

DIE IMPAK VAN DIE AFSTERWE VAN 'N HUWELIKSMAAT OP DIE  
WERKSPRESTASIE VAN DIE AGTERGEBLEWE EGGENOOT AS  
WERKNEMER

deur

MARIA MAGDALENA VAN HEERDEN

ter gedeeltelike vervulling van  
die vereistes vir die graad

MAGISTER SOCIALIS DILIGENTIAE  
(EMPLOYEE ASSISTANCE PROGRAMME)

DEPARTEMENT MAATSKAPLIKE WERK EN KRIMINOLOGIE

FAKULTEIT GEESTESWETENSKAPPE

UNIVERSITEIT VAN PRETORIA

STUDIELEIER: DR. F.M. TAUTE

2006

## DANKBETUIGINGS:

- Eerstens aan my Hemelse Vader al die eer wat my instaat gestel het om hierdie studie te voltooi. Soli Deo Gloria!
- Opregte dank aan my studieleier, Doktor Florinda Taute vir haar professionele leiding. Baie dankie vir u opregte belangstelling en 'n besondere manier waarop u, u studente motiveer.
- Baie dankie aan my ouers, Fred en Susan van Heerden vir jul eindelose liefde, ondersteuning en die voorreg om twee maal 'n voorgraadse student te kon wees!
- Aan Doktor Piet Botha, leraar van Nederduitse Hervormde kerk, Deqlerkville Gemeente, Klerksdorp, wat behulpsaam was met die steekproeftrekking – baie dankie dat u bereid was om tydens 'n Simpatika-byeenkoms my as student aan u groeplede voor te stel.
- Mev. Cecilia van der Walt – baie dankie vir u noukeurige, professionele en spoedige taalversorging van hierdie skripsie. Weet verseker dat ek dit opreg waardeer.
- Mev. Barbara Meyer, baie dankie vir die transkribering van die onderhoude asook die tegniese versorging van hierdie skripsie. Baie dankie vir u vriendelike ondersteuning in hierdie verband en dat u elke keer vir my 'n klip uit die pad gerol het!
- Aan my vriendin en buurvrou, Herma Koekemoer, baie dankie vir al die “eksamenkos”, en elke bak warm springmielies wat jy gemaak het.
- Liezl Stieger en Jaqueline Theunissen – baie dankie vir jul harde werk om die bronne betyds op te spoor en aan my beskikbaar te stel.
- Laastens, maar nie die minste nie, baie dankie aan elke respondent wat bereid was om in tye van hartseer aan hierdie studie deel te neem. U betrokkenheid word opreg waardeer.

“My lewe is  
‘n dun snaar wat sing;  
die string  
tussen aardkors en hemelkring”

Carel van Heerden

## LYS VAN BYLAES

	<b>Bladsy</b>
BYLAAG 1: Ingeligte toestemming vorm.....	110
BYLAAG 2: Onderhoudskedule.....	113

## **BYLAAG 1:**

## **ONDERHOUDSKEDULE**

UNIVERSITEIT VAN PRETORIA  
FAKULTEIT LETTERE EN WYSBEGEERTE  
DEPARTEMENT MAATSKAPLIKE WERK EN KRIMINOLOGIE  
MSD: EAP

DIE IMPAK VAN DIE AFSTERWE VAN 'N HUWELIKSMAAT OP DIE  
WERKSPRESTASIE VAN DIE AGTERGEBLEWE EGGENOOT AS WERKNEMER

**Student: M.M. van Heerden**  
**Studentenommer: 9239618**  
**Onderhoudskedule**

Vraag 1

- 1.1 Wat is u ouderdom?
- 1.2 Hoe lank is u reeds 'n weduwee/wewenaar?
- 1.3 Hoeveel afhanklike kinders is daar in die huis?

Vraag 2

Noem kortliks wat u werksverpligtinge behels.

Vraag 3

Is daar 'n werknemerhulppraktisyn by u werksplek beskikbaar wat dienste aan werknemers wat emosionele probleme ondervind, kan lewer?

Vraag 4

Indien vraag 4 JA geantwoord, noem die aard van die ondersteunende dienste wat vir u as werknemer waardevol sou wees na afloop van die afsterwe van u huweliksmaat.

Vraag 5

Het u werkgever, na u mening, 'n verantwoordelikheid ten opsigte van 'n werknemer wat 'n huweliksmaat aan die dood afgestaan het?

Vraag 6

Beskryf asseblief die optrede van u kollegas teenoor u nadat u teruggekeer het tot die werksplek ten opsigte van die afsterwe van u huweliksmaat.

## Vraag 7

Het u werksverpligtinge dieselfde gebly, of is daar enige aanpassings gemaak om u te akkommodeer?

## Vraag 8

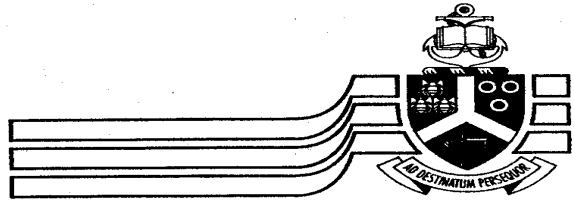
- 8.1 Na u mening, kon u aan die eise wat u werksverpligtinge aan u stel bevredigend voldoen na afloop van die afsterwe van u huweliksmaat?
- 8.2 Na u mening, wat is die impak wat die afsterwe van u huweliksmaat op u werksprestasie uitoefen?

