

DIE ROL EN FUNKSIES VAN
DIE BEDRYFSMAATSKAPLIKE
WERKER IN GAUTENG

B. BARNHOORN



**DIE ROL EN FUNKSIES VAN DIE BEDRYFSMAATSKAPLIKE
WERKER IN GAUTENG**

deur

BARBARA BARNHOORN

voorgelê ter gedeeltelike vervulling van die vereistes
vir die graad

**MAGISTER ARTIUM
(Socialis Scientiae - Klinies)**

in die

FAKULTEIT LETTERE EN WYSBEGEERTE

aan die

Randse Afrikaanse Universiteit

**Studieleier
Dr. J.B.S. Nel**

**Oppedra aan my pa,
Hugo Greeff**

DANKBETUIGINGS

My opregte dank aan:

- * Dr. Hanna Nel as studieleier vir stimulerende onderrig tydens die studie.
- * Die teikengroep wat bereid was om aan die ondersoek deel te neem.
- * Telkom vir vier jaar se betrokkenheid in bedryfsmaatskaplike werk, wat kosbare ervaring gebied het.
- * My familie en vriende vir belangstelling en ondersteuning.
- * Henk, vir geduld en aanmoediging.

ABSTRACT

Through experience and interviews held with industrial social workers and because of changes in the environment, it was found that the industrial social worker is unsure of what is expected of him/her and of the direction in which the profession is going. The future and priorities are vague and there is uncertainty regarding how to prepare for it. The aim of this study is to define the role and function of the industrial social worker as it currently exists in the industrial environment and to provide a future scenario for industrial social work. This is done by considering the influence that existing environmental realities have on social services rendered.

The research question stated was: "Which roles and functions do industrial social workers perform in an environment that is drastically changing?" To answer this question, an explorative study was done. This is part of the qualitative approach to research. The respondents in the study were twenty industrial social workers, who presented fourteen companies, in the Gauteng area.

Before the start of the data-gathering, a literature study was done. The focus was on environmental realities, meaning those conditions and forces that exist in the environment that affects strategic options. The focus was placed on discussion of the influence that the economy, urbanisation, job creation, population growth, training and development, politics, technology and the Reconstruction and Development Programme have on industrial social services.

After the study on environmental factors was completed the focus of the research moved to exploring the roles and functions of the industrial social worker. Attention was first paid to the roles of industrial social workers and after

this it moved on to specific functions, as described in programs and projects found in literature.

The completion of the literature study provided the researcher with the necessary knowledge to compile an interview schedule. The interview schedule was used to structure interviews with the respondents.

The qualitative research method was used, because it is generally used for analysis, explanatory groupings, models and schemes. The aim of qualitative research is to describe rather than to measure and the research design that was used was the explorative design. After the interviews were completed the data was analysed according to the qualitative data analysis method.

The results of the study were discussed in three categories, these being general information regarding respondents, the roles and functions they fulfil and the influence of environmental realities on service delivery. It came to the fore that industrial social workers perform a wide variety of roles as well as executing various industrial social work functions. A variety of additional functions are also performed and the emphases in the industrial setting are moving away from only focusing on therapy to preventative services and programmes. It seems that the Reconstruction and Development Programme (RDP) have a big influence on service delivery and that interventions and priorities are aimed at supporting RDP initiatives.

After processing the results of the survey an exposé of the conclusions were given and recommendations were made. The survey showed that industrial social workers should focus mainly on the roles of *facilitators*, *consultants*, *experts* and *therapists* and that they should be able to perform a wide variety of functions. The aim seems to be that industrial social workers develop into generalists that perform various roles and give inputs into different human

resource functions. Recommendations that could be made to the management of organisations were given after the conclusions and hypotheses were formulated.

INHOUDSOPGAWE

BLADSY

HOOFSTUK 1: INLEIDING

1.1	Motivering vir die studie	1
1.2	Probleemstelling	3
1.3	Doelformulering	4
1.3.1	Doelstelling	4
1.3.2	Doelwitte	4
1.4	Navorsingsmetodologie	5
1.4.1	Navorsingsontwerp	5
1.4.2	Data-insamelingsmetodes	5
1.5	Steekproef	6
1.6	Leemtes in die studie	6
1.7	Begripsomskrywings	7
1.7.1	Bedryfsmaatskaplike werk	7
1.7.2	Verandering	8
1.7.3	Rolle	8
1.7.4	Funksies	8
1.7.5	Omgewing	9
1.8	Indeling van die studie	9
1.9	Samevatting	10
HOOFSTUK 2: OMGEWINGSREALITEITE		
2.1	Inleiding	11

2.2	Ekonomie	12
2.3	Verstedeliking	14
2.4	Werkverskaffing	16
2.5	Bevolkingsgroei	17
2.6	Opleiding en ontwikkeling	18
2.7	Politiek	21
2.8	Tegnologie	22
2.9	Heropbou- en Ontwikkelingsprogram	23
2.10	Samevatting	25

HOOFSTUK 3: ROLLE EN FUNKSIES VAN BEDRYFSMAATSKAPLIKE WERKERS

3.1	Inleiding	28
3.2	Rolle en funksies	30
3.2.1	Rolle van bedryfsmaatskaplike werkers	31
3.2.1.1	Rol van gids	31
3.2.1.2	Rol van instaatsteller/fasiliteerder	31
3.2.1.3	Rol van deskundige	32
3.2.1.4	Rol van aanmoediger	32
3.2.1.5	Rol van navorser/evalueerder/analisis	32
3.2.1.6	Rol van opvoeder	33
3.2.1.7	Rol van administrateur	33
3.2.1.8	Terapeut	33
3.2.1.9	Bemiddelaar	34
3.2.1.10	Makelaar	34
3.2.1.11	Advokaat	34
3.2.1.12	Konfronteerder	35
3.2.1.13	Onderwyser/Opleier	35
3.2.1.14	Konsultant	35
3.2.1.15	Bestuurder	36
3.2.1.16	Bemarker	36

3.2.1.17 Programontwikkelaar	37
3.2.1.18 Beleidmaker	38
3.2.2 Programme/Projekte	39
3.2.2.1 Alkoholisme en Werknemer Hulpprogramme	39
3.2.2.2 Menslike Hulpbron Bestuursprogramme	41
3.2.2.3 Werkgewer-ondersteunende kindersorg	42
3.2.2.4 Die uitplasingsproses	43
3.2.2.5 Voorbereiding op aftrede	43
3.2.2.6 Bystand ten opsigte van regstellende aksie en gelyke geleenthede	44
3.2.2.7 VIGS in die werkplek	45
3.2.2.8 Ontwikkeling van Effektiewe Organisasies	46
3.2.2.9 Beïnvloeding van bestuursbeleid	47
3.2.2.10 Dienslewering aan kliënte	48
3.2.2.11 Korporatiewe gemeenskapsverhoudings	48
3.2.2.12 Ander	49
3.3 Samevatting	49

HOOFSTUK 4: METODE VAN ONDERSOEK

4.1 Inleiding	51
4.2 Navorsingsontwerp	51
4.2.1 Kwalitatiewe navorsing	52
4.3 Navorsingsvraag	55
4.4 Steekproef	55
4.5 Onderhoudskedule	55
4.5.1 Ontwikkeling en toepassing van die onderhoudskedule	56
4.6 Data-analise metode	57

4.7 Samevatting	58
-----------------	----

HOOFSTUK 5: RESULTATE VAN DIE ONDERSOEK

5.1 Inleiding	59
5.2 Algemene inligting omtrent respondente	59
5.2.1 Ratio	60
5.2.2 Gesentraliseerd/Gedesentraliseerd	60
5.2.3 Jare diens	61
5.2.4 Diens gevestig?	61
5.3 Rolle van bedryfsmaatskaplike werkers	62
5.4 Bedryfsmaatskaplike funksies	63
5.5 Ander dienste	65
5.6 Prioriteite	65
5.7 Verandering in diens	66
5.8 Die invloed van omgewingsrealiteite	68
5.9 Toekomstige verandering in diens	70
5.10 Toekoms van bedryfsmaatskaplike werk	71
5.11 Addisionele vaardighede	71
5.12 Evaluasie van diens	72
5.13 Leemtes	72

5.14 Samevatting	72
------------------	----

HOOFSTUK 6: GEVOLGTREKKINGS EN AANBEVELINGS

6.1 Inleiding	73
6.2 Gevolgtrekkings	73
6.2.1 Algemeen	73
6.2.2 Die rol van die bedryfsmaatskaplike werker	74
6.2.3 Die funksie van die bedryfsmaatskaplike werker	75
6.2.4 Die invloed van omgewingsrealiteite	76
6.3 Aanbevelings	77
6.3.1 Algemeen	77
6.3.2 Rol van die bedryfsmaatskaplike werker	78
6.3.3 Funksies van die bedryfsmaatskaplike werker	78
6.3.4 Invloed van omgewingsreaiteite	79
6.3.5 Aanbeveling aan bestuur	80
6.4 Hipoteses	81
6.5 Samevatting	81

HOOFSTUK 7: OPSOMMING

7.1 Inleiding	82
7.2 Opsomming	82

LITERATUURLYS

BYLAE A

LYS VAN TABELLE, GRAFIEKE EN FIGURE

LYS VAN TABELLE

	Bladsy
Tabel 5.1: Rolle van bedryfsmaatskaplike werkers	62
Tabel 5.2: Bedryfsmaatskaplike funksies	63
Tabel 5.3: Prioriteite	65

LYS VAN GRAFIEKE

	Bladsy
Grafiek 5.1: Ratio bedryfsmaatskaplike werkers: werknemers	60
Grafiek 5.2: Jare diens	61
Grafiek 5.3: Bykomende dienste	65
Grafiek 5.4: Omgewingsrealiteite	68
Grafiek 5.5: Toekoms van diens	71

LYS VAN FIGURE

	Bladsy
Figuur 5.1: Gesentraliseerd/Gedesentraliseerd	60
Figuur 5.2: Diens gevestig?	61
Figuur 5.3: Verandering in diens	66
Figuur 5.4: Toekomstige verandering	70

HOOFSTUK 1

INLEIDING

1.1 MOTIVERING VIR DIE STUDIE

Binne die konteks van die huidige Suid-Afrika vind verandering teen 'n snelle tempo plaas. Verandering op die ekonomiese, politieke, tegnologiese en maatskaplike terreine is 'n realiteit wat elke dag waargeneem word. Hierdie verandering omsluit aspekte soos verstedeliking, werkloosheid, regstellende aksie, politieke onrus, ensovoorts. Binne die bedryfsopset word hierdie verandering daaglik ervaar en waargeneem. Werknemers is nie meer verseker van werk nie, rasionalisasie, stakings, toenemende druk en eise van vakbonde, 'n klimaat van eise sonder die gepaardgaande verantwoordelikheid en regstellende aksie, is van die aspekte wat "verandering" omsluit. Funksies binne organisasies word afgeskaal en uitgekonnekteer. Hierdie veranderinge word in die veld van bedryfsmaatskaplike werk ervaar. Verandering in die eksterne omgewing, op makro vlak, beïnvloed die rol van die bedryfsmaatskaplike werker.

As gevolg van die konstante verandering bestaan daar tans 'n behoefte by bedryfsmaatskaplike werkers om te weet wat hul rol- en taakrepertoire is. Spanning ontstaan as gevolg van die onduidelikheid en die veranderde rol en verwagtinge wat organisasies van die bedryfsmaatskaplike werker het. Smit (1990: 124) sluit hierby aan en konstateer dat die konstante blootstelling aan patologie, ondoeltreffende administratiewe/organisatoriese strukture, die tekort aan hulpbronne om die kliënt se behoeftes te bevredig en die oorweldigende nood, dikwels die oorsake is van stres en beroepsmatheid. Nie net is daar 'n onsekerheid by die bedryfsmaatskaplike werker nie, maar dit word ook waargeneem by die bestuurslede van organisasies, wat wil weet watter bydrae die bedryfsmaatskaplike werker tans en in die toekoms, tot die organisasie kan maak. Hierdie navorsing sal daartoe bydra dat die bedryfsmaatskaplike werker hom/haarself binne die huidige ogewingsrealiteite kan herposisioneer en 'n toekoms scenario aanspreek.

Hierdie studie is verder noodsaaklik, omdat dit die waardevolle bydrae wat maatskaplike werkers op verskillende terreine kan lewer weereens beklemtoon.

Volgens Pieterse in Van Staden et al. (1989:38) dui die tradisie van maatskaplike werk, die kwaliteit van sy mannekrag en wetenskaplike grondslag waarop dit berus, daarop dat die professie oor die potensiaal beskik om die eise van die tyd met vertroue tegemoet te gaan. Die maatskaplike werker moet egter op datum bly met verandering en voortdurend strewende na die hoogste mate van voortrefflikheid in sy dienslewering. Hierdie stelling kan van toepassing gemaak word op die spesialisveld van bedryfsmaatskaplike werk en veral fokus op die volgende vier velde:

- * uitbreiding en verdieping van dienslewering;
- * ontwikkeling van kennis, vaardigheid en kundigheid;
- * breër visie; en
- * benutting en versterking van invloed sfeer.

Soos enige ander persoon in 'n professionele posisie, moet maatskaplike werkers ook sistematies kan beskryf wat hulle doen, waarom hulle dit doen en evalueer hoe suksesvol hul pogings is en watter waarde dit toevoeg.

Mc Kendrick (1990: 10) maak die stelling dat indien maatskaplike werk voortgaan om in dieselfde breë rigting te ontwikkel as wat dit tot dusver gedoen het, dit nie werklik 'n toekoms in die nuwe Suid-Afrika het nie. Indien daar egter nou inventaris geneem word en 'n gepaste verandering in rigting en begrip word aangeneem, kan die professie op 'n energieke, dinamiese en belangrike wyse 'n bydrae maak in 'n samelewing wat tans die pyne, vrese, onsekerhede, woede en ander probleme van dramatiese maatskaplike verandering ervaar en kan dit verder ook bydra tot die bou van 'n nuwe Suid-Afrika. Inventaris kan geneem word deur maatskaplike werk waar te neem soos wat dit tans daaruit sien, deur waarneming van sommige van die faktore wat dit gevorm het en deur eksplorering van alternatiewe strategieë vir die toekomstige ontwikkeling van die professie. Hierdie stelling dui op die belangrikheid daarvan dat maatskaplike werkers in die algemeen en in hierdie geval bedryfsmaatskaplike werkers in die besonder, aandag moet gee aan sowel herposisionering en voorbereiding vir die toekoms asook bewus moet wees van die omgewingsrealiteite in die gemeenskap waarbinne hulle funksioneer. Hierdie is belangrik ten einde 'n doeltreffende en voorkomende diens te kan lewer.

Indien dit behoorlik gestruktureer word, kan die werkplek 'n klimaat bied waarbinne maatskaplike en persoonlike groei plaasvind. Hierdie strukturering lei tot die

vermensliking van die werkplek en maatskaplike werkers het die gepaste stel vaardighede om sowel praktiese hulp as insig in die proses te verleen.

1.2 PROBLEEMSTELLING

Uit ervaring en onderhoude wat met bedryfsmaatskaplike werkers gevoer is en as gevolg van veranderinge in die bedryf, is dit duidelik dat die rol van die maatskaplike werker binne die bedryfsopset ook besig is om te verander. Die bedryfsmaatskaplike werker se plek en bydrae tot die bedryfsopset word bevraagteken en die rol van die bedryfsmaatskaplike werker het vaag en onseker geword. In die verlede was die rol van die bedryfsmaatskaplike werker meerendeels een van 'n "Werknemer Hulp Program-" of "WHP" praktisyn, wat gefokus het op individuele terapie. Hierdie rol het egter heelwat verander en bedryfsmaatskaplike werkers word tans onder andere aangewend om personeel-funksies te verrig en om as kultuurveranderingsagente, regstellende-aksiebeamptes en organisasie-ontwikkelingskoördineerders op te tree.

Dit is die verantwoordelikheid van die maatskaplike werker om sy rol aan ander te vertolk, hetsy aan ander professies, diensvelde of gemeenskappe. Indien hierdie rol nie duidelik omlin is nie, ontstaan 'n situasie waarin ander persone bepaal wat die maatskaplike werker se rol en funksie is, of sal wees. Hierdie rol lei tot die vervaging van die beeld van die Maatskaplikewerk-professie en laat toe dat maatskaplike werkers se status daal tot die van klerke of personeelbeamptes. Perlman in Kungoane (1988: 15) konstateer dat 'n maatskaplike werker se verhouding met ander persone spesiaal is en dat dit die maatskaplike werker se verantwoordelikheid is om dit spesiaal te hou.

Binne die bedryfsopset word spesifieke probleme tans ervaar wat insluit:

- * onsekerheid by bestuur ten opsigte van die funksies en rolle van bedryfsmaatskaplike werkers;
- * onsekerheid by bedryfsmaatskaplike werkers ten opsigte van wat van hulle verwag word en waarheen die professie op pad is;
- * 'n onsekerheid ten opsigte van wat die toekoms inhou en watter funksies prioriteit is tydens die veranderende tye; en
- * onsekerheid rakende verdere kwalifikasies en opleiding.

Nadat die gevoelde behoefte waargeneem is en die probleem gekonseptualiseer is, is dit duidelik dat meer inligting ten opsigte van die huidige rol en funksies van die bedryfsmaatskaplike werker bekom moet word ten einde 'n oplossing vir die probleem te kan vind. Die volgende is die navorsingsvraag waarop die navorser 'n antwoord gaan soek:

* Watter rolle en funksies vervul bedryfsmaatskaplike werkers tans in 'n omgewing wat besig is om drasties te verander?

Vervolgens is doelstellings en doelwitte geformuleer ten einde die bogenoemde probleem aan te spreek.

1.3 DOELFORMULERING

Die doelstelling van navorsing kan soos volg uiteengesit word: navorsing vir die verkryging van nuwe kennis, navorsing as probleemoplossende aktiwiteit, navorsing as teorie-uitbouende aktiwiteit en navorsing as teoretiese aktiwiteit (Strydom en Ehlers, 1988: 24). Die doelstelling van hierdie navorsing is die verkryging van nuwe substantiewe en metodologiese kennis, wat kan help met die lewering van 'n beter diens aan die kliënt of gemeenskap. Die doelstelling en doelwitte van die studie is soos volg:

1.3.1 DOELSTELLING

Die primêre doelstelling van die ondersoek is om:

* die rol- en funksierepertoire van die bedryfsmaatskaplike werker binne die veranderende samelewing daar te stel.

1.3.2 DOELWITTE

Die doelwitte waarna gestreef word, is soos volg:

- * Om die rol- en funksieverrigting van die bedryfsmaatskaplike werker aan die hand van die literatuur uiteen te sit;
- * Om deur middel van 'n kwalitatiewe ondersoek 'n toekoms scenario van die rol- en funksieverrigtinge van die bedryfsmaatskaplike werker daar te stel; en
- * Om aanbevelings aan bestuur te maak.

Ten einde die bogenoemde doelstellings en doelwitte te bereik is dit noodsaaklik om 'n gepaste navorsingsmetodologie te selekteer.

1.4 NAVORSINGSMETODOLOGIE

1.4.1 NAVORSINGSONTWERP

Die navorser maak gebruik van daardie navorsingsontwerp wat van die grootste waarde vir die navorsing gaan wees en die beste daarby gaan aanpas en in hierdie studie word gebruik gemaak van 'n verkennende, kwalitatiewe navorsingsontwerp.

Die waarde van kwalitatiewe navorsing is volgens Gray (1995: 34) soos volg:

- * Dit is opwindend, want dit verg innovasie en kreatiwiteit;
- * Dit laat waardering ontstaan vir die belangrikheid van respondente se eie ondervinding en die interpretasie van hul eie lewens en ervarings;
- * Objektiviteit neem 'n nuwe dimensie aan deur die feit dat 'n objektiewe feit 'n gedeelde feit is en nie eksklusief in verhouding tot die neutrale posisie van die empiriese navorser staan nie;
- * "Kwaliteit" beteken die bestaan van ideale, om gelei te word deur dit wat belangrik is en wat die "kwaliteit" van aksies verbeter, hetsy in individuele terapie of die navorsing van probleme en behoeftes; en
- * Aanpasbaarheid is essensieel vir kwalitatiewe navorsing.

In die kwalitatiewe, verkennende ontwerp word daar nie hipoteses geformuleer nie, maar eerder gebruik gemaak van algemene navorsingsdoelwitte wat uit die ondersoek te voorskyn kom. Volgens Hofmeyr (1990: 3) ontgin dit nuwe terreine en verhelder 'n probleem. Hierdie ontwerp is nie onwetenskaplik as gevolg van die feit dat daar nie altyd 'n groot aantal respondente betrokke is nie.

1.4.2 DATA-INSAMELINGSMETODES

Die verkennende ontwerp is informeel en buigsaam en daarom leen dit goed tot 'n kombinasie van verskeie prosedures vir die insameling van data, byvoorbeeld literatuuroorsigte, onderhoude en gebruik van informante. In hierdie studie is van kwalitatiewe metodes van data-insameling gebruik gemaak, naamlik 'n literatuurstudie, ten einde voldoende agtergrondkennis rondom die onderwerp te bekom, asook gestruktureerde onderhoude met bedryfsmaatskaplike werkers. Die

onderhoudskedules bestaan uit doelgerigte, gestruktureerde, asook semi-gestruktureerde vrae.

Volgens Cilliers (1964:135) is literatuur slegs 'n klein verteenwoordiging van die rykdom van persoonlike kennis en begrip van die persone wat in hul daaglikse aktiwiteite te doen het met die onderwerp waarvoor navorsing gedoen moet word. Dit is dus gerade om van hierdie kennis en insig gebruik te maak. Daar is gepoog om nie slegs 'n verteenwoordigende hoeveelheid bedryfsmaatskaplike werkers te gebruik nie, maar daar is ook toegesien dat hulle verteenwoordigend is van al die moontlike soorte ervaring wat in die praktyk opgedoen kan word.

1.5 STEEKPROEF

Die ondersoek is in verskillende fases gedoen, naamlik:

- * Steekproeftrekking;
- * Insameling van inligting deur middel van onderhoude;
- * Verwerking en interpretering van verkreeë inligting; en
- * Die maak van aanbevelings.

Die persone wat betrek is by die studie is twintig bedryfsmaatskaplike werkers binne maatskappye/organisasies in Gauteng. Hierdie organisasies is dus nie geregistreerde welsynsorganisasies nie, maar maatskappye waarbinne maatskaplike werk as diens aan werknemers gelewer word. Die bedryfsmaatskaplike werkers is geïdentifiseer deur middel van kontak met die Instituut vir Personeelbestuur, asook verwysings vanaf persone in organisasies wat bewus is van bedryfsmaatskaplike werkers, as deel van hulle netwerk. Weens die beperkte aantal bedryfsmaatskaplike werkers wat in Gauteng beskikbaar is, is daar van 'n nie-waarskynlikheidsteekproefnemingsprosedure, naamlik gerieflikheidsteekproefneming gebruik gemaak. Die steekproef word meer volledig bespreek in Hoofstuk 4, punt 4.5.

1.6 LEEMTES IN DIE STUDIE

Bepaalde leemtes in die ondersoek het daartoe bygedra dat die resultate in 'n mate 'n minder kragtige betekenis het:

- * Die klein aantal proefpersone het tot gevolg dat veralgemening van die resultate na die wyer populasie riskant is.
- * Die feit dat die omgewingsrealiteite konstant verander, kan tot gevolg hê dat prioriteite daaglik aangepas word en dat terugvoer dus binne 'n kort bestek van tyd irrelevant raak.

1.7 BEGRIPSOMSKRYWINGS

Konsepte wat in hierdie studie gebruik gaan word, wat eie is aan sowel maatskaplike werk asook bedryfsmaatskaplike werk, word vervolgens omskryf.

1.7.1 BEDRYFSMAATSKAPLIKE WERK

Googings en Godfrey (1985: 98) omskryf bedryfsmaatskaplike werk soos volg: "Industrial social work is that field of practice in which social workers attend to the human and social needs of employees in the work milieu by designing and executing appropriate interventions to ensure healthier individuals and environments."

Die woordeboek vir maatskaplike werk omskryf dit as "Maatskaplike werk wat ten doel het die verbetering van die bedryfstoeestand en die lewensomstandighede van individue/groepe en gemeenskappe in die bedryfsituasie."

Lombard (1991) soos aangehaal deur Du Preez (1991:32) vat die bogenoemde definisies goed saam deur bedryfsmaatskaplike werk te omskryf as: "Dit is maatskaplike werk wat binne die nywerheidsopset plaasvind met die doel om deur middel van voorkoming en oplossing van maatskaplike probleme te verseker dat werknemers 'n optimale bydrae tot die produksieproses lewer en aldus nie alleen meedoen om die doelwitte van die bedryf te bereik nie, maar self tot volle ontplooiing as mens met 'n arbeidsopdrag kom."

Gould en Smith (1988: 4) omskryf bedryfsmaatskaplike werk as: ".. encompasses a very broad range of activities, roles, target systems ("clients") and auspiceshas a primary goal the enhancement of quality of life at the worksite."

Vir die doel van hierdie studie kan bedryfsmaatskaplike werk dus beskryf word as 'n gespesialiseerde veld van die Maatskaplikewerk-praktyk wat daarop toegespits is om die maatskaplike en psigies-emosionele behoeftes van die werknemer deur

middel van verskeie intervensiestrategieë te bevredig ten einde maksimum werkbevrediging en produktiwiteit te verseker.

1.7.2 VERANDERING

Volgens Sturmer (1990: 2) is verandering 'n universele proses wat behels dat 'n situasie na 'n vorm verplaas word wat verskil van die vorm wat dit vroeër aangeneem het.

1.7.3 ROLLE

Lombard (1991: 179) konstateer dat die maatskaplike werker se keuse van rolle op grond van die betrokke situasie behoort gemaak te word. Die maatskaplike werker word vir die doel van die navorsing gesien as 'n persoon wat in 'n geslote gemeenskap byvoorbeeld 'n bedryfsorganisasie werk. Die rol en verantwoordelikheid van die maatskaplike werker is ten nouste gekoppel met die omstandighede en behoeftes wat in die samelewing voorkom.

Shertzer en Stone (1974) soos aangehaal in Van Rooyen en Combrink (1985: 109) omskryf 'n rol as: "...expected behaviour that is approved for the occupant of a defined position". Perlman (1964) in dieselfde bron definieer dit as "..... a person's organized patterns or modes of behaving, fashioned by the status or functions he carries in relation to one or more persons". Triegaardt (1994: 18) sluit hierby aan en omskryf rolle as die wyse waarop verantwoordelikhede, verwagtings en toewyding gestruktureer word met betrekking tot 'n persoon se werk.

In die lig van die bogenoemde kan 'n "rol" dus beskryf word as verskillende posisies, met verskillende verwagtings, wat aan daardie posisies gekoppel word.

1.7.4 FUNKSIES

Die Handwoordeboek van die Afrikaanse Taal (1991: 234) omskryf funksie(s) as: "die taak wat iemand of iets (moet of kan) verrig" of meer bepaald: "die taak of plig wat iemand vanweë sy amp (moet) verrig".

