

HOOFSTUK EEN

RASIONAAL EN DOEL VAN DIE STUDIE

1.1 RASIONAAL

Uit alle dele van die samelewing, kulture, ekonomie, godsdienste en ouderdomsgroepe is daar mense betrokke by vrywillige dienslewering (Bell, 2001:3). Vrywilligers wil deur diensbaarheid “terug gee aan die samelewing” om sodoende hul rol volgens hul persoonlike passie en vermoëns in die samelewing na te kom. Deur ware betrokkenheid in die samelewing kan ons ‘n beter wêreld bou (Bell, 1999:5). Vrywilligers het ‘n belangrike rol te speel in die opbouing van die gemeenskap (Smith, 2001:1).

Aan die anderkant kan die gemeenskap ‘n plek word waar die vrywilliger deur betrokkenheid sy geestesgesondheid bevorder. Die tipiese post-moderne mens sal die vraag afvra, “Is my bydrae betekenisvol en sal ek, sowel as ander mense daaruit voordeel trek?” Hulle wil sien dat die visie van die gemeenskap gedien word, en dan tegelykertyd ‘n persoonlike belewenis hê van groei, geestesgesondheid, lewensin. Vrywilligers kan baie voordeel trek in hulle betrokkenheid by diensbaarheid in die gemeenskap, deur vriende te leer ken, nuwe vaardighede aan te leer, as persoon te groei en om ‘n breër perspektief oor die lewe te kry (Smith, 2001:1). Deurdat ‘n vrywilliger betrokke raak in die gemeenskap, kan vrywillige diens ‘n bydrae lewer tot die mens se geestesgesondheid.

In ons gejaagde tyd word die lewe gekenmerk deur 'n selfgesentreerde perspektief; terselfdertyd beleef baie mense 'n bestaan van sinloosheid. Een van die sleutels om hierdie probleem aan te spreek, is om mense te help om die belangrikheid van dienslewering te besef. Greenleaf (1997:2) meen as ons 'n beter samelewing wil bou en mense wil help om innerlik te ontwikkel, behoort ons die vlak van diensbaarheid te verhoog. Mense behoort ontwikkel te word om mekaar te dien. Leierskap behoort na vore te kom wat deur sy voorbeeld die beginsel van dienslewering aanmoedig. Die gemeenskap sal beter daar uitsien, gesonder en meer gebalanseerd wees as gemeenskapsfasiliteerders mense rondom hul kan motiveer en hulle vermoëns ontwikkel tot effektiewe dienslewering (Iverson, 1984:4).

'n Gemeenskapsfasiliteerder het die verantwoordelikheid om vrywilligers wat in dienswerk betrokke is of wil raak, te begelei en te help ontwikkel tot effektiewe dienslewering in die gemeenskap. Hulle het die taak om elke geleentheid te gebruik om mense te ontwikkel tot hulle volle potensiaal en sodoende mense te help om geestesgesondgesondheid te beleef (Maxwell, 2000:197).

Maxwell (1993:1) meen dat gemeenskapsfasiliteerders vrywilligers behoort te beïnvloed. Gemeenskapsfasiliteerders behoort mense in 'n gemeenskapkonteks positief te beïnvloed om eerstens die belangrikheid van dienslewering te besef, hulle plek van dienslewering te help ontdek en dan hierdie verantwoordelikheid effektief uit te leef.

Die opvoedkundige proses van die gemeenskapsfasiliteerder behels die ontdekking van homself, die besef van die waarde van dienslewering en die mens se behoefte om in 'n sosiale netwerk te staan.

Dit is belangrik dat die mens homself, die ware “ek” ontdek. Covey (1994:51) beklemtoon dat elke mens dit wat sy lewe ware vervulling sal gee, behoort te ontdek. Frankl (Meyer, Moore & Viljoen, 1988:451) is van mening dat die mens ‘n begeerte het om die waardevolle of sinvolle in die lewe te ontdek. Hy wil die lewe iets besonders maak. Een van die waardes wat lewensvervulling bewerk, is die beginsel van diensbaarheid, waar die mens sin beleef deur ander en sy gemeenskap te dien. Deurdat die mens sy “eie ek” ontdek, kan hy ook die plek waar hy diensbaar raak, ontdek, en so sinvolheid beleef.

Die mens het ‘n verantwoordelikheid om diensbaar teenoor sy medemens en gemeenskap te wees. Spears (1998:264) verwys daarna dat deur diensbaarheid die verantwoordelikheid nagekom word om die gemeenskap op te bou. As die mens na ander uitreik en die gemeenskap dien, lewer dit ‘n bydrae tot ‘n gelukkiger, gesonder en vervulde lewe (Covey, 1992:299). Om vir ander mense om te gee en positiewe beleggings in hulle lewens te maak, kan volgens Smith (1994:211 & 212) innerlike vrede bring.

Die woorde van Shaw (Covey, 1992:299) lig die belangrikheid van ‘n diensbare lewe uit: “This is the true joy in life – that being used for a purpose recognized by yourself as a mighty one. That being a force of nature, instead of a feverish, selfish little clod of ailments and grievances complaining that the world will not devote itself to making you happy. I am of the opinion that my life belongs to the whole community and as long as I live it is my privilege to do for it whatever I can.”

Die mens se lewensdoel is nie dit wat in die lewe bymekaar gemaak word nie, maar die mate waartoe hy homself deur middel van diensbaarheid gee (Dyer, 1992:188). Die lewe is dikwels 'n gejaag na selfgesentreerde doelwitte, maar die mens moet sy fokus verander na diensbaarheid, dan sal sy lewe betekenis kry en sin sal beleef word. Sinvolheid kan ervaar word deur uit te reik na die wêreld: “ Each has a free will that reaches out to the world ... with meanings to fulfil” (Humberger, 1995:26).

Greenleaf (in Spears, 1998:195) skryf dat die mens 'n innerlike begeerte het om diensbaar te wees: “The spirit represents the drive behind the urge to serve, the force that makes one into an active role servant. As the driving force behind the urge to serve, ... spirit may be a profound manifestation of the deep good and strength in a person, and a primary ingredient that makes a civilized society possible”. Daarom moet hy ontwikkel word, om hierdie innerlike drang te ontdek en uit te leef. Die krag wat in die mens se geestelike dimensie gestalte vind, is na buite en opwaarts gerig, om in selftransendensie die wêreld te dien (Humberger, 1995:26).

Die voorbeeld van diensbaarheid is deur Jesus uitgeleef. Hy het 'n dienskneg-hart gehad en sy alles gegee vir sy medemens. Sy lewe is vir die mens 'n inspirasie om diensbaar te word. Volgens Hybels en Wilkins (1993:95) het Jesus die mens geleer “myne” word “joune”, “ontvang” word “gee” en “heerser” word “dienskneg.” Die mens moet begelei word om te verander van 'n lewe wat draai om homself, na iemand wat betrokke raak in 'n gemeenskap en die behoeftes van ander.

Fisher en Sharp (1998:xiii) vergelyk die proses van dienslewering met dié van 'n orkes. Eerstens moet die musikant sy vaardighede en vermoëns ontwikkel, daarna moet hy verstaan hoe om saam met 'n groep te speel sodat sy bydrae die groep verbeter. Mense wat in die gemeenskap betrokke raak, bevind hulle in 'n sosiale netwerk met ander mense. Sullivan (Meyer, Moore & Viljoen, 1988:149) beweer dat volwassenheid gekenmerk word deur gesonde interpersoonlike verhoudings. Mense behoort dié vaardighede aan te leer, wat sal help om in sosiale netwerke met ander te staan. As gevolg van emosionele onvolwassenheid vind baie mense hulself in die posisie waar hulle nie met ander mense oor die weg kom nie (Goleman, 1996:52). Mense sukkel om verskille te hanteer, wil altyd beter wees as ander en hulle weet nie hoe om hulself uit te druk nie. Dit dra alles by tot spanning en demotivering van spanwerk in die gemeenskap. Daarom moet interpersoonlike vaardighede ontwikkel word.



1.2 PROBLEEMSTELLING

Oor die 420 miljoen manne en vroue regoor die wêreld is by dienslewering betrokke. Tog is daar nog steeds 'n groot behoefte aan vrywilligers (Bell, 2001:5).

Om mense te begelei om van hulle vrytyd te gee sodat hulle effektief in die gemeenskap diens lewer, is een van die groot uitdagings waarmee gemeenskapfasiliteerders daaglik te doen kry. Die mens se siening van die lewe het met die tyd verander; persoonlike behoeftes, individualisme en selfgesentreerde waardes het belangriker geword as om te dien. Die

woord “diensbaarheid” het in die mens se woordeskat ‘n vreemde woord geword. Dit is een van die redes waarom so baie mense eensaamheid ervaar (Hybels & Wilkins, 1993:94). Die mens het ‘n natuurlike neiging na eie ambisie, soeke na persoonlike erkenning, onafhanklikheid en eie wysheid. Vrywilligers behoort begelei te word om vanuit hul geestesdimensie te leef, waar hulle verander tot nederigheid, interafhanklikheid, diensbaarheid en empatie (Sanders, 1997:29).

Elke mens het sy unieke doel. Frankl (1969:17 en 18) verwys daarna dat die mens dus deur selfondersoek sy lewenstaak wat tot sinvolheid lei, behoort te ontdek. Die probleem is dat die lewe deur reëls wat vir die mens gestel word van hoe hy behoort te lewe, gekenmerk word. Daarom word die mens van buite af in sekere rigtings voortgedryf (Dyer, 1981:315; Dyer, 1992:67). As gevolg hiervan kom die mens nie in harmonie met sy innerlike self nie. Die ware “ek” wat in die mens opgesluit is, wat sy eie unieke waardes, sin en etiek weerspieël, word onderdruk. Daar is ‘n skeiding tussen die werklikheid en die ideale lewe wat tot sinvolheid lei. Uit bogenoemde kan afgelei word dat lewensvervulling onder andere deur dienslewering en die ontdekking van die ware “ek” beleef word. Dit is belangrik dat die mens sy uniekheid moet ontdek en vanuit hierdie kennis begelei word na sy diensleweringplek.

Die meeste mense wat in ‘n gemeenskap diens lewer, is vrywillig daarby betrokke. Om vrywilligers te motiveer om hulself te verbind en hulle verantwoordelikheid na te kom, verskil in sekere opsigte van voltydse werknemers (Fisher & Sharp, 1998:15). Die werkgewer kan mense

onder andere motiveer deur betaling en beloning. Die werkgewer kan vanuit sy posisie verwagtinge skep waaraan die werknemer moet voldoen. In die geval van vrywilligers kan hulle enige tyd hulle dienslewering staak, aangesien dit op vrywillige basis geskied. Daar is met ander woorde, unieke faktore wat hul lojaliteit sal bepaal. Daar behoort dus unieke riglyne gestel te word, wat aanleiding sal gee tot motivering van vrywilligers, om met 'n positiewe houding hulle verantwoordelikheid in die samelewing na te kom.

As die gemeenskapfasiliteerder nie die rol as motiveerder nakom nie, sal die vrywilliger sy passie om diens te lewer, verloor. Die vrywilligers behoort gereeld aangemoedig, bedank en ontwikkel te word. Sodoende bly hulle entoesiasies vir die taak wat hul moet doen.

Waar mense in 'n gemeenskapskonteks saamwerk, gaan dit nie aldag so maklik nie; elke mens het sy eie raamwerk van denke en gevoelens. As gevolg van agtergrond, ervarings en persoonlikhede, beleef elkeen situasies anders (Fisher & Sharp, 1998:3 & 4). Baie mense het nog nie die vaardigheid ontwikkel om met hulle medemense in 'n interaktiewe verhouding te staan nie (Covey, 1992:297). Omdat mense in 'n gemeenskap betrokke raak, is dit belangrik om interafhanklike verhoudingsvaardighede in vrywilligers te ontwikkel. Volgens Crano en Messe (1982:390) bring mense se optredes reaksie by ander groepelede. Negatiewe optredes kan veroorsaak dat die groepseenheid verbreek word. Gesonde interafhanklike verhoudings sal 'n omgewing skep waar daar onderlinge liefde en 'n atmosfeer is waarbinne vrywilligers tuis voel.

Uit my ervaring in die sewe jaar as leier in 'n gemeenskap en gesprekvoering met ander gemeenskapsleiers, blyk dit dat die vaardigheid en kennis van die gemeenskapsleier om vrywilligers tot dienslewering te ontwikkel, ontbreek.

Teen die agtergrond van bogenoemde tekortkominge sal die volgende navorsingsvraag in die studie behandel word:

Ø *“Wat kan gedoen word om vrywillige dienslewering te bevorder?”*

1.3 DOEL MET DIE STUDIE

Die beskrywing, implementering en evaluering van 'n psigo-opvoedkundige program om diensbaarheid by individue te implementeer om sodoende geestesgesondheid te bevorder.

1.4 MOTIVERING VIR NAVORSING

Indien dit waar is dat die mobilisering van vrywilligers tot dienslewering, geestesgesondheid help bevorder, is die ontwikkeling van 'n psigo-opvoedkundige program 'n logiese gevolg. Hierdeur sal mense wat begelei word tot vrywillige dienslewering 'n bydrae in die samelewing lewer en sodoende sinvolheid beleef.

'n Verdere beweegrede vir die studie is om die belangrikheid van vrywillige dienslewering uit te lig en om temas te bepaal vir die ontwikkeling van 'n diensleweringsprogram. Sodoende kan mense begelei word om volgens elkeen se innerlike waardes te leef.

Vaardighede ten opsigte van mense-verhoudings, effektiewe dienslewering en die begeleiding tot die ontdekking van die mense self word ontwikkel. Deur mense te help om 'n effektiewe bydrae in hulle omgewing te lewer, word die gemeenskap bevorder en 'n beter samelewing gebou.

1.5 PARADIGMATIESE PERSPEKTIEF

Navorsing geskied binne sekere paradigmas, dit vorm die navorsingsraamwerk van die studie. Volgens Kuhn (Mouton & Marais, 1992:148), verwys 'n paradigmatiese perspektief na 'n bepaalde beskouing wat deur 'n sekere wetenskaplike gemeenskap erken en aanvaar word as basis vir verdere navorsing. Die paradigmatiese perspektief van hierdie navorsing sal bestaan uit meta-teoretiese, teoretiese en metodologiese aannames.

UNIVERSITY
OF
JOHANNESBURG

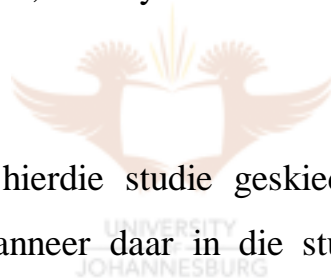
1.5.1 Meta-teoretiese aannames

Hierdie aannames onderlê die paradigmas en plaas die studie in 'n spesifieke konteks (Mouton en Marais, 1992:198).

Eerstens word die konteks waarbinne die mens funksioneer hier uiteengesit. In die opvoedkunde word die mens as 'n geheelmens gesien. Die mens moet altyd in totaliteit benader word en dit is nie moontlik sonder om die konteks van sy verhoudinge in ag te neem nie. Daarom is dit noodsaaklik om die mens se belewenis en handeling in die konteks waarin dit voorkom, te begryp.

Die mens moet gesien word as 'n geestelike wese wat op 'n geïntegreerde, bio-psigososiale wyse in sy strewe na heelheid funksioneer. Die mens tree as 'n geheel in interaksie met sy omgewing (Grobler,1994:11). Dit veroorsaak dat die uniekheid van die gemeenskap waaroor die navorsing gedoen word, asook die omgewing buite die spesifieke gemeenskap, 'n rol speel in die mens se lewensbeskouing en belewenis.

Die mens word gesien as 'n sinsoekende wese. Hy moet ontdek wat die lewe sinvol maak. Covey (1994:45) meen dit wat die mens se lewe sinvol maak, is sy waardes, wie hy werklik is en waar sy innerlike krag lê.



Die konteks waarbinne hierdie studie geskied, is 'n gemeente in die Noordwes Provinsie. Wanneer daar in die studie verwys word na die gemeenskap waarin vrywilligers diens lewer, verwys die gemeenskap na 'n kerk in die Noordwes Provinsie. In hierdie navorsing geld die beskouing dat die kerk 'n eiesoortige organisasie is, wat eintlik meer as 'n organisme beskryf kan word (Richard en Hoeldtke, 1980:32), maar tog ook duidelike kenmerke van 'n organisasie dra. Gangel (1997:17) voer aan dat ons wel die kerk as 'n organisasie moet beskryf, maar altyd bewus moet bly dat dit ook 'n organisme is. Dit bring mee dat die kerk as 'n voorbeeld van 'n spesifieke gemeenskap gebruik kan word vir navorsing oor vrywilligers wat diens lewer.

1.5.2 Teoretiese aannames

Garbers (1972:9) se opvoedkundige ontwikkelingsmodel word in die studie as teoretiese uitgangspunt gebruik. Hierdeur word drie belangrike elemente in die opvoeding uitgelig, naamlik, tyd-en-ruimte perspektief, verhouding met jouself en verhouding met ander. Dit gaan kortliks bespreek word.

- **Tyd en ruimteperspektief**

Garbers meld dat Linschoten (1972:10) dit stel dat geen daad, geen woord, geen ekspressie in die menslike lewe uit die lug val nie. Hulle het 'n voorgeskiedenis, 'n tyd van ontwikkeling en hul horison van die toekoms. Teen hierdie agtergrond is dit duidelik dat elke individu toekomsgeoriënteerd is vanuit die konteks waarbinne hy leef. Die mens het 'n soeke na 'n toekomsdoel, wat volgens sy "eie ek", wie hy is, en doelstellings wat rondom sy karakter gebou word, bepaal word. 'n Psigo-opvoedkundige behoort te poog om tydens fasilitering nie sy eie wil af te dwing nie, maar om die mens te begelei tot sy uniekheid. Die mens behoort die rol van die verlede en die doel van sy lewe te verstaan, en 'n verwagting te hê vir die toekoms, sodat sy lewe sin en betekenis kan hê .

- **Verhouding met jouself**

Verder stel Garbers (1972:16) dit dat die rol van die psigo-opvoedkundige is om die mens te help ontwikkel om in verhouding met homself te staan. Garbers (1972:16) meen dat die psigo-opvoedkundige die mens behoort te help om sy eie lewe te orden, te beheer en dit 'n spesifieke interpretasie en betekenis te gee. Dit is daarom belangrik dat die mens homself moet ontdek. Frankl (Fabry, 1988:25) verwys daarna dat die psigo-opvoedkundige moet besef die mens is uniek, en hom moet help om sy unieke potensiaal te ontdek en om dit uit te leef. Bruno (1987:206) omskryf die self as 'n unieke individu. Eerstens bestaan die individu binne 'n bepaalde tydsbestek. Tweedens beskou die outeur die self as die ego of die "ek" van die mens se persoonlikheid. Laastens sien hy die self as die mens se sin van eie identiteit. Die mens behoort deur die psigo-opvoedkundige begelei te word tot geborgenheid ten einde 'n gevoel van persoonlike eie-waarde en selfaanvaarding te beleef. Omdat die mens 'n sin-soekende wese is, behoort die opvoeder hom te begelei om die ontdekking van betekenis in die lewe te ervaar sodat dit sal bydra tot sy geestesgesondheid.

- **Verhouding met ander**

Die mens staan nie alleen nie, ander mense het 'n impak op sy opvoeding. Mense word gevorm deur ander se betrokkenheid in hulle lewens.

Garbers (1972:16) skryf dat die psigo-opvoedkundige in verhouding met die mens staan. Daar is 'n positiewe, liefdevolle en aanvaardende gevoelsklimaat, maar ook 'n afhanklikheidsverhouding. Die psigo-opvoedkundige is daar om oplossings te bied en te demonstreeer vir 'n lewenssituasie of probleem waarmee die mens gekonfronteer word.

In die mens se uniekheid behoort die psigo-opvoedkundige hom te begelei om sy plek in die samelewing te ontdek, die belangrikheid te verstaan en vaardighede te ontwikkel om in verhouding met ander te staan. Maxwell en Dornan (1997:108) skryf die volgende: "Everybody needs friendships, encouragement and help. What people can accomplish by themselves is almost nothing compared to their potential when working with others."

1.5.3 Metodologiese aannames

Die metodologiese aannames van die navorser lei die navorsings en die keuse van metode en ontwerp. Mouton en Marais (1992:198) meen dat die kwaliteit van navorsing direk afhanklik is van die metodologie wat gevolg word. In hierdie studie word daar van die kwalitatiewe navorsingsmetode gebruik gemaak. Volgens Strauss en Corbin (1990:19) kan kwalitatiewe navorsing gebruik word om perspektief te verkry en te verstaan wat agter 'n fenomeen lê waarvan nie veel kennis bestaan nie. Sodoende word relevante data ingesamel wat die praktyk bevorder en sal help om 'n praktiese program daar te stel wat vrywilligers tot effektiewe dienslewering in die gemeenskap sal begelei. 'n Funksionele


denkbenadering word gevolg sodat die kennis en begrip wat uit hierdie navorsing voortspruit, in die praktyk gebruik kan word om sodoende die praktyk te verbeter.

1.5.4 Begripverheldering van sentrale konsepte

- ‘n **Gemeenskap** is ‘n groep mense wat dieselfde belange het. Die Handwoordeboek van die Afrikaanse Taal (Schoonees, Swanepoel, Du Toit & Booysen, 1979:201) verwys na ‘n gemeenskap as: “die deel hê aan iets saam met ‘n ander. ‘n Aantal individue wat ‘n samehorige groep vorm”. Volgens Spears (1998:250) is ‘n gemeenskap die samekoms van mense met ‘n gemeenskaplike doel wat betekenis het (Dwyer, 2000:6). In hierdie studie word die gemeenskap gevorm deur ‘n kerkgemeenskap in die Noordwes Provinsie.
- **Dienslewering** behels dat mense hulle tyd en energie gee om betrokke te raak by ‘n gemeenskap waar hulle ander mense in die gemeenskap dien. Mense raak ook betrokke in spesifieke gemeenskapsprojekte.
- **Vrywilligers** is mense wat hulleself op ‘n vrywillige basis beskikbaar stel om betrokke te raak by dienslewering in ‘n gemeenskap. Alhoewel hulle in ‘n voltydse werk staan, gee hulle van hulle vryetyd aan die gemeenskap vir dienslewering. Schreck (1996:1) definieer vrywilligers as mense wat hulle vaardighede en

tyd aan 'n ander persoon of groep gee, sonder direkte betaling en ekonomiese voordeel.

Daar is volgens Dingle (2001:9) twee groepe vrywilligers, naamlik ongeorganiseerde en georganiseerde vrywilligers. Eersgenoemde vind plaas tussen byvoorbeeld, vriende, bure, familie en kennisse, waar daar na mekaar uitgereik word. Dit kan gebeur deur byvoorbeeld, mekaar se kinders op te pas, vir iemand 'n guns te vra of mekaar te ondersteun. Georganiseerde dienslewering vind plaas in nie-winsgewende organisasies soos skole, kerke, hospitale en regeringsorganisasies. In hierdie navorsing word gefokus op georganiseerde groepe waar vrywilligers betrokke is in 'n kerkgemeenskap.

- 
- **Gemeenskapfasiliteerders** is mense wat leiding neem onder vrywilligers in die gemeenskap. Diensleweringprojekleiers en kerkleiers, val byvoorbeeld in hierdie kategorie. Hulle taak is om mense te begelei en vir effektiewe dienslewering toe te rus. Reber (1995:246) beskryf 'n fasiliteerder as volg: “The leader’s role here is to facilitate the members in search of their own personal insights through encouragement, motivation, intervention and empowerment”.

1.6 NAVORSINGSONTWERP EN –METODE

Die navorsingsontwerp en navorsingsmetode sal nou kortliks bespreek word. In Hoofstuk Twee sal hierdie twee aspekte breedvoeriger omskryf word.

1.6.1 Navorsingstrategie

Die doelstelling van hierdie navorsing is om 'n vrywillige diensleweringprogram vir gemeenskapfasiliteerders te ontwikkel en te implementeer. Die program word ontwikkel volgens inligting wat van vrywilligers in die gemeenskap verkry is. Om bogenoemde doelstelling te laat realiseer, is 'n kwalitatiewe ondersoek gebruik. Volgens Mouton en Marais (1992:20) is kwalitatiewe navorsing 'n proses waartydens besin word oor die doel en insameling van relevante kennis om die praktyk te bevorder. Volgens Carr (1994:218) word kwalitatiewe navorsing gekenmerk deur pogings van die navorser om tot die essensie van die verskynsel deur te dring met die doel om die perspektief van die vrywilliger tydens dienslewering te verstaan. In hierdie studie gaan daar gepoog word om die vrywilliger se ervaring van dienslewering te interpreteer, om tot die essensie van die verskynsel deur te dring.

1.6.2 Navorsingsmetode

Om die sentrale doel van die studie te verwesenlik, geskied die navorsing in drie stappe (vergelyk 1.3). In Stap Een word verkennend en

beskrywend te werk gegaan deurdat 'n situasie-analise gedoen word ten einde temas vir die vrywillige dienslewingsprogram te identifiseer. Die temas wat vir die opstel van die program geïdentifiseer word, word uitgelig en deur middel van literatuurkontrole verantwoord. In Stap Twee word daar gefokus op programontwikkeling vanuit 'n psigo-opvoedkundige perspektief. Daarna word die program in Stap Drie geïmplementeer en geëvalueer.

Guba (Krefting, 1991:214-217) se model van vertrouenswaardigheid word deurgaans toegepas. Die studie sal beoordeel word aan die vier kriteria van Guba, naamlik vertrouenswaardigheid, oordraagbaarheid, betroubaarheid en bevestigbaarheid. Dit sal volledig in Hoofstuk Twee bespreek word. Vervolgens word die vier stappe van die navorsingsontwerp bespreek.

1.6.2.1 Stap Een: Situasië-analise

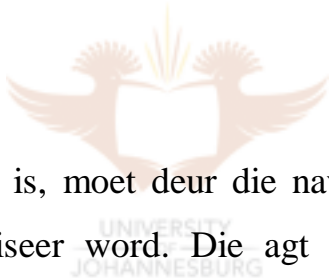
Deur verkennend te werk te gaan, word ondersoek ingestel na die vrywilligers se belewenis van dienslewering in die gemeenskap en watter ondervinding hulle benodig om te ontwikkel tot effektiewe dienslewering. Gedurende hierdie stap sal die navorsing bepaal watter temas 'n vrywillige dienslewingsprogram behoort te wees.

Data word deur middel van fenomenologies semi-gestruktureerde in-diepte onderhoude, observasie en veldnotas ingesamel. Deur fenomenologiese onderhoude word die betekenis van 'n spesifieke onderwerp geïnterpreteer en verstaan.

In-diepte onderhoude gaan met vrywilligers gevoer word om hulle belewenis ten opsigte van gemeenskapsdiens te bepaal, asook hulle sienswyse oor watter ondersteuning die vrywilligers benodig. Die onderhoude geskied in 'n spesifieke gemeenskap, in die Noordwes Provinsie, met vrywilligers wat in verskillende areas diens lewer. Een sentrale vraag word gevra tydens fenomenologiese onderhoude: “*Hoe ervaar jy dienslewering?*”. Die vraag sal op skrif gestel word.

Die onderhoude word op band opgeneem. Veldnotas van wat die navorser beleef, sien, hoor en dink is na elke onderhoud aangeteken.

- **Data-analise**



Data wat versamel is, moet deur die navorser en 'n onafhanklike kodeerder geanaliseer word. Die agt stappe van die Tesch se metode (Creswell, 1994:155) gaan toegepas word om die data te analiseer wat verder in Hoofstuk Twee behandel gaan word. Die navorser en die onafhanklike kodeerder sal temas identifiseer en bespreek. Hierna volg 'n literatuurkontrole.

- **Literatuurkontrole**

Die bevindings word vergelyk met bestaande teorieë en vorige navorsing oor die onderwerp (De Vos, 1998:48). Nuwe temas wat nie in die literatuur voorkom nie, sowel as aspekte wat in die

literatuur voorkom, maar nie in die navorsing verskyn het nie, sal bespreek word.

1.6.2.2 Stap Twee: Programontwikkeling

In Hoofstuk Vier word die ontwikkeling van die diensleweringsprogram vir vrywilligers bespreek.

1.6.2.3 Stap Drie: Program-implementering

Gedurende program-implementering word die volgende bespreek (Wadsworth, 1997:29).

- Wie gaan die vrywillige diensleweringsprogram aanbied?
- Hoe sal die vrywillige diensleweringsprogram aangebied word?
- Wanneer sal die vrywillige diensleweringsprogram aangebied word?
- Waar sal die vrywillige diensleweringsprogram geïmplementeer word?

In Hoofstuk Twee word die implementering van die program bespreek.

1.6.2.4 Stap Vier: Program-evaluering

Die evaluering help om te bepaal wat mense dink en voel, waarom hulle so dink en wat hulle sal verkies (Wadsworth, 1997:10 & 11). Evaluering van die vrywillige diensleweringsprogram is noodsaaklik, aangesien dit nie net as kontrolemaatreëls vir die program self dien nie, maar ook

bepaal of die vrywilligers deur die program hulle unieke plek van dienslewering ontdek het. Daar word vasgestel of hulle in 'n spanopset met ander vrywilligers kan saamwerk, en of hulle deur dienslewering ware lewensin en betekenis ervaar. Die vrywilligers behoort hulle dus self te evalueer ten opsigte van hulle belewenis van die program en hulle vordering in effektiewe dienslewering.

Data insameling kan deur middel van fokusgroeponderhoude (Burns & Grove, 1987:39) en nuwe sketse (Giorgi, 1985:12-18) plaasvind. 'n Werkswinkel oor die program sal aangebied word. Daarna sal die data wat deur middel van fokusgroepe en nuwe sketse ingesamel word geëvalueer word.

Data wat versamel is, moet deur die navorser en 'n onafhanklike kodeerder geanaliseer word. Die agt stappe van Tesch se metode (Creswell, 1994:155) gaan toegepas word om die data te analiseer wat verder in Hoofstuk Twee behandel sal word. Hierna ontmoet die navorser en die onafhanklike kodeerder mekaar vir 'n konsensus gesprek.

In Hoofstuk Vyf word die evalueringsproses breedvoerig bespreek.

1.7 ETIESE MAATREËLS

Etiese maatreëls is belangrik in kwalitatiewe navorsing. Die deelnemers moet deurgaans beskerm word. (Denzin & Lincoln, 1994:212). Etiese aspekte in navorsing het dus direk te doen met reëls en verantwoordelikhede van die navorser teenoor die partye wat by die

studie betrokke is, insluitend die deelnemers (Kimmel, 1988:56). Volgens die “Guidelines on ethics for medical research: General Principles” (S.J.:5 & 6) behoort die volgende etiese maatreëls geïmplementeer te word:

- **Deelnemer as ‘n persoon**

Daar moet respek wees vir die outonomie van die deelnemer. Hy moet deurgaans hanteer word as unieke mens in die konteks van sy gemeenskap. Vryheid van keuse moet altyd gehandhaaf word (“Guidelines on ethics for medical research: General Principles”, S.J.:5). Die deelnemers sal ten alle tye die reg behou om hulle te eniger tyd van die navorsing te onttrek (Kimmel, 1988:4). Die deelnemer het ook sy reg op privaatheid, as hy nie al die vrae wil beantwoord nie, is dit sy volste reg (Miles & Huberman, 1994:291 & 293).

- **Menslike regte**

Respek vir die basiese regte van die individu, sowel as vir ‘n gemeenskap is noodsaaklik. Toestemming moet by die betrokke gemeenskapsinstansie vir die onderhoude verkry word (“Guidelines on ethics for medical research: General Principles”, S.J.:5). Die navorser sal ‘n versoek rig aan die beheerliggaam van die spesifieke gemeenskap om toestemming te verkry om onderhoude te voer met vrywilligers.

- **Die etiek van reg, regverdigheid en objektiwiteit**

Die navorsing moet altyd die waardigheid van die betrokke mense beskerm. Hulle mag nie aan motiewe wat nie direk met die navorsing verband hou, blootgestel word nie (“Guidelines on ethics for medical research: General Principles”, S.J.:5).

- **Bekwaamheid**

In die navorsing is die navorser self die instrument wat die navorsing sal lei. Die navorser moet professioneel en gekwalifiseerd wees. Onder alle omstandighede word die navorser aanspreeklik en verantwoordelik gehou (“Guidelines on ethics for medical research: General Principles”, S.J.:5). Professionele standaarde, soos neergelê deur die Randse Afrikaanse Universiteit, moet deurgaans gehandhaaf word.

- **Integriteit**

Eerlikheid en regverdigheid moet gepromoveer word. Die navorser moet eerlik wees oor sy eie beperkinge, vermoëns, geloof, sisteme, waardes en behoeftes (“Guidelines on ethics for medical research: General Principles”, S.J.:5).

- **Sensitiwiteit**

Daar moet 'n balans gehandhaaf word tussen die wetenskaplike belange en algemene waardes en norme wat die mense se menswaardigheid kan affekteer (“Guidelines on ethics for medical research: General Principles”, S.J.:6).

- **Vertroulikheid**

Vertroulikheid moet onder alle omstandighede beskerm word (“Guidelines on ethics for medical research: General Principles”, S.J.:6). Dokumentasie moet veilig bewaar word. Geen inligting mag aan 'n derde persoon bekend gemaak word sonder die toestemming van die deelnemers self nie. Konfidensialiteit word verseker deur identifiserende besonderhede te verander of te beskerm. Die navorser sal verseker dat geen informasie gekoppel kan word aan 'n deelnemer, deur dit onmoontlik te maak om data te verbind met 'n spesifieke persoon (Burns & Grove, 1987:103; Miles & Huberman 1994:293).

- **Afbakening van rolle**

Daar moet van die navorser en deelnemers se rolle 'n duidelike begrip wees. Indien die deelnemers by die deelname aan die navorsing enige baat vind, moet dit deurgegee word (“Guidelines on ethics for medical research: General Principles”, S.J.:6).

- **Respek**

Die deelnemers moet deurgaans met respek behandel word (“Guidelines on ethics for medical research: General Principles”, S.J.:6).

- **Kommunikasie**

Feitelike data asook duidelike en verstaanbare kommunikasie word vereis. Emosionele en kulturele waardes moet in ag geneem word (“Guidelines on ethics for medical research: General Principles”, S.J.:6).

Die deelnemers moet skriftelik toestemming (sien: Bylaag A) gevra word om aan die navorsing deel te neem. Die doelwit van die navorser, asook die wyse hoe die inligting gebruik sal word, sal skriftelik aan die deelnemers gegee word. Die instrumente waarvolgens data ingesamel en verwerk word, sal aan die deelnemers bekendgestel word. Daar word onderneem om aan hulle terugvoering te gee.

1.8 VERLOOP VAN DIE NAVORSING

- In Hoofstuk Twee word die navorsingsontwerp en -metode vanuit ‘n kwalitatiewe benadering bespreek.
- In Hoofstuk Drie word die data ontleed en temas bepaal.

- In Hoofstuk Vier word 'n vrywillige diensleweringprogram ontwikkel.
- Hoofstuk Vyf word gewy aan die implementering en evaluering van die vrywillige dienslewering program.
- In Hoofstuk Ses sal daar 'n samevatting gegee en aanbevelings gedoen word.

1.9 SAMEVATTING

Die rasionaal, probleemstelling en doelwitte is in hierdie hoofstuk bespreek. Die navorsingsmetodologie is kortliks weergegee. In hierdie hoofstuk is dit duidelik dat daar 'n behoefte onder gemeenskapfasiliteerders bestaan om vrywilligers vir dienswerk in die gemeenskap op te lei. 'n Vrywillige diensleweringprogram wat vrywilligers sal begelei tot effektiewe dienslewering is nie tans beskikbaar nie. Vaardighede ten opsigte van mense-verhoudings en effektiewe dienslewering en die begeleiding tot die ontdekking deur die mense self om die plek van dienslewering te bepaal, behoort aangespreek te word. Verskeie outeurs verwys daarna dat baie mense meer sinvolheid sal beleef wanneer hulle betrokke raak in dienslewering in die gemeenskap. Vervolgens sal die navorsingsontwerp en -metode bespreek word.

HOOFSTUK TWEE

NAVORSINGSMETODOLOGIE

2.1 INLEIDING

In hierdie hoofstuk word daar gefokus op die navorsingsmetodologie. Rossouw (1999:94) definieer navorsing as 'n sistematiese, metodiese soektog na spesifieke inligting oor 'n presies gedefinieerde tema. Wetenskaplike navorsing is 'n kollektiewe poging waarvolgens verskillende navorsers hul kennis met mekaar deel om die uitbreiding van kennis as geheel te bewerkstellig (Neuman, 2000:445). Die navorsingsontwerp, navorsingsmetode, maatreëls vir vertrouenswaardigheid en etiese maatreëls sal behandel word. Die metodes waarvolgens die data ingesamel, geanaliseer en geïnterpreteer word, sal bespreek word om sodoende 'n vrywillige diensleweringprogram te ontwikkel en te implementeer.

2.2 KONTEKS VAN DIE NAVORSING

Dit behels die beskrywing, implementering en evaluering van 'n psigo-opvoedkundige program om diensbaarheid by individuele groepe te implementeer om sodoende geestesgesondheid te bevorder. Die program word ontwikkel volgens inligting wat van vrywilligers en leiers in die gemeenskap verkry is. Daarom moet daar eers vasgestel word watter temas by so 'n program ingesluit behoort te word, om sodoende die program te ontwikkel en te implementeer.

Die mense op wie die navorsing fokus, is mense wat in 'n kerkgemeenskap in die Noordwes Provinsie dienswerk doen.

2.3 DOEL MET DIE STUDIE

Die beskrywing, implementering en evaluering van 'n psigo-opvoedkundige program om diensbaarheid by individue te implementeer om sodoende geestesgesondheid te bevorder, word ten doel gestel.

2.4 NAVORSINGSONTWERP

Die navorsingsontwerp word deur Mouton (2001:107) as volg beskryf: "A research design is defined as a set of guidelines and instructions to be followed in addressing the research problem". Hierdie riglyne behoort te dien om die navorser in staat te stel om die navorsingsdoelwit te bereik. 'n Navorsingsontwerp is nodig om goeie beplanning en strukturering van die navorsingsprojek te verseker (Mouton en Marais, 1992:54). Die ontwerp wat in hierdie navorsing gebruik word, is 'n kwalitatiewe, verkennende en beskrywende studie. Elk hiervan gaan vervolgens bespreek word.

2.4.1 Kwalitatiewe navorsing

Volgens Strauss en Corbin (1990:19) kan kwalitatiewe navorsing gebruik word om te verstaan wat agter 'n verskynsel lê waarvan nie veel bekend is nie, en perspektief te verkry (De Vos, 1998:80). 'n Kwalitatiewe ondersoek kan deur woorde soos "verstaanbaarheid",

“ontdekking” en “betekenis” beskryf word (De Vos, 1998:46). Die klem val op ‘n in-diepte analise van ‘n probleem met die oog op die volledige begrip van die wat en waarom van menslike handeling (Smith,1993:31).

Cresswell (1994:145) meen dat kwalitatiewe navorsing die mens se belewenis probeer verstaan, hoe die mens sin beleef, sy ervarings in situasies en sy wêreldbeskouing. Creswell (1994:145) verwys na ses kenmerke van kwalitatiewe navorsing:

1. Kwalitatiewe navorsing is primêr gefokus op die proses eerder as die uitslag. Daar mag nie vanaf ‘n voorafopgestelde raamwerk vertrek word nie. Data word ingesamel uit die onderhoude, veldnotas en ervarings van die persone.
2. Kwalitatiewe navorsing fokus op wat vir die mens betekenisvol en van belang is, hoe hy die lewe in ‘n sekere sisteem of groep ervaar. Data kan van verskeie bronne ingesamel word, maar die vernaamste bronne is die onderhoude en observasie (Strauss & Corbin, 1990:20). Die ervaring van die vrywilliger ten opsigte van dienslewering in die gemeenskap, is belangrik in die navorsing. Die vrywilliger word daarom in totaliteit en in konteks bestudeer. Die hele situasie waarin hy hom bevind, word ondersoek.
3. Die kwalitatiewe navorser is primêr die instrument vir data-analise. Data word ingesamel deur die ontleding van die mens in sy omstandighede. Observasie, onderhoude, dokumente en visuele beelde word as instrumente gebruik om data in te samel (De Vos, 1998:48) Persoonlike kontak met vrywilligers wat diens lewer is noodsaaklik. Dan word daar deur middel van onderhoude met die deelnemers kontak gemaak.

