



Nabye aftrede: Predikante se beleving van hul gemeente, persoonlike welstand en finansies

Alsemgeest, Liezel
Universiteit van die Vrystaat
alsemgeestl@ufs.ac.za

Schoeman, Kobus
Universiteit van die Vrystaat
schoemanw@ufs.ac.za

Swart, Theo
Universiteit van die Vrystaat
tswart@netactive.co.za

Abstract

Imminent retirement: Pastors' experience of their congregation, personal well-being and finances

The provisions of pastors to congregations is of great importance to the Dutch Reformed Church and its congregation. To retire is a complex process of transition affecting various aspects – among others psychological, spiritual and financial aspects. According to current estimates, more than half of the full-time pastors in the Dutch Reformed Church could retire within the next fifteen years. A quantitative online survey was conducted amongst pastors who will retire in the near future, their experience of their congregation, personal well-being and financial prospects before and during retirement was taken into account. For the first time research provides insight into what will happen in churches when a pastor retires. The information should provide valid conclusions and recommendations can be made regarding the demand for pastors (and students?) in order to plan for effective ministry within churches.

Key words

pastors; retirement; finances; well-being; Dutch Reformed Church

1. Inleiding

Binne die konteks van die bedieningsmodel van die NG Kerk is die predikant 'n belangrike rolspeler. Die bediening van 'n gemeente (ten regte of dalk ten onregte), draai tot 'n baie groot mate om die vermoë, rol en leierskap van die predikant (Bedieningsvreugde, 2008). Die voorsiening van predikante aan gemeentes is daarom van groot belang vir die NG Kerk en sy gemeente. Gedurende die 16^{de} vergadering van die Algemene Sinode van die NG Kerk (Agenda Algemene Sinode, 2015: 362) was daar twee belangrike sake in verband met die emeriti van die NG Kerk geopper. Eerstens is genoem dat daar kennis geneem word van die groot hoeveelheid predikante wat in die volgende paar jaar gaan emeriteer. Tweedens is kommer uitgespreek dat die persepsie onder emeriti bestaan dat die kerk nie werklik omgee vir hul welstand nie, ten spyte van die feit dat hulle 'n leeftyd in die kerk gedien het. Om af te tree is 'n komplekse proses van oorgang wat gewoonlik fokus op finansiële beplanning. Nie genoeg klem word egter geplaas op die psigiese aspekte wat ook daarmee saamgaan nie (Osborne, 2012:45). Spesifieke aspekte kom ter sprake by die aftrede van predikante, onder andere van die volgende: die oorgang van die kansel na die kerkbank, die moontlike verlies van identiteit en status, afskaling na 'n kleiner eiendom of verhuising uit die pastorie en of gemeente. Daarby kan angtigheid oor finansies ook kommer veroorsaak (Clark, 2003:74).

Huidige beramings dui aan dat 56.8% van voltydse predikante tussen die ouderdomme van 51 en 65 jaar oud is en dat hulle binne die volgende vyftien jaar kan aftree. Van die ongeveer 1 350 voltydse predikante korps in Suid-Afrika en Namibië is ongeveer (35.4%) tussen die ouderdom van 56 en 65.¹ Aangesien die normale aftreeouderdom vir predikante 65 jaar is (*Die Kerkorde*, 2013: 49), beteken dit dat ongeveer 478 predikante binne die volgende vyf tot tien jaar aftreeouderdom gaan bereik.

As gevolg van die groot aantal predikante wat aftreeouderdom gaan bereik en die persepsie dat daar nie na hul welstand omgesien word nie, is ondersoek gedoen na die predikante wat in die nabye toekoms gaan aftree se beleving van hul gemeentes, persoonlike welstand en ook finansiële

1 Algemene Sinode databasis

vooruitsigte voor en tydens aftrede. Die doel van die artikel is om ’n oorsig te gee van die bevindinge van die ondersoek.

Die opname is gedoen onder predikante wat binne die volgende vyf jaar die ouderdom van 65 jaar gaan bereik. Die metodologie word volgende beskryf, asook die biografiese inligting van die respondente. Daarna word die opsommende resultate in die drie afdelings beskryf naamlik die predikante se beleving van hul gemeentes, hul persoonlike welstand ten opsigte van aftrede en hul finansiële posisie voor en met aftrede.

2. Metodologie

In 2015 is 309 predikante geïdentifiseer wat moontlik binne die volgende 5 jaar gaan aftree. Die inligting is vanaf die databasis van die kantoor van die Algemene Sinode van die NG Kerk verkry wat oor predikantsbevoegdheid in die NG Kerk beskik. Aan elkeen van die predikante is ’n aanlyn vraelys gestuur deur van die EvaSys program gebruik te maak. Die vraelys is deur 147 van die predikante voltooi en verteenwoordig ’n responskoers van 47.7%. Dit is ’n bevredigende koers vir die kwantitatiewe opname. Die verspreiding van die respondente per sinodale streek word in Tabel 1 weergegee.