1.7.5 OMGEWING

Die Handwoordeboek van die Afrikaanse Taal (1991: 749) omskryf omgewing as: "kring waarin mense verkeer, mileu". Cronje (1991: 45) is meer spesifiek en beskryf die omgewing as "die somtotaal van die faktore of veranderlikes wat die onderneming se voortbestaan kan beïnvloed". Die Definiërende Woordeboek van Maatskaplike Werk (1984: 29) beskryf "maatskaplike omgewing" as die "onmiddellike maatskaplike bestel wat 'n invloed op die mens as enkeling of in groepsverband het".

Begripsomskrywings sal verder deurlopend in die verslag gegee word, waar dit van toepassing op die inhoud is.

1.8 INDELING VAN STUDIE

Die navorsingsondersoek word in 7 hoofstukke verdeel, wat soos volg daaruit sien:

Hoofstuk 1: In hierdie inleidende hoofstuk is 'n uiteensetting gegee van sowel die motivering, probleemstelling en doelwitte van die studie asook omskrywings van die begrippe wat in die studie gebruik is.

Hoofstuk 2: In hierdie hoofstuk volg 'n uiteensetting van die omgewingsrealiteite soos dit tans binne Suid-Afrika bestaan en die invloed wat dit op maatskaplikewerk-dienslewering het.

Hoofstuk 3: Hierdie hoofstuk bestaan uit 'n teoretiese omskrywing van die rolle van die maatskaplike werker en meer spesifiek 'n omskrywing van die funksies van die bedryfsmaatskaplike werker, soos dit in die literatuur verskyn.

Hoofstuk 4: In hoofstuk vier word die metode van ondersoek, navorsingsontwerp en die proses wat gevolg is omskryf.

Hoofstuk 5: Die resultate, soos gevind uit die navorsing gedoen, word in hierdie hoofstuk uiteengesit.

Hoofstuk 6: Gevolgtrekkings en aanbevelings vanuit die resultate, word in hierdie hoofstuk gegee.

Hoofstuk 7: In hierdie hoofstuk volg 'n opsomming van die hele navorsingsproses, bevindinge en aanbevelings.

Soos gesien kan word, is hoofstukke 2 en 3 literatuurhoofstukke en daarop volg die verwerking en interpretasie van die navorsing wat gedoen is. Die laaste drie hoofstukke word gewy aan die inligting wat vanuit die navorsing bekom is, die uiteensetting daarvan en 'n opsomming van die proses.

1.9 SAMEVATTING

In hierdie hoofstuk is aandag geskenk aan die motivering vir die studie en die probleme wat tans in die bedryf ervaar word, is uiteengesit. 'n Doelstelling en doelwitte is geformuleer vanuit die probleemstelling en die navorsingontwerp en metodologie waarvolgens die ondersoek gerig gaan word is bespreek. Begrippe wat in die navorsingsverslag gebruik gaan word, wat eie aan die ondersoek is, is gevolglik omskryf, 'n uiteensetting van die begrensing van die studieterrein is gegee en laastens volg 'n uiteensetting van die hoofstukindeling.

HOOFSTUK 2

OMGEWINGSREALITEITE

2.1 INLEIDING

'n Omgewing bestaan uit al die veranderlikes wat strategiese opsies affekteer, maar wat buite die beheer van die organisasie lê. Hierdie veranderlikes ontstaan buite die firma of industrie, ongeag enige intervensies van buite. Dit sluit onder andere in die ekonomie, politiek, sosiale en tegnologiese raamwerke waarbinne 'n firma of maatskappy funksioneer. Volgens Cronje (1991: 47) bestaan die makro-omgewing uit ses afsonderlike subomgewings, naamlik die tegnologiese-, ekonomiese-, sosiologiese-, fisiese-, institusionele/politieke- en internasionale omgewing. Die makro omgewing beïnvloed 'n onderneming of maatskappy direk deur byvoorbeeld wetgewing, rentekoerse, ensovoorts.

Om te beplan vir die toekoms is dit belangrik om te weet wat die werklikhede of realiteite van die omgewing behels. Volgens Botha (1994: v) gaan die nuwe Suid-Afrika, waarna almal uitgesien het, nog steeds komplekse probleme op baie terreine hê. Hierdie terreine sluit in die bevolkingsamestelling, 'n nasionale en internasionale ekonomie, 'n eiesoortige politieke bedeling, 'n ongelyke peil van geletterdheid, geskooldheid en mannekragontwikkeling van die bevolking en die oneweredigheid van die inwoners van die land se welstandspeil, asook 'n tekort aan algemene welsynsbronne en -voorsiening. Suid-Afrika is steeds in die sogenaamde Eerste- en Derdewêreld toestand van ontwikkeling. Bernstein (1991: 233) sluit hierby aan en konstateer dat: "There can be no vision of the future, nor any understanding of a new South Africa without an understanding of our specific social, political and economical context. The most relevant factors are trends in population growth, increasing urbanisation, third world characteristics and consequent economic changes and political developments." Faul (1987: 197) stem met hierdie stelling saam en konstateer dat sowel demografiese prosesse soos populasiegroei, veranderings in die struktuur van bevolkings en patrone van verstedeliking, asook sosiale prosesse soos 'n afname in tradisionele strukture van outoriteit en versorging, 'n swaar las plaas op owerhede wêreldwyd. Die daarstelling van sekere dienste het so duur geword, dat 'n afskaling in verskeidenheid en kwaliteit dikwels essensieel word. Die gevolg hiervan is dat mense sonder bepaalde dienste, wat hulle voorheen as 'n reg beskou het, moet klaarkom.

Daar kan dus uit die bogenoemde die afleiding gemaak word dat geen individu of maatskappy binne 'n land in isolasie kan bestaan sonder om deur die realiteite van die omgewing beïnvloed te word nie. In hierdie hoofstuk word aandag geskenk aan die makro-omgewing waarbinne die bedryfsmaatskaplike werker, binne 'n maatskappy of organisasie, funksioneer en daardie aspekte wat 'n invloed op funksionering en rolvervulling het, aangesien die rol en verantwoordelikheid van die maatskaplike werker nog altyd ten nouste gekoppel is met die omstandighede en behoeftes wat in die samelewing voorkom. Dit is veral in 'n veranderende en ontwikkelende land soos Suid-Afrika, wat met 'n verskeidenheid van vraagstukke gekonfronteer word, waar vrae gevra word oor die rol, waarde en betekenis van maatskaplike werk. Vervolgens word daar aandag geskenk aan aspekte soos die ekonomie, verstedeliking, werkverskaffing, bevolkingsgroei, opleiding en ontwikkeling, politiek, tegnologie, die Heropbou en Ontwikkelingsprogram en die nuwe Welsynsbeleid.

2.2 EKONOMIE

Die Suid-Afrikaanse ekonomie het tussen die jare 1945 en 1995 groot veranderinge ondergaan, nie net ten opsigte van fisieke oorsig nie, maar ook ten opsigte van die inherente karakter. Industrialisasie van Suid-Afrika het reeds voor die Tweede Wêreldoorlog begin, maar het eers werklik vanaf 1945 stukrag gekry (veral gedurende die jare vyftig tot vroeg sewentigs). Die eerste dekade na 1945 was Suid-Afrika 'n land van hoop op ekonomiese gebied en tot ongeveer die middel sewentigs, een van ekonomiese vervulling. Teen 1975 was die gemiddelde jaarlikse reële groeikoers ongeveer 5 % per jaar, daar was lae strukturele werkloosheid onder die totale bevolking en 'n lae gemiddelde inflasie. Die Suid-Afrikaanse rand het in hierdie tyd ook op rekordhoogte teenoor buitelandse geldeenheide gestaan. Die ekonomie het egter vanaf die jare sewentigs een van vertwyfeling begin word, die gemiddelde reële groeikoers het drasties afgeneem, inkomste per hoof het begin daal, werkloosheid het die hoogte ingeskiet en die hoë inflasiekoers het endemies geraak (Delpont, 1995: 7).

In 1989 het 'n taakgroep (Van Zyl, 1989: 272) die volgende faktore rakende die ekonomie geïdentifiseer, as aspekte wat 'n invloed op toekomstige rolle van maatskaplike werkers sal hê:

- * 'n verhoogde skaarsheid van finansiële hulpbronne;

- * verhoogde begrotingsdruk: koste-effektiewe programme en bewys van verantwoordbaarheid;
- * verhoogde privatisering van welsynsdienste en kompetering tussen programme en organisasies; en
- * groter klem op ontwikkeling van programme om armoede te bekamp.

Delpont (1995: 7) konstateer verder dat die verkeerde toekenning van hulpbronne, 'n swak opgeleide ekonomiese bedrywige bevolking, oormatige steun op en die beskerming van kommoditeitspryse, die land se produktiwiteit ondermyn het, die internasionale mededingingsvermoë geleidelik byna verwoes het en plaaslike winsgewindheid uitgewis het. Met die ophou van die styging van kommoditeitspryse in die laat tagtigs, die onttrekking van buitelandse kapitaal weens lae ekonomiese winsgewindheid en politieke onsekerheid, was Suid-Afrika weerloos. Om hierdie situasie te vererger, konstateer De Wet (1987: 228) dat 'n swak ekonomiese toestand 'n ongunstige sielkundige invloed op die mense van 'n land het.

Volgens Lombard (1995: 24) het die Regering van Nasionale Eenheid nog nie veel gedoen op die ekonomiese politieke gebied, anders as om die leisels van die Eerstewêreld-ekonomie van Suid-Afrika oor te neem nie. Die ekonomiese lewe van die groter Suid-Afrika, wat bestaan uit ongeveer veertig miljoen mense, is nie so geïntegreer soos wat die nuwe staatkundige paradigma dit sou wou hê nie. In NEDCOR se Gids tot die Ekonomie, word daar egter van hierdie mening verskil en aangedui dat die afskaffing van die finansiële rand op 13 Maart 1995 en die lewer van die 1995/1996-begroting op 15 Maart, bewyse bied van die Regering van Nasionale Eenheid se verbintenis tot 'n verstandige ekonomiese beleid. Die regering volg tans 'n tweeledige beleidsbenadering, waarvan die eerste verklaarde doelwit is om 'n handhaafbare ekonomiese groei te behaal. Om eersgenoemde moontlik te maak, word aanvaar dat 'n beleggersvriendelike beleid gevolg moet word, sodat die nodige ekonomiese kapasiteit geïnstalleer kan word. Die regering het reeds, met die oog hierop, homself verbind tot monetêre en fiskale dissipline, liberalisering van die handel en kapitaalrekening en privatisering.

Die oplossing vir die huidige ekonomiese probleme, lê aldus Delpont (1995: 7) daarin dat Suid-Afrika vinnig by wêreldmegatendensie moet inval. 'n Kleiner, meer effektiewe owerheidsrol sal aanvaar moet word. Die private sektor sal 'n groter rol moet begin speel en privatisering sal toegepas moet word, begrotingstekorte moet verminder en belasting verlaag word, daar moet 'n uitwaartsgerigtheid wees wat minder beskerming en groter gewilligheid om internasionaal mee te ding impliseer.

Daar sal verder gelet moet word op die gebruikmaking van ongeskoolde arbeid in tegnologie hoogs gevorderde produksieprosesse, daar moet matiger looneise wees en verhoogde produktiwiteit. Die ekonomie toon tans 'n reële groei van 3% en NEDCOR voorspel 'n groei van 4,2 % vir 1996. Vergelyk ook Schoombee (1995: 19).

Uit die bogenoemde kan daar tot die slotsom gekom word dat, alhoewel daar 'n moontlikheid van oplewing van die ekonomie bestaan, die voorspelde oplewing nie groot genoeg sal wees om te voldoen aan die behoeftes wat die merise van die land het nie. Die afleiding word gemaak dat werkloosheid waarskynlik gaan vererger, met ander probleme wat hiermee gepaard gaan, soos armoede, oorbevolking, misdaad en krottoestande. Daar sal boonop 'n tekort aan geskooldes en halfgeskooldes wees. Geen oorhoofse beleid bestaan wat werklik al die elemente bevat om van Suid-Afrika, ekonomies, 'n sukses te maak nie.

Die invloed wat die ekonomie van die land tans in die bedryf het, ten opsigte van die taak van die bedryfsmaatskaplike werker, is die verhoogde verwysing van persone wat finansiële probleme ervaar as gevolg van die feit dat 'n egmaat of selfs die broodwinner sy/haar werk verloor en die gesin dan nie oor die middelle beskik om in bestaansbehoefte te voorsien nie. 'n Verhoging in die verwysing van persone wat trauma beleef het in die vorm van diefstal, skakings en aanranding word ook ervaar en die verwagting vanaf bestuur is dat hierdie persone ondersteun en hul behoeftes aangespreek word, ten einde die invloed daarvan op produksie te beperk.

Daar is bykomend hiertoe ook druk op bedryfsmaatskaplike werkers om 'n voorkomende, koste-effektiewe diens te lewer, aangesien talle bedryfsorganisasies die teenwoordigheid van bedryfsmaatskaplike werkers as 'n luukse beskou. Bedryfsmaatskaplike werkers se insette moet van so 'n aard wees dat die bestuur van organisasies kan sien dat dit hulle geld spaar en dat so 'n diens tot voordeel van almal in die maatskappy is.

2.3 VERSTEDELIKING

Bernstein (1991:225) konstateer dat die verstedelike populasie van Suid-Afrika teen 'n koers van ongeveer 4,5 % per jaar toeneem. Ongeveer 80 % van Suid-Afrika se populasie is verstedelik. Hierdie verskynsel beklemtoon die behoefte aan broodnodige hulpbronne soos werk, behuising, skole, gesondheidsdienste en

maatskaplike dienste. Indien hulpbronvoorsiening in hierdie areas ge-optimaliseer moet word, moet klem geplaas word op ekonomiese groei en verspreiding van inkomste. Die per kapita inkomste in Suid-Afrika, soos vergelyk met die res van die wêreld, dui daarop dat Suid-Afrika in die groep val met 'n middel inkomste ontwikkelende ekonomie. Suid-Afrika het ook die hoogste graad van inkomste-ongelykheid. Daar was byvoorbeeld in 1987 by blankes 'n 9,5 % hoër inkomste per capita as by swartes. Dit dui ook daarop dat "...poverty will be widespread and concentrated amongst the population, and that it will be particularly prevalent in informal settlements and in the non-metropolitan regions".

Soos genoem lei verstedeliking tot die behoefte aan ander hulpbronne, waarvan behuising een is. In Suid-Afrika is daar 'n dringende tekort aan behuising. Daar word, volgens Delport (1995:16), gereken dat Gauteng, met sowat 'n miljoen eenhede, die grootste tekort aan huise het, gevolg deur KwaZulu-Natal. Volgens die Buro vir Marknavorsing aan Unisa (Sake Beeld: 5 September) woon daar, van die ongeveer 894 499 huishoudings in Gauteng, sowat 176 000 in plakkershutte, op gediensete erwe, wat hulle waarskynlik van die staat ontvang het. Die bewoners van plakkershutte het baie minder skoolopleiding en so min soos 18,1 % verdien 'n loon.

Sibeko (1992: 6) is van mening dat die proses van verstedeliking lei tot werkloosheid en behuisingsprobleme. Gama (1992:12) sluit hierby aan en beskryf die gevolge van onbeheerste verstedeliking as:

- * 'n tekort aan behuising of akkommodasie;
- * lae standaard van huisvesting of oorbewoning;
- * werkloosheid;
- * groter individualisme;
- * isolasie;
- * armoede;
- * die behoefte om te oorleef; en
- * 'n tekort aan basiese dienste soos water, sanitasie en gesondheidsorg.

Onder verstedeliking kan ook kortliks aandag geskenk word aan immigrasie. In Suid-Afrika is, volgens Cloete (1996) groot getalle van die immigrante, onwettig en die hoë misdadaatsyfer, in veral Gauteng, kan daarmee verbind word. Die vrees word uitgespreek dat Suid-Afrika sy buurlande se maatskaplike probleme invoer. Die enigste manier om die probleem oor die lang termyn op te los, is deur die

ekonomiese ontwikkeling van die hele Suid-Afrikaanse streek - wat politieke stabiliteit, maatskaplike opheffing en demokratisering insluit. Onwettige immigrasie het ook implikasies vir die Heropbou- en Ontwikkelingsprogram (later volledig bespreek) in die sin van byvoorbeeld die voorsiening van huisvesting. Hiermee saam word probleme wat met verstedeliking gepaard gaan vererger soos byvoorbeeld groter plakkerskampe, gesondheidsprobleme en besoedeling.

Daar kan die afleiding gemaak word dat verstedeliking en die gevolglike plakkery, knelpunte veroorsaak op die ekonomiese, maatskaplike, fisiese en politieke terreine en die hantering daarvan sal 'n interdisiplinêre benadering verg. Binne die bedryfsopset het die verskynsel van verstedeliking 'n invloed in die sin dat daar druk op die werkgewer geplaas word om meer persone in diens te neem en om aandag te skenk aan die lewe van die werknemer buite die plek van werk deur voorsiening te maak vir byvoorbeeld bekostigbare huisvesting. Die huidige rol van die bedryfsmaatskaplike werker ten opsigte van die probleem van verstedeliking, is hoofsaaklik die voorsiening van primêre gesondheidsorg, ondersteuning ten opsigte van die vind van huisvesting en die aanbod van lewensvaardigheidsprogramme.

2.4 WERKVERSKAFFING

Die ekonomie van die land het 'n invloed op alle sektore en een van die sektore wat veral geraak word, is werkskepping. Suid-Afrikaanse demograwe (Raad vir Bevolkingsontwikkeling, 1990) voorsien dat, selfs met 'n ekonomiese groeikoers van 3% per jaar, daar teen die jaar 2000 nagenoeg 8 miljoen werkloos in Suid-Afrika sal wees en al sou die groeikoers na 4,4% per jaar styg, sal die oorskot steeds 5,8 miljoen beloop. Swart vroue, swart jeugdige en veral swartmense uit die voormalige selfregerende gebiede vind moeilik werk. Daar tree daagliks nagenoeg 1000 persone tot die arbeidsmark toe, vir wie daar nie werk beskikbaar is nie. Die gevolgtrekking kan dus gemaak word dat die Suid-Afrikaanse ekonomie nie voldoen aan die eis dat "elke mens die reg het om te werk" nie. 'n Lae ekonomiese groeikoers sal 'n lae werkverskaffingskoers tot gevolg hê. Schlemmer (1995: 38) beweer dat werkloosheid, onder swartmense, verlede jaar die vlak van 41% bereik het. Tussen 51% en 53% kan as werkloos of onderaangewend beskou word. Alhoewel rasse-ongelykheid besig is om te verminder, het onderaanwending en werkloosheid die gevolg dat die algemene ongelykheid in die gemeenskap versnel.

'n Lae peil van werkverskaffing, met ander woorde werkloosheid, lei tot armoede, wat vervolgens moord en roof aanblaas. Suid-Afrika se produktiwiteit is egter so

swak dat daar geen aanmoediging is om arbeidsintensiewe nywerhede te vestig nie. Die gevolg is dat werkloosheid kan toeneem al handhaaf die land 'n redelik goeie groeikoers. Mittner (1995: 36) is van mening dat werkskepping die sleutel tot ekonomiese sukses in Suid-Afrika is.

Werk is een van die belangrikste dimensies in die lewe van die mens. Tot 'n sekere mate word "wat" 'n persoon is, gedefinieer aan die hand van die werk wat daardie persoon doen. Saam met die huwelik en ouerskap word werk gekenmerk as een van die betekenisvolste transisies van kind na volwassenheid. Dit voorsien individue van 'n sosiale identiteit, 'n anker in die wyer gemeenskap en 'n medium waardeur persoonlike waardes en 'n plek in die gemeenskap deur ander erken kan word. Persoonlike ontwikkeling vind plaas deur middel van die werk wat 'n persoon doen en die persone saam met wie hy/sy werk. Gevolglik kan dus gesê word dat werkondervinding en werkkonteks belangrik is vir die ontwikkeling van die mens. Werk en werkplek is belangrike faktore in die persoon-in-situasie vergelyking, wat na aan die hart van maatskaplike werk lê.

Aangesien die werk en werkplek so 'n belangrike element is in die vorming van die mens se identiteit en belewenis van die wêreld en dit 'n belangrike element is van maatskaplike funksionering, kan dit ook beskou word as 'n kritiese intervensiepunt vir bedryfsmaatskaplike werkers. Binne die bedryfsopset word persone daagliks in diens geneem wat groot, uitgebreide gesinne het om te onderhou. Nie net moet die werkgever aandag skenk aan die ontwikkeling van eie werknemers nie, maar ook aan die ontwikkeling van gesinslede, byvoorbeeld deur die voorsiening van beurse vir skool- en naskoolse-opleiding. Bedryfsmaatskaplike werkers se kundigheid, in hierdie instansie, kom goed te pas ten einde aanbevelings te maak en evaluasies te doen.

2.5 BEVOLKINGSGROEI

Bernstein (1991: 225) konstateer dat die totale bevolking van Suid-Afrika, in 1960, 16 miljoen was. In die 25 jaar tot 1985 het die populasie verdubbel en dit sal teen die jaar 2000 drie maal soveel wees as die 1960 getal. Die huidige bevolking van Suid-Afrika is 'n geskatte 36,6 miljoen en dit vermeerder teen die spoed van 2100 persone per dag. Die vermeerdering lê grotendeels by swart persone. Tussen 1960 en 2000 sal Suid-Afrika se swart populasie van 68 % tot 78 % van die totale populasie gegroei het. 'n Interessante verskynsel in die Suid-Afrikaanse populasie is dat dit jonger word, met 'n groter aantal skoolverlaters wat die arbeidsmark

betree. Daar word geskat dat die helfte van Suid-Afrika se populasie onder die ouderdom van 30 jaar is.

Volgens die Raad vir Bevolkingsontwikkeling (1990) groei Afrika se bevolking die vinnigste ter wêreld. Van die huidige 560 miljoen kan dit tot 870 miljoen aanwas, in minder as twee dekades. Ongeveer 150 miljoen van hierdie mense word reeds deur hongersnood bedreig. Suid-Afrika, as deel van Afrika, staan ook in die oorlewingsstryd teen bevolkingsgroei wat te hoog is. Wetenskaplike navorsing toon dat Suid-Afrika, met inagneming van die beskikbaarheid en herbruikbaarheid van bestaansbronne en die sosio-ekonomiese situasie, nie meer as 80 miljoen mense op 'n sinvolle wyse kan huisves, opvoed en medies versorg nie. Volgens Botha (1994: vi) word Suid-Afrika gekenmerk deur slegs enkele metropolitaanse gebiede met 'n hoë bevolkingsdigtheid, verskillende grade van welvaart en gepaardgaande lewenstandaarde. Bepaalde gebiede beskik oor hulpbronne en dienste van elke denkbare aard, hoewel die beskikbaarheid en bekostigbaarheid daarvan afneem in verhouding tot die afname in lewenstandaard en welvaart van die verskillende bevolkingstrata (vergelyk Kgarimetsa, 1992:11).

Dit is uit die bogenoemde duidelik dat daar min gedoen kan word aan die omstandighede van mense in nood, solank as wat daar so 'n groot gaping tussen die ekonomiese groeikoers en bevolkingsgroei is. Indien die huidige bevolkingsgroei voortduur, sal Suid-Afrika 'n ekonomiese groeikoers van ten minste 5 % per jaar moet hê, ten einde die nuwe toetreders tot die arbeidsmark te kan akkommodeer. Soos reeds bespreek is Suid-Afrika se ekonomiese groeikoers tans ongeveer 3 %. Dit blyk verder dat daar 'n direkte verband tussen bevolkingsgroei en bevolkingsontwikkeling is. Indien die lewensstandaard en opleidingspeil dus verhoog sou word, sal die bevolkingsaanwas verlaag.

Die invloed van bevolkingsgroei op die werkplek is die feit dat werkgewers aandag moet skenk aan werkskepping en die verskaffing van noodsaaklike voordele, soos 'n mediese fonds aan sy werknemers. Die rol van die bedryfsmaatskaplike werker is grotendeels een van maatskaplike opheffing, opleiding en ontwikkeling.

2.6 OPLEIDING EN ONTWIKKELING

Optimale ekonomiese ontwikkeling is 'n voorwaarde vir die verbetering van die mens se lewenstandaard en maatskaplike stabiliteit. Ten einde hierdie perk van

optimale ekonomiese ontwikkeling te bereik, is mannekrag wat oor die nodige vaardighede, tegniese kennis en organisatoriese vermoëns beskik, nodig.

Daar kan geen ekonomiese groei ten koste van maatskaplike geregtigheid wees nie. Hoër produktiwiteit is nie moontlik sonder groter opleiding van werknemers en die verbetering van hulle vaardighede nie.

Volgens Mittner (1995:25) moet daar groter klem op opleiding en ontwikkeling van werkers wees, voordat daar sprake kan wees van verhoogde produktiwiteit. Die grootste probleem wat die land in die gesig staar is die kritieke tekort aan vaardighede by die land se werksmag. Sonder die nodige vaardighede sal dit ook vir die land onmoontlik wees om internasionaal mee te ding. In sommige van die Afrika lande is die ervaring gewoonlik dat 'n groot gaping tussen landbou-werkers en stedelike werkers se lone bestaan. Hierdie verskynsel kom veral voor wanneer minimumloonvasstellings stedelike werkers se lone opjaag ten koste van groter werkskepping, wat produktiewe werkgeleenthede vir werkers in die landelike gebiede kan skep. Die gevolg hiervan is dan 'n hoër werkloosheidsyfer.

Volgens die Raad vir Bevolkingsontwikkeling (1990) was daar uit die ongeveer 9 miljoen ekonomies aktiewe mense in die land in 1980, sowat 30 % wat geen skoling gehad het nie en 36 % het slegs primêre skoolopleiding gehad. Van die swartmense het nagenoeg 60 % minder as vyf jaar formele skoolopleiding ontvang.

Ten einde hierdie probleem aan te spreek is onderwys en opleiding nodig. Onderwys is nodig ten einde die persoon as intellektuele en selfstandige wese te ontwikkel en opleiding is essensieel ten einde bepaalde vaardighede, kennis van 'n vak, waardes en gesindhede te ontwikkel, ter bekwaammaking vir 'n spesifieke beroep, werk of taak.

Volgens Hofmeyr (1995:24), is daar geen korrelasie in Suid-Afrika tussen die vlak van die uitgawes aangegaan vir opleiding en die resultate wat die sisteem behaal nie. Suid-Afrika is een van die lande in die wêreld wat die meeste bestee aan onderrig, naamlik 23% van die nasionale begroting. Nieteenstaande hierdie feit is daar enorme herhalings en vermorsing in die sisteem. Die nasionale slaagsyfer vir matrieks is swak, die produkte is van veranderlike kwaliteit en oor die algemeen nie verenigbaar met die behoeftes van die werkplek of toekomstige werkgewers nie.