4. Kwalitatiewe navorsing behels veldwerk. Die navorser gaan fisies na mense in hulle omgewing, observeer en doen verslag oor hulle optrede in hulle natuurlike omgewing. Vrywilligers wat diens lewer in die gemeenskap gaan in hulle omgewing ondersoek word. Hulle belewenis van dienswerk in die spesifieke gemeenskap gaan deur observasie bepaal word.
5. Kwalitatiewe navorsing is beskrywend van aard aangesien die proses geïnterpreteer word en 'n holistiese begrip van patrone, betekenis en eienskappe van die situasie gevorm word. Dit is belangrik dat baie tyd aan die analisering van die onderhoude en veldnotas bestee moet word, sodat temas en kategorieë bepaal kan word (De Vos, 1998:48). Die herhaling van patrone in die inligting wat geanaliseer word, word bepaal. Dit word in kategorieë gesorteer, sodat daar 'n breë raamwerk of prent van die verskynsel gevorm kan word (Creswell, 1994:153 & 154). Daar gaan gepoog word om die belewenis en probleme van die vrywilligers te bekom. Hierdeur sal sekere temas bepaal word.
6. Die proses van kwalitatiewe navorsing is induktief omdat die navorser 'n konsep vorm. Hierdie informasie wat ingewin word en in temas saamgevat word, word gebruik om 'n vrywillige diensleweringsprogram op te stel.

In hierdie navorsing is kwalitatiewe navorsing gepas, aangesien daar gepoog word om tot kennis en insig van vrywilligers se ervaring tot dienslewering in die gemeenskap te kom. Kwalitatiewe navorsing is ook beskrywend van aard en word vervolgens bespreek.

2.4.2 Beskrywende navorsing

In beskrywende navorsing, word daar deur middel van onderhoude, observasie, dokumentasie en visuele beelde gebruik gemaak van die omstandighede om 'n beter begrip te kry (De Wet; Monteith; Steyn & Venter, 1981:12). Hierdie inligting word geanaliseer en geïnterpreteer om van die probleem wat ondersoek word 'n geheelbeeld te vorm. Hierdie inligting het ten doel om die navorser te help om 'n begrip van 'n persoon of 'n groep te vorm. Smith (1993:35) en Denzin (1989:120) verwys daarna dat deur beskrywend te werk te gaan, 'n sistematiese, feitelike en akkurate beskrywing van 'n situasie weergegee behoort te word, ter wille van beter begrip en insig. Beskrywende navorsing is meer verhalend van aard. Dit is meer toepaslik waar nie 'n hooggestruktureerde vorm van statistiese opsommings benodig word nie (Mouton en Marais, 1992:46).

Met progamevaluasie sal 'n geval-studie so akkuraat as moontlik beskryf word. Die leefwêreld en gevoelens van die vrywilligers sal in diepte ondersoek word.

2.4.3 Verkennende navorsing

Deur verkennend te werk te gaan, word inligting ingesamel oor 'n navorsingsprobleem wat relatief onbekend en waaroor relatief min navorsing gedoen is, sodat nuwe data oor die onbekende fenomeen ingesamel kan word (Mouton, 2001:102, Marshall & Rossman, 1989:78). Die navorser moet hom oopstel om nuwe idees en voorstelle te ondersoek. Daar is nie vooraf opgestelde hipoteses wat die navorser rig

nie. Aannames volg eerder uit verkennende navorsing (Mouton & Marais, 1992:45).

Oor die fenomeen van vrywillige dienslewering in die gemeenskap is relatief min navorsing gedoen; daarom is verkennende navorsing van pas. Hierdie inligting wat deur die veldwerk ingewin word, het ten doel om beter insig te verkry aangaande die navorsingsprobleem. In hierdie navorsing gaan daar deur middel van informele onderhoude verkenning gedoen word oor die vrywilligers wat in die gemeenskap diens lewer. Hierdeur sal moontlike nuwe temas vir die diensleweringprogram uitgesonder word. Vervolgens sal na die verskillende navorsingsmetodes gekyk word.

2.5 NAVORSINGSMETODE

Die navorsingsmetodes word as volg verdeel: 'n situasie-analise, programontwikkeling, implementering en evaluering van die vrywillige diensleweringprogram. Hierdie drie stappe sal vervolgens bespreek word.

2.5.1 Stap Een: Situasië-analise

Data-insamelingstappe behels eerstens die afbakening van grense, tweedens die insameling van informasie deur observasie, onderhoude, dokumente en visuele materiaal en derdens die daarstel van 'n protokol vir die aantekening van die informasie (Creswell, 1994:148). Na 'n data-analise sal hierdie resultate aan die hand van 'n literatuurkontrolle

bespreek word. Hierdeur word die behoefte van 'n sekere groep vrywilligers in dienswerk ondersoek.

2.5.1.1 Data-insameling

In hierdie navorsing word data deur middel van fenomenologies semi-gestruktureerde in-diepte onderhoude (Kvale, 1983:174), observasie en veldnotas ingesamel (Wilson, 1985:380). Fenomenologies semi-gestruktureerde in-diepte onderhoude behels dat die betekenis in spesifieke konteks geïnterpreteer word ten opsigte van die alledaagse lewe. Daarom moet die navorser homself in die posisie van die vrywilliger plaas, om vanuit sy raamwerk van beskouing na die lewe te kyk (De Vos, 1998:80). Die voorkennis van die navorsing, in hierdie geval kennis van dienswerk deur vrywilligers, moet tersyde gestel word, sodat daar by die essensie van die fenomeen uitgekam kan word (Kvale, 1983:185). Die diepte van fenomenologiese onderhoude lê nie by hoeveel onderhoude gevoer word nie, maar eerder om die belewenis van die deelnemer so volledig moontlik te kan weergee (Parse, Coyne & Smith, 1985:18). Data word ingesamel tot daar geen nuwe informasie meer gekry word nie (Morse, Swanson & Kuzel, 1995:17).

Daar is vier belangrike aspekte waaraan aandag gegee behoort te word tydens onderhoude - die plek, die rolspeler, die gebeure en die proses (De Vos, 1998:46).

- Eerstens moet die plek waar die onderhoud plaasvind, bepaal word. Die navorsing geskied in 'n spesifieke gemeenskap, in Noordwes Provinsie, waar vrywilligers dienslewering doen.
- Tweedens gaan dit oor die rolspelers (die mense met wie daar onderhoud gevoer word en wat geobserveer word). Teikengroepe behoort so gekies te word dat dit die beste aan die navorsingsvraag sal voldoen (Creswell, 1994:148). Die fenomenologies semi-gestruktureerde in-diepte onderhoud word eerstens gedoen met vrywilligers in 'n sentrum in die Noordwes Provinsie wat betrokke is by verskeie dienswerke.
- Derdens gaan dit oor die gebeure. Die gebeure handel oor die onderhoud wat met die vrywilligers gevoer word. In die navorsing word gepoog om vas te stel watter temas volgens vrywilligers in 'n diensleweringprogram behoort te wees. Kvale (1983:175) maak daarvan melding dat die navorser probeer om te verstaan en te observeer wat die beskouing van die deelnemer oor die navorsingsprobleem is. Hierdeur word betekenis bepaal van wat gesê is. Die navorser het vir die onderhoudsvaarding een vraag opgestel wat tydens die onderhoud gevra is, naamlik: *“Hoe ervaar jy dienslewering?”*
- Vierdens word daar verwys na die proses oor die verloop van die onderhoud. Die fokus lê hier op wat tydens die onderhoud met die vrywilligers gedoen word. Die onderhoud fokus op die gevoel, ervaring en lewensbeskouing van die vrywillige tydens

dienslewering (Kvale, 1983:175). Die onderhoude word op audioband opgeneem en veldnotas word na die tyd gemaak om die navorser se indrukke te beskryf .

2.5.1.2 Data-analise

Onder data-analise word die ontleding en interpretasie van die data wat ingesamel is, verstaan. Dit is belangrik om hierdie informasie eerder te verstaan as om die sosiale aksies te verduidelik. Daar moet gepoog word om by die waarheid van die belewenis van die vrywilliger te bly (Mouton, 1996:168). Die data wat ingesamel is, kan te veel en te ongestruktureerd wees. Tydens hierdie proses word die data in temas en kategorieë opgebreek (De Vos, 1998:48). Die volgende vier riglyne kan help om die data te analiseer:

- Data word deur middel van veldwerk ingesamel.
- Die ongestruktureerde data word geïnterpreteer en afgeskaal tot sekere patrone, temas en kategorieë.
- Die inligting word na 'n vertellingswyse verander, sodat dit deur die leser verstaan kan word. Daar word onder andere na verhoudings tussen die temas verwys.
- Die verskeie kategorieë wat in die data voorgekom het, word herskryf (Creswell, 1994:153 & 154).

Tesch (Creswell, 1994:155) gee agt stappe om in ag te neem by data-analisering. Hierdie stappe word kortliks uiteengesit.

1. Kry 'n geheelbeeld. Lees aandagtig deur alle notas en skryf idees neer.
2. Neem een van die interessantste onderhoude. Vra die vraag: "Waaroor handel dit?" Onderstreep betekenis en maak kant-aantekeninge oor verskillende gedagtes.
3. Wanneer jy deur 'n aantal onderhoude gelees het, maak 'n lys van temas wat herhaaldelik voorkom. Kategoriseer dit in belangrike temas.
4. Gee 'n kode vir elke tema. Neem hierdie lys en gaan terug na jou data. Voeg die temas wat ooreenkom saam.
5. Kry woorde wat die onderwerpe die beste beskryf en plaas dit in kategorieë deur groepe te maak van die onderwerpe wat verwantskappe toon. Dui ook interverhoudings tussen hierdie kategorieë aan.
6. Neem 'n finale besluit oor die belangrikheid van die kategorieë en plaas dit alfabeties.
7. Sorteër die data en plaas dit by elke tema.
8. Indien nodig, gee elke tema 'n kode.

'n Skoon stel data en 'n protokol van data-analise, sal aan 'n onafhanklike kodeerder met ervaring in kwalitatiewe data analise gegee word. Daarna ontmoet die data kodeerder en navorser vir 'n konsensus gesprek oor die resultate.

Die sentrale temas wat in die navorsing na vore kom, gaan vervolgens met beskikbare literatuur vergelyk word.

2.5.1.3 Literatuurkontrole

Die doel van die literatuurkontrole is om die betroubaarheid van die resultate wat in die studie verkry is, te bevestig (Creswell, 1994:22; Fouché & De Vos, 1998:64). 'n Literatuurkontrole sal uitgevoer word om die uitkoms van die navorsing te vergelyk met navorsing wat reeds oor die onderwerp gedoen is. Na aanleiding van jou bevindings kan verskille ook tussen die navorser se data en die beskikbare literatuur geïdentifiseer word. Die rede hiervoor moet egter verstrekkend word (Strauss & Corbin, 1990:52). Nuwe informasie wat in die onderhoude na vore gekom het, sowel as die literatuurstudie sal bespreek word. Daar moet gepoog word om nie deurentyd alle opmerkings aan die hand van literatuur te kontroleer nie. Dit sal die proses en kreatiwiteit verhinder (Strauss & Corbin, 1990:53).

Die literatuurkontrole berus hoofsaaklik op temas waar daar tekortkominge of positiewe punte is, wat deur die literatuurstudie versterk word.

2.5.2 Stap Twee: Ontwerp van die diensleweringprogram

Die rede vir die ontwerp van 'n diensleweringprogram, is om die navorsingsvraag, "*Wat kan gedoen word om vrywillige dienslewering te bevorder?*" aan te spreek en oplossings vir hierdie probleem daar te stel. In die probleemstelling (1.2) word daar gekyk hoekom daar 'n tekort is aan vrywilligers wat diens lewer en waarom daar aan 'n diensleweringprogram vir vrywilligers 'n behoefte is. As gevolg van die

behoefte aan 'n diensleweringprogram behoort so 'n program ontwerp en geïmplementeer te word.

Volgens Wadsworth (1997:57) is daar 'n aantal “wie” vrae wat gevra behoort te word met die ontwerp van die program.

- Wie het die probleem?
- Wie sal voordeel trek en vir wie word dit ontwerp?
- Wie sal aan so 'n program deelneem?

Eerstens sluit dit mense in wat op soek is na sin in die lewe en nie besef wat die waarde van dienslewering in 'n gemeenskap is nie. Tweedens sluit dit mense in wat wel diens lewer, maar wat begelei behoort te word om effektief diens te lewer deur die beginsels van spanwerk en samewerking aan te leer. Derdens sal gemeenskapfasiliteerders ontwikkel word, om vrywilligers effektief te kan lei tot diensbaarheid in die gemeenskap.

UNIVERSITY
OF
JOHANNESBURG

Volgens Dickoff, James en Wiedenbach (1968:426 & 427) kan daar na die persone wat vir dienslewering opgelei word, verwys word as die ontvangers. Die potensiële vrywilligers wat hulle plek van dienslewering behoort te ontdek en vrywilligers wat begelei behoort te word tot effektiewe dienslewering word as die ontvangers beskou. Die opvoedkundige proses om die ontvanger te begelei tot dienslewering word deur Inskipp (1996:4) as volg verduidelik:

1. Help die vrywilliger om homself te ontdek.
2. Help hom om beter begrip te toon.
3. Help hom om tot aksie oor te gaan.

Deurdat die vrywilliger betrokke raak in die gemeenskap, behoort dit 'n bydrae te lewer tot sy geestesgesondheid.

Die fasiliteerder wat opleiding hanteer, word die agent genoem. Sy doel is om die vrywilliger te begelei deur die dienslewingsprogram. (Dickoff *et al*, 1968:426 & 427). Die agent se doel is om die vrywilliger te help om die nodige vaardighede en kennis te ontwikkel, sodat hy betrokke kan raak in gemeenskapsdiens.

Inligting wat verkry is uit die navorsing word as databron gebruik om die program saam te stel.

Inligting is in Stap Twee verkry deur:

- 'n Situasie-analise, waar daar deur fenomenologies semi-gestruktureerde indiepte onderhoude, observasie en veldnotas data ingesamel word.
- Hierna word daar deur data-analise bepaal watter temas by 'n dienslewingsprogram ingesluit behoort te word.
- Die bevindings word deur 'n literatuurkontrole met bestaande teorieë en vorige navorsing oor die onderwerp vergelyk.

Die bevindings word verwerk en vanuit die kategorieë wat bepaal is, word 'n moontlike programaanbieding saamgestel.

- Probleemareas wat by vrywilligers voorkom, word bestudeer, en moontlike oplossings word voorgehou.
- 'n Proses word ontwikkel om vrywilligers tot effektiewe dienslewering in 'n gemeenskap te begelei.

Hierna word die diensleweringsprogram by die spesifieke gemeenskap in die Noordwes Provinsie geïmplementeer.

2.5.3 Stap Drie: Implementering van die diensleweringsprogram

Wadsworth (1997:31) meen daar is drie aspekte van belang by die implementering van 'n program.

- Die program behoort effektief en relevant te wees,
- dit behoort sistematies en betekenisvol te wees en
- laastens behoort dit geloofwaardig te wees.

Die volgende vrae word gestel:

- Wie gaan die diensleweringsprogram aanbied?
- Hoe sal die diensleweringsprogram aangebied word?
- Wanneer sal die diensleweringsprogram aangebied word?
- Waar sal die diensleweringsprogram geïmplementeer word?

Vervolgens word die evaluering van die diensleweringsprogram bespreek.

2.5.4 Stap Vier: Evaluering van die diensleweringsprogram

Evaluering help om vas te stel wat mense dink en voel, waarom hulle so dink en wat hulle sal verkies (Wadsworth, 1997:10 & 11). Die evaluering kan bepaal wat werk ten opsigte van die diensleweringsprogram en wat kan in die program verbeter word.

2.5.4.1 Ontwerp

Die evaluering van die vrywillige diensleweringprogram is noodsaaklik. Die volgende vrae behoort afgepraeg te word, naamlik, wat word geëvalueer en waarom word die program geëvalueer. Die program word aangebied vir vrywilligers wat hulle diensleweringplek wil ontdek. Die evaluering dien nie net as kontrole-maatregel vir die program self nie, maar dit bepaal ook of die vrywilligers deur die program hulle unieke plek van dienslewering ontdek het, of hulle die nodige vaardighede ontwikkel het om in 'n span-opset met ander vrywilligers te kan saamwerk, en of hulle deur dienslewering ware lewensin ervaar. Die vrywilligers behoort hulle dus self te evalueer ten opsigte van hulle belewenis van die program en hulle vordering in effektiewe dienslewering.

Die evaluering geskied deur die navorser wat die diensleweringprogram aanbied. Ten opsigte van die studie is die evalueerder betrokke in die spesifieke gemeenskap. Daarom kan die evalueerder vir die wêreld van die vrywilliger begrip toon. Dit is belangrik dat die evalueerder objektief bly ten opsigte van die evaluering.

Die evalueerder behoort die vaardighede te hê om die spesifieke gemeenskap waarin die evaluering gedoen word, te kan dien met voorstelle van aanpassings wat binne die organisasie behoort plaas te vind. Hy moet bevoeg wees op die vakgebied van die diensleweringprogram, en die nodige vakkennis hê om die aanbevelings te kan maak.

Tydens evaluering is kommunikasie baie belangrik. Die evalueerder moet deur mondelinge, geskrewe en gestruktureerde aanbiedings, evaluasie doen. Na afloop van elke program wat aangebied word, word 'n evaluasie-vorm ingevul en groepbesprekings gehou.

2.5.4.2 Veldwerk, data-insameling en data-analisering

Vir kwalitatiewe navorsing (sien: 2.4.1) is data-insameling (sien: 2.5.1.1) deur veldwerk en data-analisering (sien: 2.5.1.2) belangrik, soos reeds bespreek in die hoofstuk.

Data word tydens die evaluering deur fokusgroep-onderhoude en naïewe sketse ingesamel.

Die doel met 'n fokusgroep is om selfonthulling aan te moedig, sodat die navorser die houding, persepsies en denke van deelnemers kan ontleed (Moors & Field, 1996:26). Fokusgroep-onderhoude is ontwerp vir onderhoude met kleingroepe. Volgens Jansen van Rensburg (1994:57) moet deelnemers naby mekaar sit, binne 'n gemoedlike atmosfeer. Die navorser het dit gedoen en deelname is sodoende verseker.

'n Voordeel van fokusgroep-onderhoude is dat persepsies nie gevorm word in isolasie nie, maar in interaksie met ander mense (Morse & Field, 1996:26). Onderhoude met fokusgroepe hou volgens Krueger (1994:34) bepaalde voordele in:

- Dit is ingestel op mense as sosiale wesens wat mekaar beïnvloed en na mekaar se kommentaar luister.

- Die formaat laat die navorser toe om meer uit te vind en te ondersoek.
- Om die bespreking te doen is relatief goedkoop.
- Resultate kan vinnig verkry word.

Die deelnemers aan 'n fokusgroep behoort gemeenskaplike belange oor die onderwerp te hê (Frey & Fontana, 1993:365). In die navorsing sal die gemeenskaplike belang op die bywoning van die dienslewingsprogram gegrond wees.

Volgens Krueger (1994:56) is die volgende aspekte belangrik wanneer vrae gevra word:

- Oop-eindigende vrae moet gebruik word.
- Leidende vrae wat antwoorde impliseer, moet vermy word.
- Gestandaardiseerde strategieë soos sinvoltooiings mag gebruik word.
- Vrae moet vooraf deeglik beplan word.
- Vrae moet duidelik wees.

Hierdie onderhoude is gestruktureerde of ongestruktureerde besprekings wat 'n spesifieke onderwerp van belangstelling vir die fokusgroep en navorsing aanspreek (Berg, 1995:68). Semi-gestruktureerde onderhoude is meer begeleide oop vrae en deelnemers word toegelaat om hul eie perspektiewe in hulle eie woorde weer te gee (Frey & Fontana, 1993:27). Vir hierdie navorsing is die fokusgroep-onderhoude semi-gestruktureerd. Die volgende navorsings- vraag word gevra: “*Hoe ervaar jy die dienslewingsprogram?*”

Die evalueerder behoort aan die volgende vaardighede aandag te skenk (Frey & Fontana, 1993:365):

- Daar moet verhoed word dat een persoon die groep domineer.
- Die evalueerder moet die teruggetrokke deelnemers aanmoedig om deel te neem.
- Inligting moet van die hele groep verkry word om sodoende alle moontlike inligting in te win.

Data word verder deur nuwe sketse ingesamel. Dit word gebruik om te verseker dat elke persoon in die fokusgroep 'n effektiewe bydrae lewer (Giorgi, 1985:12-18). Na die werkswinkel word die vrywilligers gevra om hulle ervaring van die werkswinkel, ingesluit hulle ervaring van die onderwerpe, neer te skryf. Nadat die data ingesamel is, word dit aan hand van die Tesch data-analiseringsmetode verwerk (sien: 2.5.1.2).

2.6 MAATREËLS OM DIE VERTROUENSWAARDIGHEID VAN DIE NAVORSING TE VERSEKER

Vertrouenswaardigheid verleen waarde aan die studie (Krefting, 1991:215). Vertrouenswaardigheid gaan daaroor dat 'n ander navorser tot dieselfde bevinding sal kom. Lincoln en Guba (1985:290) se model sluit vier kriteria in, naamlik, geloofwaardigheid, oordraagbaarheid, vertroubaarheid en bevestigbaarheid.

2.6.1 Geloofwaardigheid

Dit handel daaroor of die bevindings wat na vore gekom het, werklikheidsgetrou is. Wat in aanmerking geneem behoort te word, is die vertroubaarheid en gemaklikheid van die navorser met die waarheid van die bevindings gebaseer op die navorsingsontwerp, informante en konteks van die studie (Krefting, 1991:215).

In 'n kwalitatiewe ondersoek word geloofwaardigheid verkry van mense se belewenis soos hulle dit in die werklike lewe ervaar het. Krefting (1991:215) is van mening dat 'n kwalitatiewe studie geloofwaardig is, aangesien dit menslike gedrag beskryf. In hierdie navorsing word die leefwêreld van vrywilligers in dienslewering betree, om hulle belewenis van dienslewering vas te stel.

Die geloofwaardigheid word verhoog deur die gebruik van 'n verskeidenheid databronne. Indien die resultate van die navorsing met die databronne ooreenstem, sal dit die geloofwaardigheid van die navorsing verhoog.

Lincoln en Guba (1985:296) beskryf die volgende strategieë om geloofwaardigheid te verhoog:

- **Verlengde betrokkenheid** by die veld behels dat die navorser voldoende tyd moet hê om sy doel te bereik, byvoorbeeld, die aanleer van 'n spesifieke kultuur en die bou van verhoudings en wedersydse vertroue tussen die navorser en die deelnemer. Wanneer die deelnemers op hulle gemak is, sal interaksie kan

plaasvind (Lincoln en Guba, 1985:301). Die navorser is bekend met die deelnemers omdat hy by die spesifieke gemeenskap as gemeenskapsfasiliteerder betrokke is. Hy is die afgelope tien jaar self in dienslewering en opleiding in die gemeenskap betrokke.

- **Observasie** is die tegniek om eienskappe en elemente te identifiseer wat die meeste relevant is vir die fenomeen wat bestudeer word. Daar moet deeglik geobserveer word om die beoogde eienskappe te identifiseer (Lincoln en Guba, 1985:304). Observasie is belangrik tydens die onderhoude. Die ervaring van die vrywilliger tydens dienslewering word geobserveer. Die onderhoude word op band geneem en veldnotas word na die tyd gemaak om die navorser se indrukke te beskryf. Daar moet ook tussen relevante en irrelevante inligting onderskei word met betrekking tot die navorsingsprobleem, om sodoende die regte temas te bepaal.
- **Triangulering** is die gebruik 'n verskeidenheid metodes om dieselfde verskynsel te bestudeer (Krefting, 1991:218). Verskillende bronne, metodes, navorsers en teorieë word gebruik (Lincoln & Guba, 1985:305). Deur triangulering in hierdie navorsing te gebruik volgens die riglyne wat Krefting (1991:219) stel, word daar verder tydens hierdie navorsing verseker dat:
 - Data van een bepaalde bron nie aangepas word om die navorser se eie vooroordele en idees ten opsigte van die diensbaarheids-ontwikkelingsprogram voorop te stel nie.

- Data op verskillende wyses versamel word sodat daar sinvolle vergelykings getref kan word; in hierdie navorsing is van onderhoude, veldnotas, bandopnames en literatuur oorsig gebruik gemaak om die data in te samel.
 - Deur die samevoeging van die databronne soos hierbo vermeld, word maksimale inligting en begrip verkry ten opsigte van die verskynsel. In die studie is die agt stappe van Tesch se metode, soos bespreek in 2.5.1.2, gebruik om die data te analiseer.
- **Refleksiwiteit** behels dat die navorser self as deelgenoot van die navorsing betrokke is. Krefting (1991:218) is van mening dat die navorser in kwalitatiewe navorsing deel van die navorsing is. Die navorser is dus 'n aktiewe deelnemer tydens die navorsing en kan sodoende 'n besondere invloed op die navorsing hê. Die navorser het self die semi-gestruktureerde onderhoude hanteer en ook veldnotas afgeneem om te verseker dat dit wat versamel is, so akkuraat moontlik is (Lincoln & Guba, 1985:304). Hy moes hom deur middel van refleksiewe analise, in so 'n objektiewe verhouding moontlik teenoor die navorsing plaas.
 - **Ewegroep evaluering** behels dat die data wat ingesamel word, met 'n kundige op die gebied van kwalitatiewe ondersoek bespreek word. Die navorsing is deur 'n onafhanklike kodeerder nagegaan. Hierdeur bly die navorser oop, eerlik en objektief. Dit help dat die navorser 'n dieper analise doen (Krefting, 1991:219). Kollegas kan ook betroubaarheid verhoog wanneer hulle die kategorieë wat deur

data na vore kom, ondersoek. Deelnemers kan addisionele inligting verskaf. Terugverwysings na die inligting bevestig die korrektheid daarvan en verminder die navorser se wanopvattinge en/of foute. Dit verhoed dat die navorser die data met 'n vooropgestelde hipotese analiseer.

Volgens Lincoln en Guba (1985:314) bied dit 'n geleentheid om foute reg te stel en die rede vir foute te bepaal. Dit bied 'n geleentheid vir samevatting en evaluering van die algehele voldoening van individuele datapunte.

Die metode van ewegroep-evaluering bied die geleentheid om bevindings te interpreteer en direk op menslike hulpbronne te toets wat die geloofwaardigheid van die studie verhoog.

- **Onderhoudstegniek** behels dat een sentrale vraag in die semi-gestruktureerde onderhoud gestel word. Die vraag wat aan vrywillige diensleweraars gestel word is: *“Hoe ervaar jy dienslewering?”*

Fasiliterende kommunikasietegnieke is verder aangewend om gesprekvoering aan te moedig (Krefting, 1991:220).

- **Strukturele koherensie** behels dat daar geen onduidelikheid tussen ingesamelde data en die interpretasie daarvan moet bestaan nie. Alhoewel data mag verskil, word betroubaarheid verhoog as die interpreteerder die verskille kan verduidelik. Die fokus is

deurentyd op die temas wat daar in 'n diensleweringprogram vir vrywilligers behoort te wees.

2.6.2 Oordraagbaarheid

Die vraag wat hierdeur beantwoord moet word is: “Hoe oordraagbaar is die bevindinge op ander navorsingsgebiede of selfs op deelnemers?”

In watter mate kan die bevinding in ander kontekste gebruik word, byvoorbeeld, is dit oordraagbaar na 'n groter populasie? In baie gevalle is oordraagbaarheid nie moontlik nie, omdat elke navorsing geskied deur 'n spesifieke navorser, in 'n spesifieke situasie, met 'n spesifieke interaksie met 'n spesifieke deelnemer.

Dit is belangrik ten opsigte van oordraagbaarheid dat die navorser sy navorsingsbevindinge so volledig moontlik moet beskryf, byvoorbeeld, karaktereienskappe en agtergrond van die deelnemer, tot selfs demografiese informasie van die groep wat bestudeer word (Krefting, 1991:220). Dit is die navorser se taak om die noodsaaklike data beskikbaar te stel en die taak of die data oordraagbaar is, in die hande van die volgende navorser te laat (Peens & Poggenpoel, 1997:83). 'n Navorser wat dus navorsingsresultate in 'n ander konteks van toepassing wil maak op 'n eie navorsingsituasie, moet beide kontekste volledig ken (Lincoln & Guba, 1985:179).

‘n Beskrywing van die demografiese inligting sowel as resultate van die deelnemers word in die navorsing weergegee. Ewegroep-evaluering vind deurentyd plaas.

2.6.3 Vertroubaarheid

Die vertroubaarheid van die navorsing lê in die digte beskrywing van die navorsingsmetologie en die stapsgewyse toepassing van die navorsingsmetode. Die bevindings van die data wat verkry word met die onderhoude word op grond van die Tesch data-analiseringsmetode (sien 2.5.1.2) verwerk. ‘n Konsensusgesprek word met ‘n onafhanklike kodeerder gevoer om vertroubaarheid te verseker. Dit word in die studie toegepas.



Vertroubaarheid van die navorsingsresultate hou ook in verband in watter mate tot dieselfde bevindings gekom sal word as daar oor dieselfde onderwerp en konteks navorsing gedoen word? Kwalitatiewe navorsing beklemtoon dat menslike situasies uniek is en dat die resultate nie identies kan wees nie. Die sleutel tot kwalitatiewe navorsing is om eerder van die deelnemer te leer as om hom te beheer. Daar word gefokus op ‘n verskeidenheid ervarings eerder as ‘n herhaling van ‘n spesifieke ervaring (Krefting, 1991:216). In hierdie navorsing wissel die ervarings van die vrywilligers volgens hulle uniekheid en die spesifieke plek van dienslewering. Daar word egter op die ooreenkomste gekonsentreer om die diensleweringprogram te ontwikkel.

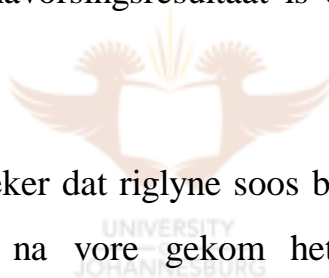
Soos in die geval by 2.6.1 sal geloofwaardigheid van die navorsing die vertroubaarheid van die navorsing volgens Krefting (1991:210) ook verhoog deur:

- Die gebruik van triangulering van navorsingsmetodiek
- Die gebruik van ewegroep-evaluering

Albei hierdie metodes is in die studie toegepas, sien 2.6.1

2.6.4 Bevestigbaarheid

Hier gaan dit om bevestigbaarheid van die data. Dit verwys na onbeïnvloede data. Die navorsingsresultaat is dus 'n presiese weergawe van die werklike situasie.



Die navorsing moet verseker dat riglyne soos beskryf, gegrond is op data soos dit in die studie na vore gekom het en nie op motivering, interessantheid, emosies, perspektiewe of belangstellings nie. Die navorser moet dus sy persoonlike persepsie eers eenkant toe skuif. Hy sal die data aan 'n onafhanklike kodeerder gee en sodoende bevestig of die kodeerder tot dieselfde bevindings kom. Krefting (1991:221) stel voor dat die kodeerder elke gevolgtrekking, interpretasie en aanbeveling oorweeg. Sodoende word die bevestigbaarheid van elkeen bepaal.

Lincoln en Guba (1985:299-300) beskou neutraliteit deur drie perspektiewe:

- Eerstens behoort daar objektiwiteit te wees as die werklikheid en die navorsingsresultate gelykvormig is. In hierdie studie word

gepoog dat alle vrae aan die deelnemers gestel word en antwoorde vanuit die veldwerk (deelnemers) kom en nie volgens eie interpretasie nie.

- Tweedens word objektiwiteit verkry deurdat daar 'n afstand tussen die navorser en die deelnemers gehandhaaf word. Objektiwiteit word verhoog as die navorser nie-beïnvloedend op die data is nie. Die navorser vra slegs die vrae.
- Die derde perspektief verwys dat objektiwiteit verkry word as die navorsing waardevry verloop. “One might term this the ‘axiological’ definition based on the notion that it is possible to allow Nature to ‘speak for itself’ without impact from the values of the inquirer or any of his or her cohorts.” (Lincoln & Guba, 1985:300). Die navorser moet hierdeur verseker dat eie waardes, menings en vooropgestelde idees nie die data benadeel nie.

2.7 ETIESE MAATREELS

UNIVERSITY
OF
JOHANNESBURG

Kyk 1.7 vir die bespreking van etiese maatreëls.

2.8 SLOTSOM

Die navorsingsontwerp, navorsingsmetode en data-insamelingsmetodes van die studie is in hierdie hoofstuk uiteengesit. Die beoogde verloop van die navorsing is bespreek in die lig van die navorsingsdoelstellings. Die wyse waarop die navorsingsontwerp gestruktureer is, ten einde vertrouenswaardigheid te verhoog, is ook bespreek. In Hoofstuk Drie word die data bespreek en sentrale temas uitgelig.

HOOFSTUK DRIE

INSAMELING, VERWERKING EN KONSOLIDERING VAN DIE DATA

3.1 INLEIDING

In die vorige hoofstuk is die navorsingsontwerp, -metode en data-insamelingsmetodes bespreek. In hierdie hoofstuk word die resultate beskryf wat uit die navorsing verkry is, gebaseer op identifisering van temas, kategorieë en sub-kategorieë. In hierdie navorsing is gepoog om vas te stel watter temas vrywilligers in 'n psigo-opvoedkundige program vir vrywilligers wil hê. Die resultate soos in hierdie hoofstuk bespreek, is die verwerking van die data wat deur middel van fenomenologies semi-gestruktureerde in-diepte onderhoude, observasie en veldnotas ingesamel is.



3.2 ANALISE VAN DATA

Die data is verkry deurdat fenomenologies semi-gestruktureerde in-diepte onderhoude gehou is met vrywilligers, wat in 'n gemeenskap in die Noordwes Provinsie by vrywillige dienslewering betrokke is. Hulle kom uit verskillende vlakke van die samelewing en varieer in ouderdomsgroepe, werk en belangstelling. Data versadiging is na ongeveer ses onderhoude bereik.

Die vrywilligers is in verskillende fasette van dienslewering betrokke in die gemeenskap. Daar is met twee vroue en vier mans onderhoude gevoer. Hulle ouderdom wissel tussen twee en twintig en vyf en vyftig jaar. Die sosiale ekonomiese status en opleiding van die deelnemers kan as volg beskryf word: Drie deelnemers is gegraduateer, van wie een vrou 'n kliniese sielkundige is. Twee van die deelnemers wat nie gegraduateer is nie, beklee bestuursposte. Die ander een besit sy eie besigheid. Die sosiale ekonomiese status van die groep het geval in die middel na die hoër groep.

Die betrokkenheid van die deelnemers in vrywillige dienslewering kan as volg beskryf word: Drie van die vrywilligers dien as leiers van departemente in die gemeenskap, naamlik 'n musiekdepartement, welsynsdepartement en opleidingsdepartement. Hulle het jarelange ondervinding in dienslewering. Tussen hulle is daar een van die vrywilligers wat in die verlede deur verhoudingskonflik emosioneel seergekry het in 'n sekere gemeenskap. Die persoon het eers onlangs weer in gemeenskapdiens betrokke begin raak. Een vrywilliger het pas by die gemeenskap vir dienslewering ingeskakel. Dit wat hom gemotiveer het om betrokke te raak, het sterk na vore gekom tydens die onderhoud.

Al die onderhoude is op audioband opgeneem en hierdie opnames is woord vir woord getranskribeer en geanaliseer volgens Tesch se metode (Creswell, 1994: 154 & 155).

In die temas word aanhalings uit die transkripsies ter verduideliking van die temas gegee. Waar die aanhalings gegee word, is taalfoute nie

reggestel nie. Die resultate van die semi-gestruktureerde onderhoude word met relevante temas vergelyk.

Die navorser en die onafhanklike kodeerder het die temas, kategorieë en sub-kategorieë met mekaar vergelyk, sodat konsensus bereik kon word.

Die temas, kategorieë en sub-kategorieë soos uit die data geïdentifiseer, word in Tabel 3.1 weergegee. Daarna volg 'n bespreking van die analise.



Tabel 3.1 Resultate van die ervaring van vrywilligers ten opsigte van dienslewering.

Temas	Kategorieë:	Sub-kategorieë
1. Vertrekpunte om jou dienslewering-plek te ontdek	1.1 Ervaring dat dienslewering waarde toevoeg	1.1.1 Persepsie van vrywillige dienslewering 1.1.2 Belangrikheid om 'n verskil te maak 1.1.3 Ervaring van vervulling
	1.2 Soeke na eie sin deur selfontdekking	1.2.1 Uniekheid van die individu 1.2.2 Ontdekking van lewenspassie 1.2.2 Ontdekking van vermoëns
2. Daarstelling van gesonde verhoudings	2.1 Ervaring van 'n behoefte aan interpersoonlike verhoudings	2.1.1 Ontoereikende menseverhoudings 2.1.2 Gevoel van samehorigheid en groepsdinamika
	2.2 Ervaring van die belangrikheid van die fasiliteerder se rol in motivering	2.2.1 Begeleiding tot selfontdekking 2.2.2 Begeleiding deur mentorskap 2.2.3 Fasiliteerder se kommunikasievaardighede 2.2.4 Motivering tot eienaarskap

Die volgende temas is geïdentifiseer: *Vertrekpunte om jou diensleweringsplek te ontdek* en die *daarstelling van gesonde verhoudings*. Ten opsigte van die vertrekpunt om jou diensleweringsplek te ontdek, het die navorser bepaal wat die belangrikste aspekte is, wat vrywilligers help om hulle plek van dienslewering te ontdek. Die tema: die daarstelling van gesonde verhoudings, verwys na faktore wat vrywilligers sal aanmoedig om in te skakel by 'n spesifieke gemeenskap.

Die temas en kategorieë sal nou bespreek word. Aanhalings soos ingewin van semi-gestruktureerde onderhoude word in kursief aangedui. Die literatuurkontrole sal by die bespreking geïntegreer word.

3.2.1 Tema Een: Vertrekpunte om jou diensleweringsplek te ontdek

Die tema, *vertrekpunt om jou diensleweringsplek te ontdek*, verwys na belangrike aspekte wat vrywilligers sal help om die waarde van dienslewering en hulle unieke plek van dienslewering te ontdek. Volgens Bell (2001:2) is 'n algemene verklaring van 'n beskikbare vrywilliger: "As ek maar net geweet het ek word benodig!" Fasiliteerders behoort mense in te lig waar die nood is, en hulle tot betrokkenheid begelei.

Die uitdaging lê juis daarin om mense te help om in te sien waarom hulle hul kosbare tyd en talente beskikbaar moet stel vir gemeenskapsdiens.

Die vrywilliger behoort begelei te word om die waarde van dienslewering te ontdek. Hierdie ontdekking sal 'n bydrae lewer om die individu te motiveer om betrokke te raak in 'n gemeenskap. Gillette (2001:2) meen

vrywilligers beleef geluk en leerervarings deur dienslewering. Die volgende aanhalings bevestig dit:

“Vir my persoonlik gee dit bevrediging, want ek weet wat ek doen wat vir my lekker is”.

“As 'n ou 'n harde dag gehad het of iets verkeerd geloop het, as 'n ou dan doen wat jou hand vind om te doen en jy is in die gemeente en jy is in die bediening dan gee dit 'n vervulling en dit maak die gat vol wat 'n ou daar het.”

Die individu behoort gehelp te word om sy plek van dienslewering te ontdek. Soos vrywilligers opreg opgemerk het:

“Almal weet nie presies wat hulle gaan doen nie, wat hulle area van diensbaarheid is nie, en in daai aanvanklike deel waar 'n ou 'n keuse moet uitoefen waar gaan ek heen, dis die moeilikste deel om te definieer. Om te sê dis my area, hier gaan ek my roeping uitleef. Om daai roeping te bepaal is nie so maklik nie”.

“Ek dink baie mense weet nie wat is al die areas waarin 'n ou homself kan uitleef nie, en diensbaar kan wees nie. As mens dit vir 'n ou maklik kan maak om seleksies te kan maak en die diens kan definieer, met sy grense, presies wat dit behels. Dan kan 'n ou 'n keuse maak in watter area hy diensbaar wil wees. Jy kry 'n ou wat 'n goeie organiseerder is, 'n ander ou is 'n natuurlike leier, jy kan 'n ander kry wat hou van administratiewe werk. As 'n ou 'n keuse kan uitoefen waar jy diensbaar

wil wees, dan moet jy daai ou toerus dat hy met selfvertroue kan uitgaan in daai area gaan diensbaar wees”.

Warren (1995:367) meen dat daar baie vrywilligers op die kantlyn sit en wag om betrokke te raak by gemeenskapsdiens, maar hulle weet nie hoe om betrokke te raak nie. Daarom is dit belangrik om die vrywilliger te begelei tot dienslewering. Dit is belangrik om begeleiding te gee. Sodra die vrywilliger gemotiveerd is om ‘n bydrae te lewer, behoort hy sy unieke plek van dienslewering te ontdek. Die mens is uniek, met eiesoortige behoeftes, persoonlikheid, passie en talente. Die mens as sinsoekende wese behoort deur selfontdekking te bepaal waar hy in die gemeenskap dienswerk kan doen.