Tabel 1: Sinodale verspreiding van respondente

Sinode	N	%
Wes-Kaap	29	19.7
Oos-Kaap	8	5.4
Noord-Kaap	7	4.8
KwaZulu-Natal	10	6.8
Vrystaat	16	10.9
Wes-Transvaal	12	8.2
Noordelik	11	7.5
Hoëveld	9	6.1
Oostelik	9	6.1
Namibië	7	4.8
Geen respons	29	19.7
Totaal	147	100.0

Die vraelys is ontwikkel uit ervaring wat opgedoen is met vorige vraelyste aan predikante, waaronder die opname van 2006 en die predikantepaneel van 2012. Die huidige vraelys bestaan uit drie breë afdelings: eerstens die biografiese agtergrond en gemeentelike beskrywing van die predikant; tweedens oor algemene sake en welstand rakende die aftrede van die predikant en die derde afdeling fokus op die finansiële posisie van die predikant rakende sy aftrede. Die meeste vrae was op 'n Likert-skaal waar die respondente hulle keuse moes aantoon op 'n skaal van 5 en in sommige gevalle op 'n skaal van 3. Laastens was 'n paar oop vrae ook gestel. (Hierdie vraelys is op aanvraag beskikbaar).

3. 'n Biografiese beskrywing van die respondente

Al die respondente wat die vraelys suksesvol voltooi het, is manlik. Tabel 2 gee hul ouderdomverspreiding weer. Soos reeds genoem, gaan 'n groot aantal predikante binne die volgende 5 jaar moontlik die bediening verlaat as gevolg van die feit dat hul aftreeouderdom gaan bereik. Dit bring mee dat daar 'n aansienlik groter getal afgetrede predikante sal wees. Dit blyk dat reeds in 2003 meer as 33% van alle predikante van die PCUSA (Presbyterian Church of the United States of America) reeds afgetree was (Clark, 2003: 73). In 2011 was daar reeds meer afgetrede predikante as werkende predikante in die United Reformed Church in Engeland (Norward, 2011: 35). Die NG Kerk kan waarskynlik binnekort in dieselfde posisie wees as gevolg van die veroudering van die predikantekorps wat plaasvind.

Tabel 2: Ouderdom van respondente

Ouderdom	N	%
<60 jaar	4	2.7
60 jaar	47	32.0
61 jaar	34	23.1
62 jaar	30	20.4
63 jaar	14	9.5
64 jaar	15	10.2
Geen respons	3	2.1
Totaal	147	100.0

Die oorgrote meerderheid van die respondente (85.7%) is steeds in hul eerste huwelik, terwyl 4.8% weer getroud is na die dood van ’n eggenoot en 5.4% is weer getroud na ’n egskeiding. Die oorblywende 4.1% is enkellopend (ongetroud, geskei of ’n wewenaar). Die meeste (81.9%) is in voltydse leraarsposte en die helfte van die respondente het aangedui dat hulle ’n medeleraar het.

Die meerderheid van die respondente (87.4%) is al dertig jaar of langer in die bediening, terwyl meer as die helfte aangedui het dat hulle al drie of meer gemeentes bedien het. Die feit dat so ’n groot persentasie van predikante reeds 30 jaar en langer in die bediening is, weerspieël waarskynlik die feit dat daar min tweede-loopbaan predikante in hierdie groep is. Dit bevestig die stelling van Brouwer (2015: 321) dat die “predikantsamp in principe een ampt en een beroep voor het leven” is. Predikante sien dus oor die algemeen die bediening as hulle enigste loopbaan.

Tabel 3 dui die lengte van predikante se bediening in hulle huidige gemeente aan.

Tabel 3: Bediening van huidige gemeente

Termyn van huidige pos	N	%
minder as 15jr	57	40.2
15 tot 29 jr	52	36.7
30 jr en meer	33	23.1
Totaal	142	100.0

Alhoewel daar in die vroeë 1980’s ’n hoë mobiliteit onder predikante was – daar was selfs ’n bepaling dat predikante verplig was om vir 3 jaar in dieselfde gemeente te bly – is ongeveer 60% van die respondente al vir 15 jaar en langer in dieselfde gemeente. Die tendens dui daarop dat daar aan die begin van ’n predikantsloopbaan ’n redelike mobiliteit is, maar dat ’n meerderheid van die respondente al vir 15 jaar en langer dieselfde gemeente bedien. Dit dui op ’n ernstige vermindering in die mobiliteit van die predikante soos wat hulle ouer word en langer in die bediening is.

4. Predikante se beleving van die gemeente

Die respondente is gevra om oor 'n wye verskeidenheid van sake wat die gemeentelike bediening raak, hulle mening te lig; onder andere hul opinie oor standplaasverwisseling, die diensverhoudingkommissie, die kerkraad in hul gemeente en die stand van finansiële sake in die gemeente. Dit word vervolgens kortliks bespreek.