In die toekoms sal die staat nie in staat wees om vol te hou met die hoë vlak van uitgawes wat aangegaan word ten opsigte van onderrig nie, as gevolg van beperkte hulpbronne en ander kompeterende prioriteite en eise op die nasionale begroting. Dit is duidelik dat die land meer sal moet belê in opleiding en daarvoor word 'n gediversifiseerde basis van finansiering benodig. Daar moet in die toekoms veral gefokus word op onderrig en opleiding van volwassenes, sodat daar 'n geletterde en produktiewe werksmag in die land kan wees. Dit is hier waar die rol van sowel die werkgewer of maatskappye, as die van individue en gemeenskappe ter sprake kom. Maatskappye sal onderrig moet finansier en meer tyd en fondse aan opleiding moet verskaf. Hiermee word nie bedoel dat daar nie verskeie maatskappye is wat dit reeds doen nie, maar die las is nie eweredig verdeel nie. Besighede moet die mag wat dit het gebruik om gedissiplineerde spandering ten opsigte van onderrig en opleiding te vereis, te vra vir beter effektiwiteit en bo alles kwaliteit. Met die groot aantal grondige eise vir gelykheid bestaan die gevaar dat verbetering van kwaliteit as minder belangrik geag kan word. Besighede moet die advokate en agente van kwaliteit wees, want daarsonder sal geen kwantitatiewe winste van die verlede vrugte dra nie en effektiewe menslike hulpbronontwikkeling sal onbekombaar wees. Hierdie realiteit het 'n invloed op bedryfsmaatskaplike werkers in die sin dat groter druk bestaan om 'n koste-effektiewe diens te lewer en 'n bydrae te maak ten opsigte van volwassene-opleiding en opheffing.

Lombard (1991: 194) meld dat maatskaplike werkers 'n groot taak het om te vervul ten opsigte van volwasse-opvoeding en opleiding. In Suid-Afrika is volwasse-opleiding vanweë die feit dat die totale bevolking nie geletterd is nie, besonder relevant. Maatskaplike werkers kan verder 'n belangrike rol speel ten opsigte van ontwikkeling van programme vir basiese ontwikkeling soos byvoorbeeld vir vryetydsbesteding, tuis industrieë, bestedingspatrone, ensovoorts.

Nie net moet aandag geskenk word aan die persone wat opleiding nodig het nie, maar ook aan die opleiers. Hofmeyr (1995: 26) konstateer dat 47 % van die onderwysers in 1992, nie oor die nodige kwalifikasies beskik het nie. Dit blyk egter asof daar 'n verbetering in die toekoms sal wees, aangesien daar teen 2002 slegs 25 % van die onderwysers gaan wees wat nog nie die gepaste kwalifikasies het, of wat ondergekwalfiseerd is nie.

2.7 POLITIEK

Die jaar 1990, in Suid-Afrika, is gekenmerk deur dramatiese politieke en sosiale verandering. Verskeie gebeurtenisse het plaasgevind wat gedui het op 'n grondverskuiwing in nasionale politiek. Hierdie verandering het ingesluit die ontbanning van die "African National Congress", "Pan African Congress" en Suid-Afrikaanse Kommunistiese Party, erkenning van die reg op openbare demonstrasie en protes en die vrylating van Nelson Mandela. Februarie 1991 is gekenmerk deur nog 'n mylpaal, in die afbreek van apartheid, toe die destydse Staatspresident F. W. de Klerk sy voorstel aangekondig het, dat die Groepsgebiede- en Bevolkingsregistrasie Wet geskraap gaan word. In Junie 1991 is hierdie wette herroep en nietig verklaar. Ten spyte hiervan moet baie gedoen word, voordat Suid-Afrika sy plek in die internasionale gemeenskap kan inneem. Vooroordeel en konflik sal vir dekades wat voorlê, steeds daar wees en soos so dikwels in ander lande gewys het, waarskynlik nooit heeltemal verdwyn nie.

Bernstein (1991: 225) konstateer die volgende ten opsigte van die politieke situasie: "Politically, South Africa has been described as a society in markedly uneven transition towards a unified national state. It is a society characterised by violence and political conflict. Differential access to power and opportunity continue to be related to race differences or discrimination. There is, nevertheless a recognition of the need to dismantle some of the top-heavy, unproductive structures, to increase deregulation in the economic sphere and to work towards a democratic political future."

Net soos in 'n paar ander lande wat deur politieke onrus gepla word, het Suid-Afrika 'n politieke beweging wat baie magtig in een gebied van die land is, maar wat swak is in die sentrale politiek en die land as geheel. Dit is die heftige politieke wedywing en spanning tussen die Inkhata Vryheids party, aan die een kant en die sentraal dominante "African National Congress", aan die ander kant.

Wanneer daar aan die politieke situasie in Suid-Afrika aandag geskenk word, is dit onontbeerlik dat daar ook na geweld gekyk moet word. Volgens Cronje (1991: 95) het die onaantasbaarheid van die mens primêr betrekking op sy fisieke lewe en bestaan. Net soos die mens 'n reg het op middele om lewe in stand te hou, soos byvoorbeeld kleding, mediese hulp, huisvesting, voedsel en regsbeskerming, het hy ook 'n reg op lewe. Die willekeurig doodmaak, verminking en besering van mense of die vernietiging van hul eiendom en lewensmiddele, soos wat daagliks in Suid-

Afrika voorkom, is dus die hoogste onreg wat teen 'n mens gepleeg kan word. Om 'n bydrae te lewer ter voorkoming van 'n besondere sombere toekomsblik behoort maatskaplike werkers betrokke te raak by aksies om geweld te veroordeel, om onderhandelinge tussen politieke groepe aan te moedig en om realistiese regstellende aksie te bevorder.

Die politieke situasie in Suid-Afrika is van so 'n aard, dat alhoewel die proses van rassegelykstelling aan die gang is, dit nog nie die nodige kritiese massa bereik het om die swartmense te laat voel dat vordering gemaak word nie. Schlemmer (1995:38) beskryf die huidige politieke situasie as die "goëlaar-scenario". Dit impliseer dat daar verdraagsaamheid en demokrasie is, maar ook herhalende inkonsekwendheid volgens 'n patroon. Hierdie scenario wys dat daar in Suid-Afrika, soos elders, waarskynlik nooit 'n utopiese toestand bereik sal word nie, maar dat 'n ramp ook nie een van die waarskynlikste gevolge is nie.

Die invloed van die politieke situasie in die land kan in die werkplek waargeneem word in die toename in die aantal stakings en betogings wat voorkom en die toenemende druk vanaf vakbonde om deel uit te maak van besluitnemingsprosesse.

Mc Kendrick (1990: 244) meld die volgende ten opsigte van maatskaplike werk en politiek: "If we stop being ostriches, and cease denying the direct relationship that exists between social work, social welfare and politics, we are halfway to avoiding pitfalls in future". Lombard (1991: 179) haal Perlman en Gurin (1972) aan en meld dat die maatskaplike werker se rol fasiliterend en polities neutraal behoort te wees. Die bedryfsmaatskaplike werker moet dus poog om homself/haarself buite die politieke omgewing te plaas en objektief te poog om geweld te verminder deur aanmoediging van onderhandeling en die toepassing van 'n beleid van regstellende aksie. Die bedryfsmaatskaplike werker vervul 'n verdere rol ten opsigte van die hantering van daardie persone wat "slagoffers" van die politieke situasie is en blootgestel was aan enige vorm van trauma hetsy aanranding, diefstalle of kapings.

2.8 TEGNOLOGIE

Volgens die Suid-Afrikaanse Raad van Outomatisering en Kontrole, is outomatisering een van die sleutels tot die voortbestaan van enige industrie (veral gedurende resessie). Dit hou poste in stand en hou belangrike vaardighede binne die organisasie, wat verseker dat toekomstige besigheidseleenthede benut kan word wanneer dit voorkom.

Suid-Afrika het 'n tekort aan persone met tegniese en gevorderde tegnologiese vaardighede, wat dit moeilik maak om internasionaal te kompeteer. Vergelyk ook Van den Bogaerde (1983: 15).

Van Zyl (1989: 272) het die volgende voorspellings gemaak ten opsigte van tegnologie in Suid-Afrika:

- * Vermeerdering van en toeganklikheid tot rekenaar tegnologie. Mense sal meer tyd hê vir vryetydsbesteding, met nuwe mikro-elektronika vir huishoudelike gebruik.
- * 'n Vervoerstelsel wat duurder en vinniger is.
- * Wyer en vinniger kommunikasie - vermeerderde impak op die samelewing.
- * Informasie wat meer geredelik beskikbaar is.

Daar kan die gevolgtrekking gemaak word dat verandering in tegnologie, dienslewering vergemaklik, byvoorbeeld met die gebruik van rekenaars, gemakliker toegang tot inligting en hoër produksie as gevolg van die besparing van tyd. Reeds in 1986 het Franklin (1986: 5) die volgende stelling gemaak: "The perception of the importance in technology in determining organizational structure grew over the years, so that technology has come to be considered increasingly important as a determinant of organizational structure and functioning".

Maatskaplike werk kan baat by die verbetering van tegnologie, deurdat benutting van hierdie ontwikkelings dienslewering kan vergemaklik en bespoedig. Die werkgewer het die verantwoordelikheid om toe te sien dat werknemers op hoogte bly van tegnologiese verandering en opleiding ontvang in die gebruik van hierdie tegnologie.

2.9 HEROPBOU- EN ONTWIKKELINGSPROGRAM EN WYLSYNSBELEID

Alhoewel die Heropbou - en Ontwikkelingsprogram (HOP) eerder beskou kan word as 'n oplossing vir verskeie maatskaplike en ekonomiese probleme in Suid-Afrika, as 'n omgewingsfaktor wat 'n invloed op dienslewering uitoefen, het dit tog 'n groot invloed op dienste wat bedryfsmaatskaplike werkers lewer. Hierdie program poog om probleme aan te spreek soos geweld, behuisingstekort, werkloosheid, gebrek aan gesondheidsorg, gebrek aan demokrasie en 'n ontoereikende ekonomie. Die HOP erken dat al hierdie probleme verwant is en dat 'n ekonomie nie opgebou kan word terwyl miljoene nie werk of huise het nie. Die HOP poog om beleid en strategieë daar te stel, wat al hierdie probleme gelyktydig aanspreek. Die HOP is

opgestel deur die ANC-alliansie in konsultasie met ander sleutel, massa organisasies en bygestaan deur 'n wye verskeidenheid nie-regeringsinstansies/organisasies. Die HOP beoog die volgende:

- * om probleme as 'n geheel aan te spreek en nie net dele daarvan nie;
- * gebasseer op die behoeftes van al die mense;
- * om vrede en sekuriteit aan aimal te voorsien;
- * om 'n nasie te bou;
- * om opbou en ontwikkeling aaneen te skakel; en
- * om demokrasie te bou en te versterk.

Die program omvat vyf sleutel programme wat poog om die land nuut op te bou en te ontwikkel, naamlik:

- * bevrediging van basiese behoeftes;
- * ontwikkeling van menslike hulpbronne;
- * demokratisering van die staat en samelewing;
- * opbou van die ekonomie; en
- * implementering van die HOP.

Soos gesien kan word uit die bogenoemde, beoog die Regering om met die HOP baie van die bestaande probleme in die land, onder andere behuisingsnood, werkverskaffing, ontwikkeling, ensovoorts aan te spreek. Die vraag ontstaan egter of die nodige hulpbronne en infrastruktuur bestaan om hierdie beplanning tot uitvoer te bring en of die persone wat verantwoordelikheid moet neem vir die implementering daarvan werklik in die proses glo en dit tot uitvoer sal bring. Die HOP word reeds in verskeie bronne beskryf as "lashed by storms of corruption, incompetence and an inability to deliver its promises". Laasgenoemde is gevolglik nie 'n goeie advertensie vir wat verwag word van die "oplossing" tot die land se probleme nie. Volgens Van Wyk (1996:34) moet die beskouing van die HOP deur besighede as volg wees: "Business in South Africa should not regard the RDP as a fad, but rather as a long-term strategy to reposition the country internationally and ensure stability, economic growth and prosperity".

Maatskaplike werkers het 'n belangrike rol om te speel ten opsigte van die motivering van persone om te verander, te groei en te ontwikkel, want die inisiatief en wil om te verander lê by die persoon wat die opleiding ontvang. Hierdie motiveringsrol se belangrikheid kom sterk na vore in die volgende stelling van

Desai (1988) soos aangehaal deur Mc Kendrick (1990: 243) waarin gekonstateer word dat ontwikkeling sal plaasvind wanneer persone gemotiveerd is vir die veranderingspoging. Verandering word opgebou vanaf grondvlakke en kan nie van bo afgedwing word nie. Ekonomiese ontwikkeling en die ontwikkeling van maatskaplike infrastrukture vir gesondheid, opleiding, behuising en ander maatskaplike dienste is noodsaaklik, maar nie voldoende voorwaardes vir ontwikkeling nie. Indien beheer oor maatskaplike hulpbronne nie by die mense lê nie, sal die ontwikkeling nie hul behoeftes reflekteer nie en sal dit verder nie eweredig versprei wees tot voordeel van almal nie.

Die Maatskaplike Welsynsbeleid (1996: 35) konstateer dat daar maatskaplike werkers in die handel en nywerheid is wat maatskaplike dienste lewer aan werknemers en hulle gesinne. Dit vorm deel van ander dienste wat in die werkplek gelewer word soos werknemershulpprogramme en mediese dienste. Hierdie witskrif dui daarop dat alhoewel die besigheidsektor maatskaplike dienste en gemeenskapsprogramme finansier en kundigheid en vaardigheid verskaf, is daar onvoldoende oorlegpleging tussen sleutelbelanghebbendes oor bedryfsmaatskaplike dienste in die werkplek. Dit stel voor dat meer ontwikkelingsgerigte intervensies en dienste in die werkplek nodig is. Dit sluit dus aan by die HOP inisiatiewe.

Binne die bedryfsopset rus daar 'n verantwoordelikheid op die skouers van die werkgewer om die HOP en Welsynsbeleid inisiatiewe tot uitvoer te bring. Hierdie sluit nie slegs interne intervensies binne die maatskappy in nie, maar ook dienslewering in die gemeenskap waarbinne die maatskappy funksioneer. Die bedryfsmaatskaplike werker speel 'n belangrike rol ten opsigte van raadgewing en benutting van kundigheid en hulpbronne. Die tendens is dat dienste gemeet word aan die mate waartoe dit die HOP ondersteun.

2.10 SAMEVATTING

Baie tyd het in Suid-Afrika verloop sedert 1994 se historiese verkiesing. Ten spyte van al die vrese wat met die verkiesing van die Regering van Nasionale Eenheid gepaard gegaan het, is die realiteite wat tans bestaan soos volg:

- * daar heers meer politieke vrede in die land;
- * die ekonomiese groei het verbeter en 'n syfer van ongeveer 3 % word vir 1996 voorspel;

- * sanksies is meerendeels iets van die verlede;
- * die finansiële rand is geskraap; en
- * die HOP kan daartoe bydra dat 'n groter swart middelklas gevorm word.

Daar is egter ongelukkig nie net goeie nuus nie en die ander kant van die munt sien soos volg daaruit:

- * misdaad neem toe (in die vorm van moord en roof);
- * stakings neem toe;
- * sogenaamde "witboordjie" misdaad neem toe;
- * in sommige dele van die staatsdienste en die administrasies van voormalige tuislande heers chaos;
- * regstellende aksie toon tekens van vervanging van kundigheid en die sogenaamde "reversed discrimination";
- * staatskuld styg;
- * die onrealistiese geloof bestaan dat die HOP die oplossing van die land se ekonomiese probleme sal wees;
- * werkloosheid neem steeds toe; en
- * die massa besef dat politieke beloftes moeilik in daad omgesit word.

Dit blyk uit al die gegewens wat in hierdie hoofstuk uiteengesit is, dat daar baie werk in Suid-Afrika voorlê. Suid-Afrika is in 'n baie moeilike posisie - die bevolkingsaanwas is te groot. Een manier om dit te voorkom is deur verstedeliking, maar as gevolg van 'n tekort aan behuising en werkseleenthede, lei dit tot armoede, plakkery, 'n daling van lewensstandaard en gevolglik 'n hoër fertiliteitsyfer. Opleiding en onderrig is nodig, maar die nodige hulpbronne is nie beskikbaar of voldoende nie. 'n Siklus ontstaan waarin die een probleem tot die volgende aanleiding gee en 'n bouse sirkel van armoede ontstaan.

Dit is onrealisties om te verwag dat die regering van die dag al hierdie probleme moet aanspreek. Dit moet die verantwoordelikheid van elke individu, maatskappy of organisasie word om 'n deel by te dra ten opsigte van, onder andere die HOP, byvoorbeeld deur opleiding aan werknemers te verskaf en 'n bydrae te lewer ten opsigte van ontwikkeling en voorsiening in basiese behoeftes. Faul (1987: 201) ondersteun hierdie en noem dat ekonome deesdae meerendeels van mening is dat industrieë 'n maatskaplike verantwoordelikheid teenoor die gemeenskap het ten einde die staat se ingryping in die vrye-mark sisteem te minimaliseer.....'n industrie funksioneer nie binne 'n vakuum nie, maar binne 'n gemeenskap. Dit is afhanklik

van daardie gemeenskap vir werknemers, kliënte en stabiliteit. Die industrie of organisasie het die gemeenskap nodig om te oorleef en moet iets daarin terugplaas ten einde 'n gesonde gemeenskap te verseker.

Dekker (1992:31) sluit hierby aan en is van mening dat werkgewers 'n bepaalde rol het om te vertolk in die oorgangsperiode met betrekking tot die vorming van 'n nuwe maatskaplike en publieke beleid ten opsigte van behuising, die ontwikkeling van woongebiede, daarstelling van primêre gesondheidsdienste, opvoedkundige aspekte, beveiliging, opleidingsfasiliteite en die skep van werksgeleenthede.

Wanneer daar gekyk word na die makro omgewing, waarin maatskaplike werk gedoen word, is daar 'n verskeidenheid omgewingsrealiteite wat in gedagte gehou moet word met die posisionering van die maatskaplike werker. Aspekte wat tans kompleks is en 'n groot impak maak op dienslewering, sluit in die HOP, bevolkingsamestelling, die ekonomie, geletterdheidspeil, oneweredige verspreiding van welstand en beskikbaarheid van hulpbronne, om net 'n paar saam te vat. Volgens Botha (1994: vi) sal daar meer as ooit tevore, wat ook al die omstandighede waarin en waaronder gewerk word, van maatskaplike werkers vereis word om 'n diens van hoogstaande gehalte te lewer aan alle sektore van die gemeenskap. Dit is nodig dat die maatskaplike werker sy ingesteldheid vir die toekoms skerp en nugter hou en dat daar in beplanning met die werklikhede rekening gehou sal word.

Dit is duidelik dat die aard, inhoud en kompleksiteit van die eise van die omgewing waarmee die gemeenskap en maatskaplike werkers gekonfronteer word geweldig toeneem en dat hierdie eise waarskynlik sal voortduur en vermeerder. Daar rus dus 'n groot verantwoordelikheid op die skouers van die maatskaplike werker om homself toe te rus vir doeltreffende rolvulling in 'n komplekse en veranderende samelewing. In die volgende hoofstuk gaan daar dus gefokus word op die rol en funksies wat die bedryfsmaatskaplike werker kan vertolk ten einde optimaal te funksioneer binne die veranderende omgewing.

HOOFSTUK 3

ROLLE EN FUNKSIES VAN BEDRYFSMAATSKAPLIKE WERKERS

3.1 INLEIDING

Van Rooyen en Combrink (1990: 29) maak die volgende stelling: "Ons leef in nuwe tye met ou probleme - probleme met nuwe dimensies. Weliswaar het hulle nuwe vorme en nuwe afmetings aangeneem en in diepte toegeneem, maar dit is meestal nog dieselfde probleme. Miskien is hulle duideliker gedefinieer. Miskien is die probleme anders omdat die omgewing verander het en daarmee saam die inwerking op die mens en omdat die intrapsigiese werking verander of versteur is. In wese bly ons maar nog steeds op soek na die waarheid en na oplossings wat algemeen geldend sal wees." Dit is duidelik dat die maatskaplike werker, ook binne die bedryfsopset, 'n wesenlike rol en taak het om te vervul. Dit is noodsaaklik dat die profesie nie stagneer nie - aanpassing in 'n veranderende omgewing is noodsaaklik om die relevantheid van die profesie te behou.

Die begrip "funksionering" met die besondere komponente van verhoudings en rolle is vir die maatskaplike werker by enige kliënt en enige situasie van besondere belang.

Bedryfsmaatskaplikewerk-afdelings, binne organisasies, was in die verlede oorwegend betrokke by werknemerhulpdienste. Hierdie hulpdienste het onder andere ingesluit, die hantering van persoonlike probleme deur middel van terapie, die lewering of aanbieding van voorkomingsprogramme, groepwerk en gesondheidsprogramme.

Du Plessis (1987: 28) konstateer dat dit nie maklik is om die taak van bedryfsmaatskaplike werkers te omskryf nie, aangesien daar nie een stel take en funksies bestaan wat beskryf waaruit 'n bedryfsmaatskaplike werker se spesifisies bestaan nie. Die take wat bedryfsmaatskaplike werkers verrig kan dus nie maklik omskryf word nie en sal verskil van organisasie tot organisasie, na gelang van die bepaalde behoeftes wat in daardie organisasie/maatskappy voorkom.

Net soos maatskaplike werk in skole en hospitale, word bedryfsmaatskaplike werk verrig binne 'n sekondêre opset. Volgens Babedi et al. (1988:2) sien die werknemer die taak van die maatskaplike werker as 'n bydrae tot die aanmoediging van 'n stabiele, produktiewe arbeidsmag, deur wie se intervensies produktiwiteit verhoog word. Terblanche (1989: 243) sluit hierby aan en konstateer dat maatskaplike werk bestaan uit verskeie spesialiteitsvelde waarvan bedryfsmaatskaplike werk een is. Daar bestaan tans egter gebrekkige kennis oor die rol van die maatskaplike werker in die bedryf. Hiermee tesame word ook beklemtoon dat bedryfsmaatskaplike dienste aan die uitlewering van bedryfsinstansies se maatskaplike verantwoordelikheid verbind is. Die bedryfsmaatskaplike werker dra gevolglik die verantwoordelikheid, tesame met ander gedragswetenskaplikes, om die werkomgewing te veraangenaam en te verryk ten einde 'n koste-effektiewe bydrae te lewer tot die produksieproses. Die bedryfsmaatskaplike werker verskil van die gewone maatskaplike werker in die sin, dat die bedryfsmaatskaplike werker 'n bykomende verantwoordelikheid het teenoor die maatskappy waarbinne gewerk word. Gould en Smith (1988: 18) beskryf die etiese dilemma wat bedryfsmaatskaplike werkers beleef as gevolg van die konflik tussen die profesie se verbintenis tot die welstand van die individu en die bedryf se verbintenis tot wins. Perlis (1978: 3) verskil egter van hierdie mening en konstateer: "The sole responsibility of the social worker is to help the client solve, in confidence, his personal and family problems....It is pure fantasy to suggest at this stage of development that there is a role for social workers in union and corporation determination of the 4-day week, or flexitime . . . or affirmative action, or corporate and union community responsibility, or insurance coverage, or organizational change." Die navorser ondersteun egter nie hierdie stelling nie en ondersteun Gould en Smit (1988: 19) se siening dat indien die bedryfsmaatskaplike werker aksies van arbeids- of bedryfsonrus ignoreer, byvoorbeeld swak werkstoestande, onmenslike behandeling van werknemers en verbreking van regstellende-aksiebeleid, dan versuim die bedryfsmaatskaplike werker die nakoming van sy verantwoordelikheid ten opsigte van die vervulling van maatskaplike veranderings.

Die onus rus op die bedryfsmaatskaplike werker se skouers om nie slegs 'n gespesialiseerde diens aan die bedryfsinstansie te lewer nie, maar ook om suksesvol binne multi-dissiplinêre spanverband te funksioneer. Binne die bedryfsopset waar die maatskaplike werker voortdurend 'n gehalte diens moet lewer ten einde sy plek in die organisasie te kan verseker, word daar indirek van hom of haar verwag om 'n verskeidenheid rolle met oortuiging te kan vertolk. Hierdie is veral belangrik wanneer besef word dat die meeste bestuurders in

bedryfsorganisasies nie die noodsaaklikheid van addisionele uitgawes vir opleiding, beplanning en hulpbronontwikkeling kan insien nie, aldus Finnigan (1983: 3). Daar gaan gevolglik in hierdie hoofstuk aan daardie rolle en funksies aandag geskenk word.

3.2 ROLLE EN FUNKSIES

Alhoewel daar in hierdie studie hoofsaaklik gefokus word op die rolle en funksies van die bedryfsmaatskaplike werker, sal dit waardevol wees om kortliks aandag te skenk aan die rolle van die bedryfsmaatskaplike werker as gemeenskapswerker, omdat daar beperkte literatuur bestaan wat spesifiek fokus op bedryfsmaatskaplike rolle en aangesien hierdie rolle van toepassing gemaak kan word op die bedryfsituasie en die funksionering van die maatskaplike werker in die bedryfsopset. Daar sal ook in hierdie hoofstuk gefokus word op die rolle en funksies van die bedryfsmaatskaplike werker, soos wat dit in die literatuur voorkom en laastens word aandag geskenk aan programme/projekte wat geïdentifiseer is as, of wat deel kan uitmaak van bedryfsmaatskaplike werkers se werklading.

Die begrip "gemeenskap" word deur die Woordeboek vir Maatskaplike Werk (1984: 14) omskryf as: "Funksioneel verwante versameling van mense wat op 'n bepaalde tydperk in 'n bepaalde geografiese gebied woon, in 'n sosiale struktuur georden is en 'n bewustheid van hulle eiesoortige en eie identiteit as groep openbaar." 'n Organisasie kan dus as 'n gemeenskap beskou word en vir die doel van hierdie studie word die klem op die bedryf geplaas.

Die skrywers Googins en Godfrey (1987: 2) het die onderskeie rolle van die bedryfsmaatskaplike werker as volg omskryf: "Social workers now counsel employees on a wide range of personal, family and social problems; present policy positions on community relations to corporate executives; mediate disputes; develop and conduct stress management programmes; and assist corporations on issues such as layoffs and retirement". Gould en Smith (1988:9) sluit hierby aan en konstateer dat alhoewel die rol van die terapeut die mees dominante is, dit slegs een van die rolle is wat deur bedryfsmaatskaplike werkers aangeneem kan word. Die potensiële rolle kan insluit verwysingsagent, navorser/evaluateerder, fasiliteerder, bemiddelaar, skakelpersoon, programontwikkelaar, onderwyser/opleier, voordele administrateur en konsultant. Dit is dus duidelik dat die bedryfsmaatskaplike werker 'n dinamiese diens kan lewer, waarvan die topbestuur van die organisasie deeglik bewus behoort te wees.