3.2.1.1 Kategorie Een: Ervaring dat dienslewering waarde toevoeg

Die waarde van dienslewering lê juis daarin om van jouself vir ander te gee. As die vrywilliger sy tyd en talente vir diensbaarheid beskikbaar stel, sal die persoon wat betrokke raak in dienslewering die beloning van ware vervulling ervaar. Die volgende aanhalings bevestig dit:

“Ek dink die goeie betaling wat 'n ou daaruit kry is regtig die vervulling wat 'n ou daaruit kry. Dit wat in die lewe sin maak”.

“In my vrye tyd wil ek iets doen wat ek geniet, waarvoor ek ‘n passie het, waarvoor ek ‘n groot liefde het. Dis waarom ek diensbaar is”.

“Ek dink diensbaarheid is 'n baie rewarding faset in elke mens se lewe, ek dink dis 'n onmisbare deel, ek dink baie mense verloor baie om nie diensbaar te wees nie, ek dink baie mense laat hulle diensbaarheid steel deur onvrymoedigheid, deur skaam te wees, om te veel na ander dinge na te jaag, om meer waarde te heg aan wêreld se goed aan geld en wat ook al, en daardeur verloor hulle so onsettende beloning dat jy kry as jy diensbaar is, ek dink dis vir die Here belangrik en ek dink die Here glimlag op mense wat opreg diensbaar is, en hy beloon hulle hier vandag op die aarde, ouens wat opreg diensbaar is. Die Here kyk met 'n glimlag na sulke mense en maak dit vir hulle makliker, ek dink dis 'n groot seën vir 'n mens om diensbaar te wees en 'n ou wat dit nog nie geontdek het nie mis baie in die lewe dis wat ek dink van diensbaarheid”.

In die tweede plek lê die waarde van dienslewering in die verskil wat ons in die gemeenskap maak. Vrywilligers se bydrae help om hulle omgewing te verbeter. Gaston en Alexander (2001:61) meen dat vrywilligers gemotiveer behoort te word, deur hulle bewus te maak dat hulle die gemeenskap kan opbou, omdat die gemeenskap hulle tyd en kennis nodig het. Hulle bydrae moet as waardevol beskou word.

Deur die navorsing het die volgende sub-kategorieë:

1. persepsie van vrywillige dienslewering;
2. belangrikheid daarvan om 'n verskil te maak; en
3. ervaring van vervulling,

die waarde van dienslewering uitgelig. Dit sal vervolgens bespreek word.

- Die **persepsie van vrywillige dienslewering** word gebou om die wete dat die beginsel van gee belangrik is. Shin en Kleiner (2003:63) se siening oor vrywilligers is dat hulle hulself offer deur te dien, sonder die verwagting om enige vergoeding terug te ontvang.

Die gemeenskapswerk waarby die individu betrokke is, word vrywillig gedoen. Een vrywilliger verwys na sy definisie van die woord vrywillig. Hy verduidelik dit as volg:

“Niemand forseer jou om dit te doen nie. Ek doen dit omdat ek dit wil doen en weereens omdat ek ‘n liefde vir die saak het. Dit is nie iets wat ons moet doen nie, as jy iemand onder dwang sit, is dit vir hom ‘n las en ‘n ou wil nie ‘n las hê na ure nie, dan wil jy doen wat vir jou lekker is, dit wat jy geniet”.

UNIVERSITY
OF
JOHANNESBURG

Die mens raak betrokke in die gemeenskap uit vrye wil en om die gemeenskap te dien.

Vrywilligers se betrokkenheid word bepaal deur ‘n keuse. Hierdie keuse word gebou om die mens se eie wil. By vrywilligheid gaan dit nie om gedwonge betrokkenheid nie. Daar is nie materiële verlies wat die mens gaan ly as hy dit nie doen nie. Die vrywilliger staan voor ‘n vrye keuse. Hierdie keuse word deur een vrywilliger as volg beskryf:

“Jou wil is daarby betrokke, want dit is vrywillig, dis ek kies om my diens beskikbaar te stel, ek kies om myself te gee, ek kies om te doen en ek weet ek waag ‘n kans, want ek weet nie wat gaan terug gebeur nie, ek weet nie of mense dankbaar gaan wees nie, ek weet nie of dit gaan werk nie, maar ek kies om dit te doen, en dan kyk ons maar wat gebeur”.

Deur mense te laat voel hulle word benodig, dat hulle belangrik is, dat die gemeenskap afhanklik is van vrywilligers en dat daar ‘n spesifieke plek vir elke individu is, sal hulle motiveer om hierdie keuse te maak (Warren, 1995:368 & 369).

In die navorsing het dit aan die lig gekom dat die mens in ‘n gemaksonde lewe en dit onderdruk die wilskeuse om te dien. Hy kom in ‘n gemaksonde waar sy eie behoeftes hoër prioriteite geniet as om ander te dien. Die volgende aanhalings verwys hierna:

“Ek wonder partykeer of mense nie in ‘n ‘comfort zone’ vasgevang word nie”.

“Ek dink die mens kom in ‘n comfort zone met ander woorde, ons dien die Here, ons gaan Sondag kerk toe, en aanvanklik was ons betrokke gewees, maar ons het dit afgeskaal en ons het te besig geraak. Ons gaan Sondag kerk toe, en Woensdagaande huissel toe, en dit is genoeg”.

Hulle lewe raak gemaklik, en dit verg opoffering om tyd vir dienslewering te skep. Volgens Hultman (1995:16) wil sommige mense nie verander nie, omdat hulle tevrede is met die status quo. Om te verander beteken dat hulle uit die bekende gebied na die onbekende terrein moet beweeg (Graham, 1997:36). Nog 'n rede waarom mense nie 'n wilsbesluit neem om betrokke te raak by diensbaarheid nie, word deur 'n vrywilliger as volg gesien:

“Om te veel na ander dinge na te jaag om meer waarde te heg aan die wêreld se goed, aan geld en wat ook al, daardeur verloor hulle so ontsettend beloning wat jy kry as jy diensbaar is”.

Hierdie faktore verwys daarna dat sekere individue lewensvervulling ervaar, deur te fokus op hul eie behoeftes. Dat 'n mens se basiese fisieke behoeftes bevredig word, dat hy gesondheid geniet en sukses in die lewe behaal, is geen waarborg vir 'n sinvolle bestaan nie. Blanchard en O'Connor (1997:17) haal in hierdie verband die woorde van Jack Cunningham aan: “In all my travels I've found a number of people who appear outwardly successful but who are actually inwardly unhappy and unfulfilled.”

Daarom is hulle nie bereid om 'n wilskeuse uit te oefen om gemeenskapsdiens te lewer nie. Die mens se fokus behoort te wees dat take wat hy vervul, buite hom geleë is. Sy eie belangrike fisieke en psigiese behoeftes behoort nie die fokuspunt te wees nie. Die klem behoort op geestelike behoeftes te val, naamlik om vir ander

mense en die wêreld iets te beteken. Sodoende word sin in die lewe beleef (De Villiers, 1997:151).

Fabry (1988:6) verwys daarna dat mense wat net vir hulle self lewe nie 'n ware sinvolle lewe sal beleef nie. Dit is juis wanneer die mens uitreik buite homself, na ander mense, na liefde, om betrokke te raak in die gemeenskap dat die mens sin beleef. Al die vrywilligers met wie onderhoude gevoer is, ag dit belangrik om nie net vir jouself te leef nie, maar om betrokke te raak in die gemeenskap. Een vrywilliger beskryf dit as volg:

“n Ou kan nie net vir jouself leef nie”.

Betrokkenheid in die gemeenskap word gesien as 'n plek vanwaar die mens 'n bydrae kan maak, die beginsel van onselfsugtige betrokkenheid word juis deur 'n vrywilliger as volg uitgelig:

“Jou groot agenda moet wees om mense te bedien sonder om iets terug te verwag, te gee sonder om iets terug te verwag”.

Die klem lê op dien, waar die mens 'n behoefte identifiseer en betrokke raak om hierdie behoefte te vervul.

Daar het twee motiverende faktore in die onderhoude na vore gekom. Eerstens die ontdekking van die belangrikheid om 'n verskil te maak en tweedens dat vrywillige dienslewering die

ervaring van vervulling gee. Hierdie sub-kategorieë sal vervolgens bespreek word.

- Dit wat die vrywilliger motiveer om 'n wilsbesluit te neem, uit sy gemaksones uit te beweeg en te breek met selfgesentreerdheid, is die ontdekking dat hy 'n **verskil kan maak in die gemeenskap**. Die vrywilliger besef sy bydrae gaan die wêreld 'n beter plek maak. Die volgende stellings bevestig dit:


“Ek werk met mense en ek is besig met dinge van die Here. So ek kan 'n verskil maak”.

“Diensbaarheid, hoekom doen jy dit? Jy doen iets aan die gemeenskap omdat jy die gemeenskap 'n beter gemeenskap wil maak. Dis ons langtermyn doel. Hoe kan Charisma optree om die samelewing waar daar raakvlakke is, moet die mense, die mense waaraan hulle raak, beïnvloed om dit 'n beter omgewing te maak”.

Die vrywilliger se ervaring is dat hy 'n bydrae lewer in die gemeenskap. Bell (1999:9) verwys daarna dat vrywilligers elke dag van hulle lewe vrye keuses maak om 'n bydrae te lewer in die gemeenskap. Hierdie keuse word gemaak uit die motivering dat hulle glo hulle kan 'n verskil maak. Bell (2001:1) maak dit duidelik dat vrywilligers glo hulle kan 'n bydrae lewer om hulle gemeenskap te help verander.

Die verskil wat gemaak word in die gemeenskap vorm 'n kettingreaksie. Een van die vrywilligers meen dat die resultate van haar optrede vrug lewer en dit maak alles die moeite werd: Sy sê:

“Ja, ek dink dit hang nou weer 'n bietjie af van persoon tot persoon. Ek dink dit is vir baie, baie mense belangrik om vrug te sien. Dit gebeur nie altyd nie. Mens sien nie altyd vrug nie, en jy kry nie altyd die ‘rewards’ wat jy dink jy moet kry nie en ek dink mens moet dit ook altyd verwag nie. Ek dink tog dat dit belangrik is en dat dit mens aanmoedig. As jy vrug sien. Dit is soos om golf te speel. Daardie een balletjie wat jy reguit slaan is vir jou soveel aanmoediging dat jy weer en weer sal speel. As jy die vrug sien is dit vir jou genoeg ‘reward’ om te weet dit is die moeite werd”.



UNIVERSITY
OF
JOHANNESBURG

Jou bydrae in die gemeenskap gaan nie net oor jou tyd wat jy opoffer of slegs gee en gee nie; nee dit bring vrug voort, die vrywilliger sien hoe mense se lewens verryk word. Die mens sien die gemeenskap word verander. Die gemeenskap sal beter daaraan toe wees, gesonder en meer gebalanseerd wees as mense gemotiveer word en hul vermoëns ontwikkel word tot effektiewe dienslewering (Jay, 1995:ix).

Die mens het 'n innerlike begeerte om 'n verskil in die gemeenskap te maak. In die navorsing het dit na vore gekom dat

die mens 'n begeerte het om betrokke te raak. 'n Vrywilliger sê:

“Nog 'n rede hoekom ek bereid is om te doen, is omdat dit my geaardheid is om graag met mense te wil werk en om graag vir mense iets te doen”.

Lewis (1952:161) en Venter (1991:15) beklemtoon die verantwoordelikheid van die mens om 'n bydrae te maak in sy gemeenskap. Daar moet besef word dat elkeen se bydrae waardevol is en 'n verskil maak.

- Die **ervaring van vervulling** is 'n tweede motivering wat die mens uit sy gemaksonse uithaal en betrokke kry in vrywillige dienslewering.



Die beginsel van as jy gee, sal jy terug ontvang, figureer sterk by die vrywilliger. Soos een van die persone met wie 'n onderhoud gevoer is hom baie sterk hieroor uitdruk:

“Die beginsel van saai en maai is in diensbaarheid, dit wat jy insit, kry jy tienduisend keer terug”.

As jy liefde gee, dan ontvang jy liefde. Die motivering is nie om terug te verwag nie, maar om 'n bydrae te lewer, alhoewel die beloning innerlike vervulling is. Hybels (2003:74) verwys daarna dat vrywilligers innerlike sin beleef deur hul

betrokkenheid in die gemeenskap. Dit is volgens hom een van die hoofredes waarom hul hul vrye tyd gee vir dienslewering.

Wanneer die mens nie op homself fokus nie, bring dit innerlike vervulling in sy lewe. Daarom bring diensbaarheid in die gemeenskap volgens vrywilligers die volgende reaksie:

“...diensbaarheid is ‘n baie ‘rewarding’ faset in elke mens se lewe”.

“Ek dink dit is een van die mees wonderlikste dinge in ‘n ou se lewe, die mees vervullendste dinge in ‘n ou se lewe, omdat ‘n mens nie altyd in die sekulêre wêreld die vervulling kry wat ‘n ou kry uit dienslewering uit nie”.

“Dit is in die eerste plek, wat ek geniet, wat is vir my lekker. As ek byvoorbeeld vrywillige diens doen, om mense te bedien, om bv. iewers in ‘n hospitaal te gaan werk, of om mense te gaan help dan beteken dit in die eerste plek dit is vir my lekker. Ek ‘worry’ oor mense. So ek het ‘n passie vir mense, en in my persoonlike geval waar ek in die musiek departement is. Ek dink dit wat my dryf het te doen met passie dit is musiek. Ek geniet dit, dit is vir my lekker om musiek te maak”.

Om vir ander mense om te gee en positiewe beleggings in hulle lewens te maak, bring volgens Smith (1994:211 & 212) innerlike vrede.

Die opoffering van die vrywilliger se tyd, energie en moeite word nie finansiëel beloon soos in 'n werkopset nie, maar innerlike vervulling word beleef. In die navorsing het dit na vore gekom dat mense betrokke raak in die gemeenskap omdat hulle dit geniet. Dit is vir hulle lekker om 'n bydrae te maak. Die ervaring van een van die vrywilligers is die volgende:

“Mense raak betrokke as hulle iets geniet. As hy dit nie geniet nie gaan jy hom nie betrokke kry nie”.

Al die vrywilligers het daarna verwys dat hulle betrokkenheid in die gemeenskap tot lewenssin lei. Die volgende opmerkings is gemaak deur van die vrywilligers:

“Dit is iets wat my lewe volmaak, dit is iets wat my sin in die lewe gee”.

“Dit is wat 'n ou beleef, dit is sin en betekenis. As 'n ou 'n harde dag gehad het of iets verkeerd geloop het, as 'n ou dan doen wat jou hand vind om te doen en jy is in die gemeente en jy is in die bediening dan gee dit 'n vervulling”.

Hierdie vervulling kan beskryf word as die ervaring van lewenssin deur dienslewering. Die vrywilliger kan volgens sy vermoëns en lewensroeping in die gemeenskap diens lewer. Dit bring in sigself lewenssin. Covey (1990:121) beskryf dit soos volg: “Whenever we

do good for others anonymously, our sense of intrinsic worth and self-respect increase”. Die vrywilligers ervaar hulle beteken iets vir die gemeenskap, dit gee vervulling.

Power (1998:4) verwys dat vrywilligers uit dienslewering psigologiese voordeel kry. Dit help hulle met hulle selfbeeld, hulle beleef meer energie, het laer vlakke van depressiwiteit, het ‘n positiewe gesindheid, Shin en Kleiner (2003:64) sluit hulle hierby aan en verwys daarna dat mense wat in dienslewering betrokke is tot tien keer meer gesond is as mense wat net op hulle eie belange fokus.

Om hierdie vervulling te beleef, behoort die mens sy plek van dienslewering te ontdek. Vervolgens word die individu se soeke na sin deur selfontdekking bespreek.



3.2.1.2 Kategorie Twee: Soeke na sin deur selfontdekking

Die mens behoort deur selfondersoek sy lewenstaak wat tot sinvolheid lei, te ontdek (Frankl, 1969:17 & 18). Wanneer hierdie selfontdekking gemaak word en die mens sy lewe inrig volgens wie hy is, behoort sinvolheid beleef te word (Fabry, 1988:10). Die lewenstaak van die mens geskied in verskeie areas van sy lewe. Een van die plekke waar hy sy lewenstaak kan uitleef en sin kan beleef, is in die betrokkenheid in die gemeenskap. Een vrywilliger sê:

“Om dan ook diens te lewer en om betrokke te wees maak dat ‘n ou sin juis daardeur kry”.

“Diensbaarheid is iets wat my lewe vol maak, dis iets wat my sin vir die lewe gee. Ek voel om mense diensbaar te kry, is as hulle kan beseef dat diensbaarheid bring sin. Mens moet kan sien dat as ek diensbaar is, gaan die lewe vir my sinvol wees”.

“As ek tyd gee dan gee ek dit vir iets wat vir my van belang is en wat my lewe sinvol maak. Ek gebruik my tyd op ‘n manier sodat ek kan sien daar is vrug”.

Dit beteken dat dienslewering een van die faktore is wat tot lewensin lei.

Volgens Shin en Kleiner (2003:67) sal vrywilligers wat nie in die regte plek van dienslewering geplaas word nie, ongemak ervaar en oor die algemeen sal hulle ophou. Daarom is dit noodsaaklik om deur selfontdekking die plek van dienslewering te ontdek. Daar is verskeie areas van dienslewering. In die gemeenskap waar die onderhoude gevoer is, kan mense onder andere betrokke raak in welsynsdienlewering, die omsien na bejaardes, administratiewe werk en vele meer. Die vrywilliger het ‘n verskeidenheid keuses waar hy kan betrokke raak. Een persoon sê toe sy praat oor hoe sy haar plek van dienslewering ontdek het, die volgende:

“Ek het baie gesoek na sin in die lewe... as jy iemand net kan begelei om selfontdekking te doen...”

‘n Ander vrywilliger meen: *“In die proses wat jy jousef wil leer ken, wil jy agterkom, wie is ek?”*

Die mens word so maklik vasgevang in die web van die lewe. Daar is ‘n dissonansie tussen dit wat hy wil doen en wat hy doen. Daar is waardekonflik in sy binneste. Die mens leef in baie gevalle nie volgens wie hy werklik is nie. Die mens behoort dus te ontdek wat gedoen kan word om ‘n sinvolle lewe te lei (De Villiers, 1997:96). Die vrywilliger behoort betrokke te wees waar hy homself in die gemeenskap kan wees, en waar hy van sy waardes kan uitleef.

In die navorsing kom dit na vore dat die vrywilligers hulself moet leer ken om sodoende te bepaal waar hulle in die gemeenskap betrokke wil raak. Dit word verweselik wanneer die vrywilliger diens lewe volgens sy

- uniekheid,
- lewenspassie en
- vermoëns.

Hierdie sub-kategorieë sal vervolgens bespreek word.

- **Uniekheid van die individu**

Elke mens is geskape met sy eie persoonlikheid, talente, passie, waardes en lewensdoel. Dit wat vir die een lekker is om te doen is vir die ander persoon ‘n straf. Daarom is dit vir die mens belangrik om kennis van homself te hê. Hierdie kennis verwys na ‘n selfbewussyn.

Die Verklarende Handwoordeboek van die Afrikaanse Taal (Odendal, Schoonees, Swanepoel, du Toit & Booysen, 1997:906) omskryf selfbewussyn as die besef dat jy 'n persoonlike wese is, dat jy kennis van jouself het. Die bewustheid van die self verskil dan ook verder van mens tot mens (Harré & Lamp, 1986:301). Die mens behoort te strewe om te wees wie hy werklik is. Hierdie feit dat ons verskil, behoort in ag geneem te word wanneer fasiliteerders mense begelei tot vrywillige dienslewering. In die navorsing het dit duidelik na vore gekom. Volgens die vrywilligers behoort dit in ag geneem te word tydens die ontdekkingsproses van waar diens gelewer behoort word. Een sê:

“Want ons talente en ons vermoëns wat die Here ons gegee het, is almal verskillend.”

‘n Ander vrywilliger meen: *“‘n mens moet verstaan dat ons almal verskillend is ...”*

Alhoewel mense verskil van mekaar, ken baie mense hulleself nie goed genoeg om te bepaal waar hulle betrokke behoort te raak nie. Een vrywilliger wys daarop dat fasiliteerders behoort te help met die nodige begeleiding tot selfontdekking. Terwyl hy verduidelik oor hoe die mens sy plek van dienslewering behoort te ontdek, verwys hy na die volgende:

“Kom ek identifiseer jou belangstelling, jou sterkpunte en kyk waar jy inpas”.

Hierdie selfontdekkingsproses is 'n proses waar die mens homself behoort te leer ken en te ontdek wat maak hom uniek. Mense verskil in baie opsigte, byvoorbeeld waardes, passie, persoonlikhede, tydbeskikbaar, sy verlede en huidige omstandighede.

Die vrywilligers se rolle wat in die samelewing vervul word, varieer. Elkeen se huidige omstandighede is uniek. Daarom verskil elkeen se beskikbare tyd. Vrywilligers verwys daarna dat die hoeveelheid tyd beskikbaar vir dienslewering ook bepaal by watter diensleweringplek 'n mens behoort in te skakel:

“Ek dink jou tyd hang seker af van jou belangrikste faktore. Van jou kwaliteit van dienslewering, want ek glo dat iemand wat 'n gesin het en wat 'n werk het, en wat ook bereid is om vrywilig diens te lewer, moet sy tyd absoluut so fyn beplan en dit moet 'n absolute ge-oliede masjien wees om balans. Balans tussen tyd vir jou gesin, balans vir tyd vir jou werk, en dan ook balans vir jou beskikbaarheid vir dienslewering”.

“Die ander ding, ek wil nie verskoning maak en sê dat tyd is 'n faktor nie, maar tyd is tog 'n faktor. En veral as 'n ou dinge doen, of dit vrywillig doen, ... jy doen dit na ure. Jy doen dit in jou vrye tyd”.

“Ek dink dat 'n mens die mense moet leer om tyd te bestuur want dit is gewoonlik die mense se grootste verskoning dat ek het nie tyd om diens te lewer nie”.

Volgens een vrywilliger verskil mense se persoonlikhede ook van mekaar: Die volgende opvatting beklemtoon dit:

“Ek dink ek sal 'n plek van dienslewering kies by jou persoonlikheid en by dit wat 'n ou al in jou lewe bereik het, daar waar jy inpas en daar waar jou hart ook is. Daar waar jy omgee. Dit sal nou nie help iemand gaan werk onder die ou, senior mense maar eintlik wou hy musiek gedoen het nie. Dit sou nie vir my sin maak nie”.

Die vrywilliger se persoonlikheid behoort in ag geneem te word, wanneer hy deur 'n fasiliteerder begelei word tot dienslewering in die gemeenskap. Jung (Sharp, 1987:11) identifiseer agt verskillende persoonlikheidsgroepe. Twee hiervan fokus op die mens se lewensingesteldheid, naamlik introvert en ekstrovert; en vier fokus op die oriënteringfunksie, naamlik denke, sensasie, intuïsie en emosie – wat elk op 'n introverte of op 'n ekstroverte manier kan realiseer. Die mens se verskillende persoonlikhede onderstreep weer eens die uniekheid van die mens.

Lewis (1952:161) verwys daarna dat vrywilligers nie net as 'n groep gesien moet word nie, maar as 'n liggaam met verskillende lede, wat verskil van mekaar. Elkeen is uniek en kan 'n unieke bydrae lewer in die gemeenskap.

Schwarz (2001: 42) beklemtoon die gedagte dat elke persoon uniek is en dat elkeen 'n unieke funksie het wat hy in die gemeenskap kan

verrig. Om die vrywilliger te begelei om sy plek van dienslewering te ontdek, moet elkeen se uniekheid in ag geneem word.

Tydens die onderhoude het twee sub-kategorieë van uniekheid van die mens sterk na vore gekom;

- die mens se lewenspassie en
- die mens se vermoëns.

Vervolgens gaan dit verder bespreek word.

• **Ontdekking van lewenspassie**

Elke mens het innerlike passie om iets te bereik of iets te dien. In gemeenskapsdiens is die uitleef van jou lewenspassie baie belangrik. Mense se passie verskil van saak tot saak. Mense raak opgewonde oor verskillende aspekte van vrywillige dienslewering. Persone wat nie in die area van hulle passie werk nie, neig om ongemotiveerd te werk (Renner, 2000:50). Thompson (2002:415) verwys na 'n vrywilliger wat sy passie begin uitleef het: "I had no experience of running a project like this. I didn't know what to expect. I didn't know if it would work. All I knew was that I had a need to work with young people and that music was the way forward." Die mens beskik oor 'n innerlike passie wat hom kan begelei om homself en sy plek van dienslewering te ontdek. Die plek waar ingeskakel word, word bepaal deur hierdie passie. Die volgende opmerking bevestig dit:

"In my vrye tyd wil ek iets doen wat ek geniet, waarvoor ek 'n passie het, waarvoor ek 'n groot liefde het, dit waarin ek diensbaar is".

Die vrywilligers wil nie net enige iets doen nie, hulle wil doen wat lekker is en waarvoor hulle lief is, dit wat hulle passie is. Vrywilligers behoort nie net gebruik te word waar hulp nodig is nie. Dit kan tot demotivering lei. Let op die volgende aanhaling:

“As dit iets is wat my gelukkig maak dan is dit lekker, wat my passion is. Ek dink ‘n ou moet gaan kyk wat wil hy doen in die gemeenskap, die diens wat hy wil lewer, is dit iets wat jy moet doen of wat jou hart raak”.

Nie almal weet wat hulle passie is nie, daarom vorm dit deel van die selfontdekkingsproses. Tydens die bespreking van ‘n vrywilliger se siening oor hoe die selfontdekkingsproses behoort te verloop, het hy die volgende kommentaar gelewer:

“In die eerste plek dink ek die vraag moet wees of daardie persoon weet wat sy passie is. Wat is dit wat hy graag vrywillig wil doen”.

Hieruit kan ons aflei dat hy bedoel dat nie elkeen weet wat sy passie is nie. Warren (1995:147) verduidelik die belangrikheid om ‘n vrywilliger se passie te help ontdek: “While interviewing, we use some standard questions in order to discover which of the church’s purposes an applicant feels most passionate about, and then we place them accordingly.” Voordat iemand betrokke raak by gemeenskapswerk, behoort hy eers sy passie te ontdek.

Die mens is geskape met 'n spesifieke lewensdoel. **Die lewensdoel van die mens is dit waar sy passie lê.** Hierdie lewensdoel behoort uitgeleef te word om sin te beleef. Die vrywilliger spreek die versoek uit dat daar 'n begeleidingsproses behoort te wees na sy lewensdoel:

“...maar as iemand kan begelei om selfontdekking te doen en self hulle “purpose” te ontdek...”

“Ek dink dit is ook belangrik as mense hulle ‘purpose’ beseef. Wat ek sal doen is om mense te help om te sien wie is hulle, en waarheen is hulle op pad, en hoe kan hulle betrokke raak. So ek sal dalk mense vat deur ‘n proses van selfontdekking”.

Elke mens het 'n unieke lewensdoel. Elkeen moet sy lewe volgens hierdie unieke lewensdoel rig. Deur die ontdekking van die mens se lewensdoel, ontdek hy waarvoor hy geskape is en waarvolgens hy behoort te leef. Daar behoort geleentheid geskep te word waar die mens sy lewensdoel ontdek deur selfondersoek en dan hom verbind om hierdie lewensdoel uit te leef (Meyer, 1993).

Die mens se betrokkenheid in die gemeenskap word nie net deur die vrywilligers as gemeenskapdiens gesien nie, maar ook as 'n roeping van God. Die roeping van God in die mens se lewe verwys na die bydrae wat Hy verwag 'n mens in die lewe behoort te maak (Logan & Clegg, 1998). Roeping praat van God se unieke plan met die mens (Van Schalkwyk, 2001:50). Hierdie roeping behoort ooreen te stem met wie elke persoon is, sy lewenspassie en vermoëns. Die uitleef van

ons roeping behoort tot sinvolheid te lei (Schwartz, 2001:44). ‘n Vrywilliger sê:

“Niks is werklik sinvol buiten om na aan die Here te leef nie. As ‘n mens in Sy wil is en jy weet wat Sy fokus is vir jou lewe, dan is jy gelukkig en het jy vrede”.

Al die vrywilligers meen dit is belangrik om te ontdek wat God se wil vir jou lewe is. Dit is God wat die mens uniek gemaak het, wat sy potensiaal bepaal het. Sy roeping vir die mens se lewe is juis die plek waar hy die beste in pas. As die mens volgens God se wil lewe, en sy lewe rig volgens God se roeping, is dit die plek waar sinvolheid beleef sal word. Elke mens het ‘n hoë roeping in die lewe, ‘n plek waar die mens moet gee, sonder om iets terug te verwag.

Dit is belangrik om met God in verhouding te staan. Deur Sy betrokkenheid in jou lewe, kry die mens bonatuurlike inspraak. ‘n Vrywilliger sê:

“Ek dink hoe mens weet wat jou passie is dit het te doen met die vervulling van die Heilige Gees en die Heilige Gees gawes wat jy ontvang het en ek dink die Heilige Gees gawes dring ‘n mens en as hy jou dring om iets te doen en jy doen dit met oorgawe is dit ‘n passie”.

Godbetrokkenheid en -roeping in die mens se lewe kan ook ervaar word in jou lewenspassie.

Die mens behoort hom in te stel om sensitief te wees vir God se innerlike motivering en stem in sy binneste. ‘n Vrywilliger sê:

“Nou lewer ek diens omdat die Woord vir my sê ek moet diensbaar wees. Die Here. Die Here het tog vir ons die voorbeeld gestel... Die Here gebruik jou op die plek vir daai spesifieke diens waarvoor hy jou geroep het. Jy moet net ingestel wees om te hoor wanneer hy jou roep vir diensbaarheid”.

Gehoorsaamheid aan Sy opdrag om betrokke te raak by diensbaarheid en waarvoor Hy die mens spesifiek geroep het, sal tot innerlike vrede lei.

- **Ontdekkings an vermoëns**

Die mens se uniekheid word gekenmerk deurdat mense se vermoëns verskil. Daarom is dit belangrik om vrywilligers deur ‘n proses te neem, waar hulle hulle eie vermoëns ontdek. Volgens Gram en Guest (1977:3) en Weisinger (1998:4) sluit selfkennis, kennis omtrent eie vermoëns, talente, asook die beperkinge van die mens in. Die vrywilligers behoort nie sommer net enige plek diens te lewer nie, maar hulle behoort eers hulle gawes en vermoëns te ontdek en vanuit hierdie kennis betrokke te raak by dienslewering (Wagner, 1976:77 & 78). Dieselfde gedagte word deur Callahan (1997:324) onderstreep deur te sê dat vrywilligers in posisies geplaas word waarvoor hulle van nature bekwaam is en nie slegs omdat hulle gewillig is nie.

Voordat hulle vrywilligers in sekere rolle aanstel, behoort gemeenskapfasiliteerders vas te stel of hulle die vermoë het om die funksie te vervul wat van hulle verwag word. 'n Vrywilliger meen dat daar eers vasgestel moet word oor watter unieke vermoëns die persoon beskik. Hy stel dit soos volg:

“Ek dink dis belangrik vir die leier wat daar is om wanneer iemand homself vrywillig beskikbaar stel om met die ou te gaan sit en gesels en presies uit te vind wat hierdie ou se vermoë is”.

Callahan (1990:166) waarsku dat dit gevaarlik is om mense in posisies te plaas, wat bokant hulle vermoë is, al is hulle gewillig. Hy is van mening dat hulle vertroue in hulself verloor en die gemeenskapsgroep waarin hulle betrokke was, word hierdeur benadeel.

Die mens se unieke vermoëns word verder weerspieël in sy potensiaal. Die vrywilliger se volle potensiaal kom na vore wanneer hy volgens sy vermoë betrokke raak in die gemeenskap. Die mens kan juis suksesvol in gemeenskapdiens betrokke raak deur dit op die gebied waar hy sy natuurlike talent tot die volle potensiaal kan uitleef.

As die vrywilliger sy vermoëns ontdek sal dit hom help om sy plek van diensbaarheid te leer ken. Die volgende aanhalings bevestig dit:

“Ek dink nie daar is enige ander manier om dit te ontdek as om te sien die talente en vermoëns wat die Here jou gegee het nie. Elke mens

weet wat hy goed doen en wat hy swak doen, jou lewe leer vir jou... jou diensbaarheid is gekoppel aan jou talente”.

“Want ons talente en ons vermoëns wat die Here ons gegee het is almal verskillend. En almal gaan nie dieselfde ‘job’ doen nie. As 'n ou die vermoë kan hê en dat die leierskap hierdie ding kan insien, en die ou wat die vermoë het dit kan aanbied, dan gaan ons goeie diensbaarheid kry oral waar ons bymekaar kom. Ek dink dis hoe 'n ou uitvind waar jou plek van diensbaarheid, kyk na jou talente en jou vermoëns”.

Baie mense weet nie wat hulle ware vermoëns is nie; daarom behoort die vrywilliger begelei te word in ‘n selfontdekkingsproses om vas te stel wat sy ware talente is. Shin en Kleiner (2003:64) wys daarop dat gemeenskapfasiliteerders nie net enige persoon in dienswerk moet gebruik nie. Die vraag: “Wie is die regte persoon vir die dienswerk en watter vermoëns word benodig?” behoort gevra te word.

3.2.2 Tema Twee: Daarstelling van gesonde verhoudings

Onder die tema, *die daarstelling van gesonde verhoudings*, is daar twee kategorieë geïdentifiseer, naamlik die ervaring van ‘n behoefte na interpersoonlike verhoudings en die ervaring van die belangrikheid van die leierskap se rol in motivering. Mense leef nie afsonderlik van mekaar nie; intendeel, die mens het ‘n verantwoordelikheid teenoor sy medemens. Daar behoort in ‘n gemeenskap hard aan gesonde verhoudings gewerk te word. Smith (2001:9) maak daarvan melding dat

die mens in sy natuur 'n sosiale wese is, maar nie die vaardighede aangeleer het om met mekaar in gesonde interpersoonlike verhoudings te staan nie. Dit is onvermydelik dat daar in enige verhouding krisis momente sal wees. Die vaardighede om hierdie situasies te hanteer, behoort aangeleer te word.

Gesonde verhoudings word grotendeels gebou op onderlinge vertroue tussen die vrywilligers en die vrywilligers en fasiliteerder. Volgens Maxwell (1998:58) is vertroue die basis van verhoudings en dit word deur drie kwaliteite bepaal: bevoegdheid, verbondenheid en karakter. Vertroue word gebou tussen vrywilligers wat betrouenswaardig teenoor mekaar optree. Holden (1996:147) definieer betrouenswaardigheid volgens die volgende tien eienskappe: beskikbaarheid, bevoegdheid, konsekwentheid, diskresie, regverdigheid, oopheid, nakoming van beloftes, sensitiwiteit en lojaliteit.



Hierdie verhoudings is gerig op die leierskap van 'n gemeenskap, sowel as tussen die mense wat betrokke is by gemeenskapsdiens.

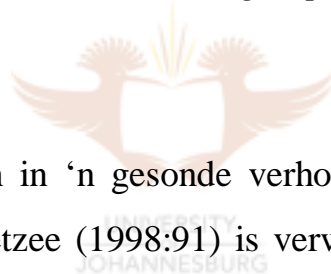
3.2.2.1 Kategorie Een: Ervaring van 'n behoefte na interpersoonlike verhoudings

Vir die vrywilligers met wie onderhoude gevoer is, was een van die belangrike motiverings waarom hulle betrokke raak by gemeenskapsdiens, die behoefte aan interpersoonlike verhoudings. Die mens is geskep met 'n behoefte om deel te wees van 'n groep (Warren, 2002:117). Daar word deur vrywilligers na die volgende verwys:

“Ek dink dit is die begeerte van mense om deel te wees...As ek ‘n bydrae kan lewer is ek deel. Dan het ek ownership, want ek weet ek pas iewers in”.

“Ek voel deel van die groep, en ek dink dit is hoekom ek nog voortgaan”.

“Ek dink wat mens laat aanhou, wat jou laat lus voel om aan te gaan is die liefde wat jy kry vir die mense saam met wie jy werk. ‘n Mens raak aangetrokke tot die groep. Jy begin deel word, ... jy begin deel voel van ‘n groep. Ek dink dit is belangrik om iemand te laat deel voel van ‘n groep, sodra iemand nie deel voel van ‘n groep nie, gaan jy hom gou verloor”.



Mense wil deel wees en in ‘n gesonde verhouding met mense rondom hulle staan. Volgens Coetzee (1998:91) is verwerping en die gevoel van onwaardigheid twee algemene vrese by mense.

Gemeenskapsdiens geskied meestal in ‘n groepsverband; dit is hier waar vriende gemaak kan word, waar ondersteuning gebied kan word. Die saamgroepering van verskillende mense, van verskillende agtergronde en persoonlikhede noodsaak dat die vrywilligers die nodige kennis behoort op te doen om mekaar te verstaan en te kan saamwerk. Die sub-kategorie wat na vore gekom het is die volgende: ontoereikende menseverhoudings, ‘n gevoel van samehorigheid en groepsdinamika en die verstaan van die individu. Hierdie sub-kategorieë gaan vervolgens bespreek word.

- **Ontoereikende menseverhouding**

Die ervaring van die vrywilliger is dat daar in baie gevalle ontoereikende menseverhouding is. Mense met verskillende agtergronde en persoonlikheidstipes vorm deel van die gemeenskapspan. Daar word nou saamgewerk en konflik tussen die vrywilligers kan na vore kom. Konflik, meningsverskille en botsende behoeftes vorm deel van alle sosiale verhoudings (Pretorius, 1982:116). Volgens die vrywilligers is een van die probleme dat mense mekaar nie verstaan nie. Warren (2002:145) meen mense word soms groot in families en vriendekringe waar hulle nie die menseverhoudings aangeleer het wat nodig is vir 'n gesonde gemeenskap nie. Hulle behoort geleer te word hoe om met ander oor die weg te kom. Een merk op:

“As mense verstaan dat ons almal verskil, ek sukkel partymaal om dit te onthou”.



Twee ander meen:

“Ek dink jy sal moet menseverhouding hê, jy sal verskillende mense moet kan hanteer”.

“Ek verstaan nie verhoudinge nie”.

Die volgende aanhaling van Smith (2001:10) staaf hierdie stelling: “In recent study of 6403 middle and upper managers conducted by the Foundation for Future Leadership, men and women received their highest evaluation for their intellectual competencies, both groups also

received their lowest marks for their interpersonal competencies”. Dit is hier waar die uitdaging lê. Wanneer mense mekaar se gedrag begin verstaan en ruimte vir mekaar maak, sal dit mense motiveer om betrokke te raak in gemeenskapsdiens. As daar ruimte vir mekaar se verskille gemaak word, en die eenheid van die groep as prioriteit gesien word, sal die potensiaal van die groep na vore kom (Iverson, 1984:52). ‘n Vrywilliger maak die volgende stelling:

“Dit is altyd ‘n uitdaging vir mense om in verhouding met mekaar te leef en om mekaar te verdra en om vir mekaar lief te wees”.

Vir Renner (2000:161) is interpersoonlike vaardighede van meer belang as beroepsvaardighede.

Gesonde verhoudings tussen die individue is vir die vrywilligers belangrik. Hulle sê:

“As jy in ‘n span geplaas word moet jy verhouding hê met elke speler”.

Soos reeds vermeld, is een van die probleme dat mense mekaar nie verstaan nie en mekaar se optrede verkeerd kan interpreteer. Om gesonde verhoudings tussen mense te bewerkstellig, is mensekennis nodig. Die vrywilligers meen hulle het dit nodig om die plek van diensbaarheid te omskep na ‘n aangename atmosfeer. Volgens Goleman (1996:113) sal die gemeenskap te gronde gaan as mense nie leer hoe om ander reg te hanteer en te verstaan nie.

In 'n gemeenskap behoort daar gestreef te word na opregte liefde, eenheid en 'n atmosfeer waar mense aanvaar word vir wie hulle is. Mense het 'n begeerte na ware liefde (Watson, 1981:51).

Die mens wil behoort, assosieer en aanvaar word (Grobler, 1994:28). Die vrywilligers behoort in die groep aangemoedig te word om na mekaar uit te reik en moeite te doen om liefdevolle verhoudings te bewerk. Maar hulle het ook 'n behoefte om liefde, aanvaarding en ondersteuning te ontvang. Warren (2002:138) is van mening dat mense in 'n gemeenskap na mekaar behoort uit te reik met onvoordewaarlike liefde, praktiese diens, empatie en bemoediging.

Twee vrywilligers spreek hulle so uit oor gesonde verhoudings:

“So om vrywillig diens te lewer is noodsaaklik dat ‘n ou die vervulling daarin kry... om vervulling juis daarin te kry om te ‘fellowship’, om binne ‘n groep te wees wat liefhet en omgee, wat hande vat...” en

“Wat laat my bly? Ek dink die verhouding, die feit dat daar ‘n huis waar hulle tuis kan wees, waar mense vir jou lief kan wees, mense vir jou kan omgee, jou behoeftes word aan voldoen ... ‘n Mens wil deel wees van iets...”