## Vraag 9

Indien vraag 8 NEE beantwoord, beskryf enige veranderinge ten opsigte van u fisiese funksionering (gesondheid) na afloop van die afsterwe van u huweliksmaat wat 'n impak op u werkverrigting kon uitoefen.

## Vraag 10

Indien vraag 8 NEE beantwoord, beskryf enige verandering ten opsigte van u psigiese funksionering (denkprosesse, emosies) na afloop van die afsterwe van u huweliksmaat wat 'n impak op u werkverrigting kon uitoefen.



## Universiteit van Pretoria

Departement Maatskaplike Werk en Kriminologie  
Geesteswetenskappe 10  
Tel. +27 12 420-2325  
Faks. +27 12 420-2093

11 Maart 2005

### INGELIGTE TOESTEMMING VORM

Naam van deelnemer.....Datum:.....

**Besonderhede van navorser:** Mari van Heerden

Miederpark woonstel 16

Miederpark

Potchefstroom

2531

**1 Titel van die Studie:** Die impak van die afsterwe van 'n huweliksmaat op die werksprestasie van die agtergeblewe eggenoot .

**2 Doel van die navorsing:** Die doel van hierdie navorsing is om die impak wat die afsterwe van 'n huweliksmaat op die werksprestasie van die agtergeblewe eggenoot as werknemer het, te verken.

**3 Prosedure:** Vir doeleindes van hierdie navorsing sal 'n semi-gestruktureerde een-tot-een onderhoud as data-insamelingstegniek gebruik word. 'n Onderhoudskedule word opgestel om die onderhoude te rig. Daar sal van 2 respondente tydens die loodsstudie en 10 respondente tydens die hoofondersoek gebruik gemaak word. Die onderhoude sal minstens 'n uur duur. Die onderhoude sal geskeduleer word volgens die beskikbaarheid van die respondente.

**4 Etiese aspekte:** Die navorser sal bedag wees op moontlike leed wat ek as respondent kan opdoen, aangesien ek midde-in 'n rouproses staan, en op 'n emosionele laagtepunt kan funksioneer. Indien dit blyk dat ek terapie benodig, sal ek verwys word na Dr. Piet Botha wat as terapeut kan optree.

**5 Voordele:** Ek is bewus daarvan dat my deelname aan hierdie studie geen voordele vir myself inhou nie. My deelname stel die navorser egter in staat om nuwe inligting te bekom rakende die onderwerp wat bestudeer word om sodoende 'n beter begrip te ontwikkel aangaande die impak van die afsterwe van 'n huweliksmaat op die werksprestasie van die agtergeblewe eggenoot, met die oog die moontlike ontwikkeling van 'n werknemerhulpprogram.

**6 Deelnemer se regte:** Ek is bewus daarvan dat ek enige tyd tydens die studie kan onttrek.

**7 Finansiële Kompensasie:** Ek is bewus daarvan dat ek geen finansiële vergoeding vir my deelname aan hierdie studie sal ontvang nie.

**8 Konfidensialiteit:** Om te verseker dat die data-insameling effektief verloop, sal die onderhoude op band opgeneem word. Hierdie band sal alleenlik deur die navorser geluister word. Die navorser sal konfidensialiteit verseker deur geen identifiserende besonderhede in die navorsingsverslag bekend te maak nie. Die resultate van hierdie studie kan gepubliseer word in professionele tydskrifte, hoewel my identiteit nie bekend gemaak sal word nie.

Indien ek enige vrae of navrae het, kan ek Mari van Heerden enige tyd van die dag skakel by telefoon (018) 297-7818 of 072-1122477.

\_\_\_\_\_  
RESPONDENT SE HANDTEKENING

\_\_\_\_\_  
HANDTEKENING VAN NAVORSER

\_\_\_\_\_  
DATUM



## ABSTRACT

Work is a natural part of human life. Such is the phenomenon of death. This study investigate the relevancy of death within the context of the workplace.

The goal of this study is to explore to what extent an bereaved employee is a troubled employee within the context of Employee Assistance Programs. The first objective is to conceptualize the death of a spouse and work performance. Secondly to launch an empirical investigation of the impact of the death of a spouse on the work performance of the bereaved employee.

This study used a qualitative research mythology. The phenomenology research strategy helped to understand the meaning that the respondents gave to their experience of returning to the workplace after the death of their spouse. The population of this study were all working persons in the North West Province who lost a spouse through death. The sample consist of all working persons in Klerksdorp who lost a spouse through death. The criteria for the sample were persons within the age of 30 and 60 years who work full time that lost their spouse through death during April 2003 and April 2005 and don't stand in a remarriage yet.

A semi-structured questionnaire is used to guide the 10 one-to-one interviews as a data collection method. To analyze the data, classification is used to identify four general themes.