Die verskil tussen bedryfsmaatskaplike werk en tradisionele maatskaplike werk lê daarin dat die bedryfsmaatskaplike werker kennis moet hê met betrekking tot die beroepswêreld, kennis van die verskillende rolle van bestuur en dienste en die impak van die werksplek op die funksionering van die individuele werker. Thureson (1987: 39) omskryf dat die mees kenmerkende verskil in die beoefening van kliniese vaardighede in die werksplek, in plaas van die tradisionele opset, daarin lê dat elke kliniese optrede 'n organisatoriese implikasie het. Die terapeut is 'n makelaar van dienste eerder as 'n terapeut, 'n bron van die organisasie se pogings om te help eerder as 'n primêre versorger. Die kliënt moet gesien word binne die organisatoriese konteks en die feit dat probleme kan ontstaan as gevolg van 'n kliniese besluit, moet geantisipeer word. 'n Persoon wat byvoorbeeld deur 'n bedryfsmaatskaplike werker verwys word vir rehabilitasie, 'n dag voor 'n dissiplinêre verhoor, kan probleme en konflik met die bestuur van die organisasie beleef.

Straussner (1989: 8), Terblanche (1989: 243) en Van Zyl (1989: 273) gee uiteensettings van bedryfsmaatskaplike dienste, vaardighede en rolle en omskryf die primêre rolle van die bedryfsmaatskaplike werker, aan die hand van verskillende modelle.

3.2.1 ROLLE VAN BEDRYFSMAATSKAPLIKE WERKERS

3.2.1.1 Rol van gids

Ross (1967: 203) omskryf die primêre rol van die maatskaplike werker as die van gids en noem dat die maatskaplike werker in hierdie rol die organisasie help om doelstellings te bepaal en te bereik. Hugo et al. (1987: 133) sluit hierby aan en omskryf die maatskaplike werker se rol as gids as een waarbinne die maatskaplike werker daarop ingestel is om as begeleier op te tree en die organisasie help om 'n weg te vind om vooropgestelde doelstellings te bereik. Die beplanning moet deurentyd tot voordeel van en saam met die organisasie gedoen word.

3.2.1.2 Rol van instaatsteller/fasiliteerder

Hierdie rol impliseer dat die maatskaplike werker prosesse fasiliteer (Ross, 1967: 214). Lombard (1991: 128) sluit hierby aan en meld dat die werknemers van die organisasie nie alleen gehelp word om op toestande in die organisasie te fokus nie, maar om ook hulle ongemak daarvoor uit te spreek. Die maatskaplike werker staan die werknemers by, deur hulle bymekaar te bring om situasies en toestande

waaroor hulle ontevrede is te identifiseer, te prioritiseer en te begin om probleme aan te spreek.

Die maatskaplike werker streef in die rol as instaatsteller daarna om goeie interpersoonlike verhoudings op te bou en te handhaaf. Vergelyk ook Hugo et al. (1987: 35).

3.2.1.3 Rol van deskundige

Die bedryfsmaatskaplike werker tree as deskundige op, ten opsigte van assessering en analise. Dit is dikwels nodig dat die bedryfsmaatskaplike werker deskundige inligting aan die organisasie moet oordra en dit interpreteer (Lombard, 1991: 186). Hugo et al. (1987: 127) sluit hierby aan en konstateer dat die rol van deskundige impliseer dat die bedryfsmaatskaplike werker oor sekere kennis, vaardighede en kundigheid beskik wat hy/sy op 'n meer direkte wyse aanwend. Die maatskaplike werker moet dus ingelig wees oor navorsing, studies en eksperimentele werk in die omgewing, sowel as in ander organisasies.

3.2.1.4 Rol van aanmoediger

Adams (1993: 105) konstateer die volgende: "There is nothing more difficult to arrange, more doubtful of success, more dangerous to carry through, than to initiate a new order". Die rol van die bedryfsmaatskaplike werker, volgens Lombard (1991: 192), impliseer die bymekaarbring van mense uit isolasie, die opbou van optimisme, die kreatiewe benutting van interne konflik en om as deskundige op te tree sonder om reg tot selfbeskikking te skend. Hierdie is dus nie 'n maklike rol om te vertolk nie.

3.2.1.5 Rol van navorser/ evalueerder/analise

Maatskaplike navorsing is die proses waardeur feite rakende maatskaplike verskynsels, probleme en hul oplossings verkry word (Lombard, 1991:192). Navorsing in maatskaplike werk het noodsaaklik geword, omdat die maatskaplike werker, deur omstandighede gedwing word om verantwoording te doen te midde van veranderende ekonomiese en sosiale omstandighede. (Vergelyk Thureson, 1987: 39).

Effektiewe evaluering sluit ook navorsing oor bepaalde aktiwiteite in, sodat daar bepaal kan word tot watter mate die bedryfsmaatskaplike afdeling sy doel bereik het.

Terblanche (1989: 253) beklemtoon die feit dat bedryfsmaatskaplike werkers toenemend in die beplanning van hul dienste voorsiening moet maak vir effektiewe wyses waarop evaluering kan geskied, ten einde daardie gegewens aan te wend vir die regverdiging van hul aanwesigheid in die bedryf en ook vir bemarkingsdoeleindes.

3.2.1.6 Rol van opvoeder

Volgens Lombard (1991: 194) het die maatskaplike werker as opvoeder te make met die identifisering van probleme, die bepaling van die oorsake daarvan en die oorweging van oplossings. Verder voer die maatskaplike werker gesprek met die werknemers van 'n organisasie oor die effek van mag en konflik, moedig mense aan om vooropgestelde opvattinge te ondersoek en help hulle om potensiaal te bereik.

3.2.1.7 Rol van administrateur

Administrasie behels die proses van implementering van planne en aksies, met ander woorde die omskakeling van beleid in aksieprogramme (Lombard, 1991: 95). Die afleiding kan dus gemaak word dat die maatskaplike werker in die bedryfsopset moet toesien dat beleid deurgevoer word.

3.2.1.8 Terapeut

Terblanche (1989: 249) onderskei beraad (of terapie) as deel van multi-diensprogramme wat betrekking het op operasionalisering. Dit sluit in individuele- en groepsberaad, verwysings en nasorg, uitreiking en krisisingryping.

Straussner (1989: 8) omskryf die rol van die terapeut binne die bedryfsopset as 'n persoon wat sowel assessering, asook lang- en korttermyn terapie aan individue, gesinne en groepe bied. Die maatskaplike werker help mense om hul behoeftes te verstaan en te artikuleer, om probleme te identifiseer en te klarifiseer, om die moontlike dinamika en oorsake van hulle probleme te verstaan, om verskillende alternatiewe en oplossings te eksploreer en om die vaardigheid te ontwikkel om hul eie probleme meer effektief te hanteer. Vaardighede wat nodig is, is bio-psigo-

sosiale assessering of diagnostiese vaardighede, onderhoudsvoeringsvaardighede, vaardighede in assessering en intervensies met individue met 'n verskeidenheid psigo-patologiese en stres reaksies, insluitende dwelm- en alkoholmisbruik, mishandelde individue en/of hulle gesinne, krisisingrypingsvaardighede, kennis van groep- en gesinsdinamika sowel as kennis van ekonomiese realiteite.

Gould en Smith (1988: 223) is van mening dat daar weg beweeg moet word van individuele terapie na 'n meer breë rolvulling toe en konstateer dat meer en meer nie-tradisionele rolle vir bedryfsmaatskaplike werkers ontstaan. In verskeie organisasies verbreed die eertydse verwagting om slegs kliniese dienste te lewer.

3.2.1.9 Bemiddelaar

In hierdie rol hanteer die bedryfsmaatskaplike werker konflik tussen twee of meer individue of sisteme en interpreteer die behoeftes wat elkeen het. Vaardighede sluit in die assessering van die oorsaak en omvang van konflik en skepping van 'n behoorlike klimaat waarin dit hanteer kan word (Straussner, 1989: 12).

3.2.1.10 Makelaar

In hierdie rol verbind die bedryfsmaatskaplike werker die individu wat hulp nodig het met die bestaande hulpbronne - binne en buite die organisasie. Vaardighede en kennisbasis sluit in kennis van verwysingsvaardighede, verstaan van individuele, organisatoriese en gemeenskapshulpbronne, vaardighede in bepleiting van gemeenskapontwikkeling en netwerkvaardighede (Straussner, 1989: 11). Gould en Smith (1988: 222) omskryf hierdie rol soos volg: "Social workers in occupational settings fulfill two types of roles. For troubled employees they may act as brokers, making referrals and linking them to community service, while for employers they act as consultants and technical experts in the area of human resources".

3.2.1.11 Advokaat

Volgens Straussner (1989: 12) help die bedryfsmaatskaplike werker in hierdie rol werknemers met die verkryging van dienste en hulpbronne - wat hulle as gevolg van 'n verskeidenheid faktore nie op hulle eie kan verkry nie. Hierdie rol is 'n hoogs aktiewe een, waarin die maatskaplike werker namens die werknemers vir hulle behoeftes en versoeke pleit.

Hugo et al. (1987) sluit aan by die bogenoemde en omskryf die rol van die advokaat as een waarin die maatskaplike werker op 'n meer direkte wyse sy kliënt (die gemeenskap wat hy bedien) se sake hanteer, as segsman optree en probeer om eerder deur middel van konsensus, as op 'n militante wyse, die beoogde doelstellings namens die kliënt te bereik.

3.2.1.12 Konfronteerder

Hierdie is 'n unieke rol wat deur die maatskaplike werker aangeneem word in 'n poging om daardie mense wat alkohol- en dwelmprobleme beleef te help.

Vaardighede wat benodig word sluit in gespesialiseerde konfronterende of intervensie benaderings. Supervisors en gesinslede word betrek en 'n deeglike kennis van die dinamika van die misbruik van afhanklikheidsvormende middels, gesinsisteme, outoriteitsbelange en portuurgroepdruk is belangrik (Straussner, 1989: 9).

3.2.1.13 Onderwyser/Opleier

Straussner (1989: 14) konstateer dat die bedryfsmaatskaplike werker in hierdie rol help met verskaffing van inligting, bied van verduidelikings en gee uitdrukking van menings en houdings, sowel as modellering van effektiewe gedrag/optrede en vaardighede. Ingesluit in hierdie rol is die aanbied van 'n verskeidenheid gesondheidsprogramme byvoorbeeld, hantering van stres, ophou rook programme, ensovoorts. Vergelyk ook Terblanche (1989: 249). Hierdie rol stem ooreen met die rol van opvoeder soos bespreek in 3.2.1.6, maar sal as gevolg van die feit dat dit tot 'n sekere mate as verskillende rolle in die bedryf uitgeleef word, vir die doel van hierdie studie apart bespreek word. Die vernaamste verskil lê daarin dat die klem in opvoeding meer op voorkoming is en die klem van opleiding meer op ontwikkeling.

3.2.1.14 Konsultant

Terblanche (1989: 249) beskryf die bedryfsmaatskaplike werker se rol as konsultant aan bestuur en/of vakbonde as een waarin gekonsulteer word ten opsigte van aspekte soos behoeftes en bedreigings van werknemers, organisatoriese en groepsdinamika, beleidsformulering en voorligting oor heersende omstandighede in die gemeenskap. Egan (1982: 15) beskryf die rol van die maatskaplike werker as konsultant as volg: "If client self-responsibility and self efficacy are important

values, then helpers can be seen as consultants clients hire to help them face problems in living more effectively".

Die terapeut is in hierdie rol 'n konsultant en kundige wat met die kliënt onderhandel omtrent hoe om verandering te hanteer en wat om daarmee te bereik. Die interaksie is toekomsgerig en fokus op die ontwikkeling van 'n algemene repertorium vir die hantering van probleemsituasies.

In hierdie rol werk die bedryfsmaatskaplike werker dus saam met ander om vaardighede te verbeter met betrekking tot verskillende aspekte van die organisasie en menslike dinamika en verbetering van probleem-oplossende vaardighede.

3.2.1.15 Bestuurder

Crow en Odewahn (1987: 1) maak die stelling dat die menslike-hulpbron-bestuurders toenemend moet aandag skenk aan die eise vir verantwoordbaarheid en verbeterde progameffektiwiteit terwyl hulle ook die realiteite van beperkte hulpbronne en spesifieke programriglyne moet hanteer. Daar word dus van hierdie persoon verwag om meer te doen met minder wat geweldige druk en verantwoordelikheid op hulle plaas. Dit is dus uiters belangrik dat hulle 'n begrip moet hê van wat bestuur is en wat die beteken om 'n effektiewe bestuurder te wees. Greenberg (1995: 76) ondersteun die bogenoemde en is van mening dat 'n persoon wat 'n sukses van bestuur wil maak, oor 'n verskillende stel fundamentele karaktereienskappe moet beskik. Hierdie eienskappe sluit in die vermoë om te fokus en ander te motiveer, hulle moet die "groter prentjie" kan sien, moet risikos kan neem en moet goeie kommunikeerders wees wat respek verdien, kan delegeer en ander persone regverdig en met konsiderasie behandel. Van Zyl (1989: 273) sluit hierby aan en som bestuur op as beplanning, organisering, leiding/inisiëring/motivering en beheer uitoefening.

Dit is dus duidelik dat bestuur binne 'n afdeling soos bedryfsmaatskaplike dienste nie gering geskat mag word nie. Trouens daar kan selfs van die veronderstelling uitgegaan word dat swak bestuur 'n faktor kan wees wat sinvolle operasionalisering aan bande lê. Bestuur kan dus beskou word as 'n proses van rigtinggewing met die oog op die bereiking van 'n bepaalde doel.

3.2.1.16 Bemarker

Googins en Godfrey (1987: 98) meld dat bemarking nie werklik 'n funksie is wat gewoonlik met maatskaplikewerk-aktiwiteite geassosieer word nie. Die veranderende aard van befondsing, die privaatpubliek-verhoudings en dienslewingsmeganismes het egter 'n kompeterende mark in die bedryf geskep. Ten einde die organisasie op hoogte te hou van die waarde van bedryfsmaatskaplike werk, behoort die bedryfsmaatskaplike werker hom toe te lê op die rol van bemarker.

Volgens Googins en Godfrey (1987: 98) word die bemarking van bedryfsmaatskaplike werk gebaseer op die volgende faktore:

- * die produk;
- * 'n strategie om prys aan produk toe te ken;
- * om die kompetisie te ken;
- * ontwikkeling van effektiewe programaanbiedingsmateriaal; en
- * identifisering en kontraktering van die mark.

Die bogenoemde faktore word deur Pearce en Robinson (1985: 303) omskryf as: "product, price, place and promotion", wat universeel aanvaar word as die hoofkomponente van bemarking. Cronje (1991: 136) se definisie van bemarking lui soos volg: "Bemarking behels daardie bestuurstake en besluite wat gerig is op die benutting van geleenthede en die hantering van bedreigings in 'n dinamiese omgewing deur die effektiewe ontwikkeling en oordraging van 'n behoeftebevredigende markaanbieding aan die verbruiker op so 'n wyse dat die onderneming, die verbruiker en die gemeenskap se doelwitte bevredig word".

Die bedryfsmaatskaplike werker moet dus sy diens koppel aan hierdie vier faktore, ten einde 'n suksesvolle bemarkingsprojek daar te stel. Alhoewel hierdie 'n ingewikkelde proses is, moet dit deur die maatskaplike werker bemeester word, aangesien dienslewering nie sonder bemarking kan geskied nie. Googins en Godfrey (1987: 99) sluit hierby aan met die volgende stelling: "As marketing of human services to work organizations becomes more commonplace, it becomes increasingly important for social workers providing these services to be familiar and skilled in these marketing strategies and techniques."

Terblanche (1989: 253) konstateer dat 'n goeie bemarkingstrategie sal toesien dat die bedryf voortgesette steun aan die bedryfsmaatskaplike dienste gee en dit sal boonop ook toesien dat 'n hoë mate van werksbevrediging en gevolglik kreatiewe en kwaliteit diens binne die afdeling self ontstaan.

3.2.1.17 Programontwikkelaar en -implementeerder

Van Zyl (1989: 274) noem dat die rol van programontwikkelaar, sowel as program-implementeerder twee van die sleutelrolle van die maatskaplike werker is. Hierdie rolle sluit in die bemarking van programme, identifisering van hulpbronne, strukturering van die leeromgewing, bestuur en evaluering van programme. Die implementeringsrol sluit in die identifisering van 'n teikengroep, opstel van doelwitte, definiëring van die inhoud, selektering en strukturering van die inhoud van programme.

Terblanche (1989: 249) onderskei die volgende programme wat ontwikkel kan word binne die bedryfsopset: middelmisbruik, stres, egskeding, voorbereiding op aftrede en gesondheidsbevordering.

Die maatskaplike werker identifiseer en implementeer dus nuwe programme wat die behoeftes van die werksplek bedien.

3.2.1.18 Beleidmaker

Titmuss (1974: 23) omskryf maatskaplike beleid as beginsels wat aksies rig met die oog op spesifieke doelbereiking. Die konsep impliseer dus die verandering van situasies, sisteme, praktyke en gedrag. Alhoewel maatskaplike beleid van toepassing is op welsynstrukture, in die breë, hou dit ook direk verband met die bedryf. Foster (1989: 38) noem die volgende in hierdie verband: "In attempt to establish meaningful organizational policies, several factors must be considered". Hierdie skrywer stel dit duidelik dat organisatoriese beleid noodsaaklik is en omskryf die volgende as funksies van beleidsformulering:

- * die definiëring van werksverwante probleme;
- * sanksies vir werknemergedrag;
- * wettige metodes vir probleemidentifisering; en
- * die definiëring van hulpbronne vir probleemvoorkoming en behandeling.

Beleidsformulering is dus 'n proses waarby die bedryfsmaatskaplike werker direk betrokke behoort te wees. Indien goeie beleidsformulering plaasvind, kan die bedryfsmaatskaplike werker 'n mandaat hê waarvolgens die afdeling waarbinne gewerk word, gestruktureerd dienste kan lewer.

Pincus en Minahan (1976: 15) noem dat maatskaplike werkers 'n spesifieke taak het ten opsigte van die ontwikkeling en verbetering van beleid en ook ten opsigte van hul optrede as agente van maatskaplike beheer.

Afgesien van die verskillende rolle van die bedryfsmaatskaplike werkers is daar ook spesifieke programme/projekte waarby bedryfsmaatskaplike werkers betrokke kan raak en in die volgende afdeling word daarop gefokus.

3.2.2 PROGRAMME/PROJEKTE

In die literatuur word daar verwys na verskeie projekte/programme waarby die bedryfsmaatskaplike werker betrokke kan raak en die bogenoemde rolle en funksies kan uitleef. Alhoewel al hierdie projekte/programme nie noodwendig deur alle bedryfsmaatskaplike werkers gebruik word nie, is dit sinvol om daarna te verwys.

Hierdie programme/projekte sien soos volg daaruit:

3.2.2.1 Alkoholisme en Werknemer Hulpprogramme (WHP)

Die aanvanklike ontwikkeling en aanvaarding van maatskaplike werkers in die bedryf was te danke aan die verhoogde bewustheid onder werkgewers dat middel afhanklikheid - yeral alkohol - algemeen voorkom en baie kos in terme van behandeling en verlies aan produktiwiteit. Volgens Gould en Smith (1988: 9) was Werknemer Hulpprogramme tradisoneel meerendeels gefokus op die individu wat afhanklik is. Vandag behels dit onder andere werknemer ondersteuning/terapie, identifisering en verwysing van werknemers wat persoonlike probleme het, krisis-intervensies, terapie met werknemers wat in ongelukke was en/of trauma beleef het en hervestigingsterapie of dienste.

Dienslewering ten opsigte van Werknemer Hulpprogramme hou egter nie op by die werknemer met die persoonlike probleme nie. Dit sluit ook die volgende in:

* **Beleidsmaking:** Tydens die beleidsmakingsproses word onder andere besluit wie verwys word vir hulpverlening, watter tipe probleme aangespreek gaan word, wat die proses van verwysing gaan wees, ensovoorts (Gould en Smith, 1988: 47).

* **Werksmag opleiding en bemaking:** Benutting van die Werknemer Hulpprogram, deur die werknemers, hang tot 'n groot mate af van die voortdurende opleiding van die werkmag en bemaking van dienste. Die belangrikste doelwit is om werknemers bewus te maak van wat die program behels, wat die voordele daarvan is en wie dit kan benut, met ander woorde die "verkoop" van die program aan die werknemers (Gould en Smith, 1988: 52).

* **Toesighoueropleiding:** Tydens die opleiding van toesighouers ten opsigte van Werknemer Hulpprogramme is dit belangrik om die toesighouers aan te moedig om die bestaan van werknemerprobleme te erken, hulle moet leer om die program te sien as 'n hulpbron wat hulle kan bystaan in die menslikehulpbron-bestuurstaak, hulle moet weet tot watter mate verskillende partye betrokke is, byvoorbeeld indien daar verwysings na instansies buite die maatskappy gaan wees en werknemers moet ondersteun word en die hantering van werknemers met probleme moet in lyn wees met maatskappy beleid, op so 'n wyse dat daar deurentyd respek vir menswaardigheid is (Gould en Smith, 1988: 53).

* **Toesighouer-konsultasie en -terugvoer:** Alhoewel toesighoueropleiding essensieel is vir tydige en effektiewe verwysing, is dit nie altyd genoegsaam wanneer hy met 'n werknemer met persoonlike probleme gekonfronteer word nie. Op hierdie tye is eerlike en ondersteunende kommunikasie tussen die toesighouer en die bedryfsmaatskaplike werker uiters belangrik en baat albei partye by sulke kontakte (Gould en Smith, 1988: 59)

* **Evaluasie:** Na afloop van opleiding moet toesighouers voorsien word van 'n evaluasievorm en gevra word om dit in te vul. Bykomend hiertoe moet gereelde opvolging elke drie tot ses maande deur die bedryfsmaatskaplike werker gedoen word. Net so moet die program ook deurlopend geëvalueer word, sodat geleer kan word uit sterk- en swakpunte, uit die aard en aantal verwysings. Verwysingspatrone kan bestudeer word, tipe aanmeldings, ensovoorts, ten einde voorkomend te kan optree (Gould en Smith, 1988: 60).

Werknemer Hulpprogramme bestaan in organisasies as 'n hulpbron vir alle werknemers. Dit is veral nuttig vir die gebruik deur die toesighouers, aangesien dit

'n opsie bied vir die verwysing van ondergeskiktes wat probleme het wat hulle werksprestasie beïnvloed. Die sleutelfunksie van die bedryfsmaatskaplike werker in die Werknemer Hulpprogram, blyk die opleiding van toesighouers in die erkenning van werksprestasieprobleme, te wees.

Die rolle van die bedryfsmaatskaplike werkers wat by hierdie programme vertolk word, is die van fasiliteerder, makelaar, konsultant, programontwikkelaar en -implementeerder en administrateur.

3.2.2.2 Menslikehulpbron-bestuursprogramme

Die omgewing waarbinne 'n persoon werk het 'n merkbare effek op sy gesondheid. Hieronder resorteer aspekte soos fisiese agente (chemiese stowwe en ander besoedelende stof), psigologiese stres en fisieke werk. In aansluiting by beroeps-gesondheid en -veiligheid is daar 'n verskeidenheid werksverwante gesondheidsprobleme wat geassosieer word met blootstelling aan faktore soos werkoormoed, 'n tekort aan aandag aan ergonomiese faktore in die ontwerp van toerusting en psigososiale faktore soos interpersoonlike konflik en produksiedruk. 'n Individuele vatbaarheid vir werksverwante gesondheidsprobleme word verder beïnvloed deur sy fisiese gesondheid, werkgewoontes en lewenstyl (Gould en Smith, 1988: 127).

Die hedendaagse klem op fiksheid en fisiese aktiwiteite het die deur oopgemaak vir ander gesondheidsbevorderingsprogramme. Vandag is daar 'n meer generiese betekenis gekoppel aan die woord "fiksheid" en sluit dit in totale fisiese-, psigiese- en sosiale/maatskaplike welstand. Die vraag ontstaan wat die plek van die bedryfsmaatskaplike werker ten opsigte van hierdie aspek is. Die volgende gesondheidsbevorderingsprogramme is geïdentifiseer vir betrokkenheid van bedryfsmaatskaplike werkers, ten einde werknemers en hulle gesinslede se kwaliteit van lewe op te gradeer.

* Gesonde en gebalanseerde lewenstyl: Persoonlike gesondheidspraktyk en lewenstyl is die essensie van gesondheidsbevorderingsprogramme. Die elemente van hierdie program is so ontwikkel dat dit bydra daartoe dat werknemers aspekte wat hulle gesondheid benadeel verminder. Dit sluit in gesonde eetgewoontes, oefenprogramme, gewigsbeheer, selfkennis, sosiale vaardighede, persoonlike verhoudings, ensovoorts. Hierdie programmelemente is interafhanklik en die toepassing daarvan behels 'n gesonde en gebalanseerde lewenstyl (Gould en Smith, 1988: 143).

* **Stresbestuur:** Die werkplek is 'n groot bron van stres vir die werknemer. Studies in beroepstres dui daarop dat ernstige stres-verwante probleme by ongeveer 10 % van die werkende populasie bestaan. Bedryfsmaatskaplike werkers wat 'n gesondheidsbevorderingsdiens lewer kan 'n enorme bydrae lewer tot die bevordering van die gesondheid van werknemers, deur die ontwikkeling en implementering van effektiewe stresverminderingdienste. Sulke programme behoort in te sluit, die bewustheid van stressors, sensitiwiteit vir persoonlike stresreaksie, aanleer van stresbestuurvaardighede en ontwikkeling van 'n stresbestuursprogram (Gould en Smith, 1988: 144).

* **Gewigbeheer, ophou rook en fisieke fiksheid:** Gewigbeheer, fiksheid en ophou rook vereis psigologiese- en gedragsveranderings. Hierdie aspekte sluit bymekaar aan en beïnvloed mekaar. Die aanleer van gedragsmodifikasietegnieke speel hier 'n belangrike rol. Die hantering van hierdie tipe probleme word die beste hanteer binne die multi-dissiplinêre span (Gould en Smith, 1988: 147).

Wanneer daar gesondheidsbevorderingsprogramme in die werkplek is, het bedryfsmaatskaplike werkers 'n aktiewe rol en funksie om te vervul wat insluit die rol van instaatsteller, fasiliteerder, programontwikkelaar en -implementeerder, evalueerder, opvoeder, terapeut en konfronteerder.

3.2.2.3 Werkgewer-ondersteunende kindersorg

Die werkgewer kan verskeie bydraes lewer ten opsigte van die lewering van dienste aan die gesinne van werknemers. Hieronder resorteer 'n diens ten opsigte van die kinders van werknemers. Voorbeelde van sulke programme is, volgens Gould en Smith (1988: 181), onder andere:

- * 'n hulpbron-en-verwysingsprogram;
- * 'n opvoedkundige program aan ouers of ouerleidingsprogram;
- * 'n kindersorgsentrum by die werkplek;
- * 'n gesinsdagprogram;
- * 'n versorgingsprogram vir skoolgaande kinders;
- * korporatiewe ondersteuning van kindersorg; en
- * 'n multi-dissiplinêre ondersteuningsprogram aan ouers.