Duidelik is dit noodsaaklik om mense te leer om te werk aan hulle self, hulle optredes, wat hulle vir ander sê en hoe hulle dit vir ander sê. Dit is ook belangrik om ander te verstaan, waarom hulle so optree.

Iverson (1984:109) verwys daarna dat vrywilligers vir hulle medevrywilliger begrip behoort te toon. Maxwell (1995:55) sluit by hom aan wanneer hy opmerk dat uitstekende menseverhoudings opregte besorgdheid oor ander insluit, die vermoë om ander te verstaan en die besluit om positiewe interaksie met ander 'n primêre oorweging te maak.

Smith (2001:1) se interpretasie van gesonde interpersoonlike verhoudings is die vermoë om:

1. aangename en sinvolle verhoudings te stig.
2. jou medemens lief te hê en vir hulle om te gee.
3. openhartig en eerlik met mekaar te kommunikeer.
4. mense empaties te verstaan.
5. te weet wat hulle motiveer.
6. met mense saam te werk .
7. waarde tot mense se lewens toe te voeg, dit wil sê om beter agter te laat as wat jy gevind het.
8. aanvaardend en sover moontlik onvoorwaarlik teenoor mense te wees.
9. vergewensgesind en geduldig te wees.

Mense word nie gebore met interpersoonlike vaardighede nie. Hierdie eienskappe behoort in die lewe van die vrywilliger ontwikkel te word. Volgens die navorsing besef vrywilligers daar 'n leemte is en het die behoefte om in hulle interpersoonlike verhoudings te groei.

- **Gevoel van samehorigheid en groepsdinamika**

Die mense wat by vrywillige gemeenskapsdiens aansluit, doen dit uit vrye wil. Hulle maak 'n keuse om betrokke raak in die gemeenskap. Hulle kies om hulle vryetyd te gebruik in die een of ander gemeenskapsprojek. Daarom verlang hulle om in 'n aangename atmosfeer van eenheid diens te lewer. Die atmosfeer moet mense welkom en waardevol laat voel (Institute for Volunteering Research, 2002: 4). In die navorsing het dit by almal na vore gekom dat eenheid in die groep baie belangrik is. Volgens 'n vrywilliger is die volgende belangrik:

“Die ouens wat in die span is is baie belangrik, as jy manne in die span kry wat dieselfde taal kan praat, dieselfde gees het, dan is dit soveel makliker om diens te lewer. Want jy verstaan mekaar, en jy bemoedig mekaar, en jy trek saam in 'n span. Dis maklik om 'n visie te kry en in daai rigting te kan gaan. Jou diensbaarheid gaan heeltemal pap op die grond val as jou spanwerk nie reg is nie”.

Hierdie eenheid word volgens die vrywilligers bewerk deur eendersdenkenheid. Dieselfde visie, prioriteite en belange behoort nagejaag te word.

Volgens McEwan (1997:35) sal die volgende eienskappe tot samewerking en groepsdinamika meewerk:

1. Verbintenis: om die groep se doelwitte bo jou eie te stel
2. Vertroue: die gevoel van ondersteuning wat alle vrywilligers vir mekaar het

3. Doelwit: verstaan wat die span se missie is
4. Kommunikasie: die vermoë om konflik te hanteer en besluite te kan neem
5. Betrokkenheid: vennootskap in die span se visie

Die mense wat in dienswerk betrokke is, behoort moeite te doen om elke vrywilliger te laat voel hy behoort aan die groep. Die volgende opmerkings is gemaak:

“Dit laat jou voel jy behoort iewers, jy het mense wat vir jou omgee”.

“Ek dink dit is baie belangrik. In die proses wat jy jousef wil leer ken, wil jy agterkom ... wie is ek? En ek dink dit is half ‘n soektog en jy maak vriende en jy kom agter dat met hierdie mense kom ek maklik oor die weg. Ek behoort meer in hierdie tipe groep. Ek dink dit is belangrik om te behoort. Dit is belangrik om te weet ek pas iewers in. Dit is belangrik om te weet ek kan iewers ‘n bydrae lewer. Ek dink dit is hoekom baie jongmense in spiritualisme en sulke goed betrokke raak. Hulle wil net iewers behoort. Hulle wil iewers aanvaar word vir wie jy is”.

“Ek dink dit is ‘n manier om mense aan te moedig om vrywillig diens te lewer. Dit is ‘n manier waarop mense dit maklik sal doen. Dit is ‘n goeie ‘reward’ as mense aanvaar kan word en as hulle iewers kan behoort, sal hulle maklik van hulle self gee. Ek dink ook dit is hoekom baie mense dit doen”.

As die groep na mekaar uitreik en elkeen intrek, kan groepsdinamika bereik word. By dienslewering geld die beginsel van gee; die vrywilliger gee van sy tyd, talente, soms selfs geld om die gemeenskap te bedien.

Volgens Schwartz (2001:36) is liefde onder mekaar belangrik. Die vrywilliger raak makliker deel van 'n groep as daar opregte liefde beleef word. Hierdeur word 'n band van eenheid gebou, wat mense sal aanmoedig om vrywillige dienslewering te doen.

3.2.2.2 Kategorie Twee: Ervaring van die belangrikheid van die fasiliteerde se rol in motivering

Die navorsing bevind dat die rol van die gemeenskapsfasiliteerder vir die vrywilligers baie belangrik is. Hulle belewenis is dat die fasiliteerder 'n rol speel om die vrywilliger te begelei om sy plek van dienslewering te help ontdek en om hom te begelei in die uitleef van sy betrokkenheid in die gemeenskap. Redfield en Andrienna (1995:209) verwys daarna dat die fasiliteerder ander behoort te help om hulle doel te bereik.

Die fasiliteerder behoort te poog om 'n balans tussen die taak, die groep en die individu daar te stel. Inskipp (1996:36) verwys na die volgende fokuspunte waarop die fasiliteerder moet oplet:

1. Taak: Daar moet duidelikheid wees oor die doelwitte van die groep en die metodes om dit te bereik.

2. Onderhoud: Daar moet goeie verhoudinge gekweek word tussen die vrywilligers en ook 'n positiewe klimaat waarin gewerk word.
3. Die individu: Daar moet gelet word op die individu se behoeftes; behoeftes soos erkenning, om te behoort, om 'n bydrae te lewer moet aangespreek word.

Die vier sub-kategorieë beskryf die verantwoordelikheid van 'n fasiliteerder teenoor 'n vrywilliger. Die fasiliteerder behoort die vrywilliger te begelei. Die begeleidingsproses behels die betrokkenheid van die fasiliteerder as mentor in die lewe van die vrywilliger, sodat die vrywilliger tot selfontdekking kan kom. Die fasiliteerder behoort die nodige kommunikasievaardighede aan te leer om die vrywilligers tot diensbaarheid te motiveer en uit te wys wat van hulle verwag word. Opregte waardering vir die dienswerk behoort deurentyd getoon te word. Die fasiliteerder behoort die vrywilliger te motiveer tot eienaarskap. Hierdie sub-kategorieë gaan vervolgens bespreek word.

- **Begeleiding tot selfontdekking**

Die vrywilligers het rigtinggewende raad nodig om te bepaal waar hy betrokke behoort te raak. Hy behoort **begelei te word tot selfontdekking**, sodat hy kan weet waar hy die beste sal inpas in die gemeenskap. Die belewenis van vrywilligers was:

“Om aanvanklik 'n keuse uit te oefen is baie moeilik, dis 'n ou het rigting nodig en definitief berading” .

“Ek dink iemand moet gehelp word om selfontdekking te doen. Dit help nie om kennis direk oor te dra nie, want mense hoor nie wat jy sê nie, maar as jy iemand kan begelei om selfontdekking te doen en self hulle ‘purpose’ te ontdek”.

“Ek dink dit is ook belangrik as mense hulle ‘purpose’ besef. Wat ek sal doen is om mense te help om te sien wie is hulle, en waarheen is hulle op pad, en hoe kan hulle betrokke raak. So ek sal dalk mense vat deur ‘n proses van selfontdekking. Dan om hulle te help om te sê hierdie is opsies van waar jy betrokke kan raak en hoe jy diensbaar kan raak”.

Dit is hier waar die fasiliteerder betrokke behoort te raak. Die vrywilliger se gebrek aan selfkennis veroorsaak dikwels dat hy betrokke raak by gemeenskapdiens waar hy nie inpas nie. Die fasiliteerder het die verantwoordelikheid om die vrywilliger te begelei om sy ware “ek” te ontdek (Reber, 1995:246). Fasiliteerders behoort die nodige mensekennis aan te leer om die vrywilliger te help met die proses van selfontdekking. Dit kan tot ontmoediging lei as vrywilligers slegs aangewend word waar behoefte in die gemeenskap is en nie volgens hulle vermoë nie. In so ‘n geval sukkel baie vrywilligers om aan te pas en verloor hul motivering tot dienslewering.

- **Begeleiding deur mentorskap**

Om die rol as motiveerder te vertolk, is dit belangrik om begeleiding deur mentorskap toe te pas. Die fasiliteerder het die

verantwoordelikheid om uit te reik na die vrywilliger om hom te rig en te ondersteun (Clemmer, 1999:6). Sonder die nodige mentorskapstrukture, waaruit vrywilligers ondersteun en aangemoedig kan word en 'n klankbord kan hê hoe om probleme te hanteer, sal die entoesiasme van die vrywilliger afneem (Canadian Fundraiser, 1998:2).

Vrywilligers maak stellings soos: *“...jy’s soos ‘n kooltjie wat in die vuur is, as jy uit die vuur gehaal word, is jy eenkant. En ek glo nie mens gaan solank alleen regkom sonder mentors wat jy in die gemeente het en mense wat jou dra nie”*.

“Ek dink ‘n mentor moet vir elke persoon in die groep ‘n visie hê. Dit is miskien nie so maklik nie, hy moet elke persoon so goed ken en weet wat sy behoeftes is, weet wat sy potensiaal is. Weet waar kan ek hom gebruik, goed gebruik. Dit moet jy presies van elke lid in jou groep weet”.

“My manier is deur modelering, deur te modeleer, dit wat ek geleer het. Soos bv. ek sal tyd saam met mense spandeer en ek sal glo dat as hulle in my ruimte is, kom hulle agter hoe dink en doen ek dinge. Soos bv. in die bediening. Mens sal nie glo hoe ‘n impak dit het as mense net sien hoe jy leef nie, en hoe doen mens dinge. Ek sal verduidelik hoekom ek dinge so doen en hoekom dit vir my belangrik is. Ek sal opmerkings maak as ek iemand soos, met die jeug, as iemand naby aan my leef, dan sal ek hulle ‘challenge’ op hulle idees en hoe hulle dinge sien en hulle probeer help om nuwe insigte te kry. Om hulle te

laat dink oor dinge, en om te soek of hulle regtig ... of dit wat hulle dink, regtig die waarheid is, of is daar ander maniere om daaroor te dink”.

Dit is belangrik dat die fasiliteerder op ‘n konstante basis betrokke is by die vrywilliger. Die ervaring van die vrywilligers is dat hulle begeleiding nodig het binne hulle dienswerk. Die rol van die begeleier is om die nodige ondersteuning te bied. Die beleving is dat daar omstandighede kan wees wat tot demotivering lei, soos kritiek, onkunde en onsekerheid. Vrywilligers wil die ondersteuning ontvang wanneer hulle moeilike tye in die lewe ervaar. Volgens die Institute for Volunteering Research (2002: 4) soek vrywilligers die volgende: “They would like some appreciation and right kind of advice and support. They do not want to be over-organized and heavily supervised but to have people there who can support them when they need it, and help them progress when they are ready”.

Daar word gesê: *“Dit vat tyd om so ou te motiveer en dit vat persoonlike verhouding, ‘n een tot een verhouding”.*

Mentorskap vind plaas wanneer die nodige begeleiding plaasvind. Opdragte word nie net gegee nie, maar die fasiliteerder doen ook indiensopleiding.

- **Fasiliteerder se kommunikasievaardighede**

Vrywilligers wil weet wat van hulle verwag word. Daarom is leierskap en kommunikasievaardighede nodig om vrywilligers te begelei in hulle dienswerk.

“As ‘n ou ‘n keuse uitoefen waar hy wil diensbaar wil wees, dan moet jy daardie ou toerus, dat hy met selfvertroue kan uitgaan”.

Hierdie betrokkenheid behels dat daar indiensopleiding behoort te wees. Die vaardighede wat deur die vrywilliger benodig word om die spesifieke dienswerk effektief uit te leef, behoort aangeleer te word.

Deur effektiewe kommunikasie kan deurgegee word wat spesifiek van die vrywilliger verwag word. Sodoende het hy meer selfvertroue en word die gemeenskapdiens doelgerig uitgevoer. Hieroor dink ‘n vrywilliger:



“Die dienswerk moet gedefinieer wees, met sy grense, sodat daar presies geweet wat behels word”.

Reynolds (1994:77) verwys na die belangrikheid van effektiewe kommunikasie. Fasiliteerders behoort duidelik te maak wat hulle verwag; wat gedoen behoort te word. Fasiliteerders behoort die behoefte, missie, omstandighede, konsepte en verwagting duidelik te kommunikeer. Die fasiliteerder behoort die volgende volgens Shin en Kleiner (2003:64) aan die vrywilliger te kommunikeer:

- ‘n duidelike werksomskrywing daar te stel, sodat die vrywilliger presies weet wat van hom verwag word,
- watter bydrae hy tot die gemeenskap sal lewer,
- hoeveel tyd van hom verwag word,
- wat die opoffering is wat gemaak behoort te word.

Vrywilligers ervaar ‘n gebrek aan opregte waardering. Die mens het ‘n begeerte na waardering. Die motivering van ‘n “dankie” of “ek sien raak wat jy doen”, word baie maal onderskat. ‘n Vrywilliger noem:

“Almal is nie altyd dankbaar vir wat mens doen nie”.

Duidelik dien dit vir haar as motivering. Opregte waardering is ‘n moet vir die vrywilliger se motivering. Hierdie waardering behoort spesifiek te wees vir wat gedoen word (Canadian Fundraiser, 1998:2).



In die mentorgesprek tussen die vrywilliger en die fasiliteerder is opbouwende kommunikasie baie belangrik. Die ervaring van een vrywilliger is die volgende:

“...jy moet mooi met hom gesels, jy moet hom ondersteun al die pad, jy moet hom moed inpraat”.

Vir die vrywilligers is erkenning van hulle werk belangrik, hulle wil ervaar dat hulle ‘n bydrae lewer in die samelewing en nie net werk doen sonder opbrengs nie (Cronje, Hugo, Neuland & Van Reenen, 1990:120). Hulle wil hoor dat die tyd wat hulle opoffer, vrug lewer.

As fasiliteerders hierdie behoefte vervul, deur opregte waardering te gee, kan dit bydra tot beter dienslewering, positiewe gesindhede en 'n aangename atmosfeer. Dit word deur een vrywilliger so uitgedruk:

“Ek dink waardering gee 'n ou weer motivering en as jy sien jou diens word waardeer”.

Volgens Fisher en Sharp (1998:56) behoort die fasiliteerder opletend te wees en dinge te soek waarvolgens hy vrywilligers kan komplimenteer. Dit maak nie saak wat die resultate is nie, maar bedank hulle vir al die moeite en tyd wat hulle bestee het.

- **Motivering tot eienaarskap**

Deel van die fasiliteerder se rol is die van motivering tot eienaarskap. Die vrywilliger wil nie op die kantlyn staan en ervaar dat hy net 'n werknemer is nie, maar hy wil ervaar hy is deel van die gemeenskapsorganisasie. Eienaarskap behoort ervaar te word. Wat hiermee bedoel word, is dat die vrywilligers nie 'n werkgewer - werknemer verhouding wil hê nie, maar wil ervaar hulle is deel van die span. Volgens die Canadian Fundraiser (1998:1) behoort vrywilligers begelei te word om hulle tyd en finansies te verbind tot die gemeenskap waar hulle betrokke is. Hulle behoort 'n passie te hê vir die visie. Een vrywilliger stel dit so:

“Ek koop in... Ons wil graag hê hulle moet inkoop, sodat hulle kan voel dit is ook hulle sin”.

Die fasiliteerder behoort dit wat bereik kan word en die verskil wat gemaak kan word aan die vrywilliger te kommunikeer. Sy passie behoort hulle passie te raak. ‘n Vrywilliger verwys daarna dat as hy ‘n fasiliteerder sou wees, hoe hy die mense sou motiveer tot eienaarskap:

“Ek sal tyd saam met mense spandeer en ek sal glo dat as hulle in my ruimte is, kom hulle agter hoe dink en doen ek”.

Die fasiliteerder behoort die visie en doel van die gemeenskapsprojek duidelik te kommunikeer. Elkeen behoort dit te ken en verstaan, sodat die vrywilliger gemotiveer kan word om saam te werk tot ‘n gemeenskaplike einddoel (Fisher & Sharp 1998:56).

3.3 SAMEVATTING



Uit die navorsing blyk dit baie duidelik dat die vrywilliger begelei wil word om sy plek van dienslewering te ontdek, en wil deel vorm van ‘n groep mense in ‘n betrokke gemeenskap. Sy betrokkenheid sal ‘n bydrae lewer tot sy eie geestesgesondheid. Hierdie bevindings is deur ‘n deeglike literatuurkontrole bevestig.

Tema Een: Vertrekpunte om jou diensleweringplek te ontdek

Vrywilligers wil weet watter waarde word by hulle en ander se lewens gevoeg, voordat hulle hul tyd vir dienslewering beskikbaar stel. Die rede waarom dienslewering belangrik is, word onderstreep.

Ervaring dat dienslewering waarde toevoeg

Die waarde wat dienslewering vir die vrywilliger bied, gaan daaroor dat die persoon lewensin beleef. Dit blyk dat die mens uit die grense van selfgesentreerdheid behoort te breek en die verantwoordelikheid van diensbaarheid op te neem. Dit is belangrik om die waarde van gee te ontdek. Die vrywilliger se bydrae om die gemeenskap 'n beter plek te maak, is van onskatbare waarde. Die vrywilliger se betrokkenheid in die gemeenskap behoort 'n bydrae te lewer tot sy geestesgesondheid deurdat sinvolheid, vrede en selfs gesondheid beleef word. Die vrywilliger staan wel voor vrye wilskeuses. Die fasiliteerder kan slegs die vrywilliger motiveer, maar om betrokke te raak bly sy eie keuse.

Soeke na eie sin deur selfontdekking

Die vrywilliger behoort deur 'n proses van selfontdekking te gaan, om sy plek van diensbaarheid te vind. Wanneer die vrywilliger ontdek wie hy is en sy lewe daarvolgens inrig, behoort dit 'n bydrae te lewer tot sinvolheid. Die fasiliteerder behoort betrokke te wees om die vrywilliger te help om tot selfkennis te kom. Hierdie selfontdekking behels die vrywilliger se

- *Uniekheid*: Elke persoon is geskape met sy eie persoonlikheid, talente, waardes, passie en lewensdoel.
- *Lewenspassie*: Dit wat die vrywilliger opgewonde maak, wat hy lief is om te doen. Die mens se passie onderstreep sy lewensdoel.
- *Vermoëns*: Elke persoon se vermoëns verskil. Die vrywilliger behoort die vermoëns te hê om sy taak van dienslewering te kan uitvoer.

Tema Twee: Daarstelling van gesonde verhoudings

Die tweede tema wat geïdentifiseer is, handel oor interpersoonlike verhoudings tussen die vrywilligers onderling en die vrywilligers en fasiliteerder. Om 'n gesonde verhouding daar te stel, behoort daar onderlinge vertroue te wees. Hierdie vertroue word bepaal deur die persoon se karakter en deur betrouenswaardige optrede.

Ervaring van 'n behoefte aan interpersoonlike verhoudings

Die ervaring van die vrywilliger is dat daar in baie gevalle ontoereikende menseverhouding is. Mense met verskillende agtergronde en persoonlikheidstipes vorm deel van die gemeenskapspan. Daarom behoort gepoog te word om gesonde interpersoonlike verhoudings te bevorder.

Die mens het 'n innerlike behoefte om te behoort aan 'n groep. In so 'n groep behoort daar onvoorwaardelike aanvaarding tussen mekaar te wees. Hierdie liefde sal gekenmerk word deur mense wat na mekaar uitreik deur onderlinge bemoediging en betrokkenheid by mekaar se behoeftes. Samehorigheid word bewerkstellig deur vrywilligers wat streef na dieselfde visie. Hulle het ingekoop in die gemeenskap se visie en help om dit te vervul.

Ervaring van die belangrikheid van die fasiliteerder se rol in motivering

Die fasiliteerder se rol behels dat hy die vrywilligers begelei in hul ontwikkelingsproses tot dienslewering. Dit blyk dat die nuwe vrywilliger 'n behoefte het om begelei te word tot selfontdekking. Die fasiliteerder se

rol behels verder die taak om die vrywilliger deel te maak van die gemeenskap, sodat die persoon hom sal verbind tot die gemeenskap se einddoel.

Om hierdie rol te vervul, is die volgende funksies van die fasiliteerder geïdentifiseer:

- Begeleiding tot selfontdekking
- Begeleiding deur mentorskap
- Fasiliteerder se kommunikasievaardighede
- Motivering tot eienaarskap

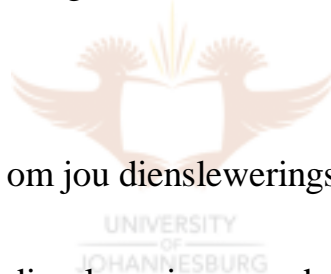
Die vrywilliger het 'n behoefte daaraan om betrokke te raak in 'n proses waar hy deur 'n bekwame fasiliteerder tot dienslewering begelei word. Die bevindings van Hoofstuk Drie sal as basis gebruik word vir die ontwikkeling van 'n diensleweringprogram. Vervolgens sal die diensleweringprogram vir vrywilligers ontwikkel word.

HOOFSTUK VIER

ONTWIKKELING VAN 'N DIENSLEWERINGSPROGRAM VIR VRYWILLIGERS

4.1 INLEIDING

In die vorige hoofstuk is die verwerking van die data in die vorm van temas, kategorie en sub-kategorieë gedoen aan die hand van die beskrywing van vrywilligers se ervaring van dienslewering. Die temas is deur 'n literatuurkontrole ondersteun. Die uiteinde van hierdie proses is 'n persoonlike insig in die volgende temas wat deur die navorsing uitgelig word.



Tema Een: Vertrekpunte om jou diensleweringsplek te ontdek.

Kategorie: Ervaring dat dienslewering waarde toevoeg

Sub kategorieë

- Persepsie van vrywillige dienslewering
- Belangrikheid om 'n verskil te maak
- Ervaring van vervulling

Kategorie: Soeke na eie sin deur selfontdekking

Sub-kategorieë

- Uniekheid van die individu
- Ontdekking van 'n lewenspassie
- Ontdekking van vermoëns

Tema Twee: Daarstelling van gesonde verhoudings

Kategorie: Ervaring van 'n behoefte aan interpersoonlike verhouding

Sub-kategorieë



- Ontoereikende menseverhouding
- Gevoel van samehorigheid en groepsdinamika

Kategorie: Ervaring van die belangrikheid van die fasiliteerder se rol in motivering

Sub-kategorieë

- Begeleiding tot selfontdekking
- Begeleiding deur mentorskap
- Fasiliteerder se kommunikasievaardighede
- Motivering tot eienaarskap

Insig in hierdie temas dui op 'n proses wat die vrywilliger sal help om sy geestesgesondheid te bevorder. Hierdie proses word weergegee in 'n denkkartaat (Figuur 4:1), wat verwys na die vrywilliger se diensleweringprogram.

Die diensleweringprogram behoort die navorsingsvraag “*Wat kan gedoen word om vrywillige dienslewering te bevorder*” te beantwoord. Hierdeur sal dit 'n bydrae lewer tot die geestesgesondheid van die vrywilliger.

Om hierdie diensleweringprogram te ontwikkel, sal daar gefokus word op die genoemde temas wat tydens die navorsing geïdentifiseer is.



Figuur 4.1
Denkkaart van diensleweringprogram



4.1.1 Ontvanger en agent van die aktiwiteit

Volgens Dickoff, *et al* (1968:426 & 427) kan daar na potensiele vrywilligers wat hulle plek van dienslewering behoort te ontdek en vrywilligers wat begelei behoort te word tot effektiewe dienslewering, as ontvangers verwys word. Daar is twee groepe wat ontvangers van die dienslewering is: mense wat nog nie betrokke is in dienslewering nie en huidige vrywilligers wat gehelp behoort te word om meer effektief diens te lewer. Hulle behoort begelei te word om op die regte plek by dienswerk in te skakel.

Die fasiliteerder is die agent wat by die vrywilliger betrokke is om hom te begelei en by te staan in die proses om sy dienslewering te ontdek (Dickoff *et al.*, 1968:426 & 427). Die agent behoort die nodige vaardighede te ontwikkel, sodat die vrywilliger effektief begelei kan word tot diensbaarheid in die gemeenskap.

Daar vind interaksie plaas tussen die fasiliteerder (agent) en die vrywilliger (ontvanger). Hierdie interaksie vind plaas in die vorm van vertelling, dialoog en groepsaktiwiteite. Dit geskied met die doel om die persoon te begelei tot vrywillige dienslewering en om by die regte plek diens te lewer. Hierdeur sal die vrywilliger se geestesgesondheid bevorder word.

4.1.2 Prosedure van die aktiwiteite

Die prosedure word vervat binne die vrywillige diensleweringprogram. Die fasiliteerder skep 'n konteks waarbinne die vrywilligers die geleentheid gebied word om gemobiliseer te word tot dienslewering in die gemeenskap. Die fasiliteerder dien as agent om die vrywillige diensleweringprogram aan te bied en die vrywilligers deur die proses te begelei.

Die eerste fase (Fig.4.1) handel oor die motivering tot dienslewering. Dit fokus daarop dat die vrywilliger deur 'n proses begelei word om te ontdek watter waarde diens vir sy eie lewe en diè van ander bied. In hierdie fase gaan gepoog word om die toekomstige vrywilligers te begelei na 'n posisie waar hulle insig verkry in die kategorie van Tema Een. Dit blyk dat die mens uit die grense van selfgesentreerdheid behoort te breek, deur betrokke te raak in diensbaarheid. Die vrywilliger het 'n verantwoordelikheid teenoor ander mense. Hierdie verantwoordelikheid kan deur dienslewering nagekom word (Warren, 2002:281-286). Die uitdaging van die fasiliteerder is om mense vanuit 'n selfgesentreerde gemaksone uit te lei. Om so 'n wilskeuse uit te oefen behoort die vrywilliger tot 'n insig te kom, wat ware lewensin bied.

Volgens die vrywilligers (verwys 3.2.2.1) kom ware lewensin nie deur op jouself te fokus nie, maar deurdat die mens sy fokus skuif na waar hy waarde kan toevoeg. Die fasiliteerder behoort die vrywilliger te laat besef hy word benodig en kan waarde toevoeg in sy spesifieke gemeenskap.

Die tweede fase (fig 4.1) ten opsigte van begeleiding tot selfontdekking fokus op die ontdekking van wie die vrywilliger is.

Tydens hierdie fase gebruik die fasiliteerder geleentheid waar die vrywilliger kennis oor homself kry. In die navorsing het dit na vore gekom (sien 3.2.1.2) dat vrywilligers hul unieke hulle uniekheid, lewenspassie en vermoëns behoort te ontdek. 'n Verskeidenheid metodes word gebruik, soos selfontdekkingsvraelyste, persoonlikheidsanalises, 'n droomkaart, verwerk en refleksietye oor hul lewens.

Dit blyk dat deur die proses van selfontdekking die vrywilliger sy plek van dienslewering kan ontdek. Hierdie selfkennis kan gebruik word om te bepaal waar die vrywilliger inpas om diens te lewer. Hierdeur kan sinvolheid beleef word. Die fasiliteerder behoort betrokke te wees om die vrywilliger te help om selfkennis te bereik.



Fase Drie (fig 4.1) handel oor interpersoonlike verhoudings tussen die vrywilligers. Daar behoort gepoog te word om gesonde menseverhoudings te bevorder tussen die vrywilligers, asook tussen die fasiliteerders en vrywilligers wat betrokke is in die gemeenskap. Die nodige vaardighede behoort aangeleer te word om konstruktiewe groepsdinamika daar te stel. Die fasiliteerder behoort ook begelei te word, om die vrywilligers effektief te ontwikkel en te begelei tot diensbaarheid.

Volgens die navorsing is ontoereikende menseverhoudings 'n probleem in vrywillige dienslewering (sien 3.2.2.1). In Fase Drie sal die fasiliteerder poog om interaksie tussen die groepslede te bevorder.

Interaksie word bevorder deur 'n verskeidenheid van aktiwiteite soos rollespel, speletjies, mimiek, groepswerk en groepskompetisie. Tydens hierdie fase gaan gepoog word om die nodige interpersoonlike vaardighede vir die vrywilligers aan te leer. Hierdeur behoort die vrywilligers verdraagsaamheid en begrip vir verskillende persoonlikhede aan te leer. Crano en Messe (1982: 393 & 394) verwys daarna dat groepe mekaar behoort te leer ken en verstaan, sodat hulle elke vrywilliger se unieke persoonlikheid raaksien en probeer verstaan. Elkeen kan volgens sy uniekheid 'n effektiewe bydrae tydens dienswerk lewer.

Dit blyk dat samehorigheid en groepsdinamika belangrik is (McGinnis, 1997:117). 'n Aangename atmosfeer behoort geskep te word, waarin die vrywilliger diens lewer. Elke vrywilliger wil ervaar dat hy deel van die groep is. Daarom is dit belangrik om spanwerk tussen die vrywilligers te bevorder. Daar behoort gefokus te word om 'n atmosfeer van omgee, ware liefde, volle aanvaarding tussen die vrywilligers te skep, waar hulle na mekaar omsien en dien (Nada, Kakabadse & Kouzmin, 2002: 165-182).

In Fase Vier (fig 4.1) behoort die fasiliteerder die vrywilliger te begelei om in die praktyk betrokke te raak in dienslewering. Hierdie proses behels dat die fasiliteerder fokus om die vrywilligers deel te maak van die gemeenskap, sodat hulle verbind sal word tot die gemeenskap se einddoel.

In die navorsing (sien 3.2.2.2) het dit na vore gekom dat die vrywilliger ondersteuning deur mentorskap verwag. Reynolds (1994:142) gee die

volgende definisie van 'n mentor: "A mentor is a coach who can influence another person's direction of growth." Die fasiliteerder behoort betrokke te wees om die vrywilliger tot effektiewe dienslewering te help groei. Tydens hierdie ondersteuning behoort hy die nodige kommunikasievaardighede toe te pas. Duidelike riglyne oor wat van die vrywilligers verwag word, behoort weergegee te word.

Volgens Schwarz en Schalk (1998:57) is dit belangrik om fasiliteerders op te lei om vrywilligers te help om hulle plek van dienslewering te ontdek.

Die vrywilliger se betrokkenheid in die gemeenskap behoort 'n bydrae te lewer tot sy geestesgesondheid, deurdat sinvolheid, vrede en selfs gesondheid beleef word.

Vervolgens sal die vrywillige diensleweringsprogram bespreek word.

4.2 PROSESBEKRYWING VAN 'N VRYWILLIGE DIENSLEWERINGSPROGRAM

Die proses om die vrywilliger te begelei tot effektiewe dienslewering, sodat hy geestesgesondheid kan beleef, word volgens die denkkarta van die diensleweringsprogram (fig. 4.1) bespreek.

As die organisasie en die vrywilligers vir die leiers van 'n gemeenskap belangrik is, sal hulle moeite doen om vrywilligers op te lei. Die voordeel wat dit bied vir die organisasie, is dat vrywilligers meer effektief in die

gemeenskap betrokke is. Hulle is in die eerste plek betrokke in die area waar hul potensiaal is en dit maak 'n verskil in die gemeenskap.

In die tweede plek het hulle geleer om in 'n span doeltreffend saam te werk om die visie en doelwitte van die gemeenskap te bereik. Vir die vrywilligers bring dit lewensin deurdat hulle in hul omgewing 'n verskil maak.

4.2.1 Fase Een: Motivering tot dienslewering

Tydens hierdie fase behoort vrywilligers te ontdek waarom hy homself behoort te verbind tot gemeenskapsdiens. Die ontdekkingsproses het ten doel dat die vrywilliger beseft dat dienslewering vir hom waarde inhou en dat hy 'n bydrae kan lewer om in sy omgewing 'n verskil te maak. In die navorsing (3.2.2.1) het dit geblyk dat lewensin en geluk beleef word wanneer mense betrokke is in gemeenskapsdiens. Tydens Fase Een word die vrywilliger begelei om te beseft dat dienslewering waarde toevoeg. Om dit te laat realiseer behoort die vrywilliger;

- die regte persepsies van vrywillige dienslewering te hê,
- te beseft dat dit belangrik is om 'n verskil te maak,
- te beseft dat dienslewering vervulling bring en 'n bydrae tot sy geestelike gesondheid maak.

Dit word vervolgens bespreek.

4.2.1.1 Ontdek die waarde van dienslewering

Volgens 'n handleiding van die Minnesota Department of Human Services (1997:5) is dit belangrik dat vrywillige betrokkenheid tot resultate lei. Die vraag behoort gevra te word watter impak het die organisasie in hulle omgewing gemaak. Die tipiese post-moderne mens sal die vraag vra, "Is my bydrae betekenisvol en sal ek, sowel as ander mense daaruit voordeel trek?" Hulle wil sien dat die visie van die gemeenskap gedien word, en dan tegelykertyd 'n persoonlike belewenis hê van groei, geestesgesondheid en lewenssin. Vrywilligers sal hulle tyd gee as hul weet dat hulle benodig word en dat hulle 'n behoefte in die samelewing vervul (Blackman, 1999:27).

- **Persepsie van vrywillige dienslewering**

Die navorser sal poog om vrywilligers te help verstaan waarom vrywillige dienslewering handel. Die konsep vrywillige dienslewering behoort deur die vrywilliger verstaan te word. Die vrywilliger behoort insig te bekom oor:

- wat vrywilligheid behels
- wat diensbaarheid is

- *Wat behels vrywilligheid*

Vrywilligers is mense wat hulleself op 'n vrywillige basis beskikbaar stel om betrokke te raak by dienslewering in 'n gemeenskap. Alhoewel hulle in 'n voltydse werk staan, gee hulle van hulle vryetyd

aan die gemeenskap vir dienslewering. Schreck (1996:1) definieer vrywilligers as mense wat hulle vaardighede en tyd aan 'n ander persoon of groep gee, sonder direkte betaling en ekonomiese voordeel.

Uit die onderhoude het dit na vore gekom dat mense vrywillige dienslewering sien as 'n aksie wat die mens uit vrye wil doen, sonder om vergoeding te ontvang vir hulle diens in die gemeenskap. Die Handwoordeboek van die Afrikaanse Taal (1994:1250) verklaar vrywillig “uit vrye wil, uit eie beweging, nie gedwing nie” en vrywilliger as “iemand wat uit vrye wil meedoen”. Die mens behoort 'n wilskeuse uit te oefen, om betrokke te raak by die gemeenskap. Die mens behoort begelei te word om 'n wilskeuse te maak om te breek met 'n selfgesentreerde lewe en gemotiveer te word om die waarde van gee te ontdek.

Die vrywilliger behoort te verstaan dat die mens homself vrywillig vir dienslewering beskikbaar stel. Hierdie keuse word gemaak vanuit 'n wilsvryheid. Elke mens staan gedurig voor keuses wat deur wilsvryheid uitgeoefen kan word. Die mens kan self besluit om invloede wat op hom inwerk, teen te gaan (Meyer, *et al.*, 1988:449 & 450). Niemand dwing potensiële vrywilligers om vanuit hulle gemaksonde te beweeg en in dienslewering in die gemeenskap betrokke te raak nie.

Die mens is nie slegs 'n wese wat deur sy drange, begeertes, sensasies en gevoelens in sekere rigtings voortgedryf word nie. Hy beskik oor 'n wil, 'n innerlike vryheid en vermoë om te word wat hy wil wees

(Firman & Gila, 1997:59-61). Sodoende kan die mens bo sy omstandighede uitstyg.

Verskeie van die mens se optredes begin vanuit die menslike wil (Renna, 1996:21 & 22). Wilsvryheid beteken dat die mens vry kan wees om keuses in die lewe uit te oefen. Keuses kan in verskillende omstandighede uitgeoefen word. Deur die regte keuses uit te oefen, kan betekenis of sin op aarde ervaar word (De Villiers, 1997:65).

Die mens het ook volgens Allport (Meyer, *et al.*, 1988:345) die vermoë om 'n vrye wilsbesluit te neem wat daartoe lei dat hy unieke eienskappe kan ontwikkel. Verder is die mens vry om sy eie lewenskeuses uit te oefen en is hy nie slegs 'n produk van sy erflikheid en omgewing nie. Die mens kies wat hy wil wees en daarom kenmerk die persoon se keuses hom (Meyer, *et al.*, 1988:447). Die vrywilliger behoort begelei te word om te ontdek watter waarde dienslewering bied sodat hy gemotiveer kan word om 'n wilskeuse uit te oefen om betrokke te raak.

Die vermoë om verantwoordelikheid te aanvaar, beteken dat die mens in beheer is en dat hy die lewe kan rig om te doen wat goed en reg is. Op grond van wilsvryheid aanvaar hy dus verantwoordelikheid en het hy beheer oor alles wat hy doen (De Villiers, 1997:65).

Die vrywilliger behoort tot die insig te kom dat hy die keuse behoort uit te oefen om nie net selfgesentreerd te lewe nie, maar in die gemeenskap betrokke te raak. Uit die onderhoude het dit in die

navorsing na vore gekom dat die mens maklik in 'n gemaksonse verval waar sy lewe net om homself gaan. Wilkinson (2004:101) en Allenbaugh (1998:108) verwys na die mens se gemaksonse as 'n plek waar hy veilig en bekend voel. Buite die gemaksonse is die onbekende en die mens het 'n natuurlike vrees vir die onbekende (Posen, 1998:26). Om 'n verskil te maak in die gemeenskap beteken dat die vrywilliger baie keer buite daardie gemaksonse moet beweeg. Daarom is dit nodig om die waarde van dienslewering in te sien, sodat die mens gemotiveer kan word om 'n vrye wilskeuse uit te oefen en te breek met 'n selfgesentreerde lewe. Die persoon is dus vry om sy eie lewenskeuses uit te oefen en is nie slegs 'n produk van sy erflikheid en omgewing nie. Hy kies wat hy wil wees en dus kenmerk die mens se keuses hom. (Meyer, et al., 1988:447). Deur die mens se wilskrag kan hy verantwoordelike keuses uitoefen om sy lewe pro-aktief te bestuur.

Die voorreg tot vryheid van wil behoort juis die vrywilligers aan te moedig om 'n kwaliteit-keuse te maak. Hy behoort homself te verbind tot 'n termyn van dienslewering. Dit kom daarop neer dat die vrywilliger nie sommer kan onttrek aan die gemeenskap nie. Die vrywilliger behoort bereid te wees om in moeilike omstandighede nog steeds betrokke te bly.

Die vrywilliger behoort te verstaan dat vrywillig beteken dat die mens 'n vrye wilskeuse uitoefen en deur kwaliteitskeuse jouself verbind aan dienslewering. Die keuse om vanuit die gemaksonse te beweeg tot dienslewering word aangemoedig deurdat die vrywilliger verstaan wat

diensbaarheid beteken en besef wat die waarde van diensbaarheid vir homself is. Dit word vervolgens bespreek.

- *Wat is dienslewering*

Om die vrywilliger te motiveer om hierdie kwaliteit-wilskuse uit te oefen, behoort hy te verstaan wat dienslewering werklik behels.

Albert Einstein (Maxwell, 2000:310) sê: “A person starts to live when he can live outside of himself”. Wat hy hiermee bedoel is dat die vrywilliger ander mense eerste stel en sy talente, geld, tyd en ervaring gebruik om ander en die gemeenskap te help. Diensbaarheid beteken om die nood van die mense in jou omgewing aan te spreek, om nie net ‘n toeskouer te wees nie, maar prakties betrokke te raak (Wilkinson, 2004:169). Dit is nie net ‘n keuse om betrokke te raak nie, maar ‘n verpligte opdrag. Hierdie opdrag behels dat die mens vanuit sy oorfloed moet gee om ander te help en nie net homself behaag nie (Romeine 15:1). Die vrywilligers met wie onderhoude gevoer is, het ontdek dat om te gee belangriker en meer bevredigend is as om te ontvang. Dit motiveer hulle om betrokke te bly om gemeenskapswerk te doen. Hierdie waarheid behoort aan toekomstige vrywilligers gekommunikeer te word.

Uit onderhoude het dit na vore gekom dat die mens nie net vir homself moet lewe nie, maar betrokke behoort te raak in dienslewering. Maslow (Spears, 1998:36) sê dat as die mens nie doen waarvoor hy geroepe is nie, naamlik om die wêreld te help verbeter nie, sal hy nooit

waarlik gelukkig wees nie. Dyer (1992:140) sluit by hom aan en beweer die mens se hoogste roeping is om diensbaar te wees. Om jouself vir ander te gee is die vrywilliger se verantwoordelikheid. Hy reik uit na ander deur hulle te dien.

