike en persoonlike optrede nie bepaal sal word deur hulle politieke affiliasie en verbondenheid nie.

3.5.4 **Godsdienstige en geloofskonteks**

A. *Komponente van die betrokke tema wat die persepsies van die deelnemende predikante oor die saak weerspieël.*

- \* Dit wat vir die gemeentelede 'n godsdienstige of geloofskonteks is, het vir die predikant 'n werkskonteks geword. Dit laat predikante en hulle gesinne arm aan persoonlike geloofsbeleving en die beleving van die gemeenskap van die gelowiges.
- \* Uit vrees vir 'n metodistiese etikettering bestaan daar veral huiwering om geloofsbelevensisse met kollegas te deel.

B. *Gevolgtrekking*

Predikante ervaar 'n verarming in hulle geloofslewe en ontwikkel 'n vrees en selfs weerstand teen die openlike uitlewing van hulle geloofsdoelwitte as gevolg van druk van kollegas en gemeentelede.

C. *Aanbevelings*

- \* Die definiëring en bevordering van 'n egte spiritualiteit behoort ernstig aandag te kry in die kerk.
- \* Predikante behoort kreatief die ringsrade vir predikante te benut as 'n geleentheid om mekaar in die geloof te ondersteun.

3.5.5 **Persoonlike konteks**

A. *Komponente van die betrokke tema wat die persepsies van die fokusgroep weerspieël:*

### 3.5.5.1 Die persoon van die predikant

- \* Hy of sy is dikwels nie roepingsbewus/roepingsgeskik nie.
- \* Sy of haar eie geestelike lewe is dikwels gebrekkig.
- \* Hy of sy beleef skuldgevoelens oor verskeie sake, ondermeer
  - sy of haar onvermoë om aan al die verwagtinge wat aan hom of haar gestel word, te beantwoord,
  - gebrek aan struktuur ten opsigte van tydskedulering en
  - 'n onvermoë om mense te help.

### 3.5.5.2 Gebrek aan talle vaardighede word genoem:

- \* om menseverhoudinge sinvol te hanteer in die gemeente en in die gesin;
- \* kommunikasievaardighede in die gemeente met spesifieke groepe (vergaderings), in die huwelik, met God;
- \* onvermoë tot stresshantering;
- \* hy of sy het dikwels nie die vermoë om sy of haar eie foute te erken nie;
- \* hy of sy kan nie kritiek en weerstand hanteer nie;
- \* beskik nie oor selfhandhawingsvaardighede nie;
- \* besit nie die vaardigheid tot motivering nie;
- \* ervaar 'n onvermoë om konflik en frustrasie te hanteer.

#### B. *Gevolgtrekkings*

Dit wil voorkom of sommige predikante oor die akademiese vermoë beskik om hulle werk te doen, maar nie oor die persoonlikeidkwaliteite nie. Bogenoemde sake en die vermelde belewenisse lei tot spanning en 'n identiteitskrisis wat sodanige afmetings kan aanneem dat die predikant begin twyfel oor sy of haar geloof, potensiaal en vermoëns.

#### C. *Aanbevelings*

- \* Tydens opleiding, asook daarna, behoort 'n program vir predikante aangebied te word waartydens die volgende aangespreek word:
  - die ontwikkeling van spesifieke inter- en intra-persoonlike verhoudingsvaardighede;
  - kommunikasievaardighede;
  - intra-persoonlike toerusting en begeleiding;



- \* Terapie vir predikante moet meer toeganklik wees.
- \* Ondersteunende kollegialiteit behoort aangemoedig te word.

### 3.5.6 Huwelik- en gesinskonteks

#### 3.5.6.1 Die pastoriehuwelik

Die pastoriehuwelik is onder druk. Die volgende aspekte is ter sake.

- \* Die werkskonteks van die predikant beïnvloed die lewe van sy of haar gesin:
  - sommige gesinne beleef verwagtinge aan die vrou en kinders negatief;
  - werksure (veral saans) skep spanning.
- \* Persoonlike vaardighede ontbreek soms om aan die eise van 'n huwelik en gesin te voldoen.
- \* Addisionele spanning word op die huwelik geplaas as gevolg van die vrees vir die implikasies van egskeding vir die predikant:
  - sommige eggenote manipuleer die predikant op grond van hierdie saak;
  - daar bestaan verskillende stelle reëls vir predikante en lidmate;
  - omdat predikante in egskeding prakties alles verloor, word dit op die langebaan geskuif met gevolglike kroniese frustrasie.
- \* Predikante soek nie betyds hulp vir huwelik- en gesinsprobleme nie. Gebrekkige vertroue, vrees vir blootstelling en om beskinder te word, sowel as die kerklike klimaat van 'jy het net een kans, daar is 'n oorskot van predikante beskikbaar', versterk die huiwering om betyds hulp te soek.
- \* Buite-egtelike verhoudings is bydraend tot egskedings.
- \* Daar bestaan 'n behoefte aan beter ondersteuning en minder tug wanneer predikante huweliks- en gesinsprobleme beleef.