Elke maatskaplike werker behoort 'n basiese kennis te hê van kindersorg, aangesien die voordele en probleme van kindersorg deel van die bestaan van die

mens is. Aangesien kindersorg primêr 'n ekonomiese werksverwante saak is, is dit nog belangriker dat die bedryfsmaatskaplike werker ingelig is omtrent die dinamika van vraag en aanbod en die struktuur van die kinderversorgingsmark. Die rolle wat die bedryfsmaatskaplike werker hier vertolk is die terapeut, opvoeder, konsultant, makelaar en bemarker.

3.2.2.4 Die uitplasingsproses

Krisisse gaan gepaard met intense interpersoonlike en intrapersoonlike aanpassing. Die verlies van werk kan 'n verwoestende ondervinding wees. Dit beteken die verlies van die vermoë om te funksioneer as 'n onafhanklike, effektiewe volwassene. Dit impliseer die ontwrigting van sowel sosiale identiteit en verlies van belangrike portuurgroepverhoudings, asook die ontwikkeling van stres en verwydering van belangrike psigososiale ondersteuningsnetwerke. Dit hoef egter nie hierdie gevolge te hê nie. Uitplasingsterapie sluit in bestuurskonsultasie en beplanning en ontwikkeling van "werksoek" vaardighede wat aan groepe of individue gebied word. Dit sluit in individuele terapie, aanleg- en beroepsbelangstellingsassessering, ontwikkeling van strategieë vir die soek van ander werk, vaardigheidsontwikkeling en aanmoediging, totdat 'n nuwe posisie bekom word (Gould en Smith, 1988: 198).

Bedryfsmaatskaplike werkers kan sensitiewe en tydige ondersteuning bied aan werknemers deur gebruik te maak van 'n uitplasingsterapiediens. Hierdie intervensie kan die trauma van werksverlies verminder vir die persoon wat gaan, sowel as vir die persone wat agterbly. Die bedryfsmaatskaplike werker kan individue help om weer hoop te kry en kan aan die ander kant die maatskappy geld spaar.

3.2.2.5 Voorbereiding op aftrede

Die bedryfsmaatskaplike werker is in 'n posisie om 'n belangrike bydrae te maak tot die spesiale behoeftes van die ouer werknemer, op verskillende vlakke. Op die een vlak kan hulle toesighouers inlig omtrent die spesiale oorwegings en voordele van die bestuur van ouer persone en hulle kan voorbereiding-op-aftrede-programme ontwikkel en implementeer om die ouer werknemer in te lig en voor te berei op aftrede. 'n Voorbereiding-op-aftrede-program kan volgens Gould en Smith (1988: 207) en Haskins en Kleiner (1991: 16) die volgende elemente of onderwerpe insluit:

- * finansiële beplanning;
- * wetlike beplanning;
- * verbruikersdruk;
- * behuising;
- * gesondheidsbeplanning;
- * sosiopsigologiese beplanning; en
- * die sielkunde van aftrede.

Bedryfsmaatskaplike werkers het 'n unieke en belangrike bydrae om te maak in die voorbereiding van ouer werknemers op aftrede. Hulle kan 'n verskeidenheid van rolle vervul soos fasiliteerder, terapeut, onderwyser, makelaar en advokaat, om toe te sien dat die transformasie, van werknemer tot pensioenaris of afgetredene, met so min as moontlik stres gepaard gaan.

3.2.2.6 Bystand ten opsigte van regstellende aksie en gelyke geleenthede

Gelyke werkseleenthede en regstellende aksie is realiteite waarmee almal tans in Suid-Afrika gekonfronteer word. Gould en Smith (1988: 213) omskryf dit as volg:

Gelyke werkseleenthede: Dit is die reg van alle persone om te werk en te vorder op die basis van meriete, potensiaal en vermoë.

Regstellende aksie: Dit is die proses waardeur die bogenoemde reg verseker word.

Die rol van die bedryfsmaatskaplike werker is tans ten opsigte van hierdie aspekte baie relevant. Maatskaplike werkers kan 'n brug voorsien tussen die eise van die samelewing en die behoeftes van individuele werknemers, deur werkgewers by te staan in die nakoming van hulle regstellende aksie verantwoordelikhede. Die aspekte wat aangespreek word, is verskillend, strek oor 'n breë spektrum en dikwels emosioneel gelaai - dit sluit in diskriminasie teen persone op grond van ras, geloof, geslag of nasionaliteit.

Vir die maatskaplike werker om as konsultant op te tree vir werkgewers en effektief te wees, is dit belangrik om baie kennis te hê en op hoogte te bly, aangesien inligting deurentyd verander. Hieronder resorteer kennis van wette, beleid en regte.

Die diens wat die bedryfsmaatskaplike werker kan lewer ten opsigte van gelyke geleentheid en regstellende aksie, volgens Gould en Smith (1988: 225), sluit in:

- * voorsiening van inligting omtrent die rasionaal vir die toepassing van bogenoemde;
- * bystand in nakoming van verpligtinge;
- * vind en/of ondersteuning van werknemers uit minderheidsgroepe; en
- * opleiding en konsultering van bestuur en toesighouers.

3.2.2.7 VIGS in die werkplek

VIGS is die siekte van ons tyd en die gemeenskap word daagliks gekonfronteer met nuwe statistiek rakende die getal geïnfekteerde persone, die voorkoming van VIGS en gevare van die siekte. Die dodelike siekte word nie meer net geassosieer met twee van die mees gestigmatiseerde groepe in die samelewing, naamlik swart mense en homoseksuele persone nie - almal is in gevaar. Ten spyte van al die inligting wat ontvang word en bewyse van lae risiko wat bestaan ten opsigte van infeksie, is die respons vanaf besighede, industrieë en staatsorganisasies ten opsigte van persone wat geïnfekteer is dramaties uiteenlopend. Aan die een ekstreem het persone wat HIV positief is of wat met VIGS gediagnoseer is, dadelik hulle werk verloor of is kritiese werksverwante voordele gestop. Aan die ander, meer ekstreme kant, het werkgewers gereageer met simpatie en sorg deur die besmette werknemers se werkersvoordele te vermeerder selfs wanneer siekte dit onmoontlik maak om te werk. Dit was dan vir die werknemer onmoontlik om aan verwagtinge te voldoen.

Die implikasies wat hierdie siekte op die bedryfsmaatskaplike beroep en die werker het is enorm. Uit die bogenoemde kan die afleiding gemaak word dat maatskaplike werkers in gesondheids- en bedryfsinstansies 'n verskeidenheid intervensie- strategieë, op verskeie terreine, moet ontwikkel. Hieronder word, volgens Gould en Smith (1988: 242) en Haskins en Kleiner (1994: 16), ingesluit:

- * opleidingsprogramme met die oog op voorkoming;
- * personeel praktyk met die oog op beleidformulering;
- * terapie aan werknemers - voortoets en natoets intervensie, sowel as skakeling met gesinne;
- * samewerking met ander organisasies en hulpbronne; en

* dit is ook, volgens Isaacs (1987: 151) belangrik dat die maatskaplike werker op hoogte moet wees van die nuutste ontwikkeling en duidelik ingelig is oor die siekte. Om kennis oor te dra, moet 'n persoon immers oor kennis beskik.

Bedryfsmaatskaplike werkers kan die VIGS krisis dus hanteer deur op 'n verskeidenheid organisatoriese vlakke insette te lewer en die maatskaplike hulpbronne beskikbaar vir werknemers te versterk of te vermeerder. Shernoff (1990: 7) het die volgende stelling gemaak rakende maatskaplike werkers en VIGS: "Each social worker has the opportunity to help change a small portion of events by not shying away from working in the AIDS field. When the history of AIDS is finally written, let the social work response be recorded as one of the finest during this immense public health crisis". Die vernaamste rolle wat die bedryfsmaatskaplike werker vertolk is deskundige, aanmoediger, terapeut, opvoeder, beleidmaker en konsultant.

3.2.2.8 Ontwikkeling van Effektiewe Organisasies

Organisasie-ontwikkeling is 'n term met verskillende betekenis vir verskillende mense. Gould en Smith (1988: 247) omskryf dit as volg: "A long-range processdirected toward improving the effectiveness of organizations. Effectiveness implies performance showing acceptable profitability, innovative approaches, productive efficiency, fulfillment of public responsibility, concern for members as human beings, and a healthy psychological climate supporting human growth". Die organisasie-ontwikkelingsintervensies behoort op die volgende aspekte te fokus:

- * sosiale interaksie tussen individue met ander woorde bemiddeling;
- * interaksie tussen groepe byvoorbeeld spaneffektiwiteit en spanbou;
- * die prosedure wat gebruik word vir kommunikasie, besluitneming, beplanning van aksie en doelwitstelling;
- * die strategieë en beleid wat die sisteem rig;
- * die norms en waardes van die sisteem;
- * die houding van mense teenoor werk, die organisasie, outoriteit en maatskaplike waardes; en
- * die verspreiding van inspanning en vergoeding binne die sisteem.

Ten einde insette te kan lewer ten opsigte van organisasie-ontwikkeling moet maatskaplike werkers die volgende kennis en vaardighede, wat deel is van maatskaplike werk, bekom en ontwikkel (Gould en Smith, 1988: 250):

- * kennis van gemeenskapsontwikkeling, gevallewerk- , groepwerk- en gemeenskapswerk tegnieke en teorie;
- * kennis van die teorieë en konsepte van supervisie/toesighouding;
- * kennis van die teorieë en konsepte van maatskaplikewelsyn-administrasie soos verslagskrywing, beleidmaking, konfidensialiteit, ensocorts;
- * kennis van maatskaplike- en omgewingsfaktore wat kliënte affekteer;
- * kennis van die teorieë en metodes van psigososiale assessering en intervensies;
- * kennis van die teorieë en gedrag van organisatoriese en sosiale sisteme en die metodes van motivering vir verandering.;
- * kennis van die teorieë van menslike groei en ontwikkeling en van familie- en sosiale interaksie;
- * kennis van kleingroep-gedrag en gedragsdinamika; en
- * kennis van die teorie van groepsinteraksie en terapeutiese intervensies.

Maatskaplike werkers speel 'n al hoe groter wordende rol in die organisasie-ontwikkelingsveld. Maatskaplikewerk-opleiding en die temperament van maatskaplike werkers sluit nou aan by die kennis en vaardighede wat nodig is vir effektiewe organisasie-ontwikkelingsintervensies.

3.2.2.9 Beïnvloeding van bestuursbeleid

Gould en Smith (1988: 267) identifiseer ten minste ses besigheidsfunksies waarmee bedryfsmaatskaplike werkers bekend moet wees. Hierdie funksies is bemarking, finansies, verantwoording vir besluite en kontrole, produksie- en bedryfsbestuur, menslike hulpbronbestuur en organisasie-ontwikkeling en strategiese beplanning. Die bedryfsmaatskaplike werker hoef nie 'n kundige op hierdie gebiede te wees nie, maar moet hulle perspektiewe verbreed en hulle sensitiwiteit vermeerder tot die totale kontinuum van korporatiewe bestaan. Dit impliseer die vermoë om onbekende data te absorbeer, die langtermyn implikasies op die organisasie te analiseer en te besef wat die korttermyn impak op spesifieke afdelings of programme gaan wees.

Die rol van die bedryfsmaatskaplike werker as beleidmaker is hier belangrik asook die van fasiliteerder, evalueerder/analiseerder en bestuurder.

3.2.2.10 Dienslewering aan kliënte: Kliëntebystandprogramme

In die veld van maatskaplike werk binne die bedryfsopset, is daar 'n sterk fokus op die ontwikkeling en implementering van dienslewering aan werknemers. Hierdie fokus sluit 'n belangrike deel van die populasie, met wie die organisasie/bedryf in interaksie is, uit. Daar moet onthou word dat werknemers net 'n klein segment van daardie populasie is.

'n Breër definisie van bedryfsmaatskaplike werk (Gould en Smith, 1988: 283) fokus op die toepassing van maatskaplikewerk- kennis en vaardighede in 'n respons tot die persoonlike-, organisatoriese- en gemeenskapsbehoefte en -probleme van die organisasie se werknemers, kliënte en die relevante publiek, wat in interaksie met die organisasie is. 'n Groot komponent van hierdie definisie, is die identifisering van drie gemeenskappe met wie die organisasie koppel, naamlik werknemers, kliënte en die plaaslike gemeenskap.

Verskeie organisasies het begin reageer op die spesiale behoeftes wat die kliënte het, deur die ontwikkeling van 'n wye verskeidenheid unieke dienste. Die identifisering van hierdie behoeftes en die ontwikkeling van kliënte ondersteuningsprogramme om hierdie behoeftes aan te spreek, is 'n nuwe geleentheid en uitdaging vir die bedryfsmaatskaplikewerk-professie.

3.2.2.11 Korporatiewe gemeenskapverhoudings

Gemeenskapsverhoudinge of -skakeling is deel van 'n maatskappy se maatskaplike verantwoordelikhedsmisnie. Dit kan gedefinieer word as daardie programme of aktiwiteite van 'n organisasie, wat ontwikkel is om 'n bydrae te maak tot die verbetering van die gemeenskap se gesondheid, welsyn, kultuur en ander behoeftes. Korporatiewe gemeenskapsverhoudings is 'n nuwe en ontwikkelende funksie in besighede. Dit voorsien nuwe geleenthede vir maatskaplike werkers. Vir maatskaplike werkers kan dit werkseleenthede bied. Die kennis en vaardighede wat nodig is vir skakeling met die gemeenskap is presies daardie vaardighede en kennis wat al reeds lank aan maatskaplike werkers in gemeenskapswerkopleiding geleer word. Voorbeelde van hierdie kennis en vaardighede sluit, aan die hand van Gould en Smith (1988: 325) in:

- * die vermoë om gemeenskapsleiers op te spoor en saam met hulle te werk;
- * 'n begrip en werkbare kennis van maatskaplike welsyn, behuising, gemeenskapsontwikkeling, gesondheid, rekreasie en ander gemeenskapsorganisasies;
- * kennis van gesondheid- en welsynsbehoefes;
- * die vermoë om 'n gemeenskapsbehoeftebepaling te doen;
- * die vermoë om 'n organisasie se begroting te analiseer en bydraes aan te vra;
- * die vermoë om vrywilligers, vanuit die organisasie en die gemeenskap, te werf en betrokke te maak by gemeenskapsprojekte;
- * die vermoë om te fasiliteer en op te tree as 'n katalisator vir die betrokkenheid van die organisasie bestuur in programme en projekte; en
- * kennis van die gemeenskapwerkproses.

In effek moet die persoon in beheer van gemeenskapskaking beskik oor vaardighede soos organisering en beplanning. Hy of sy moet 'n instaatsteller wees wat individue en groepe binne die organisasie bystaan met die identifisering van die gemeenskap se behoeftes wat die organisasie bereid sal wees om te ondersteun.

3.2.2.12 Ander

Alhoewel daar 'n groot aantal programme en projekte is waarby bedryfsmaatskaplike werkers betrokke kan raak, is die mees universele programme bespreek. Daar sal vervolgens kortliks aandag gegee word aan twee programme waarna in die literatuur verwys word, maar wat nie breedvoerig bespreek word nie. Hierdie programme is:

- * **Werkplek geweld:** Volgens Haskins en Kleiner (1991: 16) is geweld 'n geweldige probleem in die samelewing en dit het 'n effek op die werkplek. Kommer oor geweld by die werkplek is nie beperk tot bomdreigemente en fisiese aanranding nie, maar dit sluit ook afbrekende aanmerkings, vuil grappe, rassediskriminasie en afbrekende kritiek in. 'n Werknemer wat, voor medewerkers, afgekraak word deur 'n toesighouer lei net soveel soos die persoon wat 'n slagoffer van fisiese aanranding is. Die bedryfsmaatskaplike werker kan nie alleen die geweld verminder nie, maar kan begin om die probleem aan te spreek deur die verandering van organisasiekultuur, na een waarin geweld openlik bespreek en aangespreek word. Intervensies sluit ook in sensitiseringsessies, intervensies na afloop van gewelddadige insidente, dispuutoplossing en toesighoueropleiding.

* Natuurrampe: Die natuur - in die vorm van vloede, aardbewings, ensovoorts - het 'n invloed op die werkplek. Gedurende en na hierdie rampe het bedryfsmaatskaplike werkers 'n verskeidenheid funksies om te verrig, onder andere die hantering van die trauma en krisis van werknemers en hulle gesinne.

3.3 SAMEVATTING

In hierdie hoofstuk is aandag geskenk aan die verskillende rolle en funksies, van spesifiek, die bedryfsmaatskaplike werker. Daar is ook aandag geskenk aan hoe hierdie rolle en funksies tot uitvoering kom in geïdentifiseerde programme en projekte. Die navorser is van mening dat die situasie binne die bedryfsopset verlang dat die maatskaplike werker sy professionele en organisatoriese rolle ten volle integreer, tot so 'n mate, dat daar 'n goeie balans tussen die twee is. Die maatskaplike werker is verantwoordbaar aan drie kliënte naamlik, die werkgewer, die werknemer aan wie die diens gelewer word en die maatskaplikewerk-professie. Die onus rus dus primêr op die skouers van die bedryfsmaatskaplike werker om nie net 'n gespesialiseerde diens aan die bedryfsinstansie te lewer nie, maar om ook suksesvol binne spanverband te funksioneer. Binne die bedryfsopset, waar die maatskaplike werker voortdurend 'n gehalte diens moet lewer ten einde sy plek in die organisasie te verseker, word daar indirek van hom verwag om 'n verskeidenheid rolle met oortuiging te vertolk.

Wanneer daar na die rolle van die maatskaplike werker van vandag en die toekoms gekyk word, blyk dit baie breed te wees en voorspel dit dat die maatskaplike werker van die toekoms meer 'n "algemenalis" as 'n "spesialis" sal wees. Dit wyk ook af van wat beskou word as die "tradisionele" rol van die maatskaplike werker. Dit is duidelik dat die maatskaplike werker, ook in die bedryfsopset, 'n wesenlike taak en rol het om te vervul. Dit is noodsaaklik dat die profesie nie stagneer nie - aanpassing in 'n veranderende samelewing is noodsaaklik om die relevantheid van die profesie te behou. Maatskaplike problematiek sal nooit verdwyn nie en daarom moet daadwerklik aksie geneem word om op die beste en doeltreffendste wyse in mense se behoeftes te voorsien. Lund (1991: 101) sluit hierby aan en konstateer die volgende: "For the sake of maintaining production and the independent and effective functioning of the employee as worker and as head of his home and family, the prevention of social dysfunctions, and the maintenance of a healthy and stable community, it is not only the ideal but also an obvious necessity that employers with problems should be identified and assisted in good time. This is the task of the employee assistance programmes."

HOOFSTUK 4

METODE VAN ONDERSOEK

4.1 INLEIDING

In hierdie hoofstuk word gepoog om die aspekte van die navorsingsmetodologie wat in hierdie studie gevolg is toe te lig. Eerstens word die navorsingsontwerp beskryf en daarna die navorsingspopulasie, steekproef, data-analise metode, onderhoudskedule en navorsingsvraag.

4.2 NAVORSINGSONTWERP

Die navorsingsontwerp het reeds in hoofstuk 1 (1.4) aandag geniet, maar word in hierdie hoofstuk meer volledig bespreek. In hierdie studie is van die verkennende ontwerp gebruik gemaak. Babbie (1989: 80) meld dat verkennende navorsing hoofsaaklik vir die volgende drie redes gedoen word:

- * om die navorser se nuuskierigheid en behoefte aan meer kennis te bevredig;
- * om die uitvoerbaarheid van verdere navorsing te toets; en
- * om metodes daar te stel wat verdere navorsing sal vergemaklik.

Voordat daar egter met die ontleding en verwerking van data begin word, is dit belangrik dat die navorser weet met watter soort data gewerk word. Volgens Strydom en Ehlers (1988: 72) word daar in geesteswetenskaplike navorsing tussen twee modelle van data onderskei, naamlik daardie wat deur kwantitatiewe metodes ingesamel word en daardie wat deur kwalitatiewe metodes ingesamel word. Die metode van navorsing moet verbind word met die probleem en die navorsingsvraag. Die navorser ontwerp die studie aan die hand van die navorsingsvraag en daar word gepoog om 'n antwoord daarop te bekom. Daar is in hierdie studie verkennende navorsing gedoen en gebruik gemaak van die kwalitatiewe metode van data-insameling. Hierdie metode gaan vervolgens beskryf word.

4.2.1 Kwalitatiewe navorsing

Kwalitatiewe navorsing het spesifieke eienskappe wat dit onderskei van kwantitatiewe navorsing en hierdie eienskappe word vervolgens, aan die hand van Bryman (1988: 61), bespreek:

* "Sien deur die oë van"

Hierdie fundamentele eienskap van kwalitatiewe navorsing beklemtoon die feit dat hierdie navorsing die gebeure, aksies, norms, waardes, ensovoorts beskryf, na aanleiding van die persepsies, van die persone wat bestudeer word. Met hierdie eienskap in aanmerking geneem was daar dus in hierdie studie onderhoude gevoer met bedryfsmaatskaplike werkers wat elke dag betrokke is by dit wat bestudeer word, naamlik bedryfsmaatskaplike werk.

* Beskrywing

Een van die hoofdoelwitte van kwalitatiewe navorsing is om 'n beskrywing te gee van die maatskaplike/sosiale omgewing wat bestudeer word. Hierdie beskrywing moet ooreenstem met die perspektief van die persone in daardie omgewing. Daar word gepoog om verby blote beskrywing te gaan en ook 'n analise te voorsien van die omgewing wat ondersoek word. In die onderhoude wat met die bedryfsmaatskaplike werkers gevoer is, is daar nie slegs antwoorde op vrae gekry nie, maar is die funksies en rolle ook bespreek soos wat dit in die spesifieke werksomgewing tot uitvoering kom.

* Kontekstualisering

Kwalitatiewe navorsing toon 'n voorkeur vir kontekstualisering in 'n poging om gedrag, gebeure, ensovoorts, te verstaan. Hierdie aspek is bykans onafskeidbaar van die ander tema in kwalitatiewe navorsing, nl. holisme - 'n poging om entiteite in geheel, as totaliteit, te verstaan. Daar word in hierdie studie gepoog om die funksionering en rolle wat die bedryfsmaatskaplike werker vervul, te vertolk en daardeur 'n totale beeld te kry van die verwagte en werklike taak.

* Proses

Die beklemtoning van proses kan gesien word as die respons van die kwalitatiewe navorser se poging om die realiteit van alledaags lewe te reflekteer. Hierdie is dus 'n implisiete longitudinale element, wat ingebou is in kwalitatiewe navorsing, wat beide 'n simptoom en 'n oorsaak is van die onderneming, om sosiale lewe te beskou in die lig van 'n proseduriële eerder as 'n statistiese term en om hierdie rede word daar ook in hierdie studie van 'n wetenskaplike proses gebruik gemaak.

* Fleksiteit en 'n gebrek aan struktuur

Kwalitatiewe navorsers gebruik, of verkies, 'n navorsingsontwerp wat relatief oop en ongestruktureerd is. Dit gee die navorser toegang tot onverwagte belangrike onderwerpe wat in die loop van die navorsing te voorskyn mag kom. Hierdie buigsaamheid sou nie benut kon word indien dit 'n gestruktureerde, rigiede ontwerp was nie. Dit was vir die navorser belangrik om tydens die voer van onderhoude die respondente die geleentheid te gee om ook daardie aspekte, soos persoonlike frustrasies, te verbaliseer wat 'n invloed op hulle werksverrigting het, al was dit nie deel van die beantwoording van die navorsingsvraag nie.

* Teorie en konsep

Kwalitatiewe navorsers verwerp die formulering van teorieë en konsepte voor die aanvang van veldwerk. Kwalitatiewe navorsers verkies 'n benadering waarin die formulering en toetsing van teorieë en konsepte in tandem met die data-insameling plaasvind.

Kwalitatiewe studies word, volgens Marshall en Rossman (1994: 43), gedoen vir die onderstaande tipes navorsing :

- * Navorsing wat diep delf in kompleksiteit en prosesse;
- * Navorsing oor verskynsels waarvoor daar min inligting bestaan of oor innoverende sisteme;
- * Navorsing wat poog om te eksploreer waarom beleid en kennis en praktyk van mekaar verskil;
- * Navorsing oor informele en ongestruktureerde skakelings en prosesse in organisasies;
- * Navorsing oor werklike, in teenstelling met gegewe, organisasie doelwitte;

* Navorsing wat weens praktiese of etiese oorwegings, nie op 'n eksperimentele wyse gedoen kan word nie; en

* Navorsing waarvoor relevante veranderlikes nog nie geïdentifiseer is nie;

Vir die doel van hierdie studie is gebruik gemaak van die kwalitatiewe metode van data-insameling en hierdie metode word gewoonlik gebruik in ontledings, verduidelikende raamwerke, modelle en skemas. Kwalitatiewe data dui op die ondersoek, van kenmerke, van persone wat nie op 'n numeriese wyse waarneembaar is nie, byvoorbeeld houdings. Schurink en Schurink (1985) in dieselfde bron dui daarop dat die navorsingsdoelstelling in kwalitatiewe navorsing verkennend-beskrywend is en gerig is op die bes moontlike begrip van 'n konteks eerder as om dit te bestudeer in 'n universele verband. Bogdan en Taylor (1975) in Guy et al. (1987: 256) omskryf kwalitatiewe navorsing as: "Qualitative methodologies refer to research procedures which produce descriptive data: people's own written or spoken words and observations. This approach directs itself at settings and the individuals within those settings holistically; that is, the subject of the study, be it an organization or an individual, is not reduced to an isolated variable or to an hypothesis, but is viewed instead as part of a whole." Guy et al. (1987: 256) sluit hierby aan en konstateer die volgende rakende kwalitatiewe navorsing: Kwalitatiewe navorsing wil weet wat doen mense, watter prosesse is aan die gang, watter doelwitte motiveer persone se gedrag en watter tipe probleme en beperkinge ervaar hulle in die wêreld waarbinne hulle funksioneer.

Die doel van kwalitatiewe navorsing is dus, om te beskryf eerder as om te meet en die navorsingontwerp wat gebruik word, is die verkennende ontwerp. Metodes van data-insameling is, volgens Collins (1991: 305) onder andere semi-gestruktureerde onderhoude, dagboeke en ekokaarte. Dit is belangrik vir die benutting van die navorsingsgegewens om die geskikte ontwerp te vind. Lewis in Van Staden et al. (1989: 217) konstateer: "It is not a failure in communication that hinders the use of research findings. It is in the design of the research, including its implementation and the form in which its findings are developed, that one must locate the principal impediments of utilization". Die verkennende studie was die ideale ontwerp vir hierdie navorsing aangesien daar onvolledige kennis oor die onderwerp bestaan het en dit buigbaar en informeel was. Dit het dit moontlik gemaak om deurlopend aanpassings te maak byvoorbeeld in organisasies waar bedryfsmaatskaplike dienste gevestig was en daar ander rolle en funksies was, as in organisasies waar die diens nie gevestig was nie, kon die fokus verander word.