Diensbaarheid gaan daaroor dat die mens gee sonder om terug te verwag. Die vrywilliger se motief is om 'n bydrae te lewer en deur diens 'n verskil te maak in sy gemeenskap. Warren (2002:257) meen dat die wêreld se definisie van grootheid oor gesag, posisie, prestasie en skatte handel. As jy diens van ander kan verwag, het jy alles bereik. Dit gaan oor 'n "ek eerste" mentaliteit. Om diensbaar te wees, is nie 'n gewilde konsep nie. Dit is juis andersom, die vrywilliger behoort geleer te word, dat diensbaarheid juis jou grootheid bepaal.

Die vrywilliger se primêre bediening word bepaal deur wie die persoon is, sy passie en talente. Die persoon se sekondêre bediening handel oor waar hy benodig word (Warren, 2002:258). As die vrywilliger 'n passie het om met HIV besmette kinders te werk, en hy het die nodige talent, raak dit sy primêre bediening. Maar om te help om stoele reg te pak voor 'n byeenkoms het die vrywilliger nie soseer 'n passie of talent nodig nie. Hy doen dit vir die groter saak en visie. Dit vorm dan sy sekondêre bediening.

Die vrywilliger behoort te verstaan dat dienslewering wilskeuses is vanuit die gemaksone van selfgesentreerdheid na 'n hoër roeping van dienslewering in die gemeenskap, waar om te gee belangriker is as om te ontvang.

- **Belangrikheid daarvan om 'n verskil te maak**

Een van die aspekte wat 'n vrywilliger sal motiveer om 'n wilskeuse te maak, is om vanuit sy selfgesentreerde lewe uit te beweeg, na dienslewering. Dit vind plaas as hy insien dat sy bydrae help om die wêreld 'n beter plek te maak. Die toekomstige vrywilliger behoort tot die insig te kom dat sy bydrae tot bevordering van die gemeenskap is en sodoende 'n nalatenskap van beter lewensomstandighede skep.

Dit handel hier oor die mens se nalatenskap aan ander mense en die omgewing: “The need to leave a legacy is our spiritual need to have a sense of meaning, purpose, personal congruence and contribution” (Covey, 1994:45). Sy lewe behoort 'n verbintenis te wees om ander mense en die gemeenskap te dien. Deur moeite te doen om liefde, waarheid en eerlikheid in die wêreld uit te leef, is die vrywilliger besig om te dien (Secretan, 1997:109; Chopra, 1994:99). Die vrywilliger behoort gereeld die vraag te vra: “Hoe kan ek ander help met wie ek in aanraking kom?”

Die vrywilliger behoort 'n verskil in die wêreld te maak. Hy moet nie net iemand wees wat praat en kennis dra van die probleme van die wêreld en ander veroordeel nie, maar behoort die vraagstukke van die wêreld aan te spreek deur prakties in die veld betrokke te raak (McCauley, 2002:17). Vrywilligers kan omstandighede in 'n gemeenskap bevorder wanneer elke individu besef hy kan 'n bydrae lewer en hierdie bydrae kan 'n verskil maak (Spears, 1998:7).

Daar is verskil tussen simpatie en empatie. Ons kan simpatie uitspreek teenoor dowes, teenoor armoede, sonder om betrokke te raak by die mens se nood. Volgens Neethling, Stander en Rutherford (2002:23) is empatie

- o om ander te verstaan (gevoelens, menings en om aktief daarin belang te stel)
- o om ander te probeer ontwikkel (behoefte te peil en hulle vaardighede te help ontwikkel)
- o om diensbaar te wees (gewillig om te help, sensitief vir ander se behoefte)

Wanneer die vrywilliger vir die nood om hom empatie ontwikkel, sal hy begin betrokke raak en nie net 'n toeskouer wees nie.

Uit die Christelike geloofsperspektief is die beste voorbeeld van iemand wat diensbaarheid uitgeleef het, Jesus Christus, wat volgens Greenleaf (in Spears, 1998:26) een van die weinige geestelike leiers is wat sy lewe vir sy mense afgelê het. Sy nalatenskap leef nog in mense se harte. So 'n positiewe nalatenskap kan mense se lewens verander en kan 'n groter rede wees om voor te leef as om net 'n positiewe bydrae tot iemand anders se lewe te maak. Die mens het 'n verantwoordelikheid om ander mense op te bou en te bemoedig. Om vir ander mense om te gee en positiewe beleggings in hulle lewens te maak, bring volgens Smith (1994:211 & 212) innerlike vrede.

- **Ervaring van vervulling**

As die mens leer om diensbaarheid een van die primêre fokusse van sy lewe te maak, om eerder te gee as om te ontvang, sal die vrywilliger 'n ware sinvolle lewe beleef (Dyer, 1992:290). Die behoefte aan sinvolheid word deur Leslie (1965:37) met die mens se spesifieke take in verband gebring. Deur hierdie take uit te voer, sal vervulling beleef word.

Een van die mens se primêre behoeftes is om sin in die lewe te ervaar. Die behoefte om voedsel, seksuele begeertes en die begeerte na mag of status staan sekondêr teenoor die mens se basiese behoefte na lewensin. Tog bly dit voortdurend een van sy onbevredigde behoeftes. Net die mens se ingeskape wil om sin te vind in elke lewensituasie bly onbevredig en onbeantwoord. Die mens is selfs bereid om te ly as hy maar net daardie sin vervul kan kry. Aan die ander kant sal die mens wat geen sin in die lewe sien nie, die lewe begin verag (Frankl, 1975: 16 & 17; Leslie, 1965:47).

Om die sin van die lewe te vind, gee aan die mens rede om te leef. Die ontdekking van sin kan een van sy mees bevredigende ervarings wees. Daarom is dit so belangrik om self sin te ontdek en ander te help om dit te vind (Secretan, 1997:123; Leslie, 1965:48). Geluk en vrede word verkry wanneer unieke betekenis vervul word, volgens Frankl (in De Villiers, 1997:18).

Deur betrokke te raak by ander mense se omstandighede en vir hulle iets te doen, byvoorbeeld om hulle te help, om hulle lewenskwaliteit te ontwikkel en te verbeter, bring in bykans alle mense 'n innerlike vervulling wat lei tot 'n sinvolle lewe (Dyer, 1981:335). 'n Abnormale lewe ontstaan waar swak en ondoeltreffende verhoudings aan die orde van die dag is. Die mens behoort na ander uit te reik en liefde teenoor ander te betoon. Sodoende word op ander, eerder as die self gefokus. Die beginsel van saai en maai geld hier. Wanneer liefde betoon word, word liefde terug ontvang, maar wanneer gehaat word, word liefde versaak. Indien die mens in ander se lewens te belê, sal sy eie lewe verryk word en betekenisvol wees (De Villiers, 1997:193-196).

Lewensin is buite die mens self in iets of iemand anders geleë, in 'n taak wat verrig word, of in 'n mens teenoor wie liefde betoon word. Hoe meer die mens homself oorgee aan hierdie buite- en bo-menslike sin, hoe meer kan die menslike in hom tot vervulling kom. Volgens Frankl (1975:20-24) word die mens meer mens, deur die self te vergeet en vir ander te leef.

4.2.2 Fase Twee: Soeke na eie sin deur selfontdekking

Dit is belangrik om die regte mense op die regte plek in die gemeenskap te plaas om effektiewe dienslewering te waarborg. Daarom behoort mense wat betrokke wil raak eers deur die ontdekkingsproses begelei te word. Hybels (2003:74) verwys na nuwe vrywilligers en sê: "It's likely, in fact, that they don't even know their gifts and passions. So I try to help them discover how and where God has wired them up to serve". In die

navorsing het dit na vore gekom dat vrywilligers nie weet waar om diens te doen nie; dus behoort hulle begelei te word om die plek te ontdek waar hulle 'n bydrae kan lewer in die gemeenskap.

Die vrywilliger behoort homself te ken, sodat hy die regte plek van dienslewering kan ontdek. Elke vrywilliger is uniek in sy menswees, met unieke behoeftes, roeping, passie en talente. Daarom is dit belangrik dat vrywilligers hulleself behoort te ontdek, sodat hulle betrokke kan raak in die area waar hulle sinvolheid kan beleef. Die mens as individu, sy passie en vermoëns gaan as sub-kategorieë hierna bespreek word.

In die mens se innerlike "ek" lê sy diepste persoonlike identiteit (Firman & Gila, 1997:27). "Human spiritual capacity expresses itself in awareness, insight, understanding, judgment, decision, and self-determination" (Helminiak, 1996:24). Die mens beskik ook oor die vermoë om bewus te word van 'n innerlike self, om oor homself te besin en om die innerlike self te begryp. Kennis van die mens se innerlike "ek" kan help dat oordele gevorm en besluite geneem word op grond van die mens se introspeksie.

Die rede tot sin behoort dus ook ontdek te word en nie geskep te word nie (Meyer, et al., 1988:452). Die mens behoort nie te soek na 'n abstrakte sin in die lewe nie (Frankl, 1975:131). Elkeen behoort volgens sy eie spesifieke opdragte en missie in die lewe te soek na wat uitgevoer behoort te word ten einde vervulling te beleef.

Hoe harder gesoek en gekonsentreer word om geluk te beleef, hoe meer word dit verhinder. As dit die mens se uitsluitlike doel is om geluk te beleef, loop hy dit maklik mis (Frankl, 1969:33). Die bron vir geluk behoort ontdek te word. Slegs die besef van die mens se unieke behoeftes en sy lewensmissie, wat tot 'n lewe van sin en betekenis lei, sal geluk meebring. Die mens is dus nie slegs op soek na geluk nie, maar na die grondrede daarvan. Indien dit gevind word, kom geluk vanself (Frankl, 1975:19).

Om 'n mens self te ontdek, behoort die mens verskeie vrae vir homself af te vra (Covey, 1994:79). Vrae soos:

- Wat is vir my belangrik?
- Wat gee my lewe sin?
- Wat wil ek bereik?
- Hoe wil ek hê moet my nalatenskap lyk?



Turner (1998:24) verwys na die volgende vrae wat die vrywilliger homself kan afvra om homself te ontdek:

- Gestel jou naam sal in 'n verklarende woordeboek verskyn, hoe sal jy jouself definieer?
- Wat weerspieël jou dae van wie jy is?
- Wat wil jy uit die lewe hê?
- Waarvoor staan jy in die lewe?
- Watter koers is jy besig om in te slaan?

Om homself te leer ken kan die vrywilliger 'n gedig oor homself skryf of 'n prent oor homself teken, wat uitdrukking gee van wie hy is. Dit alles is middele om die persoon te help om introspeksie te doen.

Die vrywilliger behoort begelei te word om hierdie grondredes vir sinvolheid te ontdek. Die persoon behoort te ontdek wie hy is. 'n Behoorlike selfontleding sal die vrywilliger help om duidelikheid te kry oor sy lewenspassie, en sy swak en sterk eienskappe. Hierdie kennis behoort deur die vrywilliger gebruik te word om te bepaal watter tipe dienslewering sin in die lewe sal bring.

4.2.2.1 Uniekheid van die individu

Elke vrywilliger is uniek in homself. Vrywilligers behoort nie net in enige plek van dienslewering in te skakel nie, maar moet betrokke raak volgens hul unieke persoonlikhede, talente, passie, waardes en lewensdoel. Elke mens het unieke innerlike waardes in die kern (innerlike self) van sy menswees (Smith, 1994:48) wat ontdek en uitgeleef behoort te word. Mense is almal verskillend geskape, met verskillende voorkeure. Waarvan die een hou en wat hy goed doen, is anders as waarvan 'n ander vrywilliger hou of goed doen.

Dis belangrik om 'n vrywilliger te help ontdek by watter area hy die meeste sinvolheid sal beleef en waar hy die beste inpas. Warren (2002:241) beklemtoon dit wanneer hy skryf dat God elke mens uniek geskape het vir die taak wat Hy vir hom het. Mense verskil ten opsigte van wie hulle is, sowel as in hulle omstandighede, en dit behoort deur die fasiliteerder in ag geneem te word wanneer vrywilligers begelei word tot

dienslewering. Die vrywilliger kan nie net by die eerste beskikbare geleentheid betrokke raak in dienslewering nie.

Die rol van die mens se lewenservaring behoort nie onderskat te word nie. Die mens se lewe bestaan uit verskeie lewenservarings. Hierdie lewenservarings het die vrywilliger gevorm en unieke kenmerke gegee. Deur 'n terugblik na die verlede kan die vrywilliger beseft word waarvan hy gehou en nie gehou het nie. Hy kan beseft word watter kennis hy opgedoen het deur byvoorbeeld, opleidings- en werkservaring. Vrae kan gevra word oor wat sy reaksie was in sekere omstandighede waarin hy homself bevind het. Sodoende kan die verlede 'n spieël wees waarin die vrywilliger homself kan leer ken. Warren (2002:246) verwys na ses lewenservaringsareas in die mens se lewe wat hy behoort te ondersoek: Die vrywilliger behoort op die volgende ervarings te let.

1. Gesinservarings: Wat het jy geleer terwyl jy in jou gesin groot geword het?
2. Opvoedkundige ervaring: Wat was jou gunsteling vak op skool? Watter opleiding het jy gehad?
3. Werkservaring: Watter tipe werk het jy die meeste geniet en waarin was jy die effektiwiefste?
4. Geestelike ervarings: Wat was jou mees betekenisvolle ervaring in jou verhouding met God?
5. Gemeenskapsdienservarings: Hoe het jy al in die verlede jou gemeenskap gedien? Wat was jou belewenis?
6. Pynlike ervarings: Uit watter probleme, seerkry oomblikke en hindernisse het jy al geleer?

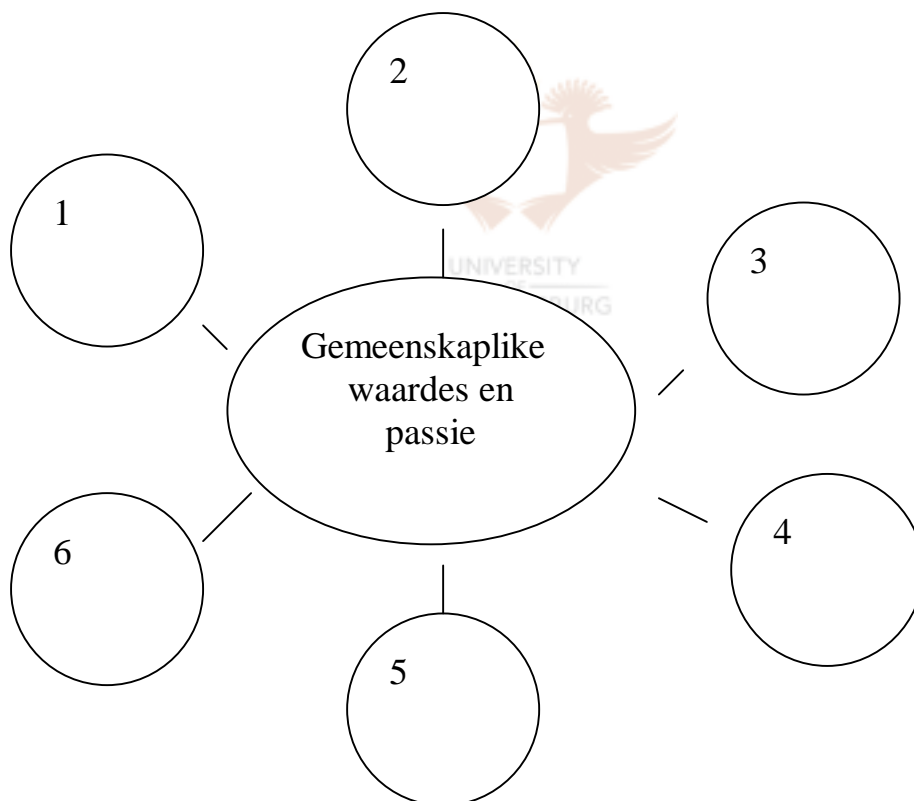
Vanuit hierdie lewenservarings kan die persoon van homself leer om te bepaal by watter gemeenskapstaak hy sal inpas. Die huidige omstandighede waarin die vrywilligers hulself bevind, verskil ook van persoon tot persoon. Fasiliteerders sal in aanmerking moet neem dat vrywilligers verskillende tye van dienslewering beskikbaar het. Werksdruk, ander verantwoordelikhede, beskikbaarheid en lewensrolle verskil ook van individu tot individu. Dit behoort in ag geneem te word, sodat die vrywilliger 'n gebalanseerde lewe kan lei. Die vrywilliger behoort sy lewe in oënskou te neem en te bepaal hoeveel tyd daar beskikbaar is vir dienslewering in die gemeenskap.

Die mens se lewe bestaan uit verskillende rolle: hy kan 'n vriend, werkgewer of werknemer, ouer en/of mentor wees. Vir elkeen van hierdie rolle word tyd beskikbaar gestel, sodat sy lewe gebalanseerd kan wees. Een van die rolle wat elke mens behoort uit te leef en tyd voor in te ruim, is vrywillige gemeenskapdiens (Andreas & Faulkner 1996:121; Covey, 1994:129). Deur die vrywilliger te help om sy rolle te identifiseer en te bepaal ongeveer hoeveel tyd aan elkeen bestee behoort te word, kan die vrywilliger 'n aanduiding kry hoeveel tyd hy beskikbaar het vir hierdie nuwe rol in sy lewe. Die vrywilliger sal hom dus verbind tot 'n tipe gemeenskapswerk waarvoor hy genoeg tyd beskikbaar het.

Daar behoort 'n sinergie tussen al die rolle in die mens se lewe te wees. Rolle beteken nie dat die mens sy lewe in kompartemente deel en verskillende beginsels najaag tussen sy rol as ouer en werker nie. Die mens is nie veronderstel om van persoonlikheid te verander in elke rol van sy lewe nie. Hy behoort rolle te kies waarin gemeenskaplike passie

en waardes uitgeleef kan word (Covey, 1994:122-126). Die vrywilliger kan deur introspeksie oor sy lewensrolle leer van sy uniekheid as mens en waarvan hy hou. Deur die invul van figuur 4.2.2 kan die vrywilliger sy rolle identifiseer en bepaal hoeveel tyd hy beskikbaar het om 'n nuwe rol aan te pak. Eerstens word verskillende rolle wat uitgeleef word, soos onderandere ouer, wekergewer en vriend geïdentifiseer. Daarna word bepaal watter waardes en passie kom na vore in elke rol en die gemeenskaplike waardes en passie word neergeskryf. Laastens word bepaal hoeveel tyd weerkliks aan elke rol afgestaan word.

Figuur 4.2.2 Ontdek jou lewensrolle:



Lewensrolle	Waardes en passie	Tyd per week
1. _____	_____	_____
2. _____	_____	_____
3. _____	_____	_____
Gemeenskaplike waardes en passie		

‘n Verdere kenmerk wat die uniekheid van die mens bepaal, is sy persoonlikheid. Plug, Meyer, Louw en Gouws (1988:274) beskryf persoonlikheid as volg: “‘n Term wat in die wydste betekenis dui op die geïntegreerde en dinamiese organisasie van ‘n individu se psigiese, sosiale, morele en fisiese eienskappe, soos dit in sy wisselwerking met sy omstandighede, en veral met ander persone tot uiting kom en soos bepaal deur die interaksie tussen konstitusionele en omgewingsfaktore”.

Volgens Robbins (1996:90) verskil mense se persoonlikhede van mekaar op grond van drie invloede: oorerwing, omgewing en situasie. Oorerwing verwys daarna dat aspekte van die mens se persoonlikheid geneties van hulle voorouers oorgeërf kan word. Die omgewing waarin die mens hom bevind, lewer ‘n verdere bydrae om sy persoonlikheid te vorm. Kultuur, norme van gesinne, sosiale groepe en ander ervarings speel ‘n belangrike rol. Die onmiddellike situasie beïnvloed ook die mens se persoonlikheid.



Dië persoonlikheid behoort in ag geneem te word voordat die vrywilliger in ‘n spesifieke taak geplaas word. Maxwell (1999:188) wys ook daarop dat sekere take spesifieke vaardighede en spesifieke persoonlikhede vereis. Die mens se persoonlikheid sal help dat hy beter inpas en beter presteer in sekere take (Smit & De J Cronje, 1997:362).

Omrede mense se persoonlikhede van mekaar verskil, beteken dit dat mense by verskillende tipes gemeenskapswerk sal inpas.

Daar is tydens navorsing sekere “primêre” persoonlikheidsienskappe geïdentifiseer wat gebruik kan word om die vrywilliger se optrede te voorsien (Robbins, 1996:92). Sien tabel 4.2.2.1

Tabel 4.2.2.1 **Persoonlikheidsienskappe profiel**

1 Gereserveerd	teenoor	Uitgaande
2. Emosioneel	teenoor	Emosionele stabiliteit
3. Onderdanigheid	teenoor	Dominerend
4. Ernstig	teenoor	Spontaan
5. Opportunisties	teenoor	Ingetoë
6. Bedees	teenoor	Ondernemend
7. Onversetlik	teenoor	Sensitief
8. Vertrouend	teenoor	Agterdogtig
9. Prakties	teenoor	Kreatief
10. Reguit	teenoor	Taktvol
11. Selfversekerd	teenoor	Versigtig
12. Konserwatief	teenoor	Eksperimenterend
13. Groepsafhanklik	teenoor	Selfstandig
14. Onbeheers	teenoor	Beheersd
15. Ontspanne	teenoor	Gespanne

Hierdie persoonlikheidsienskappe kan gebruik word om vas te stel of die vrywilliger se persoonlikheid sal pas by vereistes van die gemeenskapstaak al dan nie. Dit is dus wys dat die fasiliteerder kennis

dra van wat die persoonliksheidseienskappe van die taak behels en dat 'n basiese persoonliksheidsontleding gedoen word om te bepaal of die vrywilliger by die taak inpas.

Om sy innerlike self te ontdek, is dit nodig dat die mens met sy diepste waardes in kontak kom. "If you participated seriously in this visualization experience, you touched for a moment some of your deep, fundamental values. You established brief contact with that inner guidance system at the heart of your circle of influence" (Covey, 1992:97). Die mens sal vanuit sy innerlike waardes en beginsels leiding kry oor sy taak, missie en doelwitte vir die toekoms en sal dus sy toekomsvisie kan bepaal. Hierdie diepste waardes van die mens beklemtoon die doel van sy bestaan en daarom word doelwitte gewoonlik in ooreenkoms met hierdie kernwaardes gestel (Knaus, 1994:37).

Persoonlike waardes is volgens Robbins (1996:344) die mens se eie private individuele wete oor dit wat vir hom belangrik is. Dit is vanuit die mens se waardes dat hy weet wat reg of verkeerd, goed of sleg is. Waardes dui op 'n persoon se oortuiging van hoe dinge behoort te wees en is deel van 'n persoon se menswees (Le Roux & De Klerk, 2001:28) Waardes vorm deel van die mens se diepste behoeftes.

Waardes kan volgens Robbins (1991:348) in twee kategorieë ingedeel word. Eerstens handel dit oor algemene waardes wat vir die mens betekenis het en belangrik is. Hierby word aspekte soos die gesin, motors en geld ingesluit. Die tweede kategorie waardes word beskou as die werklike waardes. Die vraag wat hier gevra kan word, is: "Waarom is dit

wat vir my belangrik is, waardevol?” Die rede waarom ‘n huis vir iemand waardevol is, kan wees as gevolg van die grondwaarde van sekuriteit. Die mens se grondwaardes is nie oppervlakkige waardes nie, maar is gesetel in ‘n dieper dimensie van die mens.

Waardes dui op dit wat vir die individu belangrik is, en op dit wat hy behoort te doen ten einde sy behoefte aan sin te vervul. So het Frankl dertien (13) individuele waardes geïdentifiseer waarvolgens hy sy lewe gelei het en wat hom vanuit sy innerlike self geïnspireer het. Elke mens het innerlike waardes in die kern (innerlike self) van sy menswees (Smith, 1994:48).

Daar is egter dikwels ‘n dissonansie tussen mense se waardes en hoe hulle werklik lewe. Indien nie volgens innerlike waardes geleef word nie en die waardes nie vervul word nie, sal teleurstelling, leegheid en sinloosheid beleef word; al kan die mens, op die uiterlike geoordeel, suksesvol wees. Innerlike waardes beïnvloed ook die mens se motivering. Indien hy rigtinggewende waardes het, en weet wat belangrik is, sal dit hom tot groot hoogtes motiveer (Andreas & Faulkner, 1996:69).

Om jou kern waardes te identifiseer behoort die vrywilliger tyd met homself te spandeer en totaal eerlik met homself wees (Johnson, 1998: 147). Tydens hierdie selfondersoek, kan vrae soos,

- Wat is vir my belangrik?
- Wat is my prioriteite?
- Wat geniet ek in die lewe?

Innerlike vrede sal beleef word indien die mens ontdek wat werklik vir hom waardevol is, en iets daadwerkliks in hierdie verband doen.

Indien doelwitte gestel word wat nie met persoonlike waardes strook nie, sal daar moontlik baie sukses behaal word, maar nie innerlike lewensgeluk ervaar word nie. Die mens sal hom met baie aktiwiteite besig hou, maar nie werklik produktief wees nie (Smith, 1994:66 & 67).

Die vrywilliger behoort homself te sien 'n as unieke mens. Sy unieke omstandighede, persoonlikheidstipe en waardes behoort in ag geneem te word by die keuse van gemeenskapdiens. Twee kenmerke wat die vrywilliger kan help om te ontdek waar hy diens kan lewer, is sy lewenspassie en vermoëns. Dit gaan vervolgens bespreek word.

4.2.2.2 *Ontdekking van lewenspassie*

Een van die belangrike eienskappe van iemand wat 'n sukses wil maak van dit wat hy aanpak, is passie. Die mens behoort 'n hart te hê vir dit waarin hulle glo en behoort opgewonde te raak oor wat hulle aanpak McGinnis (1997:16). Die mens behoort te luister na, en te reageer op sy innerlike stem, sy passie wat hom na die lewenstake begelei (Spears, 1998:261). Die vrywilliger se passie sal ooreenstem met sy lewensmissie en roeping.

Vervolgens gaan die mens se passie, lewensmissie en roeping bespreek word.

- **Passie**

Vrywilligers behoort betrokke te raak in dit wat hulle geniet. Nail (2002:97) meen dat vrywilligers moet weet wat hulle wil doen, kan doen en hulle moet dit geniet. Hulle diensleweringstaak moet vir hulle vreugde verskaf. Daar behoort 'n opgewondenheid te wees om vir diens aan te meld.

In elke mens se lewe is daar 'n passie wat in sy diepste menswees brand en wat vir hom rigting wil aandui, wat hom dryf om 'n verskil te maak in die samelewing en 'n nalatenskap daar te stel (Covey, 1994:104). Dit is hierdie passie wat vrywilligers laat diens lewer. Hulle raak betrokke in dit waarvoor hulle 'n liefde het en wat hulle geniet. Dit is waarom hulle soveel lewensin daaruit put.

Dit is belangrik om vas te stel hoe passievol die vrywilliger is oor die taak van dienslewering. Renner (2000:47) lig die volgende kenmerke van iemand uit wat nie passievol oor 'n saak voel nie. Hulle is gewoonlik

1. Onbesorg
2. Onemosioneel
3. Onverskillig
4. Ongeërg
5. Teruggetrokke
6. Afgetrokke
7. Onaktief

Die vrywilliger kan sy gevoel oor 'n bedieningstaak aan die hand van hierdie punte toets. By die aanstel van 'n nuwe vrywilliger sal sy passie beslis vooraf bepaal behoort te word. 'n Passielose, ongemotiveerde vrywilliger sal stremmend op die span inwerk, terwyl vrywilligers met energie en ywer bydraes in die gemeenskap kan maak.

Die vrywilliger kan homself die vraag afvra wat Grinder (Andreas & Faulkner, 1996:88) aanbeveel om die mens te help om sy passie te ontdek: “Wat sal ek so geniet om te doen, dat ek sal betaal om dit te doen?”.

Hierdie begeertes dien as 'n interne begeleidingsstelsel vir die vrywilliger se lewe. Dit bepaal wat sy belangstellings is en wat vervulling gee. Dit motiveer hom ook om by sekere aktiwiteite en belangstellingsareas betrokke te raak.

Vanuit 'n Christelike perspektief het God die mens geskape met 'n taak om te vervul. Ons emosionele hartklop is 'n baie belangrike sleutel tot die verstaan van God se plan en bedoeling met ons lewe.

Die Bybel verwys daarna dat die mens 'n passie het om in 'n sekere area gemeenskapdiens te doen: “Dit is 'n waar woord: as iemand graag ouderling wil wees, begeer hy 'n voortreflike werk”(1 Tim 3:1). God sal in jou hart 'n begeerte plaas om sekere dinge te doen, en om sekere dinge te vermy.

Die vrywilliger kan sy passie in die lewe ondersoek deur sy lewe in oënskou te neem. Hy kan 'n lys werkwoorde saamstel waarvan hy die meeste hou. Byvoorbeeld: “Ek hou daarvan om ander mense in nood te help en te versorg”. Dit moet alles neergeskryf word. 'n Verdere oefening wat die vrywilliger kan doen, is om sy hoogtepunte in die lewe neer te skryf, en te bepaal wat omtrent die hoogtepunt was lekker.

- **Lewensmissie**

Elke mens het spesifieke take om op aarde te vervul. Die mens se ontdekking van sy lewenstake vorm deel van sy geestelike dimensie. Die mens beskik oor die geestelike krag om sy take te ontdek (De Villiers, 1997:150 & 151).

Die geestelike behoefte aan sinvolheid word deur Leslie (1965:37) met die mens se spesifieke take in verband gebring. Deur hierdie take uit te voer, sal vervulling beleef word. Die vraag wat gevra behoort te word, is: “Wat is my lewensmissie?” Missie-georiënteerde doelwitte wat om hierdie vraag gebou word, behoort vanuit die innerlike self ontdek en beoefen te word (Andreas & Faulkner, 1996:110 & 111). Die mens behoort te luister na, en te reageer op sy innerlike stem in die geestelike dimensie wat hom na die lewenstake begelei (Spears, 1998: 261).

Die mens se fokus behoort te wees dat van take wat hy moet vervul buite homself geleë is. Sy eie belange, fisiese en psigiese behoeftes,

behoort nie die fokuspunt te wees nie. Die klem behoort op geestelike behoeftes te lê, naamlik om vir ander mense en die gemeenskap iets te beteken. Sodoende word sin in die lewe beleef (De Villiers, 1997:151). Die mens se lewensmissie behoort nie slegs op homself en sy behoeftes gefokus te wees nie, maar op 'n hoër missie. Sy lewe behoort 'n verbintenis te wees om ander mense en die gemeenskap te dien.

- **Lewensroeping**

Die mens se passie kom vanuit sy innerlike mens. Munroe (1991:57) is van mening dat God elke mens geskape het met 'n spesifieke opdrag, om 'n verskil en 'n bydrae te maak. Hierdie opdrag is waarvoor Hy die mens roep en dit vorm sy roeping. Dit is dit waaroor die mens passievol raak.



Novak (Spears, 1998:34) verwys na die volgende kenmerke van 'n roeping:

1. Elkeen het 'n unieke roeping
2. 'n Mens se roeping verg 'n sekere talent
3. 'n Mens se roeping bevat 'n sekere vreugde

Wie God die mens gemaak het om te wees, bepaal wat Hy vir hom beplan het om te doen. Die mens sal die rede en doel vir sy bestaan eers verstaan wanneer hy verstaan watter tipe persoon God hom gemaak het. Hierin lê die geheim om God se wil vir jou lewe te ken.

Die vrywilliger behoort ruimte te maak om na God se stem in die innerlike mens te luister.

God het `n rede vir alles wat Hy doen. Hy sal die mens nie sekere ingebore talente, temperamente en geestelike gawes gee, en daarby allerlei soorte lewenservaringe laat ondervind, sonder om dit te gebruik nie. Deur na al hierdie faktore te kyk, en dit te bestudeer, gaan die vrywilliger ontdek wat God se plek van dienslewering vir hom is.

Vanuit `n Christelike oriëntasie is dit vir die mens moontlik om God as realiteit te beleef. Die mens beskik oor die vermoë om met God in verhouding te staan: “ ... reach for God, whatever form you feel God to be. ... Reach into the power, energy and spirit for support, solace and love. Relate to God... Chat, ask for things, listen for guidance, give suggestions. Give love. ... or just say “thanks”” (Roger & McWilliams, 1988:491).

Die mens wat homself vir God se inspraak in sy lewe oopstel, lewe in harmonie met die Skepper. Die mens se Skepper sal aan hom opdragte gee om te vervul, waardeur die mens innerlike seën en voordeel sal beleef. Deur God se inspraak sal die mens energie en geesdrif beleef om sy opdragte uit te voer (Murphy, 1964:24). Die mens se passie, lewensdoel en take word dus deur die harmonie tussen God en gees bewerkstellig. Volgens Barna (1997:48) plaas God die opdragte in die innerlike van die mens waar hy dit dan behoort te ontdek.

Daar behoort tyd ingeruim te word om stil te wees, waar die vrywilliger hom kan losmaak van bekommernisse oor sy lewe, a.g.v. spanning en stres. In stilte behoort die vrywilliger sy innerlike self te ontdek. De Villiers (1997:75) meen die mens sal ervaar wie hy werklik is en behoort te wees deur tyd vir stil wees in te ruim. Hy sal bewus raak van sy werklike potensiaal en die Goddelike krag wat sy lewe beheer. Schwarz (2001:56) beklemtoon die krag van stil wees. Hy meen die vrywilliger moet sy hart tydens gebed oopstel vir God se inspraak in sy lewe. Deur werklik stil te raak in gebed, ontdek die vrywilliger sy lewenspassie en doel wat vir hom rigting in die lewe aandui (Spears, 1998:121-123).

Die vrywilliger se passie en roeping is in mekaar verweef. Die fasiliteerder behoort die vrywilliger te begelei om te ontdek wat hierdie roeping is waarvoor hy passievol is. Sy gemeenskapstaak waarvoor God hom roep vir die gegewe oomblik, behoort ontdek te word.

4.2.2.3 *Ontdekking van vermoëns*

Een van die wyses waarop die mens sin in die lewe ervaar, is om sy unieke taak en doel in die lewe te ontdek en uit te leef. Ten einde hierdie doel te bereik, behoort unieke talente gebruik te word om unieke behoeftes te bevredig. Daar behoort dus harmonie tussen die mens se behoeftes, talente en doel te wees (Chopra, 1994:96). Die vrywilliger behoort te bepaal of hy die nodige vermoëns het om die gemeenskapstaak uit te voer.

Volgens Towns (1990:53) is dit belangrik dat die persoon wat diens lewer die nodige vaardighede het om dit effektief te doen. Maxwell (1999:188) beklemtoon die feit dat sekere take spesifieke vaardighede vereis. Dit is onregverdig om mense wat bereidwillig is, 'n taak te gee wat nie volgens hulle vermoëns is nie (Lee, 1989:122). Dit gaan dus nie net oor die feit dat vrywilligers aanmeld vir dienslewering en bereid is om sekere take uit te voer nie, maar ook of hulle oor die nodige vermoëns beskik om effektief diens te lewer. As die vrywilliger nie oor die nodige vaardighede beskik nie, behoort hy ten minste die vermoë te hê om dit aan te leer (Van Schalkwyk, 2001:52).

Schwarz (2001:43) verwys daarna dat God die mens altyd die nodige vermoëns sal gee vir die roeping wat Hy vir hom het. Iverson (1984:139) onderstreep hierdie gedagte dat die mens ook die vermoëns ontvang het om die rol te vervul waarvoor God hom geroep het.

Die meeste mense gebruik net 'n paar van die vermoëns wat hulle werklik het. Die vrywilliger behoort 'n proses van vermoë-identifisering te ondergaan om te sien hoeveel vaardighede hy werklik het. Die werkwoorde wat die persoon geïdentifiseer het toe die vrywilliger sy passie ontdek het, kan gebruik word om die persoon te help om sy vermoëns te identifiseer. Hy kan homself die vraag afvra watter vermoëns hy nodig het om hierdie passie uit te leef. Byvoorbeeld, werkwoorde soos help en ondersteun: Om mense in nood te help en te troos: Vermoë: Om ander te ondersteun. Die vrywilliger kan ook 'n lys

maak van sy suksesse in die lewe en die vraag afvra: “Watter vermoëns het daartoe gelei dat ek sukses behaal het?”

Deur die vrywilliger te help om sy vermoëns te ontdek, kan die persoon vasstel of hy die nodige natuurlike talent het om die gemeenskapstaak uit te voer.

4.2.2.4 Bepaal jou diensleweringsplek

Die vrywilliger behoort al die informasie wat hy omtrent homself ontdek het, te gebruik om vas te stel by watter tipe gemeenskapsdiens hy die beste sal inpas. Aan die einde van die program behoort die vrywilliger die volgende selfkennis omtrent homself te hê:

- Persoonlike beskrywing
- Waardes
- Lewenservarings
- Lewensrolle
- Tyd beskikbaar
- Persoonlikheidseienskappe
- Passie
- Roeping en lewensdoel
- Vermoëns

Die inligting wat ontdek is, word ingevul op ‘n selfkennisprofiel (sien Tabel 4.2.2.1) wat die vrywilliger kan gebruik om vas te stel by watter tipe gemeenskapsdiens hy pas. Die vrywilliger behoort betrokke te raak by dit wat hy van homself uit sy selfkennisprofiel ontdek het. Sy

waardes, of vermoëns kan byvoorbeeld nie teenstrydig wees met sy diensleweringplek nie. Geestesgesondheid word beleef wanneer die persoon sy ware “ek” tydens dienslewering kan uitleef.

Na die aanbieding van die diensleweringprogram, is dit die taak van die fasiliteerder om die nuwe vrywilliger te help inskakel by praktiese dienslewering. ‘n Onderhoud moet deur die fasiliteerder met elke nuwe vrywilliger gevoer word. Tydens hierdie onderhoud moet sy selfkennisprofiel bespreek word en aanbevelings gemaak word, oor waar die persoon by dienslewering kan inskakel.

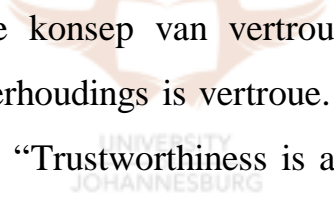


Tabel 4.2.2.1**Selfkennisprofiel**

Persoonlike beskrywing	Gedig, plakkaat, kunswerk
Watter ervarings het my gevorm?	Gemeenskapsdienservarings Pynlike ervarings Opvoedkundige ervaring Werkservaring Geestelike ervaring Gesinservarings
Wat is my lewensrolle?	Hoeveel tyd het ek beskikbaar?
Hoe lyk my persoonlikheid?	Gematig, introvert
Wat is my waardes?	
Wat is my passie?	Waarvan hou ek?
Wat is my doel en roeping?	Innerlike beleving
Wat is my vermoëns	
BY WATTER GEMEENSKAPDIENS WIL EK BETROKKE RAAK?	

4.2.3 Fase Drie: Begeleiding tot interpersoonlike vaardighede

Vrywillige dienslewering geskied meestal in groepsverband met mense met verskillende persoonlikhede, agtergronde en ervaring. Om effektief diens te lewer beteken dat daar onderlinge samewerking tussen die spanlede, en die fasiliteerder en spanlede behoort te wees. Om die organisasie se doelwitte te bereik, is dit nodig dat daar eenheidsverhouding en onderlinge vertroue tussen die vrywilligers behoort te wees. Mense bly makliker deel van 'n span as hulle aanvaar en waardeer word (Andreas & Faulkner, 1996:140). Verder meen hulle dat vrywilligers mekaar behoort te behandel soos hulle self behandel wil word.



Die vrywilliger moet die konsep van vertroue verstaan. Een van die kenmerke van gesonde verhoudings is vertroue. Munroe (1993:39) maak die volgende opmerking: “Trustworthiness is a product of character and competence, that is who you are and what you can do. Trustworthiness is the foundation of trust.” Gesonde verhoudings word gebou op vertroue. Die verskil tussen vertroue en vertrouenswaardigheid is die volgende: Vertroue word ervaar deur mense as ander vertrouenswaardig optree. Covey (1994:241) sluit by Munroe aan deur gebruik te maak van die volgende model om vertroue te beklemtoon. Volgens hom bestaan vertrouenswaardigheid uit twee basiese boustene, naamlik, karakter en bevoegdheid.

Hierdie model word uitgebeeld in Tabel 4.2.3.

Covey (1994:241) meld dat **karakter** verwys na:...

1. **Integriteit:** Om getrou te wees aan jou gevoelens, waardes en verbintenisse.
2. **Volwassenheid:** Die balans tussen moed en inagneming, dat jy weet wanneer om wat te sê en eerlike terugvoer kan gee.
3. **Oorvloedsmentaliteit:** Die oortuiging dat daar voldoende hulpbronne en geleentheid is.