#### 3.5.6.2 Die gesin van die predikant

- \* Gesinsproblematiek word of ontken of verwaarloos.
- \* Die visbak sindroom wat gebrek aan privaatheid impliseer, word deur pastorie-gesinne as bron van stres beleef.
- \* Verwagtinge van die gemeente en dit wat predikante van hulleself en hulle gesinne verwag, lei tot ambivalensie en spanning. Verpligte rolle, aansprake op gesinstyd, inmenging in lewenstyl is hier ter sake.

### 3.5.6.3 Predikantsvroue

- \* Predikantsvroue is oor die algemeen bereid om 'n rol in die gemeente te vervul. Daar is egter 'n behoefte om ruimte te hê om eie vaardighede in die gemeente uit te leef.
- \* Roloorbelaeding word soms beleef binne die gemeente, gesin en eie beroep.
- \* Predikantsvroue beleef die NHSV as 'n waardevolle ondersteuningsliggaam.

### 3.5.6.4 Die sosiale lewe van die predikant

- \* Die predikant beleef sosiale isolasie vanweë onbevredigende sosiale kontak met kollegas en in die gemeente.

### 3.5.6.5 Huisvesting

- \* Gebrek aan 'n eie huis skep 'n sekuriteitsprobleem

#### B. *Gevolgtrekking*

Verskeie faktore met betrekking tot rolverwagting en rolvervulling by predikante beïnvloed die huwelik en gesinskonteks sodanig dat hulle bediening sover as hulle privaatlewe dikwels ernstig benadeel word.

#### C. *Aanbevelings*

- \* Tydens opleiding en ook deurlopend vir predikante is programme in huweliksbegeleiding en -verryking noodsaaklik.
- \* Die NHSV-hoofbestuur, streekbesture en eie lede moet verder in staat gestel word om predikantsvroue te ondersteun.

## 4. ALGEMENE OPMERKINGS

- \* Tekortkominge in dié navorsingsprojek is dat die navorsingspan slegs twee predikante kon betrek wat reeds bedank het. Navorsers is ook nie geleentheid gebied om die sogenaamde 'exit-onderhoude' te voer nie, ten spyte van pogings wat aangewend is.
- \* Die kwalitatiewe data bied voldoende navorsingsmateriaal om beduidende kwantitatiewe navorsing te onderneem.

- \* Die Raad vir Herderlike Sorg behoort by die navorsingspan betrek te word in die beplanning van verdere navorsing en die implementering van dié aanbevelings.
- \* Voortgaande navorsing behoort steeds onderneem te word om duidelike historiese profiele op te stel.

## 5. NAVORSINGSPAN

Die volgende persone is in die navorsingspan betrek en elkeen se besondere werk- of kundigheidsterrein word vermeld:

Ds J Coetzee:	Voorsitter
Dr Kobus van Biljon:	Kliniese Sielkundige
Dr Goudine Botes:	Navorsingsielkundige
Mev Grace Grobler:	Sielkundige
Ds Willem Slabbert:	Bedryfsielkundige
Ds Gys Els:	Kliniese Sielkundige
Dr Sussa van Staden:	Maatskaplike Werker
Ds Piet Geyster:	Direkteur: Kital
Dr Piet van Staden:	Lid: Raad vir Herderlike Sorg
Prof Nic Alberts:	Bestuurskundige (Nagraadse Bestuurskool, Universiteit van Pretoria).

## 6. DANKWOORD

Die Navorsingspan spreek sy dank uit teenoor die predikante en predikantsvroue wat bereid was om kosbare tyd af te staan vir fokusgroeponderhoude.

### Literatuurverwysings

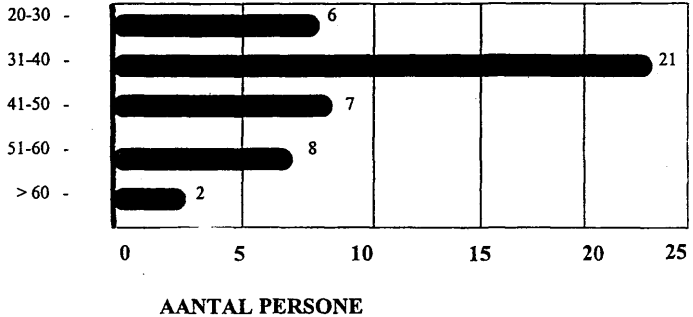
- Denzin, H K & Lincoln, Y S 1994. *Handbook of qualitative research*. California: Sage.
- Heying, J W & Tymstra, T J 1993. The function of qualitative research. *Social indicators: Research* 29, 291-305.
- Krueger, R A 1994. *Focus Groups: A practical guide for applied research*. London: Sage.
- Miles, M B & Huberman, A M 1984. *Qualitative data analysis: A source-book of new methods*. London: Sage.
- Morgan, D L 1988. *Focus groups as qualitative research*. California: Sage.