4.3 NAVORSINGSVRAAG

Die eerste stap in die ontwerp van kwalitatiewe navorsing, is die daarstelling van 'n algemene navorsingsvraag (Collins, 1991: 305). Die vraag, wat die motivering is vir die navorsing, word gestel, met die metode van data-insameling en die relevantheid daarvan tot die navorsing. Marshall en Rossman (1994: 27) maak die voorstel dat die navorsingsvraag van so 'n aard moet wees, dat dit algemeen genoeg is om eksplorاسie toe te laat, maar gefokus genoeg om die studie af te baken.

Vir die doel van hierdie studie kan die volgende navorsingsvraag gestel word:

* Watter rolle en funksies vervul bedryfsmaatskaplike werkers tans in 'n omgewing wat besig is om drasties te verander?

4.4 STEEKPROEF

Twintig bedryfsmaatskaplike werkers in Gauteng, wat in maatskappye werk wat maatskaplike dienslewering as 'n diens aan hulle werknemers verskaf, het as die steekproef vir hierdie studie opgetree. Veertien (14) maatskappye is betrek by die studie en hierdie het ingesluit Telkom, Eskom, Yskor, Suid-Afrikaanse Nasionale Weermag, Gauteng Centre for Human Development, Gauteng Provinsiale Administrasie, Suid-Afrikaanse Polisie, Korrektiewe Dienste, Shell, Atoom Energie Korporasie, SA Banknote, Spornet en Pretoria Metaal Perswerke. Dit is onduidelik wat die totale populاسie van bedryfsmaatskaplike werkers in Gauteng is, maar dit blyk dat daar ongeveer 22 maatskappye in Gauteng is, wat bedryfsmaatskaplike werkers (wat funksioneer as bedryfsmaatskaplike werkers) in diens het. Hierdie inligting is bekom deur te skakel met die verskillende organisasies en navraag te doen omtrent ander bedryfsmaatskaplike werkers in hulle netwerk. Dit was moeilik om hierdie inligting te bekom aangesien die SA Raad vir Maatskaplike Werk nie onderskeid tref tussen registrasie van verskillende soorte maatskaplike werkers nie.

In die kwalitatiewe benadering word van verskillende tipes nie-waarskynlikheidssteekproefneming, soos sneeubaltegnieke en teoretiese seleksie-tegnieke gebruik gemaak (Strydom en Ehlers, 1988: 72).

Weens die beperkte aantal bedryfsmaatskaplike werkers in die Gauteng area beskikbaar, is daar van 'n nie-waarskynlikheidsteekproefnemingsprosedure, naamlik gerieflikheidsteekproefneming gebruik gemaak. In hierdie geval was die steekproef beperk tot 'n deel van die universum wat gereedelik beskikbaar of toeganklik was. Die twintig (20) bedryfsmaatskaplike werkers is gekontak en onderhoude is met hulle gevoer. Die persone is geïdentifiseer deur middel van kontak met die Instituut vir Personeelbestuur, sowel as verwysings vanaf persone in organisasies en ander bedryfsmaatskaplike werkers wat binne netwerk-verband met mekaar kontak het.

Soos reeds genoem is veertien organisasies/maatskappye betrek by die studie. Ander maatskappye, wat bedryfsmaatskaplike werkers in diens het, is ook gekontak, maar indien hierdie persone nie bedryfsmaatskaplike funksies verrig het nie, is hulle nie betrek nie. 'n Voorbeeld hiervan is bedryfsmaatskaplike werkers in diens van die SA Poskantoor. Daar is verder bevind dat sommige maatskappye 'n "maatskaplike" diens het, maar dit word nie deur bedryfsmaatskaplike werkers gelewer nie en bestaan grotendeels uit verwysing. Hieronder is byvoorbeeld 'n firma soos Lyttleton Ingenieurs Werke. Daar is ook bevind dat daar maatskappye is wat 'n bedryfsmaatskaplike diens aan hulle werknemers lewer, maar die bedryfsmaatskaplike werker is nie fisies in Gauteng gestasioneer nie. Hierdie maatskappye is ook nie in die studie ingesluit nie.

4.5 ONDERHOUDSKEDULE

4.5.1 Die ontwikkeling en toepassing van die onderhoudskedule

Gebaseer op die bestudering van relevante literatuur, onderhoude met bedryfsmaatskaplikewerk-kollegas en uit die eie ondervinding van die navorser, is besluit op die aspekte wat in die ondersoek gedek gaan word. 'n Onderhoudskedule (Bylae A) is opgestel. 'n Skedule verskil van 'n vraelys in die sin dat die skedule deur die navorser self ingevul word, terwyl die vraelys deur die respondent, sonder die hulp van die navorser ingevul word (Smit, 1983: 165). Die doel van die skedule was om vrae te vra, wat die navorsingsvraag sal beantwoord, wat onder meer vrae insluit rondom die rolle en funksies wat bedryfsmaatskaplike werkers tans vertolk en vervul, algemene inligting rondom sienings van die toekomstige rolle en vaardighede van die bedryfsmaatskaplike werker. Verder is ondersoek gedoen na die invloed wat huidige omgewingsrealiteite soos die

ekonomie, politiek, tegnologie, ensovoorts, op maatskaplike dienslewering binne die bedryfsopset het.

Na die opstel van die onderhoudskedule is dit gebruik in die eerste, semi-gestruktureerde, onderhoud wat gevoer is. Die voer van in-diepte onderhoud is een van die data-insamelingsmetodes waarop kwalitatiewe navorsers tot 'n groot mate staatmaak. In Marshall en Rossman (1994: 80) word hierdie onderhoud akkuraat beskryf as: "a conversation with a purpose". Die duur van die onderhoud was gewoonlik tussen 'n halfuur en 'n uur, afhangende van die kompleksiteit en tipe dienste wat deur die bedryfsmaatskaplike werkers gelewer word. Onderhoude is gevoer by die respondente se werksplekke en in sommige gevalle by die navorser se kantoor. Vertroulikheid is aan respondente gewaarborg. Tydens die onderhoud is dikwels van ondersoekende en oopeinde vrae gebruik gemaak.

Tydens die voer van die onderhoud is kort notas geneem en waar toestemming verleen is, is die gesprek op band geneem vir verdere verwerking na afloop van die onderhoud. Die bedryfsmaatskaplike werkers het ook vergunning verleen aan die navorser, om hulle te kontak indien daar addisionele vrae opduik of vrae onduidelik is.

Na afloop van die onderhoud is volledige inligting op die onderhoudskedule ingevul. Nadat al die inligting bekom is, is die gegewens tot 'n geheel volgens die proses soos dit omskryf word in afdeling 4.7 verwerk.

4.6 DATA-ANALISE METODE

Data-analise is die proses waardeur gepoog word om orde, struktuur en betekenis te gee aan 'n massa ingesamelde data, aldus Marshall en Rossman (1994: 111). Vir die doel van hierdie ondersoek is Marshall en Rossman (1994: 111) se proses gebruik en geïnkorporeer by die meer omslagtige proses van Creswell (1994: 155). Volgens hierdie skrywers word die analisering van data in stappe verdeel en omskryf as:

* Organisering van die data: Hierdie stap omsluit die proses waardeur daar 'n sin van die totale navorsingsproses verkry word. Al die aantekeninge en notas word deurgelees en notas en gedagtes word neergeskryf.

* Generering van kategorieë, temas en patrone: Tydens hierdie stap is 'n lys van al die onderwerpe wat neergeskryf is opgestel en soortgelyke onderwerpe saamgevoeg. Hierdie onderwerpe word in kolomme verdeel, wat insluit unieke onderwerpe, belangrike onderwerpe en oorblywende onderwerpe.

* Toetsing van die navorsingsvraag teen die data: Die lys van onderwerpe word geneem en vergelyk met die data. Daar word vasgestel of nuwe kategorieë te voorskyn kom. Die data materiaal wat in een kategorie behoort word bymekaar gemaak en 'n voorlopige analise gedoen.

* Die soeke na alternatiewe verduidelikings van die data: Na afloop van die proses van analise word gesoek na alternatiewe verduidelikings vir die data en die verslag geskryf.

* Die skryf van die verslag.

Hierdie stappe voorsien die navorser van 'n sistematiese proses vir die analisering van data. Die navorser het tydens die data-analiseproses hierdie stappe gevolg en kon daardeur al die inligting beter kategoriseer en die navorsingsvrae toets. Die enigste afwyking van die proses was in stap een waar die inligting wat op band geneem is eers op die onderhoudskedule oorgeskryf is, waarna notas en gedagtes bygevoeg is.

4.7 SAMEVATTING

In hierdie hoofstuk is kortliks 'n opsomming gegee van die tipe navorsing en die navorsingsontwerp wat gebruik is. Daar is gebruik gemaak van die kwalitatiewe ontwerp en die motivering hiervoor is aan die hand van literatuur verduidelik. Die navorser het gebruik gemaak van die verkennende ontwerp wat ook deeglik gemotiveer is. Die totale navorsingspopulasie is bedryfsmaatskaplike werkers in die Gauteng area en die steekproef het twintig persone ingesluit. Die hoofstuk is afgesluit met 'n verduideliking van die metode van data-analise wat gevolg is. In die volgende hoofstuk sal die resultate van die ondersoek weergegee word.

HOOFSTUK 5

RESULTATE VAN ONDERSOEK

5.1 INLEIDING

Aangesien die steekproef so klein is ($n=20$), is die resultate versigtig geïnterpreteer. Veralgemening van resultate na die breë bevolking is nie noodwendig moontlik nie, aangesien die steekproef slegs verteenwoordigend van die bedryfsmaatskaplike werkers in die Gauteng area is.

Die fokus van hierdie studie is op sowel die huidige rolle van die bedryfsmaatskaplike werkers soos dit tans voorkom, asook die invloed wat die omgewingsfaktore op werksverrigting het. Daar is ook gepoog om 'n toekoms scenario daar te stel, ten einde duidelikheid te kry omtrent die rigting waarin bedryfsmaatskaplike werk beweeg.

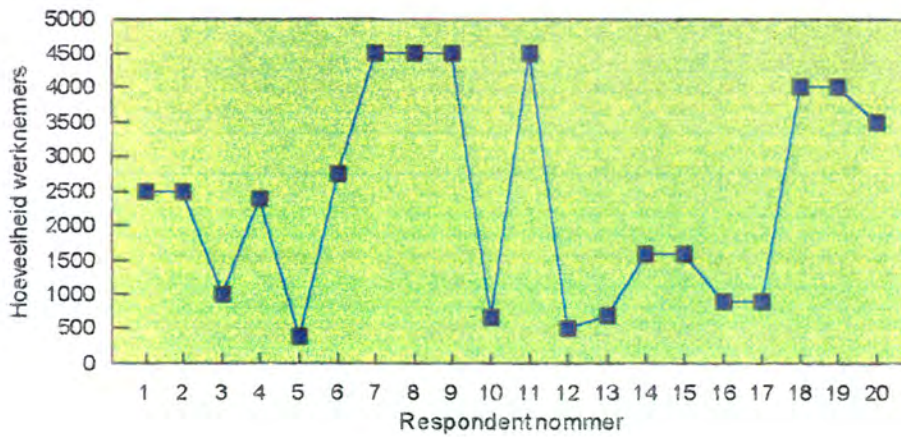
Volgens Strydom (1995: 202) kan bevindinge op 'n kwalitatiewe en/of kwantitatiewe wyse weergegee word. In hierdie deel van die navorsingsverslag is die resultate van die ondersoek aangedui en deurgaans met die literatuur vergelyk.

Ten einde die verkreë data volledig te analiseer, is dit ten tye van die verwerking in kategorieë verdeel.

5.2 ALGEMENE INLIGTING OMTRENT RESPONDENTE

Hierdie afdeling toon die inligting van al die respondente, ongeag organisasie, posbenaming en plek in organisasiestruktuur.

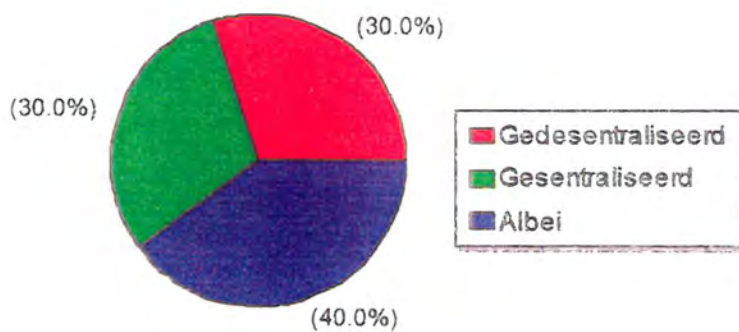
5.2.1. RATIO BEDRYFSMAATSKAPLIKE WERKERS: TOTALE AANTAL WERKNEMERS



Grafiek 5.1: Ratio bedryfsmaatskaplike werkers tot aantal werknemers

Uit die inligting wat bekom is blyk dit dat die ratio, aantal bedryfsmaatskaplike werkers tot totale aantal werknemers in maatskappye op 'n gemiddeld van ongeveer 1: 2395 dui.

5.2.2 GESENTRALISEERD/GEDESENTRALISEERD

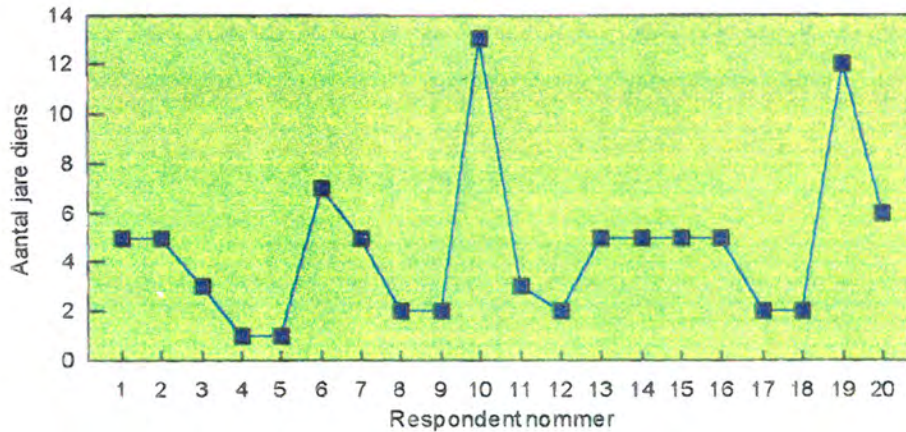


Figuur 5.1: Gesentraliseerdheid

Dit blyk uit die ondersoek dat 30 % van die bedryfsmaatskaplike werkers se diens gedesentraliseerd is, m.a.w. hulle lewer die diens fisies waar die kliënt is, 30 % van die dienste is gesentraliseerd, wat beteken dat die bedryfsmaatskaplike werkers op

'n sentrale punt is en die kliënte kom na hulle toe en 40 % van die dienste is beide gesentraliseerd en gedentraliseerd, wat impliseer dat die bedryfsmaatskaplike werkers op 'n sentrale punt is, maar uitgaan na kliënte toe waar die behoefte bestaan.

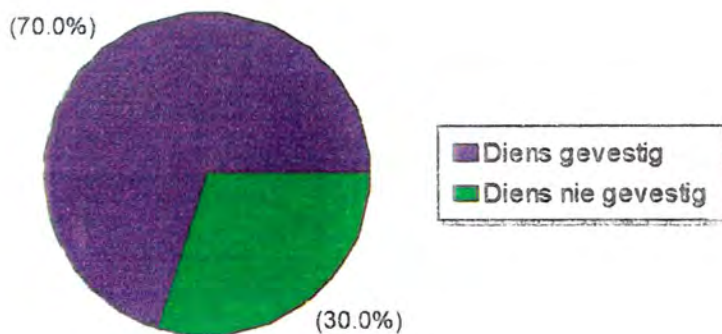
5.2.3 JARE DIENS



Grafiek 5.2: Jare diens

Die gemiddelde aantal jare diens van die respondente is 4,55 jaar.

5.2.4 DIENS GEVESTIG?



Figuur 5.2: Diens gevestig

Op die bogenoemde vraag of die diens gevestig is in die maatskappy of nie, het

70 % van die respondente gereageer dat die bedryfsmaatskaplike diens in die maatskappy wel gevestig is en 30 % was van mening dat die diens nie gevestig was nie. Met "gevestig" is bedoel dat die werknemers van die maatskappy weet van die diens en op 'n gereelde basis daarvan gebruik maak. Dit het verder geïmpliseer dat die diens reeds 'n geruime tyd as bedryfsmaatskaplike funksie bestaan en nie as deel van 'n administratiewe of ander funksie nie.

5.3 ROLLE VAN BEDRYFSMAATSKAPLIKE WERKERS

Op die vraag van watter van die rolle wat in die literatuur omskryf word, word deur bedryfsmaatskaplike werkers vertolk, was die reaksie soos volg:

Tabel 5.1: Rolle van bedryfsmaatskaplike werkers

ROLLE	RESPONDENT NUMMER																				N	%
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20		
Gids	x	x		x		x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	17	85%
Fasiliteerder	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	20	100%
Deskundige	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	20	100%
Aanmoediger			x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	18	90%
Navorsers	x	x	x	x	x	x	x	x	x		x	x	x			x	x	x	x	x	17	85%
Opvoeder	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x				x	x	x	x	x	17	85%
Administrateur	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x		x	x	x	x	x	x	x	x	x	19	95%
Terapeut	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	20	100%
Bemiddelaar			x	x		x	x	x	x	x		x	x			x	x	x	x	x	14	70%
Makelaar			x	x		x						x	x					x	x	x	8	40%
Advokaat			x	x		x	x	x	x			x	x					x	x	x	12	60%
Konfronteerder	x	x		x		x	x	x	x	x		x	x	x	x	x	x	x	x	x	17	85%
Opleier	x	x		x	x	x	x	x	x	x	x	x		x	x	x	x	x	x	x	18	90%
Konsultant	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	20	100%
Evalueerder	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	20	100%
Bestuurder	x	x	x	x		x	x	x	x	x		x	x	x	x	x	x	x	x	x	18	90%
Bemarker	x	x	x	x		x	x	x	x		x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	18	90%
Programontwikkelaar	x	x	x		x	x				x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	16	80%
Beleidsmaker						x				x	x	x		x	x	x	x	x	x	x	11	55%

Soos gesien kan word uit die bogenoemde is die rolle wat deur die meeste bedryfsmaatskaplike werkers vertolk word, die van fasiliteerder, deskundige, terapeut, konsultant en evalueerder. Daar word verder ook klem geplaas op die rol van die bedryfsmaatskaplike werker as aanmoediger, administrateur, bemiddelaar, opleier, bemarker en bestuurder.

Wanneer die bogenoemde met die literatuur vergelyk word kom dit aan die lig dat daar 'n beweging weg is van die rolle van beleidmaker en makelaar, wat in die literatuur wel beklemtoon word. Daar is verder 'n beduidende verskil van die literatuur ten opsigte van die rol van terapeut (vergelyk 3.2.1.8) en alhoewel die mening is dat die bedryfsmaatskaplike werker van hierdie rol moet wegbeweeg, vervul al die bedryfsmaatskaplike werkers wat betrokke was by hierdie studie, dit.

Dit wil voorkom asof die rol van die bedryfsmaatskaplike werker verander en verbreed om meer gefokus te wees op die behoeftes van die werkplek. Uit die onderhoude wat met die respondente gevoer is, het dit ook aan die lig gekom dat die rolle vertolk word, maar dat dit nie noodwendig prioriteit is nie. 'n Voorbeeld van laasgenoemde is dat terapie steeds gedoen word, maar die fokus is op kort-termyn intervensies en assessering en verwysing.

5.4 BEDRYFSMAATSKAPLIKE FUNKSIES

Die funksies, soos dit uiteengesit word in die literatuur, wat tans deur bedryfsmaatskaplike werkers gelewer word, is:

Tabel 5.2: Bedryfsmaatskaplike funksies

FUNKSIES	RESPONDENT NOMMER																				N	%
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20		
Alkoholisme en Werknemer Hulp Programme	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	20	100%
Menslike Hulpbron Bestuursprogramme	x	x		x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	19	95%
Kindersorg	x	x								x				x	x			x	x		7	35%
Uitplasingsproses	x	x				x	x	x	x	x	x			x	x	x	x				12	60%
Voorbereiding op aftrede				x	x	x	x	x	x	x	x					x	x	x	x	x	15	75%
Regstellende aksie	x	x		x	x	x	x	x	x	x				x	x	x		x	x	x	15	75%
VIGS	x	x		x		x						x		x	x	x	x	x	x	x	17	85%
Organisasie ontwikkeling	x	x	x		x	x	x	x	x	x	x			x	x	x	x	x	x	x	17	85%
Beïnvloeding van beleid					x	x				x	x	x		x	x			x	x	x	10	50%
Diens aan kliënte van organisasie											x										1	5%
Gemeenskapsverhoudinge				x						x	x									x	4	20%

Die bogenoemde funksies is volledig uiteengesit en bespreek in hoofstuk 3 (3.2.2). Soos gesien kan word uit die bogenoemde is die belangrikste funksie van die bedryfsmaatskaplike werkers, die lewer van 'n Alkoholisme en Werknemer Hulpprogram diens. Hierdie diens sluit in die identifisering en verwysing van werknemers wat persoonlike probleme het, krisisintervensies, terapie met werknemers wat in ongelukke was en/of trauma beleef het en hervestigings dienste. Dit omsluit egter nie net terapie nie en die response van die bedryfsmaatskaplike werkers stem ooreen met die literatuur (3.2.2.1), waarin daar onder die Werknemer Hulpprogram ook aandag geskenk word aan beleidmaking, werksmag opleiding, toesighoueropleiding en konsultasie, terugvoer en evaluasie.

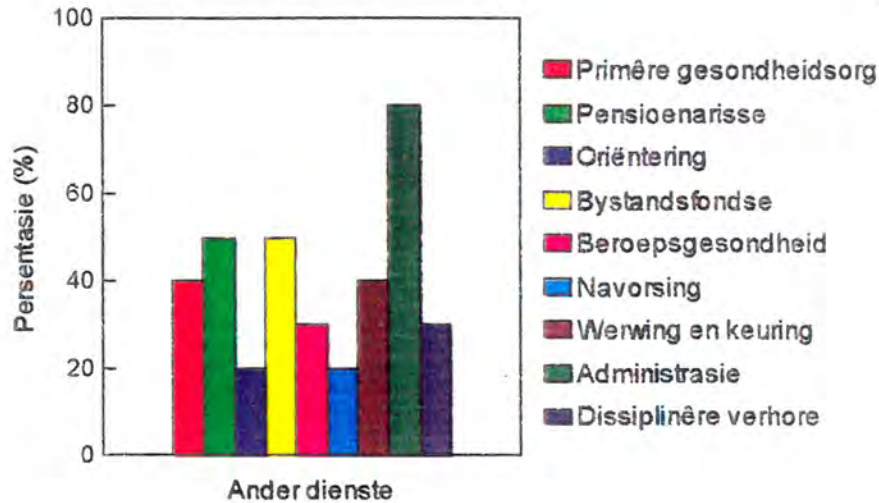
Daar word ook baie klem geplaas op die Menslike Hulpbron Bestuursprogramme en volgens die respondente omsluit dit hoofsaaklik programme soos stres en gesonde lewenstyl. In die literatuur word daar ook verwys na gewigsbeheer, ophou rook en fisieke fiksheid, maar die respondente het gemeld dat hierdie aspekte deur eksterne hulpbronne hanteer word en indien hulle 'n rol sou speel sou dit net een van verwysingsagent wees.

Dit blyk dat meer en meer bedryfsmaatskaplike werkers betrokke raak by organisasie-ontwikkeling waar die rol van fasiliteerder sterk na vore tree. Maatskaplikewerk kennis van teorieë en konsepte kom hier handig te pas.

Voorkoming van VIGS is 'n bykomende prioriteit en alhoewel die bedryfsmaatskaplike werkers dit as een van die prioriteite uitwys, is die rol weereens meerendeels die van verwysingsagent en word daar van hulpbronne in die gemeenskap gebruik gemaak. Die rol van die bedryfsmaatskaplike werker as kundige in die beïnvloeding van bestuursbeleid kom hier sterk na vore en stem ooreen met wat in die literatuur rondom VIGS in die werkplek (3.2.2.7) bespreek is.

Volgens die literatuur (3.2.2.10) is daar 'n beweging binne die bedryfsopset waarvolgens die bedryfsmaatskaplike werkers 'n rol het om te speel ten opsigte van dienslewering aan die kliënte van die organisasie. Slegs een van die respondente was betrokke by die kliënte van die organisasie. Volgens die ander respondente was dit nie prioriteit nie aangesien daar eers aan die interne behoeftes aandag gegee moes word en daar ander afdelings, soos byvoorbeeld sosiale investering was, wat in gemeenskapsbehoefte voorsien het. Die bedryfsmaatskaplike werker het slegs kundige insette gelewer waar die behoefte bestaan het.

5.5 ANDER DIENSTE



Grafiek 5.3: Bykomende dienste

Ander dienste wat deur die bedryfsmaatskaplike werkers gelewer word, wat nie in die bogenoemde bedryfsmaatskaplike dienste ingesluit is nie, is primêre gesondheidsorg, hulp aan pensionarisse van die maatskappy, oriëntering van nuwe werknemers, bystandsfondse, beroepsgesondheid, navorsing, werwing en keuring, administrasie en die bywoon van dissiplinêre verhore. Die administratiewe en navorsingsfunksies is wel onder die tradisionele rolle aangespreek. Dit blyk uit die bogenoemde dat administrasie 'n groot deel van die bedryfsmaatskaplike werker se tyd in beslag neem, sowel as die administrasie van bystandsfondse en hulpverlening aan persone wat in diens was van die maatskappy, maar afgetree het.

5.6 PRIORITEITE

Die prioriteite van die dienste wat gelewer word was, in volgorde van belangrikheid, soos volg:

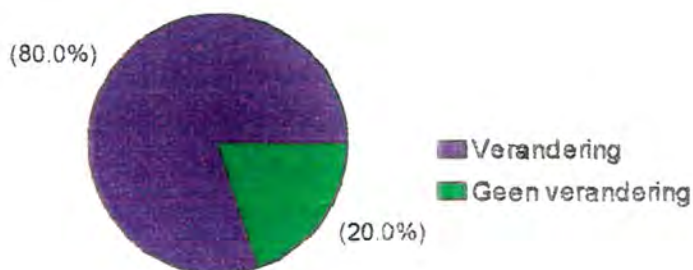
Tabel 5.3: Prioriteite

VOLGORDE VAN BELANGRIKHEID	PRIORITEIT DIENSTE GELEWER
1	Voorkomende programme (Stres, lewensvaardighede)
2	Terapie/Berading
3	Werknemer Hulpprogram
4	Fasilitering
5	Interkulturele verhoudings
6	Beroepsgesondheid intervensies
7	Administrasie

Daar is by al die respondente opgemerk dat voorkomende dienste prioriteit geniet. Dit word toegeskryf aan die druk op bedryfsmaatskaplike werkers vanaf bestuur om 'n voorkomende, koste-effektiewe diens te lewer. Die meeste bedryfsmaatskaplike werkers het egter gevoel dat dit moeilik is om die huidige tye waarin ons leef voorkomend op te tree, aangesien daar daagliks nuwe prioriteite en doelwitte gestel word.