Covey (1994:241) meld verder dat **bevoegdheid** verwys na:...

1. **Tegniese bevoegdhede:** Die vaardigheid en kennis om ooreenkomstige resultate te bereik en om probleme te deurdenk en alternatiewe oplossings te vind.
2. **Konseptuele bevoegdhede:** Die vermoë om die breë prentjie te sien, om opvattinge te evalueer en om perspektiewe te verander.
3. **Interafhanklikheid:** Die vermoë om met ander oor die weg te kom. Dit sluit in luistervaardighede, kommunikasievaardighede, om 'n derde alternatief te kry, wen-wen ooreenkomste te bereik en om in die gees van ondersteuning en sinergie saam te werk.

Tabel 4.2.3 Vertroue

Vertrouenswaardigheid	
Karakter	Bevoegdheid
☐ Integriteit	☐ Tegnieke
☐ Volwassenheid	☐ Konsepvaardighede
☐ Oorvloedsmentaliteit	☐ Interafhanklikheid

Vertroue vorm die hoeksteen van gesonde verhoudings. Vrywilligers behoort eerste te fokus op hulle karakter en om daarin te groei, daarna behoort hulle vaardighede aan te leer, wat interpersoonlike verhoudings en vertroue tussen mekaar sal bevorder.

Vertroue is 'n proses wat tussen mense gebou word wat in verhouding met mekaar staan en vertrouenswaardig optree. Volgens Van Zyl (1999:26) is die boustene van vertrouenswaardigheid: kredietwaardigheid, betroubaarheid, integriteit, eerlikheid, lojaliteit, 'n oorfloedsmentaliteit, interafhanklikheid en bevoegdheid. Wedersydse vertroue lei tot gesonde verhoudings. Daar kan geleentheid geskep word vir stilte, waartydens die vrywilliger sy vertrouenswaardigheid kan evalueer en leemtes kan identifiseer.

Onder fase drie, begeleiding tot interpersoonlike vaardighede, is daar twee onderafdelings geïdentifiseer, naamlik interpersoonlike bevoegdheid en samehorigheid en groepsdinamika. Dit gaan vervolgens bespreek word.

4.2.3.1 Ontwikkeling van interpersoonlike verhoudings

'n Mens is geskape om in verhouding met jouself, jou God, jou omgewing en mense rondom jou te staan. Vanuit die navorsing het dit na vore gekom dat vrywilligers 'n begeerte het om deel te wees van 'n groep. Smith (1994) meen dat alle mense die behoefte het om liefde te gee en liefde te ontvang. Dis een van die redes waarom vrywilligers deel word van 'n gemeenskap, om deel te wees van 'n groep waar hulle

aanvaar kan word en liefde kan ontvang. Die vrywilliger soek 'n gemeenskap waar hy deelgenootskap met ander kan ervaar, en so deel van 'n groter geheel kan wees (Smith, 2001:2).

Die mens het dus 'n begeerte om deel te wees van 'n gemeenskap. Hierdie gemeenskap sal waarde voeg by die vrywilliger se lewe. Maxwell en Dornan (1997:108) verduidelik dit soos volg: "Everybody needs friendships, encouragement and help. What people can accomplish by themselves is almost nothing compared to their potential when working with others."

Die vrywilliger het die behoefte aan interpersoonlike verhoudings. Daarom is dit so belangrik dat die persoon die nodige interpersoonlike vaardighede sal aanleer.

Een van die vernaamste redes waarom vrywilligers ophou met dienslewering, is as gevolg van 'n gebrek aan interpersoonlike vaardighede. Volgens McGinnis (1997:118) is 'n gebrek aan sosiale vaardighede een van die redes waarom doelwitte nie bereik word nie. Sosiaal vaardige mense het die vermoë om menslike gedrag te verstaan en stimuleer mense rondom hulle. Hulle kom gemaklik oor die weg met feitlik enige persoon. Vrywilligers behoort vaardighede aan te leer wat hulle sal help om in gesonde menseverhoudings te staan.

Warren (2002:153) meen omdat die mens geskep is om deel te wees van 'n gemeenskap, dit vir hom nodig is om vaardighede aan te leer om in 'n gesonde verhouding met sy medemens te staan. Volgens hom behoort die

vrywilliger aan te leer om ander lief te hê, te verstaan en in vrede saam te werk. Die belangrikste waarde wat tussen die vrywilligers behoort te wees, is ware liefde. Wilkins (1997:170) beskryf liefde tussen vrywilligers as volg: “Love is an unconditional commitment to an imperfect person, a commitment I give myself to in order to bring the relationship to God’s intended purpose.”

Gesonde interpersoonlike verhoudings tussen vrywilligers behoort ontwikkel te word. Daarom behoort vasgestel te word watter vaardighede deur die vrywilliger gehandhaaf moet word om interpersoonlike verhoudings in die gemeenskap te bevorder. Die fasiliteerder kan die vrywilligers begelei om negatiewe en positiewe interpersoonlike optredes te identifiseer en neer te skryf. Dit kan in die groep bespreek word.

Die volgende aspekte vanuit die onderhoude en literatuurstudie oor interpersoonlike verhoudings word vir die doel van hierdie program beklemtoon. Vervolgens gaan daar gefokus word op twee hoofpunte, naamlik sosiale bevoegdheid en kommunikasievaardighede.

- **Sosiale bevoegdheid**

Die vermoë om begrip vir mense rondom jou te toon, is ‘n belangrike vaardigheid wat aangeleer behoort te word. Die feit dat mense verskil in persoonlikheid, verskillende perspektiewe het, en situasies verskillend hanteer, onderstreep die belangrikheid daarvan dat die vrywilliger sy sosiale vaardigheid behoort te ontwikkel. Die volgende bevoegdhede, naamlik empatie en verdraagsaamheid, fokus op mekaar

se goeie eienskappe en oorvloedsmentaliteit kan as doelwit gestel word om deur die vrywilliger aangeleer te word.

Empatie

Empatie is een van die eienskappe van sosiaalvaardige vrywilligers. Wanneer mense met mekaar saamwerk, behoort hulle te probeer om mekaar eers te verstaan. Die voordeel hieraan verbonde is dat hoe harder die vrywilliger probeer om ander te verstaan, hoe meer empatie ontwikkel die persoon vir sy medemens (Kouzes & Posner 1993:143). Empatiese mense het die vermoë om ander se behoeftes raak te sien en vir hulle om te gee vir wie hulle is (Goleman, 1996:43). Empatiese mense aanvaar die persoon en nie net sy talente en sy bydrae tot die gemeenskap nie.

Verdraagsaamheid

Deur ruimte te maak vir ander se optredes en menings sal dit die vrywilliger help om beter oor die weg te kom met ander. Dit sal meebring dat vrywilligers ruimte sal skep vir ander se tekortkominge. Die mens sal gefrustreerd wees as hy nie ruimte laat vir ander se tekortkominge nie. Almal is feilbaar. Daarom sal die vrywilliger moet leer om saam te leef met mense se swak plekke en foute wat soms gemaak word. (McGinnis, 1997:159). Daar is 'n verskil tussen perfeksionisme en uitnemendheid. Die mens wat perfeksionisties ingestel is, het geen ruimte vir foute nie, alles en almal moet presies korrek optree, anders is daar ongelukkigheid. Die persoon wat streef na uitnemendheid probeer

sy beste en moedig ander aan om hulle beste te probeer, maar maak ruimte vir groei, verbetering en foute. Deur ruimte te laat vir ander verwag vrywilligers nie mense moet altyd volgens hulle verwagting optree nie.

Fokus op mekaar se goeie eienskappe

Vriendelikheid teenoor mekaar bou verhoudings. Al verskil mense van opinie teenoor mekaar en selfs al is hulle in konflik met mekaar, is dit nodig om vriendelik teenoor mekaar op te tree, mekaar met respek te behandel en te alle tye behulpsaam te wees. Dit kan reggekry word deur te glo daar is iets goeds in elkeen (Spears, 1998:137). Dit is belangrik om te fokus op ander se positiewe eienskappe. Die beginsel, naamlik om die beste in ander raak te sien, geld hier. Elke vrywilliger het goeie eienskappe. Deur te fokus op hierdie eienskappe sal die beste na vore kom. In die proses waar 'n vertrouensverhouding gebou word, moet die vrywilligers onder mekaar glo dat elkeen 'n wenner is.

Hierdie bevoegdheid kan aangeleer word deur die volgende groepsaktiwiteit. Die kursusgangers deel in groepies van vyf en elkeen kry 'n geleentheid om iets positief van die ander te sê.

Oorvloedsmentaliteit

'n Oorvloedsmentaliteit gin ander mense geleenthede in die lewe (Covey, 1992:219). Ruimte behoort vir mekaar gemaak te word om te presteer. Die vrywilliger behoort geleer te word dat daar nie in kompetisie met mekaar gestaan word nie, maar dieselfde doel

nagestreef word. Dit is belangrik dat die span aan mekaar die geleentheid moet gun om te ontwikkel in die areas waarin hulle presteer, sonder om jaloers op mekaar te wees. Daarom vergelyk die vrywilliger hom nie met ander nie, maar leef sy roeping uit volgens sy eie potensiaal, die tyd beskikbaar en sy Godgegewe roeping.

Die beginsel om mekaar te dien, is die grondslag van sosiale vaardigheid. Die Bybel sê in Matteus 22:39: “Jy moet jou naaste liefhê soos jouself.” Om mekaar te dien, is die toonbeeld van liefde. Robbins (1991:451) vat dit soos volg saam: “The only way a relationship will last, is if you see your relationship as a place that you go to give, and not a place that you go to take.”

- **Kommunikasievaardighede**

Onderlinge verhoudings word grotendeels gebaseer op kommunikasie. Die aanleer van kommunikasievaardighede is belangrik om eenheid in die span te behou. Volgens Johnson (1997:105) is kommunikasie die basis vir interpersoonlike verhoudings. Deur kommunikasie reik ons na mekaar uit, leer ons om mekaar te verstaan en te vertrou. Dit is volgens hom die begin en die einde van verhoudings. Vaardighede soos empatiese luistervaardighede, die effektiewe oordrag van ‘n boodskap, eerlikheid en positiewe konflikhantering behoort deur die vrywilliger aangeleer te word.

Empatiese luistervaardighede

Die vrywilliger moet leer om te luister voordat hy praat. Daarom is die volgende luistervaardighede baie belangrik om effektiewe kommunikasie daar te stel:

1. Skenk onverdeelde aandag as iemand praat.
2. Moenie dink wat om volgende te sê terwyl iemand praat nie.
3. Leer om die geheelbeeld van die boodskap te verstaan en na die besonderhede te luister. (Johnson, 1997:112)

Die kern van empatiese kommunikasie is om te leer dat dit belangriker is om eers te verstaan wat die ander persoon sê voordat jy verstaan wil word (Underwood, 1990:4; Rost, 1990:11). Om empaties te luister, word daar nie net na die woorde geluister nie. Die vrywilliger behoort te leer om homself in die ander persoon se plek te stel. Deur empaties te luister, behoort die persoon se gevoelens waargeneem te word. Die vrywilliger behoort homself te oefen in sy luistervaardighede.

Effektiewe oordrag van 'n boodskap

Mense ontvang wat ons sê. Dikwels hoor 'n mens die boodskap anders as wat bedoel is; daarom moet die vrywilliger so duidelik moontlik kommunikeer dat dit wat die persoon bedoel en wat gesê word, dieselfde boodskap is (Andreas & Faulker, 1996:36; McQuail, 1984). Daarom is dit belangrik om terugvoering te vra om so vas te stel of die ontvanger die sender reg verstaan het.

Smith (2001:30) verwys daarna dat kommunikasie uit meer as woorde bestaan, 10% is woorde, 35% is hoe die kommunikeerder sy woorde gebruik en 55% nie verbale liggaamshouding. Liggaamstaal verteenwoordig dikwels ons ware gevoel en dit is die boodskap wat oorgedra word.

Eerlike kommunikasie is 'n belangrike belegging in die vertrouensverhouding in 'n gemeenskap. Volgens Frankel (1997:128) is eerlikheid om oor die integriteit te beskik om die regte ding te sê en te doen, al is dit hoe moeilik. Die Bybel (1933: Efesiërs 4:15) verwys hierna: “Nee, ons sal in liefde by die waarheid bly”. Die beginsel om eerlik te wees in liefde behoort gehandhaaf te word. Dit gaan nie daarom om die ander persoon af te breek nie, maar om op te bou.

Positiewe konflikhantering

Wanneer mense in 'n gemeenskap moet saamwerk, kan daar konfliktsituasies ontstaan wat spanning tussen twee vrywilligers bring (Maré, 1993:1). 'n Gemeenskap waarin persoonlikhede, temperamente, ouderdomme en leierskap verskil, kan konflik verwag. (Hendriks, 1991:83). Onopgeloste konflik kan die eenheid en funksionaliteit van die gemeenskap laat skade lei (Meyer & Meyers, 1980:227). Dit lei daarenteen tot vrees, onproduktiwiteit en dwarstrekkerigheid (Murphy, 1994:19). Daar moet eerder gepoog word om konflik op te los en konsensus te bereik as om dit te vermy (Wood, 1984:183).

Hier volg riglyne om konflik op te los.

1. Praat die waarheid in liefde. Die vrywilliger behoort eerlik te wees oor sy opinie, gevoelens, begeertes en ervarings. Die wyse hoe dit oorgedra word, behoort in liefde te wees.
2. Probeer die ander persoon se sienswyse verstaan.
3. Hanteer die probleem, moenie persoonlik raak nie.
4. Bely jou aandeel aan die konflik.
5. Bepaal die mees geskikte uitkoms vir albei partye: Skep 'n wen-wen oplossing (Frankel, 1997:128). Dit is nie belangrik om altyd reg te wees nie. Kom eerder tot 'n kompromie (Dyer, 1992:145 & 146).
6. Dit is belangrik dat vrywilligers leer om mekaar te vergewe. Neethling et al (2002:87) meen dat dit tot bevryding van die mens self dien as hy ander kan vergewe. Dit is nie 'n teken van swakheid as een persoon 'n ander se optrede goedkeur of aanvaar nie. Hierdeur bevry die persoon hom net van die ander party se houvas op sy lewe.

Die vrywilligers kan praktiese ervaring opdoen deur die volgende kleingroepbespreking. Elke groep kry 'n konfliksituasie wat opgelos moet word. Met die oplos van elke groep se konfliksituasie moet hulle die bogenoemde riglyne gebruik. Daarna kan dit in die algemene groep bespreek word.

Vrywilligers behoort hard te werk aan hulle kommunikasievaardighede. Goeie kommunikasievaardighede sal samewerking, liefde en eenheid in die gemeenskap bevorder.

4.2.3.2 Gevoel van samehorigheid en groepsdinamika

Die vrywilliger wil deel vorm van 'n groter geheel, wat gefokus werk na 'n groter visie. In hierdie groter geheel dien die vrywilligers mekaar en werk hulle saam om die gemeenskap te bevorder. Samewerking tussen mense bring 'n groter kans vir sukses.

Skep van 'n atmosfeer van aanvaarbaarheid

Tydens die navorsing het dit na vore gekom dat vrywilligers wil voel dat hulle behoort. Elke vrywilliger het die taak om 'n bydrae te lewer deur ander welkom en deel van die groep te laat voel. Geen vrywilliger behoort die ervaring te hê dat hy nie daar welkom is nie en/of nie inpas nie. Alle mense het die diepe begeerte om deel van 'n groep te wees, daarom soek ons gemeensaamheid met mekaar; 'n groep waar ons kan behoort. Die mens se behoeftes aan samehorigheid is geweldig sterk (McGinnis, 1997:141).

Ware omgee-liefde behoort in 'n gemeenskap nagestreef te word, deur die samehorigheidsgevoel daar te stel en mense deel te maak van die groep. Die omgewing van vrywilligers behoort gekenmerk te word as 'n plek van onvoorwaardelike liefde. Dyer (1992:142) verwys daarna dat liefde gegee word, sonder om liefde terug te verwag. Liefde is meer as 'n gevoel, dit is 'n keuse wat die vrywilliger behoort te maak (Roger & McWilliams, 1988:595). Die ideaal is dat elke vrywilliger in die groep onvoorwaardelik liefde sal beleef. Vrywilligers wil nie net 'n nommer in die

gemeenskap wees nie; elkeen wil aanvaar word. Die taak om elkeen te laat welkom voel, rus nie alleen op die leierskap nie, maar op elke vrywilliger om uit te reik na ander.

Liefde is meer as woorde, dit vloei deur na daade toe. Die vrywilliger moet poog om gereeld 'n daad van liefde teenoor iemand in die groep uit te voer. Ghandi (Nair, 1994:85) meen dat mense mekaar se nood moet ken en daarin betrokke raak. Vrywilligers behoort nie net saam te werk om die gemeenskap te dien nie, maar die span moet groei tot 'n familie wat vir mekaar omgee, mekaar bystaan in nood en waarlik liefde teenoor mekaar openbaar. Deur sensitief vir mekaar se behoeftes te wees en mekaar te dien, word 'n atmosfeer van eenheid geskep. Phillips (Barna, 1997:224) meen diensbaarheid is belangriker as posisie. Ons moet eerder mekaar dien as wat ons posisies najaag.

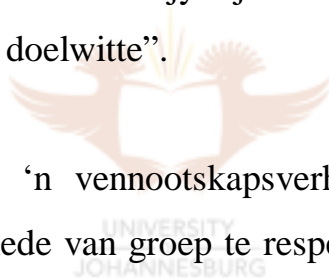


Om belangstelling in mekaar aan te wakker, sodat vrywilligers beter begrip vir mekaar kan hê, kan die volgende oefening gedoen word. Elke individu moet 'n skets maak van 'n tipe dier of 'n plant wat hom die beste verteenwoordig. Hierna kan die kursusgangers tussen mekaar rondbeweeg en aan mekaar verduidelik waarom hy die spesifieke voorstelling geteken het.

Skep van 'n samehorigheidsgevoel

Groepsdinamika word bevorder deur vrywilligers wat groei tot interafhanklikheid. Covey (1992:49) verwys na die verskil tussen afhanklikheid, onafhanklikheid en interafhanklikheid.

- Afhanklikheid verwys na mense wat altyd op ander leun om iets te bereik. Hulle denkwyse is: “Ander moet na my omsien, jy moet my help, ek blameer jou vir my resultate”. Afhanklike mense het ander nodig vir hulle suksesse.
- Onafhanklike mense verwys na mense wat slegs op hulself staat maak. Hulle vaste opinie is: “Ek kan dit doen, ek is verantwoordelik, ek kan kies”. Hulle bereik dinge slegs deur hulle eie potensiaal. Hulle het nie ander nodig nie.
- Interafhanklike mense is persone wat groepsdinamika koester. Hulle geloof is: “Ons kan dit bereik, ons kan saamwerk, ons kan ons talente saamvoeg en iets groots saam behaal. Ek stel my talente beskikbaar en jy joune en saam bereik ons gemeenskaplike doelwitte”.



Groepsgees vereis ‘n vennootskapsverhouding. Elke vrywilliger behoort die ander lede van groep te respekteer. Hulle moet tot die span bydra en ‘n bydrae van elke persoon verwag. Bo alles moet hulle leer om mekaar te vertrou. So kan hulle vir mekaar se swakhede instaan eerder as om dit uit te buit (Maxwell, 1995:141). Groepsdinamika word bewerkstellig deur vrywilligers wat hulle eie belange ter syde stel en die belange en die missie van die groep nastreef. Hulle het in die waardes en missie van die gemeenskap ingekoop en beywer hulle daarvoor. Kouzes en Posner (1993:121) skryf dat wanneer mense se waardes ooreenkom, is daar ‘n groter toewyding, entoesiasme en dryfkrag.

Die keuse om lojaliteit aan die waardes, missie en medevrywilligers te openbaar, sal samehorigheid bevorder. Kenmerke van lojaliteit is dat elke vrywilliger sy verantwoordelikheid in die groep sal nakom; dus opdragte en take uitvoer om die missie te laat realiseer. Die vrywilliger sal sy beste lewer om die gemeenskap te dien. Volgens Warren (2002:260) behoort elke vrywilliger sy taak passievol uit te voer. Dit maak nie saak hoe groot of hoe klein dit is nie. 'n Vrywilliger se lojaliteit dryf hom om te voltooi wat hulle aanpak. Al is dit nie aldag ewe lekker nie, is die vrywilliger se taak om die gemeenskap te dien. 'n Verbintenis aan 'n groep is nie net met woorde nie, maar dit is 'n goed deurdagte besluit; daarom kan dit nie net verbreek word nie.

4.2.4 Fase Vier: Begeleiding tot praktiese dienslewering

Die navorsing bevind (sien 3.2.2.2) dat die rol van die gemeenskap-fasiliteerder vir die vrywilligers baie belangrik is. Die fasiliteerder het 'n verantwoordelikheid om die vrywilliger te begelei om sy plek van dienslewering te ontdek. Verder moet die vrywilliger begelei word om sy dienslewering in die gemeenskap uit te leef, sodat die missie van die gemeenskap bereik kan word en laastens gehelp word om in die groep in te skakel waar hy in gesonde verhoudings met ander en homself kan handhaaf.

Jay (1995:1) verwys na drie fokuspunte om groepsdinamika daar te stel: Die groep as geheel, die individu, en die taak. Die fasiliteerder behoort 'n balans te handhaaf tussen hierdie drie fokuspunte. Die individu behoort

versorg en ontwikkel te word. Daar moet gelet word op die individu se behoefte. Behoeftes soos erkenning, om te behoort, om 'n bydrae te lewer, moet aangespreek word. Groepsdinamika is baie belangrik om spangees en eenheid te bewerkstellig. Daar moet goeie verhoudinge bevorder word tussen die vrywilligers sodat 'n positiewe klimaat gekweek word waarin hulle kan werk. Die gemeenskap se missie moet bereik word; dus moet die taak van die groep uitgevoer word. Daar moet duidelikheid wees oor die doelwitte van die groep en die metode hoe om dit te bereik.

Die fasiliteerder se rol is dié van dienaar. Sy diens is om die vrywilligers te lei. Jay (1995:1) verwys hierna met die volgende stelling: “In order to achieve this triple focus in your team, try thinking of your own role not so much as team leader, but as team servant. Your job is to keep the team together and motivated, while their job is to get the task done”. Die fasiliteerder se taak is om te dien, nie om die eer te verkry nie, maar om ander te help om te groei en om hulle behoeftes aan te spreek (Warren, 2002:258).

Tydens hierdie fase word die verantwoordlikhede van 'n fasiliteerder bespreek om die vrywilliger te begelei om in die praktyk betrokke te raak in dienslewering. Hy behoort die vrywilliger te begelei tot selfontdekking. Deur mentorskap help die fasiliteerder die vrywilliger in die praktyk. Wat verwag word, behoort duidelik deurgegee te word. Die vrywilliger moet begelei word om vennootskap op te neem. Hierdie sub-kategorieë gaan vervolgens bespreek word.

4.2.4.1 Begeleiding tot selfontdekking

Die rol van 'n fasiliteerder is om mense te help om hulle self te ontdek en hulle die nodige vaardighede aan te leer vir hulle dienswerk, sodat hulle effektief hulle plek van dienslewering kan vol staan.

Die opvoedkundige proses om die vrywilliger te begelei tot dienslewering word deur Inskipp (1996:4) as volg verduidelik:

1. Help die vrywilliger om homself te ontdek.
2. Help hom om beter begrip te toon.
3. Help hom om tot aksie oor te gaan.

Dit gaan nie net oor die oordrag van kennis nie, maar ook om die vrywilliger te begelei in 'n ontdekkingsproses. Die kennis wat deurgegee word, is om die vrywilliger te begelei in hierdie ontdekkingsstog op sy lewenspad. Sy unieke persoonlikheid, talente, passie, waardes en lewensdoel behoort ontdek te word. Die vrywilliger behoort verder begelei te word om tekortkominge in sy menseverhoudinge te identifiseer en dit aan te spreek, sodat hy 'n positiewe bydrae in die gemeenskap kan lewer.

Die volgende fase behels die begeleiding van die vrywilliger, om hierdie kennis te gebruik om sy haar plek van dienslewering in die gemeenskap te vind. Die fasiliteerder moet die persoonlikheidsprofiel vergelyk met gebiede waar diens gelewer kan word. Sodoende kan vasgestel word waar die vrywilliger die beste inpas in die struktuur van die gemeenskap.

Die fasiliteerder se finale taak is om die vrywilliger te help in sy nuwe lewensrol deur praktiese advies te gee, waar nodig as mentor op te tree en die persoon te help om deel van die groep te word. In-diens-opleiding is baie belangrik om die vrywilliger vertrouwd te maak met sy nuwe rol. Logan en Clegg (1998:2-12) verwys na die volgende fases van indiensopleiding:

Ek doen – jy kyk

Ek doen – jy help

Jy doen – ek help

Jy doen – Ek kyk

Jy doen – iemand anders help

Die fasiliteerder se rol is nie net om 'n lesing aan te bied en kennis oor te dra nie. Dit strek verder as dit. Die vrywilliger behoort begelei te word van die teorie tot by praktiese dienslewering in die gemeenskap.



4.2.4.2 Begeleiding deur mentorskap

Tydens die vrywilliger se eerste ses maande van dienslewering behoort die fasiliteerder as mentor op te tree, waar die persoon raadgegee en gemotiveer word.

Die fasiliteerder se rol as mentor kan nie onderskat word nie. Ford (Barna, 1997:142 & 143) wys daarop dat 'n mentor se rol is om ander te begelei met die kennis wat hy deur die jare opgedoen het; om as raadgewer insae te lewer sodat nuwe vrywilligers nie onnodige foute begaan nie. Volgens Gangel (1997:259) is 'n mentor iemand wat die

potensiaal in ander raaksien en hulle help om dit te ontwikkel. Hulle belê tyd en geduld daarin om mense te help groei. Hulle het die vermoë om te kan identifiseer wat die volgende groeifase van die vrywilliger is. 'n Mentor dupliseer nie, maar begelei die vrywilliger tot sy uniekheid.

Volgens Maxwell (1995:71) is die verantwoordelikheid van die fasiliteerder om 'n vertrouensverhouding te bou. Hierdie verantwoordelikheid sluit die volgende in:

1. Tyd: Bestee tyd om te luister en gee terugvoering oor prestasies.
2. Respek: Toon respek vir potensiële leiers en hy sal dit met vertroue beloon.
3. Onvoorwaardelike positiewe agting: Toon jy aanvaar die persoon.
4. Sensitiwiteit: antisipeer die gevoelens en behoeftes van die potensiële leiers.
5. Aanraking: Gee aanmoediging, 'n handdruk, 'n kloppie op die skouer.



Die volgende vrae kan gevra word om die vrywilliger te begelei in die proses na dienslewering:

1. Waarheen is hy oppad?
2. Watter kennis en vaardighede ontbreek nog om daar te kom?
3. Watter groeiprosesse moet nog ervaar word om daar te kom?

Mentorskap behels indiensopleiding. Geloof in die vrywilliger, dat hy die dienswerk sal kan uitvoer, sal tot innerlike motivering lei. Daar moet egter ruimte vir foute wees.

Eerlike terugvoering oor die vrywilliger se vordering is noodsaaklik. Elke vrywilliger wil groei in hulle dienslewering; daarom verlang hy na positiewe terugvoering. Eerlike mentors sal objektief wees. Hulle sal aanmoediging, waardering en advies gee waar nodig. Vertrouenswaardigheid gaan oor die beginsels dat die fasiliteerder se mentorskap gebou word op wat geglo word die beste vir die vrywilliger is en nie soseer op wat hulle wil hoor nie (Nair, 1994:60). Eerlike terugvoering sal die vrywilliger help om te groei tot sy volle potensiaal.

Konstruktiewe kommunikasie tussen die fasiliteerder en die vrywilliger is baie belangrik om mentorskap te bevorder. Hierdie eienskap gaan vervolgens bespreek word.

4.2.4.3 Fasiliteerder se kommunikasievaardighede

Die fasiliteerder behoort die nodige kommunikasievaardighede aan te leer, om sodoende die vrywilliger te begelei tot dienslewering. Duidelike kommunikasie en waardering behoort deurentyd gehandhaaf te word. Dit gaan verder onder kommunikasievaardighede bespreek word.

Duidelike kommunikasie

Duidelike kommunikasie is van uiterse belang. Die vrywilliger wil weet wat sy dienswerk behels. Volgens Shin en Kleiner (2003:64) behoort die fasiliteerder die volgende aan die vrywilliger te kommunikeer:

- 'n duidelike werksomskrywing daar te stel, sodat die vrywilliger presies weet wat van hom verwag word,

- watter bydrae hy vir die gemeenskap sal lewer,
- hoeveel tyd van hom verwag word,

Deur kennis van die bogenoemde sal die vrywilliger presies weet waartoe hy homself verbind. Deurdad die vrywilliger weet watter bydrae sy rol in die groter visie sal lewer, sal dit hom motiveer om die rol na die beste van sy vermoë te vervul. Wanneer die span suksesse behaal, sal hy ervaar dit is hulle wat dit behaal het en nie net die leierskap nie.

Covey (1990:138) verwys na duidelike kommunikasie as volg: “The main problem in communication is the translation problem: translating what we mean into what we say and translating what we say into what we mean. The first challenge therefore, is to learn to say what we mean, the second challenge is to learn to listen so that we understand what others mean.”

UNIVERSITY
OF
JOHANNESBURG

Die krag van waardering

‘n Fasiliteerder het die vermoë om mense te bemoedig. Een van die kragtigste vorms van bemoediging is opregte waardering. Volgens Gangel (1997:420) word mense gemotiveer om aan te hou en hulle beste te lewer, wanneer hulle die nodige krediet ontvang. Jay (1995:46) sluit hom hierby aan, wanneer hy daarna verwys dat elke persoon ‘n innerlike begeerte na erkenning het. Hierdie behoefte kan vervul word, deur erkenning te gee vir elkeen se bydrae om die gemeenskap te dien. Deur net vir die individu dankie te sê vir sy bydrae sal tot innerlike motivering lei.

Waardering kan in die eerste plek spesifiek wees:

- vir 'n besondere bydrae wat gelewer is aan die gemeenskap of aan iemand in die groep,
- wanneer die vrywilliger sukses behaal in sy area van dienswerk,
- wanneer die vrywilliger groei getoon het in vaardighede en karakter.

Waardering kan in die tweede plek algemeen wees. Die behels dat daar dankie gesê word vir die tyd wat opgeoffer word, vir al die moeite wat deur die jaar gedoen is. Komplimente hoef nie aldag gebou te word om resultate nie, ook 'n dankie, net omdat die vrywilliger homself beskikbaar stel, lei tot motivering.

4.2.4.4 *Motivering tot eienaarskap*

Die uitdaging van die fasiliteerder is om die vrywilliger eienaarskap te laat ervaar. Daar behoort nie net die gevoel te wees dat die vrywilliger 'n instrument is om sekere missies te bereik nie. Die ervaring van "ons" moet gekweek word. Dit gaan oor meer as net lidmaatskap, dit gaan oor 'n span wat op pad is om 'n missie te bereik.

Hybels (1995) meen die fasiliteerder het die verantwoordelikheid om vrywilligers te motiveer om in te koop in die visie. Hierdie motivering geskied deur elkeen se bydrae om die visie te bereik, te identifiseer. Volgens hom is dit belangrik dat elke vrywilliger moet besef hy is onmisbaar en belangrik.

Eienaarskap word bewerkstellig deurdat die vrywilligers inkoop in die visie en missie van die gemeenskap. Deur die voordeel van hulle diens te verduidelik, wat bereik gaan word met hulle insette, en dat elkeen nodig is om die visie te laat realiseer, sal eienaarskap bevorder word. Barna (1997:59) gee 'n paar hulpmiddels om eienaarskap te bevorder:

1. Toon dankbaarheid vir elkeen se betrokkenheid.
2. Vier die groep se suksesse.
3. Verduidelik op 'n gereelde basis waarheen ons op pad is (Praat van “ons” en nie van “ek” nie.)
4. Gee hulle gereeld terugvoering van vordering en groei in die gemeenskap.

Dis belangrik om elke vrywilliger deel te laat voel van die gemeenskap en te laat inkoop in die visie en missie. Eienaarskap vind plaas wanneer die vrywilliger sy persoonlike visie kan inkorporeer met die visie van die groep. Die ideaal is dat vrywilligers sal praat van “ons” en nie van “julle” nie. 'n Visie word so gekommunikeer dat mense dit nie beskou as hulle visie, wat ek probeer vervul nie, maar dis ons visie wat ons moet verwerklik.

4.3 SAMEVATTING

In hierdie hoofstuk is 'n diensleweringprogram vir vrywilligers ontwikkel. In Fase Een sal die vrywilliger begelei word om die waarde van dienslewering te besef. In Fase Twee sal hy deur 'n selfontdekkingsproses begelei word, waar die persoon homself leer ken. Hierdie selfkennisprofiel word gebruik om te bepaal by watter tipe

dienslewering die vrywilliger die beste inpas. In Fase Drie sal interpersoonlike vaardighede aangeleer word. In Fase Vier word die rol van die fasiliteerder bespreek: om die vrywilliger te begelei om prakties betrokke te raak en te bly by dienslewering. Die vrywilliger se betrokkenheid is in die diensleweringveld wat sy ware “ek” komplimenteer. Dit sal lei tot geestesgesondheid.

Die vrywilliger het ‘n indirekte begeerte om aan ‘n groep te behoort en deur mense aanvaar te word. Gesonde interpersoonlike verhoudings behoort tussen die vrywilligers ontwikkel te word, sodat daar onderlinge vertrouwe is. Deur die vrywilliger te help groei in karaktereenskappe en bevoegdhede waar hy te kort skiet, sal samehorigheid en groepsdinamika tot gevolg hê.

Die fasiliteerder se verantwoordelikheid is om die vrywilliger te begelei tot effektiewe dienslewering. Die program fokus daarop om die fasiliteerder toe te rus met die nodige bevoegdheid om die vrywilliger te begelei.

Die volgende hoofstuk verduidelik die programimplementering en evaluering. Die psigo-opvoedkundige program sal insluit die opleiding van vrywilligers om hulle plek van dienslewering te help ontdek.

HOOFTUK VYF

IMPLEMENTERING EN EVALUERING VAN DIE VRYWILLIGE DIENSLEWERINGSPROGRAM

5.1 INLEIDING

In die vorige hoofstuk is die ontwikkeling van die vrywillige diensleweringsprogram bespreek. In hierdie hoofstuk word die implementering en evaluering uiteengesit.

5.2 IMPLEMENTERING VAN DIE VRYWILLIGE DIENSLEWERINGSPROGRAM

Die vrywillige diensleweringsprogram is ideaal vir instansies waar vrywilligers aanmeld vir gemeenskapsdiens, veral instansies soos kerke waar daar 'n verskeidenheid diensleweringsaktiwiteite is. Fasiliteerders behoort geïdentifiseer te word wat nuwe vrywilligers begelei om hulle plek van dienslewering te ontdek.

Die navorser is betrokke as 'n voorsitter van 'n aantal gemeenskapsgroepe in die Noordwes Provinsie, daarom is hy in 'n gunstige posisie om die diensleweringsprogram te koördineer. In hierdie gemeenskapsgroepe word die diensleweringsprogram geïmplementeer.

Die leiers van die gemeenskappe behoort eerstens tydens 'n werksessie opgelei te word. Hierna moet hulle fasiliteerders in hulle onderskeie

gemeenskappe ontwikkel wat die diensleweringprogram vir vrywilligers aanbied.

5.2.1 Gemeenskapsleiers

Om iets in die gemeenskap te implementeer, is dit belangrik om die gemeenskapsleiers te motiveer. As hulle gemotiveerd is, sal hulle die program in die gemeenskap implementeer. Hierdie motiveringsproses kan deur middel van werksessies gedoen word.

Die gemeenskapsleiers se funksie is die volgende:

- Die identifisering van fasiliteerders wat die opleiding behartig.
- Die oplei van die fasiliteerders.
- Die koördinasie van die diensleweringprogram in die spesifieke gemeenskap.
- Die motivering van nuwe vrywilligers vir die diensleweringprogram.
- Die reël van opleidingsgeleenthede vir nuwe vrywilligers.
- In samewerking met die fasiliteerder, moet die gemeenskapsleier die nuwe vrywilliger help inskakel by 'n plek van dienslewering. Na elke opleiding moet die gemeenskapsleier en die fasiliteerder elke nuwe vrywilliger se selfkennisprofiel bespreek en aanbevelings maak oor die aanbevole plek van dienslewering.

5.2.2 Fasiliteerder

Die fasiliteerder word deur die gemeenskapsleier geïdentifiseer en opgelei vir sy funksie. Sy primêre taak is om die nuwe vrywilligers te begelei om

- die waarde van dienslewering te ontdek
- die vrywilliger tot selfontdekking en tot sy plek van dienslewering te begelei
- die vrywilliger te help om die nodige vaardighede aan te leer om in 'n spanopset saam te werk.

Na die aanbieding van die diensleweringprogram, is dit die taak van die fasiliteerder om die nuwe vrywilliger te help inskakel by praktiese dienslewering.

- Na die aanbieding van die vrywillige diensleweringprogram moet die fasiliteerder die selfkennisprofiel met die gemeenskapleier bespreek.
- Hierna moet 'n onderhoud deur die fasiliteerder met elke nuwe vrywilliger gevoer word. Tydens hierdie onderhoud moet sy selfkennisprofiel bespreek word en aanbevelings deur gegee word, waar die persoon kan inskakel by dienslewering.
- Tydens die vrywilliger se eerste ses maande van dienslewering, behoort die fasiliteerder as mentor op te tree, waar die persoon raad gegee en gemotiveer word.

5.2.3 Tydskedule vir opleiding

Die opleidingsgeleentheid word deur die gemeenskapleier volgens behoefte in die jaarprogram ingewerk. Die aanbieding van die program is buigbaar. Daar word tien ure benodig om die program aan te bied. Dit kan oor 'n naweek geskied, van 'n Maandag tot 'n Vrydag, of een aand per week vir vyf weke.

Alhoewel die opleidingsgedeelte tien ure beloop, is dit belangrik om te besef dat die sukses van die program bepaal word deur hoeveel mense by dienslewering inskakel. Na die aanbieding van die program, moet die nuwe vrywilliger begelei word tot praktiese ervaring van dienslewering en ingeskakel word by 'n bestaande groep mense wat diens lewer.

5.2.4 Programaanbieding

Die program het ten doel om vrywilligers te begelei om

- die waarde van dienslewering te ontdek,
- die vrywilliger te begelei tot selfontdekking en sy plek van dienslewering,
- die vrywilliger te help om die nodige vaardighede aan te leer om in 'n spanopset saam te werk
- en prakties by 'n diensleweringsgroep in te skakel.

Die program word deur die fasiliteerder in groepsverband aangebied. Die groep moet uit vyf tot twaalf nuwe vrywilligers bestaan, sodat persoonlike aandag aan elke individu gegee kan word.

Die program moenie net bestaan uit lang lesings nie, maar ysbrekers, groepspeletjies, groepbesprekings, selfrefleksie-tyd en die invul van vraelyste moet met die aanbieding geïnkorporeer word.

Elke sessie behoort met 'n ysbreker te begin. Hierdeur raak die vrywilligers betrokke. Die vrywilligers sal tot 'n groter mate vrymoedig voel om aan die aktiwiteite deel te neem.

Dit is belangrik om selfrefleksie tye te skep, waar die nuwe vrywilliger homself kan leer ken. Hierdie selfontdekkingsproses behels

- Persoonlike beskrywing
- Waardes
- Lewenservarings
- Lewensrolle
- Tyd beskikbaar
- Persoonlikheidseienskappe
- Passie
- Roeping en lewensdoel
- Vermoëns



Die nuwe vrywilliger se vaardighede ten opsigte van groepsamewerking kan bevorder word deur rolspel, probleemoplossing speletjies en vasvrawedstryde. Die vrywilliger leer deur die aktiwiteite altyd 'n lewensles oor gesonde interpersoonlike verhoudings wat in die praktyk toepasbaar is.

Na die aanbieding van die diensleweringprogram moet die fasiliteerder die nuwe vrywilliger begelei om in te skakel by 'n diensleweringsgroep waar die persoon deur die fasiliteerder vir ses maande gementor word.

5.3 EVALUERING VAN DIE VRYWILLIGE DIENSLEWERINGSPROGRAM

Data word tydens die evaluering deur 'n fokusgroep-onderhoud ingesamel. Die navorser is betrokke as 'n groepsleier in 'n gemeenskap in Noordwes Provinsie, te Klerksdorp. Hy het self die program vir ses vrywilligers aangebied wat almal deel vorm van 'n gemeenskap op Klerksdorp. Daar was drie mans en drie vroue, wat in ouderdom varieer. Die deelnemers het in twee ouderdomsgroepe geval, eerstens 22-26 en dan 40-45. Hulle akademiese opleiding is as volg: drie van hulle het Graad 12, twee het B-grade en een het 'n Honneursgraad. Volgens sosio-ekonomiese status val almal in die middel klas.