Standplaasverwisseling

Die praktyk van standplaasverwisseling verwys na predikante wat met die toestemming van hul kerkrade en met onderlinge ooreenkoms gemeentes ruil. Ongeveer 20 sulke ruilings het die afgelope 10 jaar plaasgevind. Die respondente het aangedui dat die optimale tyd vir 'n predikant in dieselfde gemeente gesien word as 10 tot 14 jaar. Die grootste enkele persentasie respondente (31%) het 10 jaar gesien as die ideaal. Hierdie resultaat is opvallend, aangesien nagenoeg 88% van die respondente al vir langer as 30 jaar in hul huidige posisies dien.

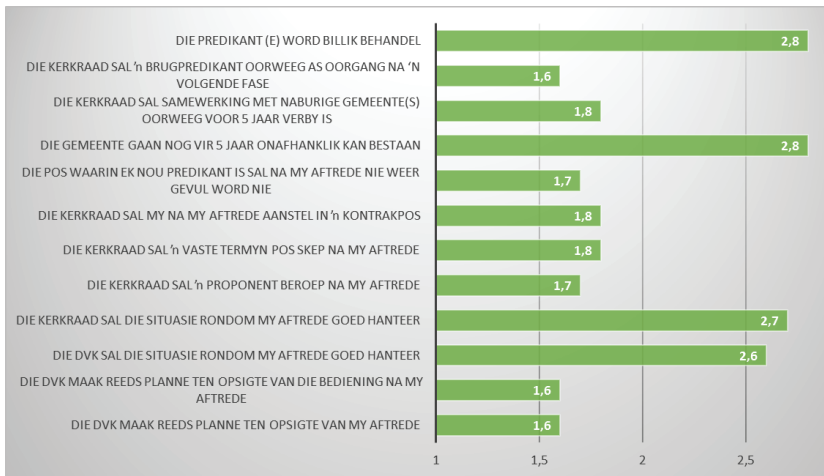
In terme van positiwiteit ten opsigte van standplaasverandering was die gemiddelde antwoord 3.2 op 'n Likert-skaal van 5 wat 'n baie gematigde antwoord is. 'n Meer negatiewe reaksie is uitgelok toe respondente gevra is om aan te dui of hulle saam stem dat predikante na 'n bepaalde tyd gedwing moet word om na 'n ander gemeente te verskuif. Die gemiddeld vir die stelling was 2.6. Predikante is dus positief om self te besluit oor 'n moontlike verskuiwing, maar wil nie graag verplig word om te skuif nie.

Diensverhoudingkommissie (DVK) en kerkraad

In meer as 80% van die gemeentes is daar wel 'n DVK wat na die personeel van die gemeente (predikante, administratiewe en ander personeel) omsien, terwyl minder as 40% van die gemeentes aangedui het dat hul kommissies effektief funksioneer. Aangaande die DVK en kerkraad se werksaamhede ten opsigte van aftrede moes die respondente op 'n Likert-skaal van drie hul mening aandui².

2 Die opsies was 1. Nee; 2. Onseker; en 3. Ja. Slegs die gemiddelde waardes is in Grafiek 1 weergegee. 'n Gemiddeld van minder as twee is 'n meer negatiewe opinie, terwyl 'n waarde van meer as twee meer positief is. Dit word in Grafiek 1 weergegee.

Grafiek 1: Beplanning en situasie ten opsigte van die bediening na aftrede



Volgens hierdie resultate blyk dit dat daar 'n persepsie bestaan dat kerkrade meer effektief is in die hantering van die predikante se aftrede in vergelyking met die hantering daarvan deur die DVK. Net meer as 50% van die respondente wat aftree het aangedui dat hulle poste weer gevul sal word na hul aftrede. Die verlies aan poste kan ernstige implikasies inhou vir studente wat tans in die teologie studeer en vir wie daar nie poste gaan wees nie. Een van die redes vir die feit dat poste nie gevul gaan word nie, blyk die swak finansiële situasie van gemeentes te wees. Die meeste gemeentes sal wel nog vir die volgende 5 jaar onafhanklik bly voortbestaan, alhoewel samewerking met buurgemeentes ook in 50% van gevalle moontlik oorweeg kon word.

Finansiële posisie van die gemeente

Respondente is gevra om die groeifase aan te dui waarin hul gemeente vyf jaar gelede was, asook die fase waarin hul tans is. Tabel 4 hou hierdie inligting voor.

Tabel 4: Groeifase: die verlede en tans

Groeifase (Uitgedruk as 'n persentasie)	<i>5 jaar gelede</i>	<i>Tans (2015)</i>
Krimpend en / of sterwend	13.9	9.0
Besig met instandhouding/oorlewing	47.2	41.0
Groeiend	33.3	41.0
Dinamies groeiend	5.6	9.0
Totaal	100.0	100.0

Uit hierdie tabelle is dit duidelik dat daar vanaf 2010 tot 2015 duidelike tendense was waarin gesien kan word wat die rigting is waarin gemeentes beweeg. Die resultate is baie meer positief in terme van al die fases, met minder krimpende- of oorlewingstendense as vyf jaar gelede en meer groeiend en dinamies groeiende gemeentes is. Die gemeentes se finansies word in meer detail deurgegee in Tabel 5.