5.7 VERANDERING IN DIENS

Op die vraag of die diens wat gelewer word, die afgelope twee jaar verander het, was die respons soos volg:



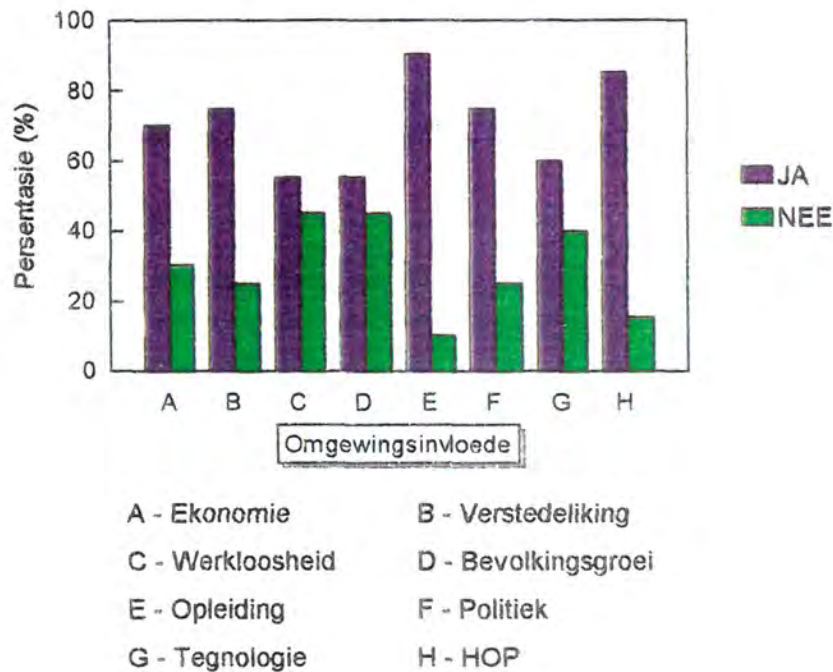
Figuur 5.3: Verandering in diens

Die redes vir die bogenoemde is aangegee as:

- * 'n Groter fokus op voorkomende programme wat impliseer dat meer tyd spandeer moet word in die aanbieding van programme soos lewensvaardighede en stres.
- * 'n Groter wordende behoefte aan terapie, maar 'n fokus weg daarvan. Hierdie aspek sluit aan by die eersgenoemde waar daar 'n fokus weg van terapie (wat nie as voorkomend beskou word nie) is. Die respondente was dit egter eens dat daar 'n groter wordende behoefte aan individuele terapie by die werknemers is. Dit is egter nie koste-effektief om werknemers individueel te sien nie en die verandering wat ingetree het, sluit dus gevolglik ook 'n groter klem op verwysing van persone in.
- * 'n Groter fokus op kultuurverskille en 'n behoefte aan interkulturele intervensies, waar die taak van die bedryfsmaatskaplike werker gesien word as fasiliteerder en programontwikkelaar van intervensies waar daar 'n bewustheid van kultuurverandering en begrip vir kultuurverskille by werknemers van alle rassegroepe gekweek word.
- * Daar was voorheen glad nie 'n diens nie. Hierdie stelling beteken dat die diens verander het van geen diens nie, na die lewering van bedryfsmaatskaplike dienste.
- * 'n Toenemende verwagting vanaf die kant van die organisasie om 'n meer breedvoerige en uitgebreide diens te lewer. Daar is 'n behoefte by die organisasie dat die bedryfsmaatskaplike werker 'n algemener moet wees wat iets van alles kan doen wat byvoorbeeld insluit arbesverhoudinge, psigometrie, ensovoorts.
- * 'n Groter geneigdheid om in projekspanne te werk. Daar bestaan die neiging dat projekte deur multi-vaardige spanne aangepak word en die bedryfsmaatskaplike werker word hierby betrek vir die lewering van insette van 'n sosiaal-wetenskaplike aard.
- * Konstante verandering in die omgewing, wat tot gevolg het dat daar konstante aanpassings in dienslewering gemaak word. Die mening van die bedryfsmaatskaplike werkers was dat daar konstant nuwe verwagtings is waaraan voldoen moet word, byvoorbeeld die Heropbou- en Ontwikkelingsprogram, stakings, skakings, ensovoorts is aspekte vanuit die eksterne omgewing wat 'n impak het op werknemers en wat dan gevolglik dienslewering beïnvloed.
- * As gevolg van die politieke en ekonomiese situasie in die land is daar 'n groter druk op alle individue. Daar is 'n algemene verhoging in die hoeveelheid persone wat aanmeld met depressie, alkoholisme, trauma, finansiële probleme, stres en ander probleme wat kenmerkend is, of gekoppel kan word aan, die politieke en ekonomiese situasie.

5.8 DIE INVLOED VAN OMGEWINGSREALITEITE

Die verskillende omgewingsrealiteite is aan die respondente gegee en hulle is gevra om aan te dui of dit 'n invloed het op dienslewering en in watter mate. Die reaksie was soos volg:



Grafiek 5.4: Omgewingsrealiteite

Die invloed van die ekonomie op dienslewering was hoofsaaklik die feit dat meer individuele persone aangemeld het met finansiële probleme, daar is 'n behoefte aan finansiële besteding en lewensvaardighede programme en toenemende druk op die gesin en individu as gevolg van gesinne waarbinne die een egmaat sy/haar werk verloor. Daar is gevolglik ook toenemende stres en huweliksprobleme.

Verstedeliking het daartoe aanleiding gegee dat werknemers van organisasies, veral die nie-blankes, probleme ondervind met betrekking tot die vind van bekostigbare huisvesting en hulle ondervind ook vervoerprobleme - daar is dan van die bedryfsmaatskaplike werker verwag om die situasie aan te spreek.

Die werkloosheidsprobleem in Suid-Afrika, soos dit bespreek word in die literatuur (2.4), se gevolge sluit aan by probleme soos bespreek onder die invloed van die ekonomie op die bedryf en die bedryfsmaatskaplike werker. Die hoë

werkloosheidsyfer plaas baie druk op die individu en die gesin, wat daarvandaan weer 'n invloed op werksprestasie het. Daar word van die bedryfsmaatskaplike werker verwag om hierdie probleme aan te spreek en dit word gedoen deur onder andere finansiële beplanning te doen, werkgewers by te staan met die opstel van 'n curriculum vitae, onderhoudvoeringsvaardighede aan te leer, ondersteuning te bied, ensovoorts.

Bevolkingsgroei het daartoe aanleiding gegee dat daar meer gefokus word op programme rakende gesinsbeplanning, die diens wat gelewer word het meer basies geraak en meer tyd word bestee aan primêre gesondheidsorgprogramme. Programme wat ontwikkel en aangebied word, is onder andere persoonlike higiëne, lewensvaardighede, vryetydsbesteding, tuis industrieë, ensovoorts.

Die lae vlak van opleiding en ontwikkeling het aanleiding gegee tot die betrokkenheid van bedryfsmaatskaplike werkers by geletterdheids- en lewensvaardighede (soos kommunikasie, konflikthantering, assertiwiteit, ensovoorts) opleiding.

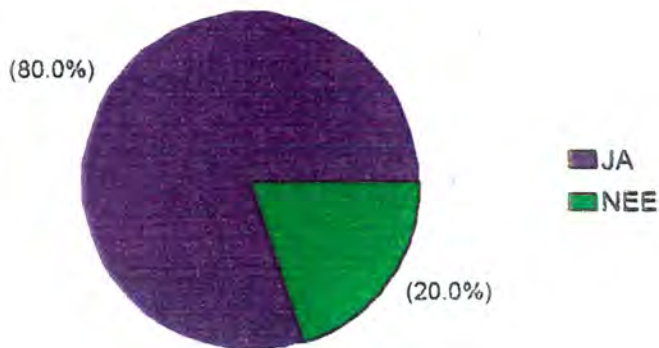
Die politieke situasie het grotendeels daartoe aanleiding gegee dat die bedryfsmaatskaplike werkers voorbereid moes wees om trauma hantering en berading na afloop van voorvalle van geweld, te doen.

Programme word so aangepas dat nuwe tegnologie optimaal benut word en die feit dat administrasie, metingsinstrumente en statistiek tot 'n groot mate gerekenariseer is, dra by tot 'n vinniger en meer koste-effektiewe diens.

'n Verskeidenheid van die dienste wat nou gelewer word, word gemeet aan die mate waartoe dit 'n bydrae lewer tot die Heropbou- en Ontwikkelingprogram. Basiese behoeftes word aangespreek en fokus word meer geplaas op primêre gesondheidsorg en die ontwikkeling van mense. Ontwikkeling en opleiding word prioriteit en die bedryfsmaatskaplike werker se kundigheid word benut ten opsigte van intervensies in die gemeenskap wat dit bedien.

5.9 TOEKOMSTIGE VERANDERING IN DIENS

Die respondente is gevra of hulle voorsien dat die dienste wat gelewer word gaan verander of aangepas word en die reaksie was:



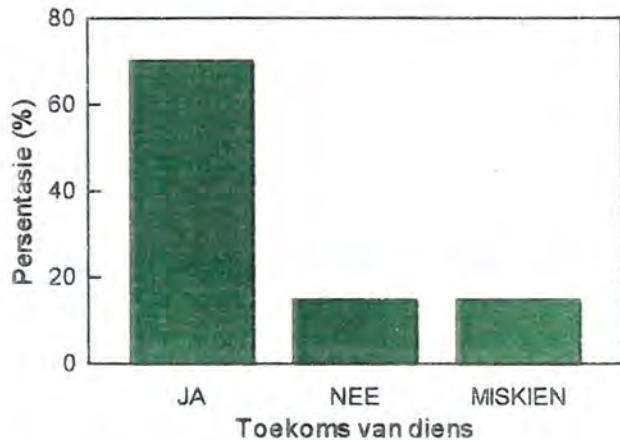
Figuur 5.4: Toekomstige verandering

Die verandering wat voorsien word, is:

- * Herstrukturering van dienste met 'n nog groter klem op voorkomende programme, opleiding en ontwikkeling.
- * 'n Geneigdheid tot multi-vaardigheid wat impliseer dat bedryfsmaatskaplike werkers in staat moet wees om meer as net bedryfsmaatskaplike werk te kan doen en betrokke moet raak by ander dissiplines soos arbeidverhoudinge en sielkunde.
- * Groei in dienslewering aan persone op alle vlakke binne die organisasie, maar ook aan die gemeenskap waarbinne die organisasie funksioneer.
- * Groter druk om transformasie prosesse aan te spreek soos byvoorbeeld kultuurveranderingsintervensies, sensitiseringsessies, ensovoorts.
- * Inkoop van die diens (uitkontraktering), in die plek van 'n "in-huis" diens.
- * Groter klem op evaluasie om bestaansreg te motiveer.

5.10 TOEKOMS VAN BEDRYFSMAATSKAPLIKE WERK

Die vraag is gestel of die bedryfsmaatskaplike werkers voorsien dat daar 'n toekoms vir bedryfsmaatskaplike werkers in die lig van huidige realiteite is. Die respons was:



Grafiek 5.5: Toekoms van diens

Die persone wat "miskien" geantwoord het, was van mening dat "tradisionele" bedryfsmaatskaplike werk nie 'n toekoms het nie, maar dat daar beslis plek vir bedryfsmaatskaplike werkers in organisasies is. Dit kom daarop neer dat daar 'n plek vir die Werknemer Hulp Program as funksie is, maar nie vir maatskaplike werk as funksie, nie. Die persone wat "nee" geantwoord het, was van mening dat die diens uitgekonnekteer behoort te word en van buite (en nie as deel van die maatskappy nie) gelewer word.

5.11 ADDISIONELE VAARDIGHEDE

Op die vraag of bedryfsmaatskaplike werkers bykomende kennis, vaardighede of opleiding nodig het, om in die huidige realiteit optimaal te funksioneer, was die respons, in volgorde van belangrikheid, soos volg:

- * Ontwikkeling ten einde multi-vaardig te wees en byvoorbeeld psigometriese toetse af te neem en as menslike hulpbron konsultant op te tree.
- * Kennis van die Arbeidswet en arbeidsreg.
- * Psigometriese kennis.
- * Fasiliterings-/Opleidingsvaardighede.
- * Kennis van organisasie ontwikkeling intervensies.
- * Werk in spanverband/Projekbestuur.

- * Netwerk vaardighede.
- * Besigheidskennis.
- * Kennis van kultuurverskille en hantering daarvan.
- * Ten minste 'n vier jaar kwalifikasie.
- * Bemarking
- * Meer kennis oor bedryfsmaatskaplike werk per se.

5.12 EVALUASIE VAN DIENS

Al die bedryfsmaatskaplike werkers het gepoog om dienste te evalueer en maak gebruik van bestaande instrumente soos die Hudson- en Heimler-skale. Daar word ook gebruik gemaak van metingsinstrumente wat self ontwikkel is, maandelikse statistiek, evaluasie vraelyste, kwaliteit van dienslewering van werknemers en terugkore.

5.13 LEEMTES

Bepaalde leemtes in die ondersoek het daartoe bygedra dat die resultate in 'n mate 'n minder kragtige betekenis het:

- * Die klein aantal proefpersone het tot gevolg dat veralgemening van die resultate na die wyer populasie riskant is.
- * Die feit dat die omgewingsrealiteite konstant verander, kan tot gevolg hê dat prioriteite daagliks aangepas word en dat terugvoer dus binne 'n kort bestek van tyd irrelevant raak.

5.4 SAMEVATTING

In hierdie hoofstuk is 'n uiteensetting gegee van die resultate van die ondersoek. Die data wat ingewin is, is in drie kategorieë verdeel, naamlik algemene inligting, rolle en funksies van bedryfsmaatskaplike werkers en invloed van omgewingsrealiteite. Die inligting, soos ingewin, is verwerk en in tabelle, figure en grafieke met kort besprekings weergegee. In die volgende hoofstuk gaan daar meer volledig aandag geskenk word aan die gevolgtrekkings wat uit die verkreeë data gemaak kan word en aanbevelings sal gegee word.

HOOFSTUK 6

GEVOLGTREKKINGS EN AANBEVELINGS

6.1 INLEIDING

In hierdie hoofstuk word aandag geskenk aan die gevolgtrekkings wat gemaak kan word vanuit die data wat ingesamel is en aanbevelings word gemaak aan die hand van die literatuur wat in hoofstuk 2 en 3 bespreek is. Aan die einde van die hoofstuk word hipoteses geformuleer en 'n samevatting gegee.

6.2 GEVOLGTREKKINGS

Die volgende gevolgtrekkings kan na afloop van hierdie studie gemaak word:

6.2.1 ALGEMEEN

* Die feit dat die ratio van werknemers in maatskappye tot maatskaplike werkers so groot is (1: 2000) maak dit vir bedryfsmaatskaplike werkers noodsaaklik om dienste te prioritiseer en te beweeg na groepwerk en gemeenskapsontwikkeling.

* Daar blyk 'n groot ingesteldheid te wees na kliëntediens en -tevredenheid, aangesien die meerderheid van die bedryfsmaatskaplike werkers hul dienste lewer waar die behoefte bestaan en waar hulle binne bereik van die kliënt is.

* Alhoewel die gemiddelde jare diens van die respondente laag is (vier en 'n half jaar), is die diens in die meeste maatskappye wat besoek is gevestig en word dit deur die werknemers benut.

* Verandering in dienslewering word deur die meeste bedryfsmaatskaplike werkers voorsien en die fokus van verandering is op koste-effektiewe dienslewering, die aanspreek van kultuurverkskille en 'n fokus op uitgebreide diens.

* Dit blyk dat daar 'n verandering in die diens van die bedryfsmaatskaplike werker voorsien word, ten spyte van die feit dat 70 % van die respondente die toekoms van bedryfsmaatskaplike werk in 'n positiewe lig beskou. Die werkgewer besef wat die waarde van die diens is en watter waarde die bedryfsmaatskaplike werker tot die

maatskappy kan toevoeg, maar die verwagting bestaan dat 'n wyer reeks dienste gelewer moet word en dat die maatskaplike werkers meer multi-vaardig moet wees.

* Dienste wat gelewer word, word geëvalueer aan die hand van reeds bestaande skale en meetinstrumente wat deur die bedryfsmaatskaplike werkers self ontwikkel is.

6.2.2 DIE ROL VAN DIE BEDRYFSMAATSKAPLIKE WERKER

* Dit blyk dat bedryfsmaatskaplike werkers steeds in voeling is met die maatskaplike rolle en dat hierdie rolle met sukses in die bedryfsopset vervul word.

* Die rol van terapeut kom sterk in die literatuur (3.2.1.8) en uit die onderhoude wat gevoer is na vore. Bedryfsmaatskaplike werkers sal moet poog om 'n balans te handhaaf tussen hierdie en ander funksies. Die klem is op kort-termyn behandeling tesame met die benutting van bronne in die gemeenskap.

* Die bedryfsmaatskaplike werker vertolk 'n verskeidenheid van rolle en elke kliniese optrede het organisatoriese implikasies. Die rolle van fasiliteerder, deskundige en konsultant kom sterk na vore wat daarop dui dat kennis benut word, maar wat ook 'n verantwoordelikheid by die bedryfsmaatskaplike werker laat om op hoogte van teorieë en realiteite in die omgewing te bly.

* Die rol van evalueerder word deur al die respondente vertolk en dit sluit aan by Terblanche (1989: 253) se stelling, soos bespreek in 3.2.1.15 dat daar toenemend voorsiening gemaak moet word vir effektiewe wyses waarop evaluering kan geskied. Die doel hiervan is nie slegs vir regverdiging vir aanwesigheid in die bedryf nie, maar ook vir bemarkingsdoeleindes.

* Die rol van bemarker word vervul en is uiters belangrik wanneer in ag geneem word dat besighede dienste afskaal en uitkontraakteer. Die bemarkingsrol van die bedryfsmaatskaplike werker is tweeledig van aard, naamlik eerstens om werknemers in die maatskappy bewus te maak van watter dienste gelewer word en tweedens om bestuur bewus te maak van die waarde wat bedryfsmaatskaplike werk tot die bedryf toevoeg.

6.2.3 DIE FUNKSIES VAN DIE BEDRYFSMAATSKAPLIKE WERKER

* Alhoewel die meeste bedryfsmaatskaplike werkers poog om meer voorkomend op te tree en om voorkomende programme aan te bied, blyk dit dat die behoefte aan individuele terapie steeds hoog is en steeds, ten spyte van koste-effektiwiteit, tot 'n groot mate voorkeur geniet in die bedryfsituasie. Die funksie van bedryfsmaatskaplike werk wat, volgens die behoefte van die bestuur, voorkeur moet geniet is voorkomende programme soos streshantering, lewensvaardighede, voorbereiding op aftrede, gesonde lewenstyl, ensovoorts.

* In al die organisasies word dienste gelewer aan die werknemer en sy/haar gesin (eggenoot en kinders). Daar word egter aangedui dat die fokus nie op werkgewer-ondersteunende kindersorg is nie, maar eerder dienslewering aan die gesin waarbinne probleme ervaar word en wat 'n invloed op die werknemer se werksprestasie het. Daar is waargeneem dat die meeste organisasies dienste lewer aan pensionarisse en daar word ook voorbereiding op aftrede gedoen. Die bedryfsmaatskaplike werker het 'n unieke en belangrike bydrae om te maak in die voorbereiding van die werker op aftrede. Die doel van die voorbereiding op aftrede program is om die persoon in staat te stel om die transformasie van werknemer na pensioenaris te kan maak, met so min as moontlik gepaardgaande stres.

* Daar blyk 'n fokus te wees op Alkoholisme en Werknemer Hulpprogramme en Menslike Hulpbron Bestuursprogramme. Hierdie neiging kan moontlik toegeskryf word aan die feit dat die meerderheid bedryfsmaatskaplike werkers hulle dienste koppel en meet aan die Heropbou- en Ontwikkelingsprogram se inisiatiewe en die hedendaagse klem op fiksheid en fisiese gesondheidsbevorderingsprogramme.

* Bedryfsmaatskaplike werkers raak meer betrokke by organisasie-ontwikkelings-intervensies en die neiging blyk te wees in die rigting van die ontwikkeling van multi-vaardighede sodat 'n breër diens gelewer kan word. Hierdie multi-vaardighede sluit in die vermoë om meer as bloot bedryfsmaatskaplike werk te doen, maar om ook betrokke te raak by spaneffektiwiteit, strategiese beplanningssessies, fasilitering van werkswinkels, kultuurveranderingsintervensies, en dies meer.

* Die meerderheid organisasies lewer 'n diens aan persone wat in die maatskappy was, maar afgetree het, met ander woorde daar word steeds 'n diens aan die werknemer na aftrede gelewer. Die bedryfsmaatskaplike werker vertolk hier 'n belangrike rol ten opsigte van die motivering van die pensionaris om steeds

betrokke te bly in die gemeenskap en om hulle in kontak te bring met hulpbronne in die gemeenskap..

* Uit die data kom dit na vore dat addisionele druk op bedryfsmaatskaplike werkers geplaas word om ook kennis op te doen ten opsigte van psigometriese toetsing en arbeidsverhoudinge.

* Dit kom na vore dat die bedryfsmaatskaplike werkers baie tyd afstaan aan administrasie en dat daar dikwels "personeelfunksies" aan maatskaplike werkers oorgedra word, byvoorbeeld die hantering van werknemers wat weens siekte op vroeë pensioen gaan, die hantering van aansoeke om maatskappy behuising, hantering van administrasie rondom sterfgevälle en personeel bystandsfondse.

6.2.4 DIE INVLOED VAN OMGEWINGSREALITEITE

* Uit die ondersoek na die omgewingsrealiteite se impak op bedryfsmaatskaplike werk, blyk dit dat die lae vlak van opleiding en ontwikkeling die grootste invloed op dienslewering gehad het. Maatskaplike werkers raak betrokke by geletterdheidopleiding, lewensvaardigheidsopleiding, opheffing en ontwikkeling van maatskappy werknemers op alle vlakke. Hulle speel ook 'n motiveringsrol om werknemers aan te moedig om betrokke te raak by ontwikkelingsintervensies. Spesifieke intervensies vir die bevrediging van basiese behoeftes en ontwikkeling van mense word beplan om aan te sluit by die Heropbou- en Ontwikkelingsplan se inisiatiewe. Hierdie stelling word bevestig in die literatuur waar gefokus word op die rolle van individue en maatskappye veral ten opsigte van opleiding, bespreek in 3.2.1.6 en 3.2.1.13 en die voorsiening van basiese behoeftes.

* 'n Aspek soos die ekonomiese situasie, waarby verstedeliking, werkloosheid en bevolkingsgroeï aansluit, dra daartoe by dat dienslewering diensooreenkomstig aangepas word en aandag word geskenk aan die finansiële- en sosiaal-maatskaplike impak wat hierdie omgewingsrealiteite op die mens in die werkplek het. Bedryfsmaatskaplike werkers bring werknemers wat na stede verhuis onder andere in kontak met hulpbronne in die gemeenskap byvoorbeeld klinieke.

* Die bykans unieke politieke situasie wat in die land heers en die daarmee gepaardgaande probleme het 'n groot invloed op bedryfsmaatskaplike werk. Bedryfsmaatskaplike werkers moet beraad en ontlofting doen na afloop van voorvalle van geweld en moet toegerus wees om trauma te hanteer. Die politieke

situasie sluit ook aan by die reeds genoemde punt rakende kultuurverskille en die bydrae wat daar van die bedryfsmaatskaplike werker op hierdie gebied verwag word. Bedryfsmaatskaplike werkers raak betrokke by onderhandelings en mediasie, neem aksies om geweld te voorkom en bevorder regstellende aksie.

6.3 AANBEVELINGS

Aan die hand van die bogenoemde kan die volgende aanbevelings gemaak word:

6.3.1 ALGEMEEN

* Evaluasie van dienste en die sukses van intervensies is essensieel. Sigbare bewys van die positiewe invloed wat die bedryfsmaatskaplike werker op die werkgemeenskap het, is nodig. Bedryfsmaatskaplike werkers moet doelbewus poog om dienste te evalueer ten einde op grond van hierdie evaluasie bestaansreg te regverdig en dienste te bemark.

* Bedryfsmaatskaplike werkers moet die verantwoordelikheid neem vir hul eie voortbestaan. Dit impliseer dat daar nie gewag moet word dat hulle genader word of gevra word vir 'n diens nie. Die tendens is tans dat bedryfsmaatskaplike diens in organisasies ingekoop word, eerder om dit as deel van die werksmag te hê. Die bedryfsmaatskaplike werker moet dus leemtes identifiseer en probleme en behoeftes aanspreek voordat dit ontwikkel. Soos gesien is in die studie is daar bepaalde aspekte wat 'n invloed op take van bedryfsmaatskaplike werkers sal hê, naamlik die groter skaarsheid van finansiële hulpbronne, koste-effektiwiteit, verhoogde privatisering en groter klem op ontwikkeling van programme om armoede te bekamp. Die bedryfsmaatskaplike werker moet hierdie beperkinge na uitdagings omskakel en ten spyte daarvan 'n uitsonderlike diens lewer en sodoende ook voorkomend optree.

* Ten spyte van die feit dat bedryfsmaatskaplike werkers vir hulself werk moet genereer en aanpasbaar en verantwoordbaar moet wees, is dit belangrik om nie die professionele diens te versak nie. Bedryfsmaatskaplike werkers moet selfgeldend en dinamies wees en bereid wees om "nee" te sê wanneer take aan hom toegedeel of funksies van hom verwag word wat nie deel uitmaak van die lewer van 'n professionele diens nie.

6.3.2 ROL VAN DIE BEDRYFSMAATSKAPLIKE WERKER

* Die bedryfsmaatskaplike werker moet in die huidige omstandighede bereid en in staat wees om 'n verskeidenheid van rolle met oortuiging te vertolk. Daar word verwag dat die bedryfsmaatskaplike werkers multi-vaardig moet wees en ook ander menslike hulpbrons funksies moet kan lewer. Dit sal dus van waarde wees vir bedryfsmaatskaplike werkers om hulself toe te rus vir die toekoms met 'n agtergrond van byvoorbeeld arbeidsverhoudinge, psigometrie en organisasie-ontwikkeling.

* Bedryfsmaatskaplike werkers moet hulle toespits op die rolle van fasiliteerder, deskundige en konsultant, want dit blyk dat dit die behoefte is wat in die praktyk bestaan.