Vir die insameling van die data is semi-gestruktureerde fokusgroep onderhoude gehou. Die volgende navorsingsvraag is gevra: "*Hoe ervaar jy die diensleweringprogram?*" Al die onderhoude is op band opgeneem en hierdie opnames is woord vir woord getranskribeer. Die onderhoude, sowel as die nuwe sketse is geanaliseer volgens die Tesch-metode (Creswell, 1994:154-155). Na afloop van die program het elke vrywilliger 'n nuwe skets oor sy ervaring van die program ingehandig.

In die temas word aanhalings uit die transkripsies ter verduideliking van die temas gegee. Waar die aanhalings gegee word, is taalfoute nie reggestel nie. Die resultate van die semi-gestruktureerde onderhoude word met relevante temas vergelyk.

Die navorser en die onafhanklike kodeerder het die temas, kategorieë en sub-kategorieë met mekaar vergelyk sodat konsensus bereik kon word.

Die geïdentifiseerde temas, kategorieë en sub-kategorieë soos uit die data geïdentifiseer, word in Tabel 5:3 weergegee. Daarna volg 'n bespreking van die analise.



Tabel 5:3 Die resultaat van die evaluering van die diensleweringprogram

Temas	Kategorie
<p>1. Ervaring van die diensleweringprogram as ‘n “ontdekkingskursus” met bemagtigingspotensiaal.</p>	<p>1.1 Ontdekking van ware betekenis van sin</p> <p>1.1.1 Waarde van vrywillige dienslewering</p> <p>1.1.2 Erkenning van die verantwoordelikheid om ‘n verskil in die gemeenskap te maak</p> <p>1.2 Ontdekkings in die verhoudingsgebonde wêreld van die mens</p> <p>1.2.1 Selfontdekking (Intra-persoonlik)</p> <p>1.2.2 Ontdekkings in die verhouding met God</p> <p>1.2.3 Ontdekkings in verhouding met ander</p> <p>1.3 Ontdekking van diensleweringarea deurdat die program as rigtingwyser dien</p>
<p>2. Ervaring van die aanbieding van die diensbaarheidsprogram</p>	<p>2.1 Ervaring om dit aan te beveel by ander</p> <p>2.2 Samestelling van die program</p> <p>2.1.2 Dit is prakties en relevant</p> <p>2.1.3 Voorstelle gemaak deur deelnemers om program te verfyn</p>

Die volgende temas is deur die navorsing geïdentifiseer:

- Tema Een: Ervaring van die dienslewingsprogram as ‘n “ontdekkingskursus” met bemagtigingspotensiaal
- Tema Twee: Ervaring van die aanbieding van die diensbaarheidsprogram

Hierdie temas sal vervolgens saam met hulle kategorieë en sub-kategorieë bespreek word.

5.3.1 Dienslewingsprogram as “ontdekkingskursus” met bemagtigingspotensiaal.

Die sentrale gedagte wat na vore gekom het, is dat die dienslewingsprogram beleef is as ‘n **ontdekkingskursus** wat deelnemers bemagtig het om hul **area van dienslewering te ontdek**; maar **veral om hulself te kon ontdek**. Selfontdekking skep die moontlikhede om nuutontginde potensiaal uit te leef en sodoende ‘n verskil te maak in die persoon se eie en ander se lewens. Die mens behoort met ander oë na homself, na ander en sy verhouding met God te kan kyk. Hierdeur beleef die mens ware lewensin.

Die konsep van ontdekking sluit ‘n wye veld van ervarings in. Hierdie ervarings is verdeel in kategorieë en sub-kategorieë.

5.3.1.1 Ontdekking van die ware betekenis van sin

Die vrywilligers het opnuut besef dat dit belangrik is om nie sin op sigself te soek nie, maar die grondrede van sin te ontdek en dit te begin uitleef. Die program het mense introspeksie laat doen en hulle gehelp om te besef die mens se geluk lê nie by selfgesentreerdheid nie, maar om vervulling te soek deur na ander uit te reik.

- **Die waarde van vrywillige dienslewering**

Die deelnemers het met nuwe oë na vrywillige dienslewering begin kyk. Daar het 'n sterk fokusverandering gekom ten opsigte van die volgende: Die deelnemers het ontdek dat dienslewering meer as net 'n eensydige gee, sonder persoonlike voordeel is.

Die volgende aanhaling uit 'n nuwe skets van een van die deelnemers, bevestig hierdie gedagte:

“'n Vrywilliger is iemand wat ten gunste van iets anders homself en sy dienste gee, en die implikasie daarvan is dat die vrywilliger geen voordeel daar uit trek nie . . . of dit is immers wat ek gedink het 'n vrywilliger is, totdat ek die diensleweringprogram vir vrywilligers bygewoon het. Ek het sommer reeds in die eerste 10 minute van die kursus besef dat 'n vrywilliger is meer as net gee, gee en gee. Om 'n vrywilliger te wees, betaal meer as enige ander beroep in die wêreld, want dit betaal selfvervulling”.

Die volgende direkte aanhalings sluit hierby aan:

“Vir my was dit reeds in die begin, die hele kursus was vir my baie goed maar reeds in die begin toe ons gepraat het oor die persepsie van ‘n vrywilliger baie keer mense wil nie vrywillige werk doen nie want ons is in ‘n gee en neem lewe en jy wil nie iets gee as jy nie iets gaan terug kry nie dan hoor jy vrywilliger en jy dink dadelik dis iets wat jy uit vrye wil doen en jy kry nie geld daarvoor nie maar ek dink dit is wat dit is nodig as laat almal moet beseef dat ‘n vrywilliger die selfvervulling wat jy daaruit gaan kry ‘n mens dink net dis dienslewering en dis verniet en hulle dink hulle kry niks nie maar vir my was dit waardevol om te beseef maar dit wat ek kry is groter as wat ‘n beroep my kan gee en ek dink dis wat belangrik is dat ek dat as almal net beseef wat betaal word vir vrywilligheid daai selfvervulling maak dit dan is dit die moeite werd”.

“...ek gesien het hoe meer ek gee van my self en van my tyd en van my gawes en hoe meer ek betrokke raak hoe meer vind ek vervulling”.

Dit het duidelik na vore gekom dat die deelnemers beseef het dat om van hulleself en hul tyd te gee, dit hulle lewensin en selfvervulling laat beleef. Die program het by die deelnemers ‘n persepsie-verandering oor vrywillige dienslewering gebring.

- **Erkenning van die verantwoordelikheid om 'n verskil in die gemeenskap te maak**

Deur die program het die vrywilligers tot die besef gekom dat elke mens persoonlik teenoor sy gemeenskap 'n verantwoordelikheid het. Dit het die deelnemers gemotiveer om vanuit hulle gemaksone te beweeg en by gemeenskapsdiens betrokke te raak. Die volgende aanhalings onderstreep hierdie stelling:

“Ja ek dink wanneer vrywillige diens help ook mense om uit hulle gemaksone uit te kom ek dink dit is belangrik dat mense net kan besef dat dit gaan nie net oor hulle self nie maar om waarlik sin in die lewe te kry is oor ander mense en ek dink die belangrikste is wanneer jy regtig wil begin affekteer of waar 'n mens werklik sin kan kry is wanneer hulle uit die gemak sone uitstap en hulle skielik begin diensbaar word vir ander mense en dan skielik bevind hulle of ervaar hulle vrede of sinvolheid so ek dink dis die groot mate is om vrywillige diensbaarheid is om uit daai gemak sone te kom en net daai stap te waag in diensbaarheid”.

“Om uit jou gemaksone uit te beweeg is een van die belangrikste besluite wat 'n vrywilliger moet neem”.

“En dit gaan nie oor en dit gaan dan nie meer oor jouself nie dan gaan dit oor wat jy vir ander mense kan beteken dit vat daai selfgesentreerdheid weg en dan voel jy doen iets in 'n dag vir jou medemens.”

Die deelnemers het besef dat die individu se bydrae belangrik is. Deur net in een persoon se lewe 'n verskil te maak, word die gemeenskap 'n beter plek. Die deelnemers se reaksie was as volg:

“dit gaan nie altyd oor dienslewering dit gaan nie oor jy moet 'n verskil maak wat die hele wêreld gaan verander nie jou klein begin gaan vir jou selfvertroue gee en as jy daai verandering al is dit hoe klein of hoe minimaal dan maak jy nog steeds 'n verandering en 'n verskil”.

“Wat ek nogal gesien het is dat ehm toe ons gepraat het van simpatie en empatie hoe ek kan dalk in my hart iets voel en ervaar maar tot ek nie 'n vrywillig vrywillige besluit neem om oor te gaan in daad of in aksie nie gaan daai nood nie gekoop word nie daar gaan nie iets beters kom as ek nie oorgaan in daad om mense te help om fisies te help om betrokke te raak by mense se nood nie of by waar ook al daar 'n plek is waar ek kan dien”.

Die deelnemers het duidelik besef dat hulle teenoor die gemeenskap 'n verantwoordelikheid het. Hulle kan nie meer op die kantlyn staan en toeskouers wees nie, maar deur hulle betrokkenheid kan hulle 'n groot verskil maak in hulle gemeenskap.

5.3.1.2 Ontdekkings in die verhoudingsgebonde wêreld van die mens

Al die deelnemers het ervaar dat hulle gegroei het in hulle verhoudingslewe. Hierdie ontdekkingservaring op verhoudingsvlak (intra-, inter- en spirituele vlak) skep die potensiaal om sinvol en doelgerig by dienslewering betrokke te wees. Die deelnemers het ervaar dat hulle hul ware “ek” ontdek het. Hulle het ook ervaar dat God hulle geroep het vir diensbaarheid en dat God se roeping beleef kan word. Die deelnemers het vaardighede aangeleer sodat beter interpersoonlike verhouding daargestel kan word.

- **Selfontdekking (Intra-persoonlik)**

Die belewenis van die deelnemers was dié van selfontdekking. Hierdie “selfontdekking” skep die potensiaal vir toenemende selfkennis en verhoogde selfwaarde, geassosieer met hernude bewuswording van vermoëns, waardes, passie, persoonlikheid, lewensrolle, en skeppingsdoel wat hoop, asook gereedheid vir diensleweringaksies fasiliteer. Die deelnemers beskryf hierdie selfontdekkingsproses as volg:

“Ek wil saam met jou stem ek dink dis belangrik dat voor jy begin dien voor jy ander begin dien is dit belangrik dat jy jouself ontdek en weet wie jy is. Jy kan nie eintlik regtig diensbaar word vir ander mense wees as jy nie regtig weet wat diep binne in jou aangaan nie wie jy is en tot waar jy in staat is nie want ek dink diensbaarheid is ook ‘n groot rede is mense ontdek hulleself hulle ontdek dieper dinge

in hulself ja diensbaarheid laat jou hierdie ding kry waar jy skielik ontdek maar ek kan meer doen as wat ek ooit gedink het”.

“Dit is belangrik dat ons, onself ken sodat ons die regte plek van dienslewering kan ontdek. Ons is elkeen uniek. Ons het unieke behoeftes, roepings, passies en talente”.

“Elke individu is uniek, wat beteken dat ons ook unieke waardes, talente en passies het. Dit was ongelooflik om te sien hoe my lewe voor my ontvou gedurende die kursus”.

“Ek voel weer as ‘n mens het baie positiewe punte in jouself as mens ook en baie kere dan sit ‘n mens en begin twyfel aan jouself en dan met so kursus dan kom jy weer en jy herontdek jouself ek dan kan jy weer beseef maar jy is ‘n uniek in die oë van die Here”.

UNIVERSITY
OF
JOHANNESBURG

Vir die deelnemers was ontdekking van hulleself ‘n positiewe belewenis. Hulle het nuwe hoop ontdek omdat hul selfwaarde verbeter het. Die meeste van hulle was verbaas oor wie hulle werklik is en watter potensiaal in hulle steek.

- **Ontdekkings in die verhouding met God**

Die deelnemers het aangedui dat God direk in hulle lewens betrokke is. Hulle ervaring was duidelik, naamlik dat God elke mens met ‘n skeppingsdoel geskape het. Hy het vir die mens ‘n spesifieke taak waartoe Hy ons roep. Hulle reaksie was as volg:

“Dit het my ook geleer dat ek sal ontdek ek het spesiale bedieninge dat ek nie so wye veld hoef te dek nie en dat ek dat God my spesiale talente gegee het”.

“Dit is vir my so lekker om te weet dat die Here skep vir ons bedieninge in ons lewens Hy maak vir ons deure oop om mense te kan dien om die voorskoot te kan aan sit en om vir mense iets goeds te doen al is dit om kos aan te dra of klere aan te dra maar dat ons sal dien ‘n dienaar van God sal wees”.

Om ons lewensroeping uit te voer, het God vir elkeen van ons unieke vermoëns gegee. Die deelnemers bevestig hierdie opmerking:

“Ek glo dat as jy die lewe wil sinvol wil beleef moet jy diensbaar word ek het weereens besef hierdie kursus dat ehm ek kan nie sinvol wees as ek nie my lewe gee soos Christus wat ook Sy lewe gegee het vir ander mense nie so...”

“Ja hierdie kursus het my ook ontdek dat ek tog uniek is terwyl ek so gekyk het na die verskillende gawes wat God my gegee het ek weer ontdek dat God het my verskriklik toebedeel met ‘n wonderlike klomp gawes en ek is amper verbaas toe ek so deur die stel vraelys gegaan het om te sien dat ek is eintlik ‘n spesiale mens ek het ek kan nie glo ek het eintlik so baie gawes nie so ek dink dis ook wat die Here by my ingeskerp het dat ek dink ons almal is baie spesiaal ons het beslis nie net een talent of een gawe nie ons is eintlik toe bedeel en ons die seën

van die Here rus eintlik op ons as ek sien hoe talentvol ons eintlik regtig is”.

“As jy ook vat die die Gawes van die Heilige Gees strek glad nie tot voordeel van my nie dit gaan alles oor iemand anderster”.

Die deelnemers besef dat diensbaarheid vanuit die mens se verhouding met God groei. God is die outeur van ons lewe en ons moet ontdek hoe Hy ons gemaak het en waarvoor Hy ons roep.

- **Ontdekkings in verhouding met ander**

Die deelnemers het opnuut besef dat interpersoonlike verhoudings baie belangrik is. Hulle besef diensbaarheid gaan oor spanwerk en samewerking; daarom moet alle vrywilligers aan hulle verhouding met mede-vrywilligers werk. Die deelnemers beleef die volgende:

“Ja ek het dink ek die kursus het my geleer dat ek dink in dat wat in ons is om diensbaar te wees is menseverhoudings uiters belangrik en ek dink dit is wat soos hy sê om ‘n empatie te hê met mense om verdraagsaam te wees ehm ek het weer gesien dat goeie kommunikasie is noodsaaklik”.

“Ek dink dit het ook maar alles te doen met die deel wat ons behandel het oor sosiale bevoegdheid waar dit sê dat ‘n mens dat daar sekere vaardighede wat ‘n mens kan aanleer om in so groep effektief te kan saam werk en waaruit ‘n mens in die teks het hulle genoem van mens

leer net om te besef jy werk met verskillende mense wat gaan beteken daar is verskillende persoonlikhede en verskillende opinies wat maar almal saam gesit moet word en dit beteken nie noodwendig dat jy moet iemand anderster se opinie of sy stelling aanvaar nie maar toon net begrip en hê net daai bietjie kommunikeer net respek om te sê ek sien jou standpunt in en maak ruimte dit is vir my goed om te besef dat jis maar ek kan leer om sosiaal te verkeer en sosiaal objektief te wees”.

“Dit is belangrik dat ek sal ‘n volwasse persoon word in hierdie diensbaarheid sodat ek konflik sal kan hanteer met ander mense sodat ek ander mense sal verstaan sodat ek die ander mense se sienswyse sal verstaan om so diensbaar te word”.

Deurgaans kan afgelei word dat die deelnemers sosiale vaardighede aangeleer het en besef het dat daar vir mekaar se verskille ruimte gemaak moet word.

5.3.1.3 Ontdekking van diensleweringarea deurdat die program as rigtingwyser dien

Die deelnemers het die diensleweringprogram as rigtinggewend gesien, deurdat elkeen sy spesifieke plek van dienslewering ontdek het. Die praktiese begeleiding deur die selfontdekkingsproses en die ontdekking van hulle skeppingsdoel, het die deelnemers laat ervaar dat hulle weet waar God hulle kan en wil gebruik om die gemeenskap te dien. Die ervaring van die deelnemers kan in die volgende aanhalings gesien word:

“Ja dink die die ehm selfkennis profiel wat ons ingevul het wat maar ‘n samevatting was van al die al die vraelyste wat ons ingevul het was vir my baie interessant om te sien dat ‘n mens in ‘n neutedop jou persoonlike gawes en jou waardes en dit wat vir jou belangrik is en dit wat jou drome is hoe ‘n mens dit alles kan bymekaar sit om op die ou end tot die beseft te kom dat daar is ‘n verskil wat jy kan maak daar is iets spesifiek wat jy kan doen om werklik mense te inpak en om lewensverandering te bring en ook verder te gaan om ook nog mense te kan help om ook by dieselfde beseft te kan kom in hierdie kursus dit was vir my nogal great gewees”.

“Wat ek wil sê die hele kursus is baie breedvoerig en hy vloei baie mooi in mekaar in en as jy werklik wil uitvind waar pas jou plek waar is jy ehm gekies in jou plek in die liggaam van Christus sal jy dit ontdek jy sal jou plek ontdek”.

“Ja dit is vir my lekker gewees toe Johan gevra het julle julle self ontdek en waar dit dadelik by my opgespring het dat ja ek het myself ontdek ek het dadelik my bediening na die kursus so duidelik gesien. Dit was vir my lekker gewees dat dit sommer so opspring en ek sê ja ek weet ek is vir dit en vir dit in die bediening”.

Die deelnemers het nie slegs hulle plek van dienslewering ontdek nie, maar was gemotiveerd om by dienslewering betrokke te raak.

5.3.1.4 Samevatting van die eerste tema

Om die eerste tema saam te vat, kan verwys word na die onafhanklike kodeerder se opmerking nadat sy die data geanaliseer het: Dit was as volg:

“Uit veldnotas blyk dit dat deelnemers ‘n waardering daarvoor het dat hulle deel van hierdie proses kon wees – die taal en nuanses – ‘lekker, dankie,...’. Net om deur die onderhoude en nuiewe sketse te lees, skep by my as onafhanklike kodeerder die ervaring dat ek graag hierdie spesifieke kursus sou wou deurloop”.

5.3.2 Ervaring van die aanbieding van die diensbaarheidsprogram

Onder hierdie tema, word verwys na hoe die deelnemers die program as geheel beleef het. Die deelnemers het die program as positief ervaar. Hulle was dankbaar om deel van die program te kon wees. Twee kategorieë het onder hierdie tema na vore gekom: die ervaring om dit vir ander aan te beveel en die samestelling van die program. Dit gaan vervolgens bespreek word.

5.3.2.1 Ervaring om dit vir ander aan te beveel

Die deelnemers was van mening dat die program deur alle vrywilligers deurloop moet word. Volgens hulle sal ander vrywilligers baat vind daarby om hulleself te ontdek en so hulle spesifieke plek van dienslewering te ontdek. Hier volg sekere opmerkings:

“Dit was vir my regtig goed ek sal hierdie kursus vir enige iemand aanbeveel want ek het nou al baie van hierdie tipe kursusse bygewoon en dit het my net weereens laat beseef dat ek het persoonlike ontwikkeling nodig en jy het nodig om jouself beter te leer ken en te sien waar pas ek in in die groep en ek sal vir enige iemand wat dit nodig het of nie wat net daai verlange het na iets meer sal ek dit aanbeveel”.

“ Ja ek dink daar is sekere ek het weereens beseef daar is sekere grondbeginsels wat nodig is vir mense wat diensbaar is en ek dink die kursus is nodig vir ander sodat ander sal beseef dat daai grondbeginsels weer aan hulle duidelik gemaak sal word sodat mense tot die beseef sal kom wat diensbaarheid is ek dink sonder hierdie grondbeginsels sal jy nie regtig sien wat kom jy nie eers agter wat regte diensbaarheid is nie so die kursus lê goeie grondbeginsels dink ek”.

UNIVERSITY
OF
JOHANNESBURG

“Ek voel ek kan hierdie kursus aanbeveel vir mense”.

“Ek wens dat ek kan elke persoon deur so ‘n kursus fasiliteer. Dit moet fantasties wees om te sien hoe mense se lewens voor hulle oopgaan en hulle skielik die geleentheid het om hulself te kan sien”.

Die deelnemers het nie net groei in hulle eie lewe ervaar deur die kursus nie, maar het die behoefte onder vrywilligers geïdentifiseer om te verstaan waaroor dienslewering handel, om hulleself te ontdek en om sosiale vaardighede aan te leer.

5.3.2.2 Samestelling van die program

Die vraag word hier beantwoord of die program se aanbieding en samestelling op standaard was. Die ervaring van die deelnemers was oorweldigend positief.

- **Dit is prakties en relevant**

Die deelnemers kon hulleself in die kursus uitleef. Die inhoud is interessant saamgestel, sodat hulle beleef het dit hou hulle aandag. Dit was ook eietyds. Hulle was van mening dat dit hulle eie behoeftes aanspreek. Daar was nie 'n afstand tussen die deelnemers en die inhoud van die program nie. Die volgende aanhalings bevestig dit:

“... dit is gefokus op ons behoeftes dit is vir my interessant omdat dit relevant is elke ding is relevant baie keer is gaan dit oor 'n studie materiaal of so waar jy so half doen jy die paragraaf en skip die volgende een maar dis asof elke woord so het dit vir my gevoel dis vir my relevant relevant tot die onderwerp relevant tot die onderafdeling so in daai opsig ja...”

“Ek dink die aanbiedingstyl was nogal eh regtig akkuraat vir ons groep en ehm ook die ek dink die taalgebruik en al daai goeters was als regtig uitstekend gewees en die hele uiteensetting en hoe ons begin het van waar ons begin het tot by waar ons klaar gemaak het was dit regtig taktvol gedoen en dit was regtig gemik op ons behoeftes en daar is nie dit was nie te lang sessies nie daar was genoeg tyd vir breke en

daar was nie 'n tyd dat ek gevoel het kan ons nou maar net ophou want ek wil nou eintlik iewers anders wees of ek is nou moeg of ek wil gou gaan water drink of enige iets nie dit daar was regtig genoeg genoegsame tyd en dit was werklik goed aangebied in daai opsig”

Gebaseer op die aanhalings het hulle die kursus gesien as relevant en prakties. Hulle kon die inhoud gebruik om hulle plek van dienslewering te ontdek en om hulself te bemagtig.

- **Voorstelle gemaak deur deelnemers om program te verfyn**

Die deelnemers het oor die algemeen die program en die materiaal as goed voorbereid beleef. Daar was egter twee aanbevelings waarvan kennis geneem is. Die eerste aanbeveling is dat die fasiliteerder vroegtydig moes deurgee dat alle selfontdekkingsvraelyste persoonlik is. Dit word nie na die tyd ingeneem nie. Die deelnemer stel dit as volg:

“wat ek dalk net gevoel het met die vraelyste wat my dalk bietjie beïnvloed het ek het nie aan die begin geweet of gaan ek die hierdie goed nou moet ingee of nie so dan redeneer ek partykeer skryf ‘n mens iets wat mense wil hê jy moet skryf en wanneer skryf jy om werklik vir jouself iets te wys en ek dink ek sou graag wou duidelikheid gehad het hoor hier is hierdie nou net vir my oë of wie gaan my inligting sien”.
“Dis reg ja baie oulik”.

Die letterformaat wat gebruik was, was nie maklik leesbaar is nie.

Die deelnemer se opmerking is as volg:

“ek dink ek dink wat my bietjie gepla het was die net die tik miskien ek dink net die r’e en daars ‘n paar spasies tussen in wat ek bietjie gesukkel het om te lees....”

Die navorser neem kennis en sal dit in die toekoms regstel.

5.3.2.3 Samevatting van Tema Twee

Om die tweede tema saam te vat, kan gemeld word dat die onafhanklike kodeerder met die bogenoemde kategorieë saamgestem het.

Die kodeerder meld dat die aanbieding van die program persoonlike en interpersoonlike groei ontwikkel het en dat praktiese vaardighede aangeleer is. Die effektiewe aanbiedingstyl: struktuur, behoeftegeoriënteerde benadering, vraelyste en onderriginstrumente, ervaringsgebaseerde leer en groepwerk het hier toe bygedra.

5.4 SAMEVATTING

Die diensleweringprogram vir vrywilligers is deur verskeie gemeenskappe verwelkom om hulle te help om vrywilligers te begelei tot effektiewe dienslewering.

In die eerste plek is die implementering van die diensleweringprogram bespreek. Daar is daarna verwys dat die leiers van die gemeenskappe eerstens tydens werksessies opgelei behoort te word. Hierna moet hulle fasiliteerders in hulle onderskeie gemeenskappe ontwikkel wat die diensleweringprogram vir vrywilligers aanbied.

Tweedens is die vrywillige diensleweringprogram vir 'n aantal vrywilligers aangebied. Die effek van die program het daartoe gelei dat hulle die waarde van dienslewering besef het. Die deelnemers het hulself ontdek en so ook hulle plek van dienslewering. Hulle het die nodige vaardighede aangeleer om in 'n span met ander vrywilligers saam te werk. In al die gevalle het die program hulle wyse van optrede, denke en gevoel ontwikkel.

Die evaluering het getoon dat die deelnemers die kursus geniet het en dit nodig ag dat ander vrywilligers deur die ontwikkelingsproses begelei behoort te word.

In Hoofstuk Ses sal die samevatting, bevinding en gevolgtrekkings bespreek word.

HOOFSTUK SES

SAMEVATTING, GEVOLGTREKKINGS EN AANBEVELINGS

6.1 INLEIDING

In die vorige hoofstuk is die implementering en evaluering van die dienslewingsprogram vir vrywilligers verduidelik. Die doel van hierdie hoofstuk is om 'n oorkoepelende beeld van die navorsingsproses te gee. Hierdie hoofstuk sal bepaal of die doel van die studie bereik is. Die beperkings van die studie en verdere aanbevelings sal ook bespreek word.

6.2 SAMEVATTING

Die doel van die studie was die beskrywing, implementering en evaluering van 'n psigo-opvoedkundige program om diensbaarheid by individue te implementeer om sodoende geestesgesondheid te bevorder.

Vanuit 'n metodologiese oogpunt is 'n kwalitatiewe ondersoek gebruik om die bogenoemde doelstelling te laat realiseer. In Hoofstuk Twee is 'n volledige beskrywing van die navorsingsmetodologie gegee. Die navorsing het in vier stappe geskied: In Stap Een is verkennend en beskrywend te werk gegaan deurdat 'n situasie-analise gedoen is. Sodoende is temas vir die vrywillige dienslewingsprogram geïdentifiseer. Die temas wat vir die opstel van die program geïdentifiseer is, is uitgelig en deur middel van literatuurkontrole verantwoord. In Stap

Twee is daar gefokus op programontwikkeling. Daarna is die program in Stap Drie geïmplementeer en in Stap Vier geëvalueer.

6.3 GEVOLGTREKKINGS

Die resultate van die analise van die data in Hoofstuk Drie verwys daarna dat die vrywilliger wil weet watter waarde gemeenskapsdiens bied, voordat hy sy tyd beskikbaar sal stel vir dienslewering. Die vrywilliger se betrokkenheid in die gemeenskap behoort 'n bydrae te lewer tot sy geestesgesondheid deurdat sinvolheid, vrede en selfs gesondheid beleef word.

Die navorsing het uitgelig dat die vrywilliger deur 'n proses van selfontdekking behoort te gaan om sy plek van diensbaarheid te vind. Wanneer die vrywilliger ontdek wie hy is en sy lewe daarvolgens inrig, behoort dit 'n bydrae te lewer tot sinvolheid. Die fasiliteerder behoort betrokke te wees om die vrywilliger te help om homself te leer ken. Hierdie selfontdekking behels die vrywilliger se:

- *Uniekheid*: Elke persoon is geskape met 'n eie persoonlikheid, talente, waardes, passie en lewensdoel.
- *Lewenspassie*: Dit wat die vrywilliger opgewonde maak, waarvoor hy lief is. Die mens se passie onderstreep sy lewensdoel.
- *Vermoëns*: Elkeen beskik oor verskillende vermoëns. Die vrywilliger behoort die vermoëns te hê om sy taak van dienslewering te kan uitvoer.

In die navorsing het dit na vore gekom dat vrywilligers ervaar dat daar in baie gevalle ontoereikende menseverhouding is. Mense met verskillende agtergronde en persoonlikheidstipes vorm deel van die gemeenskapspan. Daarom behoort gepoog te word om gesonde interpersoonlike verhoudings te bevorder. Die vrywilliger het 'n indirekte begeerte om aan 'n groep te behoort en deur mense aanvaar te word. Om 'n gesonde verhouding daar te stel, behoort daar vertrouwe onder mekaar te wees. Hierdie vertrouwe word gekenmerk deur die mens se karakter en deur vertrouenswaardige optrede. Wanneer onderlinge vertrouwe herstel, sal dit toenemende groepseenheid bewerk.

In die navorsing het dit na vore gekom dat die fasiliteerder 'n belangrike rol in die vrywilliger se begeleidingsproses vertolk. Hy moet die vrywilliger begelei om sy plek van dienslewering te ontdek en deel van die gemeenskap maak.



In Hoofstuk Vier is die diensleweringprogram vir vrywilligers ontwikkel. Die program is ontwikkel vanuit die temas en kategorieë. Dit het ten doel om die vrywilliger te begelei om sy plek van dienslewering te ontdek. Omdat die vrywilliger betrokke is in die diensleweringveld wat sy ware "ek" komplimenteer, sal dit lei tot geestesgesondheid. Tweedens het die program ten doel om fasiliteerders toe te rus, sodat vrywilligers vir dienslewering bemagtig kan word. Die program sluit die volgende in:

- **Fase Een: Motivering tot dienslewering**
 - Persepsie van vrywillige dienslewering
 - Belangrikheid om `n verskil te maak
 - Ervaring van vervulling

- **Fase Twee: Ontdek die plek van dienslewering**
 - Uniekheid van die individu
 - Ontdekking van lewenspassie
 - Ontdekking van vermoëns

- **Fase Drie: Ontwikkeling van interpersoonlike verhoudings**
 - Interpersoonlike bevoegdheid
 - Samehorigheid en groepsdinamika

- **Fase Vier: Begeleiding tot praktiese dienslewering**
 - Begeleiding tot selfontdekking
 - Begeleiding deur mentorskap
 - Fasiliteerder se kommunikasievaardighede
 - Motivering tot eienaarskap

Dit is in lyn met Garber (1972:9) se psigo-opvoedkundige model wat gebaseer is op ons verhouding met onself, met ander en ons toekoms.

In Hoofstuk Vyf is die implementering en evaluering bespreek. Ten opsigte van die implementering word aanbeveel dat gemeenskapsleiers tydens werksessies opgelei word om die diensleweringprogram in hulle gemeenskap te implementeer. Hierna moet hulle fasiliteerders in hulle

onderskeie gemeenskappe ontwikkel om vrywilligers te begelei in die proses om hulle plek van dienslewering te ontdek.

Die program is aangebied aan 'n aantal vrywilligers. Hulle ervaring is tydens 'n fokusgroep-onderhoud en naïwe sketse weergegee. Die data wat ingesamel is, is op grond van Tesch se metode geanaliseer. Die volgende afleidings is gemaak: Die program het daartoe gelei dat hulle die waarde van dienslewering beseft het. Die deelnemers het beseft dat hulle sinvolheid kan beleef deur uit te reik na ander en dit kan 'n bydrae lewer tot hulle geestesgesondheid. Die deelnemers het hulle ware "ek" ontdek en hierdie kennis kon gebruik word om vas te stel watter tipe dienslewering die beste tot geestesgesondheid sal lei. Hulle het ook die nodige vaardighede aangeleer om met ander vrywilligers in 'n span saam te werk.

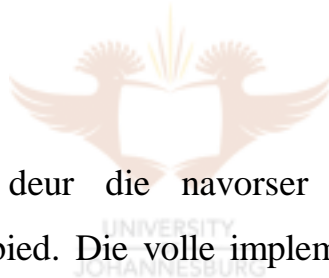
Die evaluering het getoon dat die deelnemers die kursus geniet het en dit nodig ag dat ander vrywilligers deur die ontwikkelingsproses begelei word.

Die afleiding kan gemaak word dat die navorsing wel aan die doel van die studie voldoen het. Die studie het bevind die diensleweringsprogram begelei individue om hulle plek van dienslewering te vind en dat die uitleef van gemeenskapdiens 'n bydrae tot die geestesgesondheid van die vrywilliger sal lewer.

6.3 BEPERKINGE VAN DIE STUDIE

Die volgende beperkings moet genoem word:

- Die program is vir 'n aantal vrywilligers aangebied en direk na die aanbieding is 'n eenmalige fokusgroep-onderhoud gevoer. Die deelnemers het die program positief beleef en hulle het ervaar dat hulle hul plek van dienslewering ontdek het. Wat wel genoem moet word, is dat die deelnemers nie deur die fasiliteerder begelei is totdat hulle prakties betrokke geraak het in dienslewering nie. Hulle ervaring tydens praktiese dienslewering sal bepaal of hulle daaruit lewensin beleef en of dit tot hulle geestesgesondheid 'n bydrae lewer.
- Die program is deur die navorser eenmalig vir 'n aantal vrywilligers aangebied. Die volle implementering van die program is nog nie gedoen nie. 'n Werksessie vir gemeenskapleiers, sowel as die opleiding van fasiliteerders moet nog gedoen word, sodat die effektiwiteit van die program in meer as een gemeenskap bepaal kan word.



6.4 AANBEVELINGS

Die volgende aanbevelings word gemaak:

- Daar is ruimte vir verdere studies in die volgende areas:

Die navorser beveel aan dat die dienslewingsprogram vir vrywilligers verder uitgebrei behoort te word ten opsigte van die fasiliteerder se rol om die vrywilliger te begelei in sy ontdekkingsproses. Daar is ruimte vir verdere navorsing ten opsigte van sy rol. Die tema, **“Die ervaring van die belangrikheid van die fasiliteerder se rol in motivering”**, kan in die program uitgebrei word en sodoende kan effektiewer fasiliteerders opgelei word.

Ten opsigte van die tema, **“Die ervaring van ‘n behoefte aan interpersoonlike verhouding”**, is daar ruimte vir verdere studie. Daar kan ‘n in-diepte studie oor gesonde verhoudings binne ‘n gemeenskap gedoen word. Die resultaat van die studie kan in die dienslewingsprogram ingewerk word. Sodoende sal dit onderlinge verhoudinge en spanwerk in die gemeenskap bevorder.

- Daar word aanbeveel dat die program in die praktyk geïmplementeer word.

Die navorser se begeerte is om te sien dat die dienslewingsprogram in die praktyk geïmplementeer word. Die program kan op nasionale vlak geïmplementeer word, waar vrywilligers begelei kan word om vas te stel by watter vrywillige organisasie hulle dienslewering

behoort te doen. Verder word werksessies aanbeveel vir gemeenskapsleiers van vrywillige organisasie om hulle in te lig oor die program.

Fasiliteerders in die gemeenskap moet opgelei word, om die dienslewingsprogram in die gemeenskap aan te bied. Laastens moet die program aangebied vir vrywilligers om deur die fasiliteerders begelei te word om hulle unieke plek van dienslewering te ontdek en dit in die praktyk uit te leef. Sodoende sal dit 'n bydrae lewer tot die geestesgesondheid van die vrywilliger.

6.5 SLOTOPMERKING

Die mens beskik oor ongekende vermoëns om sy ware innerlike self te ontdek. Die mens se grootste ontdekking is daarin geleë dat hy die rede vir sy bestaan vind en dat hy van sy potensiaal kan gebruik maak om ander en die gemeenskap te dien, sodat sy nalatenskap ander en sy omgewing kan verryk.

Victor Frankl (De Villiers, 1997:239) stel dit treffend in sy volgende woorde:

“Die mens vind sy identiteit in die mate wat hy homself verbind aan 'n taak wat groter as hyself is”.

BRONNELYS

ANDREAS, S & FAULKNER, C 1996: NLP: The new technology of achievement. London: Nicholas Brealey.

ALLENBAUGH, E 1998: Wake-up. New York: Fireside.

BARNA, G 1997: Leaders on leadership. California: Regal.

BELL, AM 1999: Volunteering: Underpinning social action in civil society for the new millennium. Volunteers.

BELL, AM 2001: Employee Volunteering social action in civil society for the new millennium. Volunteers.

BERG, B.L 1995: Qualitative research method for social sciences. Second edition. Toronto: Allyn & Bacon.

BLACKMAN, ST 1999: Recruiting male volunteers: A guide based on exploratory research. Washington: Corporation for National Service.

BLANCHARD K & O'CONNOR M, 1997: Managing by values. San Francisco: Berret-Koehler.

BRUNO, FJ 1987: Dictionary of keywords in psychology. London: Routledge & Kegan Paul.

BURNS, N & GROVE, SK 1987: The practice of nursing research:
Conduct, critique and utilization. Philadelphia, PA: WB Saunders.

DIE BYBEL, 1953: Vertaling, (Suid-Afrika: Bybelgenootskap Van
Suid-Afrika).

CALLAHAN, KL 1990: Effective church leadership. New York: Harper
Collins.

CANADIAN FUNDRAISER 1998: Treat volunteers as a non-renewable
resource. <http://www.Charityvillage.com/charityvillage/research/rvol22.html>. Januarie 2004.

CARR, TH 1994: Reading and its development. Beverly Hills: Academic.

COETZEE, A 1998: Emosionele intelligensie...Jy. Pretoria: JP van der
Walt.

CHOPRA, D 1994: The seven spiritual laws of success. New York:
Amber Allen.

CLEMMER, J 1999: Growing the distance. http://www.1c21.com/thoughts_1.html Februarie 1999.

COVEY, SR 1990: Principle-centred-leadership. London: Simon &
Schuster.

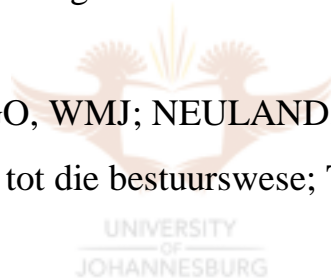
COVEY, SR 1992: The seven habits of highly effective people. London: Simon & Schuster.

COVEY, SR 1994: First things first. London: Simon & Schuster.

CRANO, WD & MESSO, LA 1982: Social psychology principles and themes of interpersonal behavior. Illinois: Dotsy.

CRESWELL, JW 1994: Research design: Qualitative and quantitative approaches. London: Sage.

CRONJE, GJ DE J; HUGO, WMJ; NEULAND, EW & VAN REENEN, MJ 1990: Inleiding tot die bestuurswese; Tweede uitgawe. Kaapstad: CTP.



DENZIN, NK 1989: Interpretive interactionism. London: Sage.

DENZIN, NK & LINCOLN, YS. 1994: Handbook of qualitative research. Beverly Hills: Sage.

DE VILLIERS, HJ 1997: Hoekom is ek hier? Kaapstad: Human & Rousseau.

DE VOS, A 1998: Research at grass roots. Hatfield, Pretoria: JL van Schaik.

DE WET, JJ; MONTEITH, JL; VENTER, PA & STEYN, HS 1981:
Navorsingsmetodes in die opvoedkunde: Inleiding tot
onderwysbestuur. Durban: Butterworth.

DICKOFF, J; JAMES, P & WIEDENBACH, E 1968: Theory in a
practice discipline. Part 1 Practice oriented theory. Sept-Oct
Nursing Research 17 (5): 415-435.

DINGLE, A 2001: Measure Volunteering: A Practical Toolkit.
www. IndependentSector.org Junie 2003.

DWYER, D 2000: Interpersonal relationships. London: Routledge.

DYER, WW 1981: The sky's the limit. London: Granada.

DYER, WW 1992: Real magic. New York: Harper Paperbacks.

FABRY, J 1988: Guideposts to meaning. Oakland: New Harbinger.

FIRMAN, J & GILA, A 1997: The primal wound. New York: State
University of New York Press.

FISHER, F & SHARP, A 1998: Lateral leadership. London: Harper
Collins.

FOUCHÉ, CB & DE VOS, AS 1998: Problem formulation. In Research at grassroots: A primer for the caring professions. A S de Vos (Ed), pp. 64-75. Pretoria: JL van Schaik.

FRANKL, VE 1975: Waarom lewe ek? Pretoria: Hollandsche Uitgewers Maatschappij.

FRANKL, VE 1969: The will to meaning. London: Redwood.

FRANKEL, LP 1997: Overcoming your strengths. 8 Reasons why successful people derail and how to get back on track. New York: Harmony Books.

FREY, JH EN FONTANA, A 1993: The group interview in social research In Morgan DL. Successful focus groups: Advancing the state of the art. Beverly Hills: Sage.

GANGEL, KO 1997: Team leadership in Christian Ministry. Chicago: Moody Press.