Tabel 5: Gemeente finansies: die verlede en tans

Die gemeente se finansiële posisie (Uitgedruk as 'n persentasie)	<i>5 jaar gelede</i>	<i>Tans (2015)</i>
Ons het 'n groeiende finansiële inkomste basis	14.1	16.2
Ons het hoofsaaklik 'n stabiele finansiële inkomste basis	57.7	49.3
Ons het hoofsaaklik 'n krimpende finansiële inkomste basis	23.2	31.0
Ons finansiële situasie is 'n ernstige bedreiging vir die voortbestaan van die gemeente	4.9	3.5
Totaal	100.0	100.0

Die resultate is teenstrydig en alhoewel daar 'n toename is in die gemeentes wat 'n groeiende inkomste basis het (vanaf 14.1% tot 16.2%), blyk dit dat die meeste gemeentes se finansies steeds onder druk is. Die finansiële inkomstebasis is, volgens predikante wat aftree, minder stabiel in 2015 as in 2010 en krimp ook.

5. Predikante se beleving van hul welstand voor aftrede

Die respondente het aangedui dat hulle gesinne oorwegend baie positief (56.1%) en ietwat positief (28.1%) beïnvloed word deur hul bediening in die (spesifieke) gemeentes. Met die Predikantepaneel in 2011 (as ewekansige steekproef uit alle ouderdomme) was hierdie syfers slegs 36% baie positief en 39% ietwat positief (*Kerkspieël*, 2011: 1). Dit blyk dat predikante aan die einde van hul bediening meer positief is oor die effek van die gemeente op hul gesinne (Sien Tabel 4³).

Tabel 4: Belewenis oor bediening

Die bediening	Gemiddeld
Ek voel positief oor my bediening in hierdie gemeente	4.5
Ek het baie (wat die moeite werd is) bereik in my bediening in hierdie gemeente	4.2
Ek ervaar persoonlike vervulling in my werk met die mense hier	4.4
Ek is entoesiasies oor my werk	4.4
My bediening hier word regtig deur die mense waardeer	4.2
Ek is regtig bly ek is in die bediening	4.5
Die gemeente bied vir my finansiële sekuriteit	3.7
Predikante word goed in hierdie gemeente versorg	3.7
Ek vind dat ek al minder tyd met lidmate deurbring	2.5

Predikante naby hul aftrede was oorwegend positief oor hoe hulle werk ervaar word. Dit verskil in die meeste gevalle persentasiegewys wesenlik van die response in die Predikantepaneel van 2011 (*Kerkspieël*, 2011: 1). Dit bevestig die feit dat predikante aan die einde van hul bediening meer positief is as predikante oor die breë spektrum van die bediening.

Ongeveer 75% van die respondent het aangedui dat hulle op die normale aftreeouderdom van 65 sal wil aftree, terwyl 10% vroeër sal wil aftree en die oorblywende 15% eers na 65 sal wil aftree. Dit is nie vreemd dat die beplande ouderdom vir uittrede deur die meeste predikante gesien word as 65 nie – dit is die ouderdom wat sedert 1982 geld (Handelinge van die Algemene Sinode 1982: 1436). In 1986 is daar uitgebrei op die besluite van

3 Slegs die gemiddeldes vir elke stelling word in Tabel 4 weergegee. 'n Gemiddeld hoër as drie dui aan dat die respondente oor die algemeen saamstem met die stelling.

1982 (Acta van die Algemene Sinode, 1986: 713) en bepaal 'n predikant “mag vir hoogstens ses maande na bereiking van sy 65^{ste} verjaardag en met toestemming ...” in diens van die gemeente aanbly. Volgens die Kerkorde van die NG Kerk (2013: 58) is die aftreeouderdom 65 jaar en dan “moet geëmeriteer word”. Verder word bepaal dat: “n emeritus kan tot op ouderdom 70 jaar, met goedkeuring van die ring of sy gevolmagtigde, in 'n vaste termynpos beroep word, waarna die emeritus finaal uit kerklike diens tree. 'n Emeritus kan nie na ouderdom 70 in 'n vastetermynpos aangestel word nie.”

Byna 90% van die respondente het aangetoon dat hul gesondheid goed is. Die oorblywende 10% het negatief geantwoord in terme van hul gesondheid of was onseker oor die stelling.

6. Predikante se beleving van hul finansies voor en tydens aftrede

In hierdie afdeling word daar na die predikant se finansiële posisie voor en na aftrede gekyk. Die respondente is gevra om kommentaar oor hul algemene aftreepplanne, asook spesifieke vrae met betrekking tot hul finansies, voor en tydens aftrede te lewer.