* Die rol van evalueerder is uiters belangrik aangesien dit op grond van hierdie rol is wat bedryfsmaatskaplike werkers hulle bestaan binne die bedryf gaan regverdig. Bedryfsmaatskaplike werkers moet doelbewus poog om alle insette en intervensies te evalueer en op grond daarvan aanpassings te maak en voorkomend te begin optree.

* Na afloop van die navorsing is bevind dat min bedryfsmaatskaplike werkers betrokke is by die beleidmakingsproses. Bedryfsmaatskaplike werkers behoort direk betrokke te wees, want indien goeie beleidsformulering plaasvind, kan die bedryfsmaatskaplike werker 'n mandaat hê waarvolgens die afdeling waarbinne gewerk word, gestruktureerd dienste kan lewer.

6.3.3 FUNKSIES VAN DIE BEDRYFSMAATSKAPLIKE WERKER

* Daar sal van die bedryfsmaatskaplike werker se kant af pogings moet wees om hul veld van dienslewering te verbreed en betrokke te raak by meer organisasie aktiwiteite, ten einde hul waardevolle bydrae tot die bedryfsorganisasie te toon. Hieronder word ingesluit strategiese beplanningssessies, spanbou- en spaneffektiwiteitsintervensies en organisasie ontwikkelingsintervensies.

* Bedryfsmaatskaplike werkers moet spesialiste wees in hul veld, ten einde 'n professionele diens te lewer, maar moet terselfdertyd generaliste wees, wat 'n verskeidenheid funksies kan verrig en rolle kan vertolk. Verdere studie is noodsaaklike indien bedryfsmaatskaplike werk van 'n voortbestaan verseker wil wees. Dit is noodsaaklik dat die bedryfsmaatskaplike werker 'n ingesteldheid vir die

toekoms skerp en nugter hou en dat daar in beplanning met die werklikhede/omgewingsrealiteite rekening gehou word.

* Die maatskaplike werker wat binne die bedryfsopset optimaal wil funksioneer moet addisionele kennis veral ten opsigte van arbeidsverhoudinge, psigometrie, fasilitering, besigheidskennis en die vaardigheid om te kan netwerk hê. Laasgenoemde is noodsaaklik ten einde, enersyds 'n wye verwysingsnetwerk op te bou en andersyds dien dit as 'n ondersteuningsmeganisme.

* Bemaking van dienste binne die bedryfsopset is noodsaaklik, ten einde werknemers in te lig omtrent wat vir hulle gedoen kan word sodat dienste benut word en die noodsaaklikheid van die diens waargeneem kan word. Bemaking is nie werklik 'n funksie wat met bedryfsmaatskaplike werk geassosieer word nie, maar die veranderende aard van befondsing, die verhouding van die onderneming tot die publiek of gemeenskap en dienslewingsmeganismes het egter 'n kompeterende mark in die bedryf geskep. Ten einde die organisasie op hoogte te hou van die waarde van bedryfsmaatskaplike werk, behoort die bedryfsmaatskaplike werker hom toe te lê op die rol van bemarker. Bedryfsmaatskaplike werkers moet meer sigbaar wees en het die verantwoordelikheid om die werksomgewing te veraangenaam en te verryk ten einde 'n koste-effektiewe bydrae te lewer tot die produksieproses.

6.3.4 INVLOED VAN OMGEWINGSREALITEITE

* Bedryfsmaatskaplike werkers moet bewus wees van die realiteite van wat besig is om in hul omgewing te gebeur ten einde hul dienste daarby aan te pas en te rig. Gereelde omgewingsanalises moet gedoen word en navorsing sal toon wat die behoefte is wat die kliënt het.

* Die diens moet beslis meer om kliëntetevredenheid gebou word. Daar moet gefokus word op die opleiding en opheffing van agtergeblewe groepe deur middel van geletterdheidsopleiding en opleiding in lewensvaardighede soos kommunikasie, konflikhantering, selfgeldendheid en 'n gesonde selfbeeld. Hiermee saam gaan opleiding ten opsigte van primêre aspekte soos persoonlike higiëne en versorging, gesonde eetgewoontes, gesinsbeplanning en voorkoming van seksueel oordraagbare siektes.

* In die posisionering van die bedryfsmaatskaplike werker moet omgewingsrealiteite nooit uit die oog verloor word nie. Aspekte wat tans kompleks is en 'n groot impak

maak op dienslewering is die Heropbou- en Ontwikkelingsprogram, bevolkingsamestelling, die ekonomie, geletterdheidspeil, oneweredige verspreiding van welstand en die beskikbaarheid van hulpbronne.

* VIGS is die siekte van ons tyd en bedryfsmaatskaplike werkers moet 'n rol speel in die aanspreek van hierdie probleem binne die werksopset. Die implikasies wat hierdie siekte op die organisasie het is enorm en spesifieke bydrae wat die bedryfsmaatskaplike werker kan maak is die daarstelling van opleidingsprogramme, beleidformulering, terapie en verwysing. Daar kan dus op 'n verskeidenheid organisatoriese vlakke insette gelewer word.

6.3.5 AANBEVELINGS AAN BESTUUR

Na afloop van die studie kan die volgende aanbevelings aan die bestuur van bedryfsorganisasies gemaak word:

* Bedryfsmaatskaplike werkers beskik oor die kennis en vaardighede om 'n wye verskeidenheid dienste te lewer en insette op verskeie forums te lewer. Hulle kan betrokke raak onderhandelings, motiveringsessies, spanbou en -effektiwiteitsessies en kan boonop omsien na die maatskaplike welsyn van werknemers.

* Die bedryfsmaatskaplike werker beskik oor die nodige kundigheid om as konsultant op te tree in die daarstelling van beleid en om aanbevelings te maak rondom die maatskappy se betrokkenheid in die gemeenskap. Hier kan spesifiek verwys word na die maatskappy se verantwoordelikheid rakende die Heropbou-en Ontwikkelingsprogram en besluite wat geneem moet word rakende maatskaplike investering.

* Deur die bedryfsmaatskaplike werker optimaal te benut kan kostes bespaar en produktiwiteit verbeter word. 'n Voltydse bedryfsmaatskaplike werker is 'n persoon in diens van die maatskappy, wat bekend is met organisasie strukture en bestuursverwagtinge en die diens word gelewer tot voordeel van die werkgewer en die werknemer en nie ten koste van een van die twee nie.

* Deur bedryfsmaatskaplike werkers aan te wend as administrateurs en dienste van 'n klerklike aard, gaan waardevolle kundigheid en vaardighede verlore. Bedryfsmaatskaplike werkers moet aangewend word vir dit waarvoor hulle opgelei is en waarvoor hulle 'n aanleg het, met ander woorde interpersoonlike intervensies.

6.4 HIPOTEESES

Een van die doelwitte van die verkennende studie is om na afloop daarvan bepaalde hipoteses te formuleer. Na afloop van hierdie studie is die volgende hipoteses geformuleer:

- * Bedryfsmaatskaplike werkers in Gauteng word onderbenut ten opsigte van die vaardighede en kennis waaroor hulle beskik, wanneer daar na hul rol- en taakrepertoire gekyk word.
- * Bedryfsmaatskaplike werkers het 'n probleem om voorkomend op te tree, as gevolg van die konstante verandering in hul eksterne omgewing en verandering in die verwagtings van hul interne omgewing.
- * Bedryfsorganisasies is nie bewus van die waarde van bedryfsmaatskaplike werkers nie, as gevolg van die feit dat onvoldoende evaluasie en bemarking gedoen word.

6.5 SAMEVATTING

In hierdie hoofstuk is gefokus op die gevolgtrekkings en aanbevelings wat vanuit die literatuurstudie en onderhoude vloei. Moontlike aanbevelings wat aan die bestuur van 'n organisasie gemaak kan word, word weergegee en laastens word hipoteses geformuleer. In die volgende hoofstuk word 'n kort opsomming van die studie in geheel voorsien.

HOOFSTUK 7

OPSOMMING

7.1 INLEIDING

In hierdie hoofstuk word kortliks 'n opsomming gegee van die totale navorsingstuk, die rede vir die studie, die literatuuoroorsig, die verkryging en verwerking van gewens en laastens die aanbevelings en gevolgtrekkings wat gemaak is.

7.2 OPSOMMING

Uit ervaring en onderhoude wat met bedryfsmaatskaplike werkers gevoer is en as gevolg van die verandering in die omgewing het daar onsekerheid by die bedryfsmaatskaplike werker ontstaan omtrent wat verwag word en waarheen die profesie op pad is. Die toekoms en prioriteite is vaag en onsekerheid bestaan ten opsigte van voorbereiding daarvoor. Die doelstellings van hierdie studie was om die rol en funksie van die maatskaplike werker, soos dit tans binne die bedryfsopset bestaan, te definieer en om 'n toekoms scenario vir bedryfsmaatskaplike werk daar te stel aan die hand van die invloed wat huidige omgewingsrealiteite op maatskaplike dienslewering het.

Die navorsingsvraag wat gestel is, is "Watter rolle en funksies vervul bedryfsmaatskaplike werkers tans in 'n omgewing wat besig is om drasties te verander?" Ten einde hierdie vraag te beantwoord is 'n verkennende studie gedoen wat deel uitmaak van die kwalitatiewe benadering tot navorsing. Die respondente wat betrek is by die studie, was twintig bedryfsmaatskaplike werkers in die Gauteng area, wat verteenwoordigend was van veertien maatskappye.

Voor die aanvang van data-insameling, is 'n literatuuoroorsig gedoen. Daar is gefokus op omgewingsrealiteite, met ander woorde watter kondisies en kragte bestaan in die omgewing wat strategiese opsies affekteer. Fokus is geplaas op die bespreking van die invloed van die ekonomie, verstedeliking, werkverskaffing, bevolkingsgroei, opleiding en ontwikkeling, politiek, tegnologie en die Heropbou- en Ontwikkelingsprogram.

Na afloop van hierdie ondersoek is gefokus op die rolle en funksies van bedryfsmaatskaplike werkers. Daar is aandag geskenk aan die rolle wat

maatskaplike werkers vertolk, waarna daar gekonsentreer is op die spesifieke funksies van bedryfsmaatskaplike werkers, soos dit aan die hand van programme en projekte in die literatuur omskryf word.

Die voltooiing van die literatuurstudie het die navorser voorsien van die nodige kennis om 'n onderhoudskedule op te stel waarvolgens onderhoude met respondente gerig is.

Na die literatuuroorsig is onderhoude met die respondente gevoer aan die hand van die opgestelde onderhoudskedule. Daar van kwalitatiewe navorsing gebruik gemaak aangesien hierdie metode gewoonlik gebruik word in ontledings, verduidelikende raamwerke, modelle en skemas. Die doel van kwalitatiewe navorsing is dus om te beskryf eerder as om te meet en die navorsingsontwerp wat gebruik is, is die verkennende ontwerp. Na afloop van die onderhoude is die data verwerk aan die hand van die kwalitatiewe data-analise metode.

Die resultate van die ondersoek is gevolglik bespreek onder drie verskillende kategorieë, naamlik die algemene besonderhede van die respondente, die rolle en funksies wat deur hulle vertolk word en die invloed wat omgewingsrealiteite op hulle dienslewering het. Dit het aan die lig gekom dat bedryfsmaatskaplike werkers 'n wye reeks maatskaplike werk rolle vertolk en ook die bedryfsmaatskaplike funksies, soos dit in die literatuur omskryf word, verrig. 'n Verskeidenheid addisionele funksies word ook verrig en die klem in die bedryfsopset beweeg weg van terapie, na voorkomende dienste en programme toe. Dit blyk dat die Heropbou- en Ontwikkelingsprogram 'n groot invloed op dienslewering het en dat intervensies en prioriteite tot 'n groot mate daarvolgens gerig word.

Na afloop van die verwerking van die resultate van die ondersoek is 'n uiteensetting gegee van die gevolgtrekkings wat gemaak is en daarna word aanbevelings gegee. Uit die navorsing het dit geblyk dat bedryfsmaatskaplike werkers hoofsaaklik moet konsentreer op die rolle van fasiliteerders, konsultante, deskundiges en terapeute en dat hulle 'n wye reeks funksies moet kan verrig. Die beweging blyk te wees in die rigting van die bedryfsmaatskaplike werker wat 'n algemene is wat 'n verskeidenheid rolle kan vertolk en by verskillende menslike hulpbron funksies insette kan lewer. Aanbevelings wat aan bestuur van organisasie gemaak kan word, is na afloop van die gevolgtrekking en aanbevelings, gegee en hipoteses is geformuleer.

BRONNELYS

Adams, S. C. 1993. **AFFIRMATIVE ACTION IN A DEMOCRATIC SOUTH AFRICA.** Juta & Co Ltd: Kaapstad.

ANC. 1994. **THE RECONSTRUCTION AND DEVELOPMENT PROGRAMME.** Aloe Communications: Johannesburg.

Babbie, E. 1989. **THE PRACTICE OF SOCIAL RESEARCH.** Wadsworth Publishing Company: Belmont.

Babedi, N. et al. 1988. Selected features of Industrial Social Work practice with black mine workers in a gold mine. **MAATSKAPLIKE WERK PRAKTYK:** 1: 2-9.

Bernstein, A. 1991. Social Work and the new South Africa: Can Social Workers meet the Challenge? **SOCIAL WORK/MAATSKAPLIKE WERK:** 27 (3/4) 222 - 231.

Botha, N. J. 1994. Mission Statement: Joint Universities' Committee on Social Work. **SOCIAL WORK/MAATSKAPLIKE WERK:** 30(2).

Botha, N. J. 1994. Toekoms van die Maatskaplike Werk Professie. **SOCIAL WORK/MAATSKAPLIKE WERK:** 30 (2) v - vi.

Bryman, A. 1993. **QUANTITY AND QUALITY IN SOCIAL RESEARCH.** Routledge: USA.

Cilliers, S. P. 1964. **MAATSKAPLIKE NAVORSING.** Kosmo Uitgewers: Stellenbosch.

Cloete, G. 1996. Migrasie - 'n groeiende probleem vir SA. **FINANSIES & TEGNIEK.** 48 (9): 23.

Collins, K. J. 1991. Qualitative Research for Social Workers. **SOCIAL WORK/MAATSKAPLIKE WERK:** 27 (3/4) 304 - 316.

Creswell, J. W. 1994. **RESEARCH DESIGN: QUALITATIVE AND QUANTITATIVE APPROACHES.** SAGE Publications: London.

Cronje, G. J. de J. et al 1991. **INLEIDING TOT DIE BESTUURSWESE**. Southern Boekuitgewers: Halfweghuis.

Cronje, J. 1991. Geweld: Die Maatskaplike Werker se Rol. **SOCIAL WORK/MAATSKAPLIKE WERK**. 27 (2): 95 - 96.

Crow, R. T. & Odewahn, C. A. 1987. **MANAGEMENT OF THE HUMAN SERVICES**. Prentice-Hall Inc: New Jersey.

Delport, R. 1995. Ekonomie kan weer herstel. **BYLAAG TOT DIE FINANSIES EN TEGNIEK: PRETORIA AFRIKAANSE SAKEKAMER**. Mei.

Delport, R. 1995. Baie geld, min nuwe huise. **FINANSIES EN TEGNIEK**. April.

Departement Gesondheid en Welsyn. 1984. **TWEETALIGE DEFINIËRENDE WOORDEBOEK VIR MAATSKAPLIKE WERK**. Staatsdrukker: Pretoria.

De Wet, G. L. 1987. Die Invloed van die Huidige Ekonomiese Situasië op die Gewone Mens. **SOCIAL WORK/MAATSKAPLIKE WERK**: 23 (4): 228 - 229.

Du Plessis, A. 1987. Industrial Social Workers - The Personnel Department's Latest Recruit. **IPM JOURNAL**: 5.

Du Preez, M. S. E. 1991. **MAATSKAPLIKE GROEPWERK: TEORIE EN PRAKTYK**. Keartland Press (Edms) Bpk: Johannesburg.

Egan, G. 1982. **THE SKILLED HELPER**. Brooks/Cole Publishing Company: California.

Faul, A. C. 1987. The Role of the Social Worker in Promoting Affordable Social Provision in South Africa. **SOCIAL WORK/MAATSKAPLIKE WERK**. 23 (3): 197 - 205.

Finnigan, J. 1983. **THE RIGHT PEOPLE IN THE RIGHT JOBS**. Aldershot: Gower Publishing Company Limited.

Foster, W. O. 1989. Integrating Work-based Policies. **EAP DIGEST**. 9 (6): 33 -41.

Franklin, G. J. 1986. **COMPUTERS AND THE CENTRALIZATION OF DECISION-MAKING IN THE UNITED STATES CITY GOVERNMENTS.** Ongepubliseerde PhD verhandeling. Irvine: University of California.

Gama, J. 1992. The process of Urbanisation and the role of Social Work. **MAATSKAPLIKE WERK PRAKTYK/SOCIAL WORK PRACTICE.** (3) 10 - 13.

Greenberg, H. M. 1995. From Welfare to the Workplace. **HR MAGAZINE.** July 1995.

Googins, B. & Godfrey, J. 1985. The Evolution of Occupational Social Work. **SOCIAL WORK:** 1 (Sept/Okt).

Googins, B. & Godfrey, J. 1987. **OCCUPATIONAL SOCIAL WORK.** Prentice Hall: New Jersey.

Gould, G. M. & Smith, L. S. 1988. **SOCIAL WORK IN THE WORKPLACE.** Springer Publishing Company: New York.

Gray, M.M.A. 1995. Putting Quality back into Social Work Research. **SOCIAL WORK/MAATSKAPLIKE WERK:** 31 (1): 27 - 31.

Guy, R.F. et al. 1987. **SOCIAL RESEARCH METHODS: PUZZLES AND SOLUTIONS.** Allyn and Bacon, Inc: Boston.

Haskins, S. A. & Kleiner, H. K. 1994. Employee Assistance Programs Take New Directions. **HR MAGAZINE.** January 1994.

Hofmeyr, J. 1995. Financing education and training. **PEOPLE DYNAMICS.** 13 (4): 22 - 27.

Hofmeyr, L. 1990. **NAVORSINGSONTWERPE.** Kursus MN 4. Navorsing.

Hugo, E. A. K. 1987. **GEMEENSKAPSWERK.** Promedia Publikasies: Pretoria.

Isaacs, G. 1987. AIDS, The challenge for Social Workers. **STUDIES IN SOCIAL WORK.** 59 (7): 3 - 19.

Kgarimetsa, A. 1992. The two faces of poverty - Urban and Rural.

MAATSKAPLIKE WERK PRAKTYK/SOCIAL WORK PRACTICE. (3) 9 - 14.

Lin, N. 1976. **FOUNDATIONS OF SOCIAL RESEARCH.** Mc Graw Hill: New York.

Lombard, A. 1991. **GEMEENSKAPSWERK EN GEMEENSKAPSONTWIKKELING - PERSPEKTIEWE OP MENSONTWIKKELING.** HAUM: Pretoria.

Lund, F. 1991. Will Private Hands do Public Tasks? Privatisation and Welfare in South Africa. **SOCIAL WORK/MAATSKAPLIKE WERK.** 27 (2): 97 - 103.

Marshall, C. & Rossman, G. B. 1995. **DESIGNING QUALITATIVE RESEARCH.** SAGE Publications: London.

Mc Kendrick, B. W. 1990. The Future of Social Work in South Africa. **SOCIAL WORK/MAATSKAPLIKE WERK:** 26 (1): 10 - 18.

Mc Kendrick, B. W. 1990. Beyond Apartheid: An Alphabet of Challenges for Social Work Education. **SOCIAL WORK/MAATSKAPLIKE WERK.** 26 (3): 241 - 250.

Mittner, M. 1995. Staatsdiens op die Afrika pad. **FINANSIES EN TEGNIEK.** April.

Mittner, M. 1995. Dae van goedkoop arbeid is verby. **FINANSIES EN TEGNIEK.** Julie.

NEDCOR SE GIDS TOT DIE EKONOMIE. 1995. Johannesburg: Goldfields Press.

Odendaal, F. F. et al 1991. **VERKLARENDE HANDWOORDEBOEK VAN DIE AFRIKAANSE TAAL.** Perskor-Uitgewery: Johannesburg.

Pearce, J. A. & Robinson, R. B. 1985. **STRATEGIC MANAGEMENT: STRATEGY FORMULATION AND IMPLEMENTATION.** Richard D. Irwin, Inc: Illinois.

Perlis, L. 1978. Industrial Social Work: Problems and prospects. **NASW NEWS.** 23 (3).

Pinchus, A. & Minahan, A. 1976. **SOCIAL WORK PRACTICE: MODEL AND METHOD.** F. E. Peacock Publishers, Inc: Illinois.

Raad vir Bevolkingsontwikkeling. 1990. **BEVOLKINGSGROEI: SUID-AFRIKA SE EIE TYDBOM.**

Ross, M. G. 1967. **COMMUNITY ORGANIZATION THEORY, PRINCIPLES AND PRACTICE.** Harper & Row: USA.

Sake Beeld. 1995. **'N VYFDE VAN GAUTENG SE HUISHOUDING WOON IN PLAKKERSHUTTE.** 5 September.

Schlemmer, L. 1994. Suid-Afrika se ontluikende sake-omgewing. **FINANSIES EN TEGNIEK.** Junie.

Schoombee, P. 1995. Ekonomie se asemskep nodig. **FINANSIES EN TEGNIEK.** Junie.

Schurink, E. M. 1988. AIDS: Challenge of catastrophe. **MW NAVORSER PRAKTISYN.** 2 (1): 7 - 9.

Sibeko, G. N. 1992. Implications of Urbanisation on Black Communities. **MAATSKAPLIKE WERK PRAKTYK/SOCIAL WORD PRACTICE.** (3) 5 - 6.

Smit, G. J. 1983. **NAVORSINGSMETODES IN DIE GEDRAGSWETENSKAPPE.** HAUM: Pretoria.

Straussner, S. L. A. 1989. Occupational Social Work Today: An Overview. **EMPLOYEE ASSISTANCE QUARTERLY:** 5 (1).

Strydom, H. 1995. Verslagskrywing in Maatskaplikewerk Navorsing. **SOCIAL WORK /MAATSKAPLIKE WERK.** 31 (3): 197 - 207.

Strydom, H. 1988. Die Doelstellings, Gebruike en Misbruike van Navorsing in Maatskaplike Werk. **SOCIAL WORK/ MAATSKAPLIKE WERK.** 24 (1): 19 - 25.

Strydom, H. & Ehlers, D. M. M. 1988. Die Doel met en Gebruik van Statistiese Tegniese in Kwantitatiewe Maatskaplikewerk-Navorsing. **SOCIAL WORK/MAATSKAPLIKE WERK.** 24 (2): 72 - 76.

Sturner, W. F. 1990. **CALCULATED RISK - STRATEGIES FOR MANAGING CHANGE.** Mc Millan Co: New York.

Thureson, A. 1987. Building Internal Organizational Support. **EAP DIGEST.** Sept/Okt. 35 - 40.

Titmuss, R. M. 1974. **SOCIAL POLICY: AN INTRODUCTION.** George Allen & Unwin Ltd: London.

Triegaardt, J. D. 1994. Planning for Social Welfare Services in South Africa: Organizational Perspectives. **SOCIAL WORK/MAATSKAPLIKE WERK:** 30 (1).

Van den Bogaerde, F. 1983. **ELEMENTS OF THE PRICE THEORY.** Van Schaik: Pretoria.

Van Rooyen, I. J. J. & Combrink, M. J. 1985. **GEVALLEWERK: 'N INTEGRERENDE BENADERING.** Academia: Pretoria.

Van Staden, S. M. et al 1989. **MAATSKAPLIKE WERK OPLEIDING OOR SESTIG JAAR.** Owen Burgess-Uitgewers: Hillcrest.

Van Wyk, S. 1996. RDP or people driven development. **HUMAN RESOURCE MANAGEMENT:** 12 (3): 34.

Van Zyl, M. A. 1989. An Analysis of Future Roles, Outputs and Competencies of Social Workers. **SOCIAL WORK/MAATSKAPLIKE WERK:** 25 (4): 271 - 275.

**BYLAE A
ONDERHOUDSKEDULE**

NAAM VAN MAATSKAPLIKE WERKER.....

NAAM VAN MAATSKAPPY.....

JARE DIENS

POSISIE IN MAATSKAPPY

AANTAL WERKNEMERS IN MAATSKAPPY

AANTAL BEDRYFSMAATSKAPLIKE WERKERS

AAN WIE RAPPORTEER U?

IS U DIENS GESENTRALISEER/GEDESENTRALISEER (GEOGRAFIES, WAAR SIT U?)
.....

1. Hoe lank werk u reeds in hierdie maatskappy?
.....

2. Is die bedryfsmaatskaplike diens in die maatskappy gevestig?
.....

3. Watter dienste word deur u gelewer/funksies word deur u verrig en rolle vertolk u?
.....

Rolle:

- Gids
- Fasiliteerder
- Deskundige
- Aanmoediger
- Navorser
- Opvoeder
- Administrateur
- Terapeut
- Bemiddelaar
- Makelaar
- Advokaat
- Konfronteerder
- Opleier
- Konsultant
- Evalueerder
- Bestuurder
- Bemarker
- Programontwikkelaar

- Beleidmaker

Funksies:

- Alkoholisme en Werknemer Hulpprogramme

.....
.....
.....

- Menslike Hulpbron Bestuursprogramme
(stresbestuur, gesonde lewenstyl, ophou rook, ens)

.....
.....
.....

- Werkgewer-ondersteunende Kindersorg

.....
.....
.....

- Uitplasingsproses

.....
.....
.....

- Voorbereiding op aftrede

.....
.....
.....

- Regstellende aksie en gelyke geleentheid

.....
.....
.....

- VIGS

.....
.....
.....

- Organisasie ontwikkeling

.....
.....
.....

- Beïnvloeding van bestuursbeleid

.....
.....
.....
.....

- Dienslewering aan kliënte

.....
.....
.....

- Korporatiewe Gemeenskapsverhoudings

.....
.....
.....

4. Watter dienste wat u lewer word as prioriteit beskou?

.....
.....
.....

5. Het u dienste die afgelope (ongeveer) twee jaar enigsins verander? Indien ja, op watter wyse?

.....
.....
.....

6. Watter omstandighede vanuit u eksterne omgewing het 'n invloed op u diens gehad?

- Ekonomie

.....
.....

- Verstedeliking

.....
.....

- Werkverskaffing/Werkloosheid

.....
.....

- Bevolkingsgroei

.....
.....

- Opleiding en Ontwikkeling

.....

.....
- Politiek

.....
- Heropbou- en Ontwikkelingsprogram.....

.....
- Tegnologie

.....
- Ander

.....
7. Voorsien u dat daar vorentoe nog/bykomende verandering gaan wees?

.....
8. Is u van mening dat bedryfsmaatskaplike werk 'n toekoms het?

.....
9. Watter addisionele vaardighede/kennis/kwalifikasies dink u, het bedryfsmaatskaplike werkers in die huidige bedryfsopset nodig om optimaal te kan funksioneer?

.....
10. Hoe evalueer u effektiwiteit/sukses van intervensies?