GARBERS, JG 1972: Ordening tot 'n opvoedkundige ontwikkelingsmodel. Johannesburg: Randse Afrikaanse Universiteit.

GASTON, K & ALEXANDER, J A 2001: Effective organisation and management of public sector volunteer workers: International Journal of the Public Sector Management, 14 (1): 59-74.

- GILLETTE, A 2001: A (very) short history of volunteering. Volunteer Research and Policy.
- GIORGI, A 1985: Phenomenology and psychological research. Pittsburg, OA: Duquesne University.
- GOLEMAN, D 1996: Emotional intelligence. London: Bloomsbury.
- GRAHAM, S 1997: You can make it happen. New York: Simon & Schuster.
- GRAM, RK & GUEST, PM 1977: Activities for developing positive self-awareness. St. Louis: Miliken.
- GREENLEAF, RK 1997: The power of servant leadership. Australia: Allen en Unwin.
- GROBLER, LJ 1994: Motivering van die onbetrokke ervare onderwyser. Johannesburg: Randse Afrikaanse Universiteit.
- GUIDELINES ON ETHICS FOR MEDICAL RESEARCH: General Principles. (Medical research counsellor) S.J. MRC SA (www.mrc.ac.za)
- HARRÉ, R & LAMP, R 1986: The dictionary of personality and social Psychology. Cambridge: MIT.

HELMINIAK, K 1996: The human core of spirituality. New York: State University of New York.

HENDRIKS, J 1991: Makrobediening - Stellenbosse Teologiese Studies. Stellenboch: NG Kerk Uitgewers.

HOLDEN P. 1996: Super success: Dicover your true potential and get what you want out of life. London: Piatkus.

HUMBERGER, 1995: Logotherapy and the globalization of industry. International Forum for Logotherapy, 18(1): 23-27.

HULTMAN, KE 1995: Scaling the wall of resistance. Training and Development Journal, 10 (1): 15-18.

HYBELS, B 1995: Willow Creek Leadership Summit conference.

HYBELS, B & WILKENS, C 1993: Descending into greatness. Grand Rapids: Zondervan.

HYBELS, B 2003: Training leaders. Christianity Today International/Leadership Journal. Winter 2003, XXV (1): 74.

INSTITUTE FOR VOLUNTEERING RESEARCH, 2002: What young people want from volunteering.

<http://www.irv.org.uk/youngresearch.htm> November 2004.

INSKIPP, F 1996: Skills for training counselling. London: Cassel.

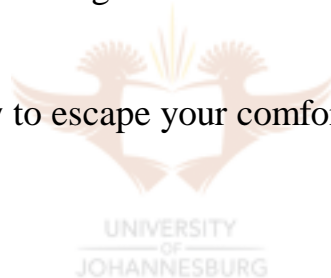
IVERSON, D 1984: Team ministry. Portland: Bible Temple.

JAY, R 1995: Build a great team. London: Pitman.

JANSEN VAN RENSBURG, PJ 1994: Groepswerk as strategie in die konstruktivistiese benadering van Wiskunde-onderrig. Johannesburg: Randse Afrikaanse Universiteit.

JOHNSON, DW 1997: Reaching out. Toronto: Allyn & Bacon.

JOHNSON, L 1998: How to escape your comfort zones. New York: Penguin Books.



KOUZES, JM & POSNER, BZ 1993: Credibility. San Francisco: Jossey-Bass.

KNAUS, WJ 1994: Change your life now. New York: John Wiley.

KREFTING, L 1991: Rigor in qualitative research: The assessments of trustworthiness. American Journal of Occupational Therapy, March, : 45 (3): 214-222.

KRUEGER, S 1994: Focus groups: A practical guide for applied research Second edition. London: Sage.

- KVALE, S 1983: The qualitative research interview. Journal of Phenomenological Psychology. (14): 196.
- LEE, HW 1989: Effective church leadership. Minneapolis, Minnesota: Augsburg Fortress.
- LE ROUX, R & DE KLERK, R 2001: Emotional intelligence workbook. Cape Town: Human & Rousseau.
- LESLIE, RC 1965: Jesus and logotherapy. Tennessee: Abingdon.
- LEWIS, C S 1952: Mere Christianity. New York: Touchstone.
- LINCOLN, YS & GUBA, EG 1985: Naturalistic inquiry. London: Sage.
- LOGAN, RE & CLEGG, TT 1998: Releasing your Church's Potential. Grand Rapids: Zondervan.
- MARÉ, GF 1993: Die departementshoof opvoedkundige leiding as konflikbemiddelaar. Johannesburg: Randse Afrikaanse Universiteit.
- MARSHALL, C & ROSSMAN, G.B 1989: Designing qualitative research. Beverly Hills: Sage.

MAXWELL, JC & DORNAN, J 1997: Becoming a person of influence.
Tennessee: Thomas Nelson.

MAXWELL, JC 1993: Bereik jou volle potensiaal. Vereeniging:
Christelike Uitgewers.

MAXWELL, JC 1995: Ontwikkel die leiers rondom jou. Kaapstad:
Struik.

MAXWELL, JC 1998: The 21 irrefutable laws of leadership. Nashville:
Thomas Nelson.

MAXWELL, JC 1999: Developing the leader within you. Selangor
Darual Ehsan, Malaysia: Percetakan Osacar.

MAXWELL, JC 2000: The 21 most powerful minutes in a leader's day.
Georgia: Thomas Nelson.

McCAULEY, R 2002: Making your world different. Randburg: Rhema.

McEWAN, EK 1997: Leading your team to excellence. California:
Corwin Press.

McGINNIS, AL 1997: Balans in die lewe. Kaapstad: Lux Verbi.

McQUAIL, D 1984: Communication: Aspects of modern sociology.
Second Edition. New York: Longman.

- MEYER PJ, 1993: Effective personal leadership. Texas: Leadership Management International.
- MEYER, GE & MEYERS MT 1980: The dynamics of human communication. Third Edition, New York: McGraw-Hill.
- MEYER, WF; MOORE, S & VILJOEN, HG 1988: Persoonlikheids-teorieë van Freud tot Frankl. Johannesburg: Lexicon.
- MILES, MB & HUBERMAN, AM 1994: Qualitative data analysis. Second Edition. London: Sage.
- MINNESOTA DEPARTMENT OF HUMAN SERVICES 1997:
Measuring the difference volunteers make: A guide to outcome evaluation for volunteer program managers.
- MORSE, JM & FIELD, PA 1996: Nursing research: The application of qualitative approaches. United Kingdom: Stanley Thornes.
- MORSE, JM; SWANSON, JM & KUZEL, AJ 1995: The Nature of Qualitative Evidence. London: Sage.
- MOUTON, J 1996: Understanding social research. Pretoria: Van Schaik.
- MOUTON, J 2001: How to succeed in your Masters and Doctoral studies. Hatfield Pretoria: Van Schaik.

MOUTON, J & MARAIS, H.C 1992: Basiese begrippe: Metodologie van die geesteswetenskappe. Pretoria: Raad vir Geesteswetenskaplike Navorsing.

MUNROE, M 1993: Becoming a leader. Lanham: Pneuma Life.

MUNROE, M 1991: Understanding your potential. Shippensburg: Destiny Image.

MURPHY, J & MURPHY, J: 1994: Managing conflict at work. New York. Richard D. Irwin.

MURPHY, J 1964: Miracle of mind dynamics. Englewood Cliffs: Prentice-Hall.

NADA, B KAKABADSE, A & KOUZMIN, N 2002: Spirituality and leadership praxis. Journal of Managerial Psychology. 17 (3): 165-182.

NAIL, D 2002: A missions/ministries consultant for Baptist Metropolitan Ministries Charlotte, North Carolina. Christianity Today International/Leadership Journal. Spring, XXIV (2): 97.

NAIR, K 1994: A higher standard of leadership. San Francisco: Berrett-Koehler.

NEETHLING, K STANDER, H & RUTHERFORD, R 2002: Voel soos Jesus. Van der Bijlpark: Carpe Diem.

NIEMAN, WL 2000: Social research methods. Boston: Allyn & Bacon.

ODENDAL, FF; SCHOONES, PC; SWANEPOEL, CJ; DU TOIT, SJ & BOOYSEN, SM 1997: Verklarende Handwoordeboek van die Afrikaanse Taal. Midrand: Perskor.

PARSE, RR; COYNE, AB & SMITH, MJ 1985: Nursing Research: Qualitative and methodological comparisons with the qualitative Approach. Journal of College Student Development. September, 32 (5): 389-397.

PEENS, T EN POGGENPOEL, M. 1997: Die lefwêreld van adolescent met geestesgesondheidsprobleme. Curationis, Desember, 78-89

POSEN, DB 1998: This won't change your life, but it might help. New York Longdunne.

POWER, M 1998: Life cycles and voluntering. Human Ecology Forum. 26: 3-6.

PLUG, C; MEYER, WF; LOUW, DA & GOUWS LA. 1988: Psigologie Woordeboek. Johannesburg: Lexicon.

PRETORIUS, JWM 1982: Kommunikasie in die klaskamer. Pretoria: Van Schaik.

- REBER, A 1995: Dictionary of Psychology. New York: Penguin.
- REDFIELD, J & ANDRIENNA, C 1995: The celestine prophecy: An experiential guide. London: Bantam Books.
- RENNA, R 1996: Beyond role play, why reality therapy is so difficult in the real world. Journal of Reality Therapy, 15 (2): 18-29.
- RENNER, R 2000: Who is ready for a spiritual promotion. Tulsa: Teach All the Nations.
- REYNOLDS, J 1994: Out front leadership. Texas: Bard.
- RICHARD, LO & HOELDTKE, C 1980: A theology of church leadership. Grand Rapids: Zondevan.
- ROBBINS, A 1991: Awaken the giant within. New York: Simon & Schuster.
- ROBBINS, SP 1996: Organizational Behavior. New Jersey: Prentice Hall.
- ROGER, J & McWILIAMS, P 1988: You can't afford the luxury of a negative thought. London: Harper Collins.
- ROSSOUW, D 1999: Intellektuele gereedskap: Vaardighede vir die menswetenskappe. Goodwood: Nasionale Boekhandel.

ROST, M 1990: Listening in language learning. London: Longman.

SANDERS, JO 1997: Spiritual leadership. Chicago: Moody.

SCHOONEES PC, SWANEPOEL CJ, DU TOIT SJ BOOYSEN CM,
1979: Handwoordeboek van die Afrikaanse taal. Johannesburg:
Perskor.

SHARP, D 1987: Personality types: Jung's model of typology. Toronto:
Inner City.

SCHRECK, HC 1996: Sociological research online,
www.socresonline.org.uk/1/3/arber.html Desember 2003.

SCHWARZ, CA 2001: Natural church development. Emmelsbull,
Germany: C&P.

SCHWARZ, CA & SCHALK, C 1998: Natural church development.
Randhart: ChurchWise.

SECRETAN, LHK 1997: Reclaiming higher ground. New York: Mc
graw-Hill.

SHIN S, KLEINER B H, 2003: How to manage unpaid volunteers in
organisations. Management Research News. 26 (2): 63 –71.

SMIT, PJ & DE J CRONJE, GJ 1997: Management principles. Cape Town: Creda.

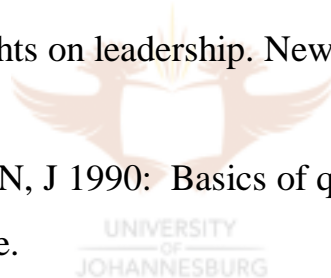
SMITH, DPJ 1993: Navorsingsontwerp en metodes van navorsing. Johannesburg: Randse Afrikaanse Universiteit.

SMITH, DPJ 2001: Interpersoonlike en professionele leierskap. Johannesburg: Randse Afrikaanse Universiteit.

SMITH, HW 1994: The ten natural laws of successful time and life management. New York: Warner.

SPEARS, LC 1998: Insights on leadership. New York: John Wiley.

STRAUSS, A & CORBIN, J 1990: Basics of qualitative reasearch. Beverly Hills: Sage.



THOMPSON. J L. 2002: The world of the social entrepreneur. International Journal of Public Sector Management. 15 (5): 412-431.

TOWNS, E 1990: 10 of the most innovative churches. Ventura: Real Books.

TUNER, C 1998 Sukses is maklik. Kaapstad: Tafelberg.

- UNDERWOOD, M 1990: Teaching listening. London: Longman.
- VAN SCHALKWYK, GE 2001: 'n Ondersoek na die samestelling van 'n multi-leraarspan vir 'n gemeente. Johannesburg: Randse Afrikaanse Universiteit.
- VAN ZYL, JA 1999: Vertrouenswaardigheid as kenmerk van die persoonlike en professionele leier. Johannesburg: Randse Afrikaanse Universiteit.
- VENTER, E 1991: Medemenslikheid as faset van volwassenheid. Johannesburg: Randse Afrikaanse Universiteit.
- WADSWORTH, Y 1997: Everyday evaluation on the run. Sydney: Alken.
- WAGNER, PC 1976: Your church can grow. California: Regal Books.
- WARREN, R 1995: The purpose driven church. Michigan: Zondervan.
- WARREN, R 2002: The purpose driven life. Michigan: Zondervan.
- WATSON, D 1981: Discipleship. London: Hodder & Stoughton
- WEISINGER, H 1998: Emotional intelligence at work. San Francisco: Jossey-Bass.
- WILKINSON, B 2004: Die droom gewer. Paarl: Lux Verbi.
- WILKINS, MJ 1997: In His image. Colorado: Nav.

WILSON, HS 1985: Research in nursing. Los Angeles:
Addison & Wesley.

WILSON, P 1993: Empowering the self-directed team. Kansas: National.

WOOD, JT 1986: Group discussion. New York: Harper & Row.



BYLAAG A





BYLAAG B





Onderhoud met ‘n vrywilliger

NAVORSER

Hoe ervaar jy diensbaarheid?

VRYWILLIGER

Ek wil sê ek het nog nooit so daaraan gedink nie, die feit dat ek ‘n vrywilliger is nie. Ek het nog nooit so daaraan gedink nie. Dit is meer vir my ‘n ervaring van dat ek voel dat dit is wat die Here wil hê dat ek moet doen. Hy wil hê dat ek moet vir die kerk werk en my dienste vir die kerk beskikbaar stel. Ja, ek het nog nooit eintlik daaraan gedink dat ek “actually” ‘n vrywillige werker is nie, maar my ervaring daarvan is dat ‘n mens definitief nie vir mense kan kyk nie. Almal is nie altyd daar vir wat mens doen nie. Partymaal sien die mense dit nie raak nie. So, ek het dit al agter gekom. Vir my persoonlik gee dit bevrediging. Jy doen dit en daardeur verryk ek my geestelike lewe, want ek weet ek doen wat vir my lekker is, en ek is in die wil van die Here. Dan het ek vrede en is dit vir my lekker.

NAVORSER

Jy sê dit is vir jou lekker. Wat bedoel jy met lekker?

VRYWILLIGER

Ek doen dit waarvan ek hou. Ek werk met mense en ek is besig met dinge van die Here. So, ek kan ‘n verskil maak.

NAVORSER

Hoe weet jy dit is vir jou lekker?

VRYWILLIGER

Ek dink ... hoe het ek dit ontdek? Ek dink ek het baie gelees en dit was maar 'n soektog gewees?

NAVORSER

'n Soektog?

VRYWILLIGER

Ja, ek het baie boeke gelees. Ek het baie “Do it yourself” boeke gelees oor hoe vervul ek myself. Hoe kan ek 'n lewe van “contentedness” bereik, hoe kan ek ... Ek dink dit was ook 'n soektog van hoe ek myself gesond. Deur die feit dat kon antwoorde vind en kon uitvind daar is so baie dinge wat ons nie weet nie, en as ons dit uitvind maak dit 'n verskil in ons lewens. Dit het my laat voel dat ander mense nie dieselfde paadjie hoef te stap nie. Op dieselfde manier hoef te sukkel nie. As ek die kennis het en ek kan dit oordra, dan is dit vir my vervullend om dit te weet.

NAVORSER

Jy praat van antwoorde, jy praat van die kennis. Kan jy sê watter antwoorde dit is wat jy ontdek het. Wat is dit wat jy ontdek het?

VRYWILLIGER

Ek weet nou nie of dit aansluit hierby nie, maar ek het baie gesoek na die sin van die lewe, en hoe kan in vrede met myself leef en die antwoorde wat ek ontdek het is dat jy kan alles leer, maar niks is werklik sinvol buiten om na aan die Here te leef nie. As 'n mens in Sy wil is en jy weet wat Sy fokus is vir jou in jou lewe, dan is jy gelukkig en het jy vrede. Ek dink hoek iemand anders sal help is deur hulle te help om selfontdekking te doen. Dit help nie om kennis direk oor te dra nie, want mense hoor nie wat jy sê nie, maar as jy iemand kan begelei om selfontdekking te doen en self hulle “purpose” te ontdek en self te besef maar daar is nie regtig “purpose” in ander dinge nie.

NAVORSER

Hoe sal jy iemand begelei?



VRYWILLIGER

My manier. Vir verskillende persoonlikhede is daar verskillende maniere. My manier is deur modellering, deur te modelleer, dit wat ek geleer het. Soos bv. ek sal tyd saam met mense spandeer en ek sal glo dat as hulle in my ruimte is, kom hulle agter hoe dink en doen ek dinge. Soos bv. in die bediening. Mens sal nie glo hoe 'n impak dit het as mense net sien hoe jy leef nie, en hoe doen mens dinge. Ek sal verduidelik hoekom ek dinge so doen en hoekom dit vir my belangrik is. Ek sal opmerkings maak as ek iemand soos, met die jeug, as iemand naby aan my leef, dan sal ek hulle “challenge” op hulle idees en hoe hulle dinge sien en hulle probeer help om nuwe insigte te kry. Om hulle te laat dink oor dinge, en om te soek of

hulle regtig ... of dit wat hulle dink, regtig die waarheid is, of is daar ander maniere om daaroor te dink.

NAVORSER

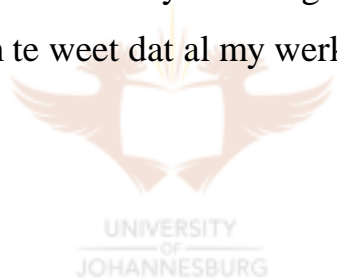
Jy het nou-nou oor die woord sinvolheid, en die betekenis vir dit, begin praat.

VRYWILLIGER

Tyd is vir my belangrik. Dit is vir my baie belangrik. As ek tyd gee dan sê ek dit is iets wat vir my van belang is en hoe dit my lewe sinvol maak is dat ek gebruik my tyd op 'n manier sodat ek kan sien daar is vrug. As ek sien daar is vrug dan is dit vir my bevredigend, want ek kan sien daar is groei en dit help my om te weet dat al my werk is die moeite werd.

NAVORSER

Gee?



VRYWILLIGER

Ja, ek gee van myself, ek gee van my energie en ek gee van my alles. My geld, my alles gaan in om te doen wat die Here wil hê ek moet doen. Maar tog, ek dink dit is aan die eenkant ook maar hierdie begeerte in 'n mens om resultate te sien. En om te sien dat dit sinvol is. Ja, ek dink dit begin by 'n soeke na eie vervulling en dit het op ge-eindig by ... hoe nader ek aan die Here gekom het, hoe natuurliker het die vir my geword om te gee. Soos ek sê, geld is nie vir my belangrik nie, en daarom is dit maklik vir mense om my uit te buit.

NAVORSER

Jy het gesê jy is opsoek na die plek van diensbaarheid. Dink jy daar is 'n spesifieke plek vir elke mens om diensbaar te wees?

VRYWILLIGER

Definitief. Ek het baie daarvoor gedink. Ek dink sekere persoonlikhede, sonder om mense in kompartemente te sit, leen hulle self meer tot "servantwood". Natuurlik tot "servantwood". Ek dink hoe nader jy aan Jesus kom dan verander jy ook, maar ek dink ek het die tipe persoonlikheid wat ook "servantwood" nastreef. Ek was nog altyd iemand wat "ge-serve" het. As ek by iemand kuier en daar is vuil skottelgoed dan sal ek aanbied om dit te was. Dit is half deel van my "make-up". So, ek soek altyd 'n plek om te gee. Dit is my manier ook van hoe ek deel voel van enige organisasie, en as ek iemand wil deel maak, dan voel ek dat ek moet betrokke raak. Ek wil gee van myself, dan voel ek, maar ek is deel. Ek dink ook dit is 'n begeerte wat 'n mens het om deel te wees. Die begeerte wat ek het is om deel te wees, en ek voel as ek iets kan doen is ek deel. As ek bydrae kan lewer is ek deel. Dan het ek half "ownership", want ek weet ek pas iewers in. Ek kan iewers 'n bydrae maak.

NAVORSER

"Ownership"? Wat bedoel jy daarmee?

VRYWILLIGER

Ek dink dit is soos ek gesê het, 'n mens wil deel wees van iets, jy het 'n begeerte om te weerhou. En ek koop in. So ek gee van myself, ek gee van my alles. Gee ek en so voel ek dan dit is ook myne. Soos hierdie

bediening. Mark en my bediening. Dit is eintlik sy bediening, maar ek gee so baie van myself en ek aanvaar so baie verantwoordelikheid dat 'n deel daarvan ook myne is. Ek dink dit is wat ons ook met die jongmense probeer doen. Ons wil graag hê hulle moet inkoop, sodat hulle kan voel dit is ook hulle s'n. Hoe meer hulle voel dit is hulle s'n, hoe meer sal hulle gee.

NAVORSER

Jy praat van deel van mense. Speel dit ook 'n belangrike rol?

VRYWILLIGER

Ja definitief. Verhoudings is 'n belangrike deel van die lewe. Wel, ... mens kan nie leef sonder verhoudings nie. Ek dink om met mense in omgang te wees ... mens leer so baie van mekaar en deur 'n bietjie van jouself te gee ontvang jy so baie terug. So, mense is vir my 'n groot deel daarvan. En soos ek sê, om deel te wees. Dit laat jou voel jy behoort iewers, jy het mense wat vir jou omgee, en deur dat jy gee, gee mense ook terug. Dit is maar net hoe dit werk.

NAVORSER

Jy praat van behoort. Wat verstaan jy onder behoort?

VRYWILLIGER

Ek dink dit is baie belangrik. In die proses wat jy jouself wil leer ken, wil jy agterkom ... wie is ek? En ek dink dit is half 'n soektog en jy maak vriende en jy kom agter dat met hierdie mense kom ek maklik oor die weg. Ek behoort meer in hierdie tipe groep. Ek dink dit is belangrik om te

behoort. Dit is belangrik om te weet ek pas iewers in. Dit is belangrik om te weet ek kan iewers ‘n bydrae lewer. Ek dink dit is hoekom baie jongmense in spiritualisme en sulke goed betrokke raak. Hulle wil net iewers behoort. Hulle wil iewers aanvaar word vir wie jy is.

NAVORSER

Aanvaar word, behoort. Dink jy dit het ‘n rol om mense te help om vrywillig diens te lewer?

VRYWILLIGER

Ek dink dit is ‘n manier om mense aan te moedig om vrywillig diens te lewer. Dit is ‘n manier waarop mense dit maklik sal doen. Dit is ‘n goeie “reward” as mense aanvaar kan word en as hulle iewers kan behoort, sal hulle maklik van hulle self gee. Ek dink ook dit is hoekom baie mense dit doen.



NAVORSER

Dit is die tweede keer wat jy die woord “reward” gebruik. Dit is om iets te kry. Iets belangrik by dienslewering.

VRYWILLIGER

Ja, ek dink dit hang nou weer ‘n bietjie af van persoon tot persoon. Ek dink dit is vir baie, baie mense belangrik om vrug te sien. Dit gebeur nie altyd nie. Mens sien nie altyd vrug nie, en jy kry nie altyd die “rewards” wat jy dink jy moet kry nie en ek dink mens moet dit ook altyd verwag

nie. Ek dink tog dat dit belangrik is en dat dit mens aanmoedig. As jy vrug sien. Dit is soos om golf te speel. Daardie een balletjie wat jy reguit slaan is vir jou soveel aanmoediging dat jy weer en weer sal speel. As jy die vrug sien is dit vir jou genoeg “reward” om te weet dit is die moeite werd.

NAVORSER

So die vrug is die “reward”. Is dit wat jy sê?

VRYWILLIGER

Ja.

Navorsers

Wat verstaan jy nog onder dienslewering



VRYWILLIGER

Ek dink dit is belangrik dat daar modelle sal wees. As ek wil dienslewer Dit is my manier van leer. So ek sal ‘n model wees. Ek sal sê, goed, kom ek wys jou hoe om dit te doen. Kom ek identifiseer jou belangstelling, jou sterk punte, en ons kyk waar ons jou kan inpas. So, ek dink daar moet tog ‘n mate van struktuur wees. Om te sê goed dit is die tipe behoeftes in die gemeenskap, en as mense dan inkom kan ons sê goed, ons kan jou hier gebruik. Ek dink struktuur is belangrik om te sien wat die behoeftes is. Om mense betrokke te kry en dat daar ‘n mate van “accountability” sal wees, en net om deur te gesels. Baie keer voel mens “down”, want ek leer nou hierdie diens en niemand is dankbaar nie. As ‘n mens net iemand het wat vir jou kan reflekteer om vir jou te wys waar vanaf kom jy alreeds en

hoe het jy gegroei het. Ek dink dit help ook dat jy nie moedeloos word en sê: Ag, dit is nie die moeite werd nie”.

Ek weet nie of dit jou vraag beantwoord nie?

NAVORSER

Jy praat nou van “accountability, van mense motiveer. Dit is vir jou belangrik.

VRYWILLIGER

Ja definitief. Ek het agter gekom dat dit is ons deel van deel wees. Dit is moeilik om almal alleen te werk en baie mense kry dit goed reg, maar ek dink mens kan meer effektief wees as jy dit kan kombineer. As jy kan alleen werk, maar ook as jy kan in ‘n span verwant werk. As jy “recources” kan tap. As jy ander mense se idees kan kry, en kan hoor hoe dink hulle oor dinge. Ja, daarom is “accountability” vir my belangrik. Ek dink mens moedig mekaar aan. Yster slyp yster. Ek voel dit is belangrik in enige situasie waar diensbaarheid verlang word.

Ek voel om die beste ouens diensbaar te kry is as hulle sin kan ontdek in die diensbaarheid, so as hulle kan sien dat as ek diensbaar is, gaan dit vir my sinvol wees.

Ek dink dit is ook belangrik as mense hulle “purpose” besef. Wat ek sal doen is om mense te help om te sien wie is hulle, en waarheen is hulle op pad, en hoe kan hulle betrokke raak. So ek sal dalk mense vat deur ‘n proses van selfontdekking.

Dan om hulle te help om te se hierdie is opsies van waar jy betrokke kan raak en hoe jy diensbaar kan raak. Dis nou idealisties. Dan om mense in netwerke te probeer sit en se goed hierdie persone het dieselfde belangstellings as jy miskien kan julle mekaar “accountable” hou. Ons praat ook nou van ‘n groep mense wat hulle self wil aktualiseer. Ons praat nou “obviously” nie van mense wat nie hulle fisiese behoeftes in voldoen is nie. As jy nou van daardie groep mense praat dan sal jy nou van Mazelo se hierargie praat, as mense van mense in ‘n swak sosiaal ekonomiese area praat dan sal mens hulle eers wil help om hulle eie behoeftes te bevredig. Hoe kan ons jou eers help om vir jouself te voorsien, self kos te kan kry, en jou dan te kan help om diensbaar te wees. Ek besef, ek weet hoe erg dit vir my was om nie kos te he nie, om te steel, ek weet hoe erg dit vir my was, nou kan ek iemand anders help, nou kan ek vir iemand anders gaan leer hoe om vir hulle self te voorsien. As jy van die hoër funksionerende ouens praat, dan dink ek hulle soek na sinvolheid, hulle soek sin in die lewe, en hulle wil ook iewers behoort, nie dat hulle dit altyd sê nie, om hulle dan te help om hulle self te ontdek. Ek dink om diensbaarheid meer effektief te maak sou ek sê dat daar altyd ‘affirmation’ sal wees. Dat ‘n mens op een of ander manier sal sê, ek sien raak wat jy doen, as dit ‘n groot organisasie raak, dat daar “accountability” is.

Kom ons kyk na jou groei, kom ons kyk hoe het jy gevorder. Dis basies aan wat ek kan ding.

Dit is nou my opinie, ek dink wat ongelukkig gebeur, as mense begin behoort, dan raak die “ownership’ baie eksklusief, en dit word ‘n ding van ek wil nie deel nie, nou behoort ek iewers en ek gaan nie dat iemand

dit van my weg vat nie. Dit kan dalk wees dat mense vergeet waar hulle vandaan kom en vergeet hoe dit voel om nie te behoort nie, en dan sluit hulle ander mense uit, en sê hierdie is nou my hopenie waar ek koning kraai en niemand anders kom naby nie. Dis 'n tekortkoming dalk, en dat mens dalk mense kan aanmoedig, ek weet nie hoe maklik dit sal wees nie, maar, om te sê: kry iemand, lei iemand op sodat wanneer jy eendag siek is, of eendag nie hier kan wees nie, dat daar iemand in jou plek sal wees wat ook die werk kan doen.

Dat 'n mens mense anders laat dink oor die konsep, dat hulle kan dink: dit sal beter vir my wees as ek nog iemand kan oplei om dieselfde tipe werk as wat ek doen, nou gaan ek weg en nou is daar hierdie gat. As mense so daaraan kan begin dink. Ek dink dit nogal 'n leemte, ek dink daar is baie geleenthede, maar ek dink dat die ouens wat nou in leierskap staan, kan dalk ook aangemoedig word om mense onder hulle op te lei, en selfs dat hulle beter as hulle kan wees. Ek dink ook ongelukkig vergeet 'n mens waar hy vandaan kom, en ek het die afgelope tyd bewus geraak hoe mense soek na kerk, hoe belangrik dit vir mense, en hoe dit maande vat voordat hulle 'n plek kry waar hulle behoort, en hoe hulle in plekke instap en hulle hierdie koue, afsydige, jy is nie welkom atmosfeer ontvang, ek glo nie dit gebeur by ons nie. As ons net kan besef hoe belangrik dit vir 'n vreemdeling is om verwelkom te word, en om te besef dat hier kan ook dalk my plekkie kry om te behoort. Ek dink wat ook goed is, ons het, ontdek jou gawes, mense kan in bediening inkom, selgroepe is 'n goeie plek waar mense deel kan wees.

NAVORSER

Ja

VRYWILLIGER

Ek dink wat vir my uitstekend is, daar is baie geleenthede vir ontwikkeling.

Daar is baie kursusse wat aangebied word, waar mense kan groei, waar mense meer kan leer. Ek dink daar is 'n groot "sense of belonging", as gevolg van die selgroepe en dit veroorsaak dat mense kan behoort. Ek het iemand gesien, daar is een dame, in 'n selgroep, ek het net gesien hoe daai vrou blom, ek ken haar glad nie, ek weet van haar, maar ek sien hoe sy verander, hoe sy 'n waardige dame word, hoe sy grimeer, net omdat sy iewers aanvaar word. Dis vir my baie mooi. Ek dink dit is iets wat reg gebeur en ek dink wat hierdie gemeenskap reg doen, en daar is struktuur, en daar is visie. En met struktuur bedoel ek, die leierskap is in plek, hulle weet waarheen hulle gaan, hulle is in eenheid. Dis vir my kosbaar, ek dink dis baie belangrik, en ek dink daar waar daar visie is, gaan mense vorentoe. Dis belangrik in diensbaarheid, dat mense weet ek is iewers heen op pad, ek het 'n doel, daar is iets wat ons gaan bereik. Dis nie stagnerend nie, daar is heelyd verandering, daar is heelyd ontwikkeling, en dis mooi. Daar is heelyd uitbreiding, ons is heelyd betrokke op ander plekke waarvan ons nie altyd weet nie, en dis vir mense inspireerend.

Ek dink ons is baie verwelkomend, die blaadjies wat die mense kan invul, daar is geleenthede vir mense om betrokke te raak. Daar is geleenthede vir mense om te sê: hallo, hier is ek, kom besoek my asseblief, of ek het 'n behoefte. Daar is 'n kommunikasiestelsel waardeur mense kan probeer

kommunikeer, ek dink dis baie goed, want met party sisteme praat mense maar niemand hoor hulle nie. Ek dink dit help en die selgroepe help ook.

NAVORSER

Wat is jou beleving van diensbaarheid?

VRYWILLIGER

Ek is opgewonde daaroor, en ek gesien dit om diensbaar te wees, soos ek gesê het, dit gee vir my sin, en ek voel ek kan vir ander mense 'n "blessing" wees. So is dit vir 'n "blessing", deurdat ek gee ontvang ek.

NAVORSER

Die woord diensbaarheid wat sien jy onder dit?



VRYWILLIGER

Ek dink diensbaarheid, is om te gee van jouself om partymaal "sacrificial" te gee, om op 'n manier te gee wat partymaal seermaak, wat partymaal nie lekker is nie. Partymaal ontvang jy niks terug nie, maar 'n mens gee, want ek dink as jy eenmaal besef het daar is vrug, dit wat jy gee, veral as jy in die wil van die Here is, dan besef jy gee in die geloof en jy saai in geloof en daar sal vrug wees. Om diensbaar te wees is om gewillig te wees om te doen, om gewillig te wees om te gee van jouself.

NAVORSER

Die woord vrywillig, hoe sien jy dit?

VRYWILLIGER

Jou wil is daarby betrokke, want dit is vrywillig, dis ek kies om my diens beskikbaar te stel, ek kies om myself te gee, ek kies om te doen, en ek weet ek waag 'n kans, want ek weet nie wat gaan terug gebeur nie, ek weet nie of mense dankbaar gaan wees nie, ek weet nie of dit gaan werk nie, maar ek kies om dit te doen, en dan kyk ons maar wat gebeur.

Ek dink soos wat ek ook gesê het, as data iemand is wat dit saam met jou doen, en as daar van bo af “affirmation” is, as daar van die bopunt van die struktuur iemand is wat nou en dan sê: ek sien daar is groei, dis mooi. En ons is bly daarvoor, ek dink dat laat 'n mens bly en die feit as daar vrug is op die werk. Wat belangrik is, as daar visie is, dit laat mense bly. Die ouens wat koffie skink, as ek deel is van 'n groot struktuur, en ek skink net die koffie in die struktuur en ek is trots om deel te wees van hierdie struktuur, want ek weet hy het 'n visie, dit maak vir my 'n verskil, dan hoef my koffie skink nie veel van 'n verskil te maak nie, maar ek weet ek deel van iets groters wat 'n verskil maak. Ek dink dit laat mense bly, die feit dat hulle “submit” onder iets waarop hulle trots kan wees. Wat laat my nog bly? Ek dink die verhouding, die feit dat daar 'n huis waar hulle tuis kan wees, waar mense vir jou lief kan wees, mense vir jou kan omgee, jou behoeftes word aan voldoen, dan gee mens makliker van jouself, en dit veroorsaak ook dat jy bly, die verhoudings wat jy bou.

NAVORSER

Behoeftes, wat se behoeftes?

VRYWILLIGER

Dit hang af waar mens is, ek dink waar nog 'n leemte is in ons gemeenskap is ons voldoen nie altyd, miskien weet ek net nie daarvan nie, van die outjies wat honger is, en wat nie vir hulleself voorsien nie, maar ek dink ook as daardie behoeftes voldoen is, word dit meer behoeftes van om te behoort, om lief gehad te word. My kinders, dat daar in my kinders se behoeftes voorsien te word, dat hulle leer, dat hulle groei, dat hulle maats het. Dis my tipe behoeftes, en my behoeftes is om myself te kan ontwikkel, my behoeftes is om lief gehad te word, en ook om lief te hê. En om tog deel te wees van 'n struktuur wat groei, struktuur wat 'n impak maak, struktuur wat visie het, strukture wat in die wil van die Here is.

NAVORSER

Die Here speel 'n groot rol by die diensbaarheid in jou lewe, wat se rol speel Hy?



VRYWILLIGER

Dit is waar ek my “purpose” gevind het, ek het my “purpose” gevind in my verhouding met God. Ek het gesoek om heel te word, ek het gesoek om die seer wat ek saamgedra het, om dit gesond te maak, en God was die enigste Een wat dit gesond kon maak. Mense stel net teleur, mense het net nie die “ability” om in al my behoeftes te voorsien nie, hulle is nie gemaak daarvoor nie, maar God kon in al my behoeftes voorsien, Hy kon heelmaak, en Hy kon my op 'n plek kry waar ek iets kon beteken vir ander mense. Hy gee “purpose” in my lewe, my verhouding met Hom is waar alles begin, en ek doen wat ek voel die Here wil hê ek moet doen.

Ek dink dis belangrik dat ek my “purpose” moet ontdek, en dat ek in my “purpose” dien, dat ek volgens wat die Here in my lewe wil doen, dat ek daar dien, want ek weet ek is iewers op pad heen, mens moet maar altyd diensbaar moet wees op ‘n sekere vlak. Die Here is alles vir my, “He’s the driving force”.

NAVORSER

Wat sal jou laat ophou?

VRYWILLIGER

Ek is nog ‘n mens, ek is nog nie soos Jesus heeltemal nie. Baiemaal voel ek as mens nie erkenning kry nie, dan voel jy lus om op te hou. Mens voel baie keer lus om op te hou as jy voel jy word nie benut nie, jy het so baie om te gee, maar dit word nie benut nie, dan voel jy: ag kom ek los dit net, “because they don’t see the worth in me”.

Ek dink dit sal my laat dink om op te hou. Ek is nie iemand wat maklik ophou nie, ek is iemand wat “persevere, persevere, persevere.”, maar daai ding laat my partymaal voel, dis nie die moeite werd nie. Ek dink wat ook ‘n groot faktor speel is mense se reaksie as jy weet jy doen jou beste, jy gee jou alles, maar dis nog nie goed genoeg nie. Mense sal nog steeds iets slegs daarvoor sê, jou in die rug steek, dit is partymaal ‘n “temptation” as mense se reaksie nie is soos mens dink nie, maar ek dink dis nog deel van die eie ek wat nog nodig het om raakgesien te word.

NAVORSER

Groei, wat se persoonlik groei het mense nodig om diensbaar te wees?

VRYWILLIGER

Ek dink dis belangrik dat mense as hulle diensbaar is op die regte plek, as ek wil hê hulle moet diensbaar wees op die regte plek, die plek van “purpose” die plek waar hulle die heel beste sal wees, dink ek dat hulle primêre behoeftes voldoende is, dat hulle kos en klere en sulke goed het, en dat hulle besef dat hulle iets weet van hulle self, dat hulle hulself bietjie sal ontdek, en hulle self sal leer ken. Mense moet besef daar gaan nie altyd vrug wees nie, daar gaan nie altyd dadelik vrug wees nie. Daar gaan partymaal seisoene van droogte wees, almal gaan nie dankbaar wees vir wat jy doen nie, party mense gaan skinder oor wat jy doen. Mense moet besef dis nie maanskyn en rose nie, ek dink is persoonlike goed wat plaasvind en dat mense nie leer om verwerping te kan hanteer en dat hulle nie vir mense te kyk en om diensbaar te wees sodat mense my kan raaksien nie, mense kry seer daardeur, maar dat mens agterkom ek is diensbaar want dit is my begeerte. Ek doen dit vir God want Hy is die “purpose” in my lewe. Dat mense sal besef ek werk na ‘n punt toe, die hier en die nou, daar is nog ‘n verdere toekoms, daar is ‘n groter plan ek gaan die dadelik altyd nou resultate sien nie, dalk verder in die toekoms gaan daar groter vrug wees.

NAVORSER

Verhoudings?

VRYWILLIGER

Ek verstaan nog nie verhoudings nie.

Dis altyd 'n uitdaging vir mense om saam te werk, en dis 'n uitdaging vir mense om in verhouding met mekaar te leef, en om mekaar te verdra, en om vir mekaar lief te wees.

Dit is maar altyd 'n moeilike ding. Ek dink verhoudings is nog steeds baie belangrik, en as mense sinvolle verhoudings ontdek, as hulle mense ontdek wat bietjie soos hulle ding, en bietjie soos hulle is, dan maak dit die moeite werd, al is daar net een iemand met wie jy oor die weg kom, ek dink dit maak dit die moeite werd.

Dis 'n baie belangrike deel van diensbaarheid, is verhoudings, veral in ons gemeenskap. Jy het te doen met mense, oral waar jy is, het jy te doen met mense.

As mense verstaan dat ons almal verskillend is, ek sukkel partymaal om dit te onthou, en dis nie mense se bedoeling om ander seer te maak nie, maar hulle reageer uit hulle eie seer uit. Dit moet iewers begin, as een ou net homself kan uitspreek, as ek net as iemand na my toe kom om te kom skinder, as ek net die voorbeeld kan stel en sê kom ons gaan praat net met daai persoon, as ek net dinge op die Bybelse manier kan doen, dan sal daai ou wat na my toe gekom het, miskien dink: dis die beter manier. So beïnvloed ons mekaar.