Byna 60% van die respondente het aangedui dat hulle nie in hul gemeentes sal wil aanbly na aftrede nie, maar dat byna die helfte (46.2%) graag sal wil aanhou werk in 'n deeltydse predikantpos. (Hierdie tendens word ook internasionaal gevind – sien Lytle, 2015: 167.) Die afleiding kan gemaak word dat predikante nie noodwendig in hul huidige gemeente op deeltydse manier wil aanhou werk nie, maar dat hulle wel wil aanhou werk. Cook (2015: 370) se konsep van “redirection” en “extension of career during retirement” bied 'n goeie raamwerk vir die verstaan van hierdie behoefte. Die feit dat 'n groot hoeveelheid naby aftrede is en steeds wil aanhou werk is 'n bekommernis, aangesien nuwe predikante en proponente nie noodwendig dan van voltydse of kontrakaanstellings in die bediening verseker sal wees nie (*Kerkbode*, 2012:1). Hierdie resultaat is ook in lyn met die resultate van Grafiek 1 wat aandui dat daar 'n redelike hoeveelheid predikante is wat kontrakposte of vastetermynposte van hul huidige gemeentes kan verwag. Die rede hiervoor is dat dit goedkoper vir 'n gemeente is om 'n predikant/emeritus in 'n kontrakpos aan te stel en as gevolg van die krimpemde finansies in die meerderheid kerke, sal dit 'n beter opsie vir 'n gemeente

wees. 'n Kontrakpos kan finansiëel voordelig vir 'n emeritus wees, maar nie noodwendig vir 'n jong predikant met moontlik 'n jong familie en studieskuld en daarom finansiële- en werksekuriteit benodig nie.

Die derde stelling dui aan dat 'n derde van die respondente te kenne gegee het dat hul wel vervroegde aftrede sal oorweeg, indien dit hulle nie finansiëel sal benadeel nie. Dit wys daarop dat die rede vir hul behoefte om aan te hou werk, finansiëel is en nie noodwendig 'n keuse nie. Slegs 38% van die respondente het aangedui dat hulle wel genoeg voorsiening gemaak het vir aftrede. Verder het slegs 39% aangedui dat hulle nie na hul aftrede sal moet aanhou werk vir oorlewing nie, wat hierdie aanname staaf. Uit ander navorsing onder ander kerkgroeperings word bevestig dat predikante onseker is oor hul finansiële situasie na aftrede en dat hulle, waar daar geen aftreeouderdom bepaal is nie, so lank as moontlik wil probeer werk (Kane en Jacobs, 2015: 247; Craigmiles et al. 2014: 69). Fassbender et al. (2014: 215 e.v.) het aangedui dat hierdie tendens ook by ander beroepsgroepe voorkom. Sturz en Zografos (2014: 241) toon aan dat selfs na die ouderdom van 67 jaar gewerk kan word.

'n Meer indringende vraag aan die respondente, betreffende hoe seker hulle sal wees dat hulle gemaklik sal kan leef gedurende aftrede (op 'n Likert-skaal van 5) het 10.3% en 33.6% van die respondente aangedui dat hulle onderskeidelik baie seker en seker is dat hulle wel gemaklik sal kan leef. Die Suid-Afrikaanse Nasionale Tesourie het in 2014 aangedui dat die mees resente statistieke toon dat slegs 6% van Suid-Afrikaners sal kan bekostig om gemaklik af te tree en nie hul lewenstandaard sal hoef te verander nie (Nasionale Tesourie, 2014:1). Die respondente in hierdie studie is egter nie verteenwoordigend van die Suid-Afrikaanse bevolking nie, grotendeels omdat die meerderheid Suid-Afrikaners nie spaar vir aftrede nie en staatmaak op die regering vir oorlewing. Nietemin, is dit kommerwekkend dat meer as 56% van die respondente neutraal, onseker en glad nie seker is of hulle gedurende hul aftrede gemaklik sal kan leef nie.

In terme van skuld is die respondente gevra hoe hulle hul huidige vlak van skuld sal beskryf en die oorgrootte meerderheid (ongeveer 77%) het aangedui dat dit nie 'n probleem is, of glad nie 'n probleem is nie. Van die oorblywende 23% het ongeveer 9% aangedui dat dit 'n probleem is en 2% dat dit 'n groot probleem is. Die res was neutraal of onseker oor hul vlak van skuld.

Alhoewel hierdie resultaat aandui dat die meerderheid respondente se skuld nie problematies is nie, is daar wel 'n groep respondente vir wie skuld 'n kwessie is. Respondente is ook gevra om aan te dui of hul skuldvlakke nou hoër, laer of naastebly dieselfde as vyf jaar gelede is. Aangesien die respondente redelik naby aan aftrede is, is dit te verwagte dat die meeste besig is om hul skuld af te betaal voor aftrede, wat bewys word deur die ongeveer 55% wat laer skuldvlakke het. Ongeveer 'n derde van die respondente het aangedui dat hul skuld ongeveer dieselfde as vyf jaar gelede is, terwyl amper 12% hoër skuldvlakke handhaaf en dus nie so baie kan spaar vir aftrede nie. Die moontlikheid bestaan dat hierdie groep die skuld sal moet afbetaal gedurende aftrede, wat hulle dalk in 'n nog neteliger finansiële posisie kan plaas.