- Mouton, J & Marais, H C 1988. *Metodologie van die geesteswetenskappe*. Pretoria: Raad vir Geesteswetenskaplike Navorsing.
- Selltiz, C, Jahoda, M, Deutsch, M & Cook, S W 1965. *Research methods in social relations*. Revised edition. New York: Holt, Rinehart & Winston.
- Stewart, D W & Shamolasani P N 1990. *Focus groups: Theory and practice*. London: Sage.
- Van Bijlon, J A 1986. Die predikant en die eise van die tyd. *Praktiese teologie in Suid-Afrika* 1, 39-51.
- Walker, R 1985. An introduction to applied qualitative research, in *Applied qualitative research*. Adelshot Grover.

BYLAE A. 1

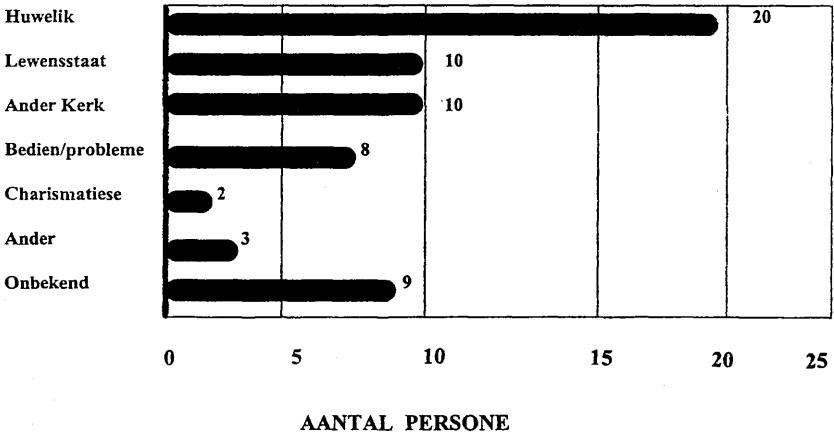
OUERDOMSVERSPREIDING

OUERDOM



OORSAKE VIR AMPSVERLATING

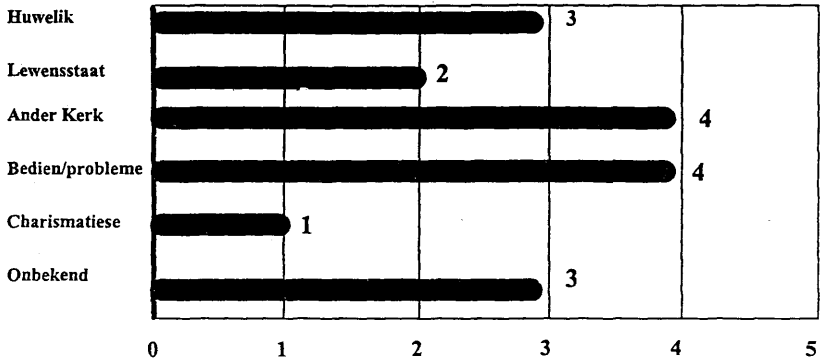
OORSAAK



BYLAE A.2

OORSAKE AMPSVERLATING: 1992

OORSAAK

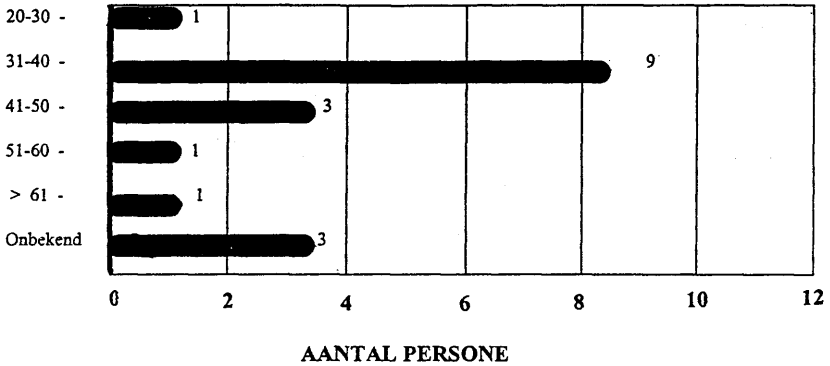


BYLAE A.3

HUWELIKSVERBROKKELING

Ouderdomsverspreiding

Ouderdom



DIENSJARE VERSPREIDING

DIENSJARE