Nagenoeg 62% van die respondente het aangedui dat hulle onseker is, of nie genoeg voorsiening gemaak het vir aftrede nie. In 'n poging om 'n omvangryke beeld van die probleem te kry, is meer omvattende vrae gevra⁴ (sien Tabel 5).

Tabel 5: Aftrede: 'n omvattende beeld

Aftrede stellings	Gemiddeld
Ek sal genoeg geld beskikbaar hê om my basiese uitgawes gedurende aftrede te dek	3.9
Ek sal genoeg geld beskikbaar hê om my mediese uitgawes gedurende aftrede te dek	3.3
Ek sal genoeg geld beskikbaar hê, om vir my langtermyn sorg (indien nodig) gedurende aftrede te betaal	3.2
Ek sal dieselfde lewenstandaard gedurende my aftrede hê soos tans gehandhaaf word	2.9
Ek sal 'n hoër lewenstandaard gedurende my aftrede hê, soos tans gehandhaaf word	1.8
Ek doen tans genoeg om my finansiël voor te berei vir aftrede	3.6
Ek het vroeg genoeg vir aftrede begin spaar	3.3
Ek het 'n betroubare finansiële adviseur wat my bystaan met my aftrede beplanning	3.6

4 Die respondente moes op 'n Likert-skaal van 5 aandui tot watter mate hul met spesifieke stellings saamstem of verskil. 'n Gemiddeld hoër as drie dui aan dat die respondente oor die algemeen saamstem.

Tabel 5 toon aan dat ses van die agt gemiddeldes bo 3 lê, wat beteken dat dit meestal positiewe reaksies uitgelok het. Die enigste twee stellings wat meer negatief was, was die stellings wat gehandel het oor lewenstandaard.

Meer respondente het aangedui dat hul basiese uitgawes sal kan dek gedurende aftrede, terwyl minder aangedui het dat hulle hul mediese uitgawes sal kan dek; én nog minder het aangedui dat hulle langtermynsorg sal kan bekostig. Van die totale respondente het byna 34% aangedui dat hulle dieselfde lewenstandaard sal kan handhaaf, ver bo die huidige 6% van Suid-Afrika, maar steeds baie laag wanneer daar in aanmerking geneem word dat die respondente almal in die boonste kwantiel persentasie van die Suid-Afrikaanse populasie val.

'n Totaal van 5.5% respondente het wel aangedui dat hulle 'n hoër lewenstandaard sal kan handhaaf, wat 'n baie positiewe vooruitsig is, en diu op effektiewe finansiële beplanning. Nagenoeg 60% van die respondente het egter die mees negatiewe opsie gekies, naamlik “Stem beslis nie saam nie”. Die aanname is dus dat die meerderheid respondente in 'n groot mate met minder sal moet klaarkom gedurende aftrede en die nadelige gevolge – finansiëel en sielkundig (Vo et al. 2015: 653) hiervan sal moet dra. Dit is dus duidelik waarom die meerderheid na aftrede in kontrakposte sal wil aanhou werk.

Dit is gerusstellend dat die meeste respondente aangedui het dat hulle tans genoeg doen om hul finansiëel voor te berei en dat die meeste voel hulle het wel vroeg genoeg begin spaar vir aftrede. Alhoewel die positiewe reaksies hoog is, is daar steeds baie negatiewe of onsekere reaksies wat opmerklik is.

Aftredebeplanning is 'n ingewikkelde proses wat behels dat daar presies bepaal word of daar genoeg fondse beskikbaar sal wees vir aftrede en dit behoort deur 'n gekwalifiseerde finansiële beplanner gedoen te word. 'n Finansiële beplanner moet deskundig wees oor verskeie onderwerpe, naamlik die ekonomie; belasting; inflasie; beleggings; spesifieke regulasies; en so meer, om te verseker dat berekeninge en besluite korrek geneem word. Daar is ook nie 'n gestandaardiseerde proses wat gevolg kan word nie, want elke persoon is uniek, in unieke omstandighede en met unieke behoeftes en moet sodanig behandel word (Tomlinson, 2015:73). Die Suid-Afrikaanse wetgewing (die Finansiële Advies en Tussengangersdienste, no.37 van 2002), het eers onlangs verseker dat slegs gekwalifiseerde persone finansiële

advies aan kliënte mag verskaf en dat dit as 'n volwaardige beroep geag word (Botha, Du Preez, Geach, Goodall, Palframan, Rossini & Rabenowitz, 2014:13). As gevolg van streng wetgewing en regulering van die industrie, het finansiële beplanning ver gevorder vanaf die dae toe makelaars net polisse verkoop het. Die belangrikheid van 'n gekwalifiseerde finansiële adviseur kan nie oorbeklemtoon word nie en daarom is dit gerusstellend dat 'n groot meerderheid van die respondente wel van 'n betroubare adviseur gebruik maak. Nagenoeg 30% is onseker of maak nie gebruik van 'n betroubare finansiële adviseur nie.

Daar is gevind dat 'n groot aantal respondente die middel keuse van *neutraal/onseker* gekies het in die vroeë ten opsigte van hul aftrede. 'n Verskynsel genaamd finansiële angs/afkeer is in die laaste paar jaar geïdentifiseer as 'n psigologiese en fisiologiese toestand en persone wat daaraan ly ervaar angs wanneer dit kom by finansiële aspekte van hul lewe, soos om bankstate na te gaan, begrotings op te stel of rekeninge te betaal (Shapiro & Burchell 2012:93). Navorsing het selfs aangetoon dat enige iemand wat versuim om voldoende aandag aan hul finansies te skenk en dit nie op datum hou nie, kan 'n mate van finansiële angs/afkeer ervaar (Sochos & Latchford, 2015:1). Dit kan dalk wees dat die groot hoeveelheid respondente wat neutraal of onseker oor hul finansies vir aftrede is, dalk 'n mate van hierdie toestand ervaar wat hul langtermyn finansiële gesondheid kan belemmer.

Die meerderheid respondente het aangedui dat hulle nie meer finansiële stres as 'n jaar terug ervaar nie. Dit is 'n positiewe resultaat, aangesien finansiële stres tot verskeie gevolge, onder andere 'n verlaagde selfbeeld, verminderde geestesgesondheid, verlaagde produktiwiteit en depressie kan lei (Davis & Mantler, 2004:v). In die lig van Tabel 5 se resultate, is hierdie resultaat veelseggend. Ten spyte van die feit dat daar groot hoeveelhede respondente is wat nie genoeg voorsiening gemaak het vir aftrede nie, blyk dit dat die meerderheid respondente se stresvlakke, in verband met hul finansies, nie noodwendig toegeneem het nie. Die aanname is dus dat hulle dalk nie genoeg aan hul finansies vir aftrede dink nie. Dit is weereens 'n voorbeeld van moontlike finansiële angs/afkeer soos voorheen na verwys, of dat hul vlakke van stres dieselfde as vroeër is. 'n Opvallende resultaat was dat die helfte van die respondente wel aangedui het dat hulle minder finansiële stres sal ervaar indien hulle meer geld gehad het, wat tog aandui dat finansiële stres 'n realiteit vir 'n noemenswaardige aantal respondente is.

7. Slot

Die groot aantal NG predikante wat in die volgende paar jaar aftreeouderdom gaan bereik, het op verskeie vlakke van die NG Kerk 'n invloed. Emeriti in die NG Kerk het reeds met die Algemene Sinode van 2015 hul besorgdheid uitgespreek dat hulle voel dat daar nie genoegsaam na hulle welstand omgesien word nie. Predikante wat binnekort aftree se gemeentes, hul persoonlike welstand en laastens die belewenis van hul finansies met die oog op aftrede is in die artikel ondersoek en bespreek.

As gevolg van krimpende getalle van lidmate is dit vanselfsprekend dat gemeentes nie altyd finansiële stabiel bestuur kan word nie. Dit het 'n invloed op die poste wat beskikbaar is vir predikante. Dit is kommerwekkend dat daar so baie predikante is wat nadat hulle aftreeouderdom bereik het, nog steeds 'n vaste termynpos of kontrakpos sal wil hê, nie soseer omdat hulle wil nie, maar vir finansiële redes. Dit verander ook die opsies beskikbaar vir jong predikante en proponente en sal bepaalde implikasies hê vir die toekomstige bestuur van, werwing vir en beplanning van teologiese opleiding.

Die belangrikheid van navorsing wat ondersoek instel na die nabye aftrede van huidige predikante kan bydra tot meer begrip vir die situasie waarin predikante naby aftrede is. Dit kan die NG Kerk ook help om in te tree en moontlike oplossings te soek wat predikante kan help met die oorgang van voltydse werkende predikante na die posisie van emeriti. Met die krimping van gemeentes en die behoefte van predikante om aan te hou werk, is dit nodig om na opsies te kyk soos verdere opleiding in finansiële bestuur en ook na die sielkundige en psigiese aspekte wat kan bydra tot 'n gelukkiger aftrede vir emeriti. Aangesien goeie aftredebeplanning 'n beduidende effek op lewensgeluk na aftrede het (Earl, 2010: 224) behoort predikante aangemoedig te word en gehelp te word met 'n holistiese benadering tot aftredebeplanning en -voorbereiding. Die ondersoek help om vir die eerste keer 'n idee te vorm van wat in gemeentes gaan gebeur wanneer hul predikant aftree. Hierdie aspek is van groot belang vir die toekomstige personeelvoorsiening. Uit die inligting behoort geldige afleidings en aanbevelings gemaak te kan word oor die aanvraag vir predikante (en studente?) sodat beplan kan word vir die effektiewe bediening van gemeentes, op watter wyse ook al, vir die toekoms.

Die volgende is voorstelle vir verdere navorsing: Aangesien verskeie poste wat vakant raak nie weer (voltyds?) gevul sal word nie moet besin word oor die impak hiervan op die bediening van en in gemeentes. Daar sal op gekoördineerde wyse beplan moet word om voorsiening te maak vir hierdie veranderinge. Die NG Kerk sal ook duidelik leiding moet gee oor die werksekerheid van toekomstige predikante en groter duidelikheid moet kry oor wat gemeentes gaan doen in die toekoms nadat 'n groot hoeveelheid predikante afgetree het.

Bibliografie

- Agenda Algemene Sinode. 2015. *Agenda vir die 16de vergadering van die Algemene Sinode van die Nederduitse Gereformeerde Kerk, Afrikaanse Hoër Seunskool, Pretoria, Sondag 4 tot Vrydag 9 Oktober 2015*. [Intyds]. Beskikbaar: <http://www.ngkerkas.co.za/wp-content/uploads/2013/04/Agenda-Algemene-Sinode-2015.pdf>
- Botha, M, Du Preez, L, Geach, W, Goodall, B, Palframan, J, Rossini, L and Rabenowitz, P 2014. *Fundamentals of Financial Planning 2015*. LexisNexis: Kaapstad.
- Brouwer, R 2015. Predikant 2025: De theologiese visie van de kerk op het predikantschap voor de toekomst, *Kerk en Theologie*, 66(4):313-329.
- Bedieningsvreugde met die A-tot-Z-beleid aangaande predikante van die NG Kerk 2008. Handleiding en Interaktiewe CD Rom*, 2008, CD-ROM, Bybel-Media, Wellington.
- Clark, WM 2003. Retired ministers and their spouses: who cares? *Church & Society*, 93(5):73-78.
- Cook, SL 2015. Redirection: An extension of Career During Retirement, *The Gerontologist*, 55(3):360 -373.
- Craig miles, J, Moore, JR and Tiénou, T 2014. Phased faculty retirement: a positive solution for faculty and seminaries, *Theological Education*, 48(2):69-82.

- Davis, CG and Mantler, J 2004. The Consequences of Financial Stress for Individuals, Families, and Society. [Intyds]. Beskikbaar: <http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.410.4251&rep=rep1&type=pdf>
- Die Kerkorde*. 2013. Die Kerkorde van die Nederduitse Gereformeerde Kerk met Reglemente, Beleid, Funksionele Besluite en Riglyne soos vasgestel deur die Algemene Sinode in Oktober 2013. [Intyds]. Beskikbaar: http://kerkargief.co.za/doks/acta/AS_KO_2013.pdf
- Earl, J 2010. The contribution of spirituality to the process of retirement, *Journal of Management, Spirituality & Religion*, 7(3):223-240.
- Fassbender, U, Deller, J, Wang, M and Wiernik, BM 2014. Deciding whether to work after retirement: The role of the psychological experience of aging, *Journal of Vocational Behavior*, 84:215-224.
- Handelinge van die Algemene Sinode. 1982. p.1436 (punt 6).
- Handelinge van die Algemene Sinode. 1986. p.712-713.
- Kane, MN and Jacobs, RJ 2015. “My bishop told his priests that section 8 housing was an option”: Catholic priests, aging, and retirement in the United States, *Journal of Religion & Spirituality in Social Work: Social Thought*, 34(3):235-251.
- Kerkbode*. 2012. Baie jong leraars is werkloos. 18 Mei, 188(8):1.
- Kerkspieël*. 2011. NG Predikantepaneel Eerste opsommende verslag. Die predikant: sy lewe en werksomgewing. [Intyds]. Beskikbaar: http://www.gemeentes.co.za/attachments/195_PP%202011%20verslag%201.pdf
- Lytle, MC 2015. Introduction to special section: The retirement career phase across cultures, *Journal of Career Development*, 42(3):167-169.
- Nasionale Tesourie. 2014. Statement on the Impact of the Proposed Retirement Reforms, 9 Julie. [Intyds]. Beskikbaar: http://www.treasury.gov.za/comm_media/press/2014/2014070901%20-%20Statement%20on%20the%20Impact%20of%20the%20Proposed%20Retirement%20Reforms.pdf

- Norward, D 2011. The art of retirement. *Reform Magazine*. November 2011:35-35.
- Osborne, JW 2012. Psychological effects of the Transition to Retirement, *Canadian Journal of Counselling and Psychotherapy*, 46(1):45-58.
- Shapiro, GK and Burchell, BJ 2012. Measuring financial anxiety, *Journal of Neuroscience, Psychology, and Economics*, 5(2):92-103.
- Sochos, A and Latchford, E 2015. Financial aversion and its link to attachment anxiety, *Current Psychology*, (2015):1-14.
- Sturz, DL and Zografos, KN 2014. Religious coping and working past retirement age: A review of the literature, *Journal of Religion, Spirituality & Aging*, 26(2-3):231-244.
- Tomlinson, JA 2014. Financial Planning Research Needs – A Practitioner’s View, *Journal of Personal Finance*, 14(2):72-79.
- Vo, K, Forder, PM, Tavener, M, Rodgers, B, Banks, E, Bauman, A and Byles, JE 2015. Retirement, age, gender and mental health: Findings from the 45 and Up Study, *Aging & Mental Health*, 19(7):647-657.