The findings of the study shows that every aspect of human life is affected by the death of a spouse. The bereaved employee can be a troubled employee, yet the South African workplace is not prepared to deal with death and it's consequences.

## **BYLAAG 2: INGELIGTE TOESTEMMING VORM**

# INHOUDSOPGAWE

## HOOFSTUK 1 INLEIDING EN NAVORSINGSMETODOLOGIE

	<b>Bladsy</b>
1.1. INLEIDING .....	1
1.2. PROBLEEMFORMULERING.....	5
1.3. DOEL EN DOELWITTE VAN DIE NAVORSING .....	7
1.3.1 Doel van die navorsing .....	7
1.3.2 Doelwitte van die navorsing ... ..	8
1.4. NAVORSINGSVRAAG .....	8
1.5. NAVORSINGSBENADERING .....	9
1.6. TIPE NAVORSING .....	9
1.7. NAVORSINGSONTWERP EN –METODOLOGIE .....	10
1.7.1 Navorsingsontwerp .....	10
1.7.2 Data-insameling .....	10
1.7.3 Data-analise .....	11
1.8. LOODSSTUDIE .....	12
1.8.1 Toetsing van die onderhoudskedule .....	13
1.8.2 Uitvoerbaarheid van die studie .....	13
1.8.3 Besikbaarheid van respondente .....	14
1.9. UNIVERSUM, POPULASIE, STEEKPROEF EN STEEKPROEF- TREKKING .....	14
1.9.1 Universum .....	14
1.9.2 Populasie .....	14
1.9.3 Steekproef .....	15
1.9.4 Metode van steekproeftrekking .....	16
1.10. ETIESE KWESSIES .....	16
1.10.1 Etiese kwessies voor die ondersoek .....	17
1.10.2 Etiese kwessies tydens die ondersoek .....	18
1.10.3 Etiese kwessies na afloop van die ondersoek .....	18
1.11. DEFINISIE VAN KONSEPTE .....	19
1.12. LEEMTES VAN DIE STUDIE.....	20
1.13 INHOUD VAN DIE NAVORSINGSVERSLAG.....	21
1.14 SAMEVATTING.....	21

## HOOFSTUK 2 DATA-INSAMELING EN INTERPRETASIE

2.1. INLEIDING .....	22
2.2. PROFIEL VAN RESPONDENTE .....	23
2.2.1 Geslag van respondente .....	23
2.2.2 Ouderdomme van respondente .....	23
2.2.3 Tydperk van weduweeskop .....	24
2.2.4 Aard van werk van respondente.....	25
2.3 BESKIKBAARHEID VAN 'N WERKNEMERHULPPRAKTISYN .....	25
2.4 TEMA 1: ROL VAN WERKGEWERS TEENoor 'N WERKNEMER WAT 'N EGGENOOT AAN DIE DOOD AFGESTAA HET.....	26
2.4.1 SUBTEMA 1: DIENSTE WAT VIR WERKNEMERS WAARDEVOL WAS NA DIE AFSTERWE VAN HUL HUWELIKSMAAT.	26
2.4.2 SUBTEMA 2: 'N WERKGEWER SE VERANTWOORDELIKHEID TEENoor 'N WERKNEMER WAT 'N HUWELIKSMAAT AAN DIE DOOD AFSTAAN.....	28
2.4.3 SUBTEMA 3: AANPASSINGS WAT GEMAAK IS TEN OPSIGTE VAN WERKSVERPLIGTINGE.....	29
3.4.3.1 Verlof .....	31
2.5. TEMA 2: DIE BETEKENIS VAN WERK .....	32
2.5.1 SUBTEMA 1: DIE MATE WAARIN DIE EISE WAT DIE WERKSVER- PLIGTINGE STEL AAN VOLDOEN KAN WORD.....	34
2.5.2 SUBTEMA 2: DIE IMPAK WAT DIE AFSTERWE VAN 'N HUWELIKS- MAAT OP WERKSPRESTATIE UITOEFEN.....	35
2.6 TEMA 3: KOLLEGAS SE OPTREDE TEENoor 'N WERKNEMER WAT NA DIE WERKSPEK TERUGKEER NA DIE AFSTERWE VAN DIE HUWELIKSMAAT.....	37
2.8. TEMA 4: VERANDERINGE WAT WERKNEMERS ERVAAR HET.....	38
2.8.1 SUBTEMA 1: VERANDERINGE IN DIE FISIESE SISTEEM.....	38
2.8.2 SUBTEMA 2: VERANDERINGE IN DIE PSIGIESE SISTEEM.....	40
2.8.3 SUBTEMA 3: KOGNITIEWE VERANDERINGE.....	42
2.9 SAMEVATTING.....	43

### **HOOFSTUK 3 DIE IMPAK VAN DIE AFSTERWE VAN 'N HUWELIKSMAAT OP DIE WERKSPRESTASIE VAN DIE AGTERGEBLEWE EGGENOOT**

3.1. INLEIDING .....	44
3.2. BESIKBAARHEID VAN WERKNEMERHULPPROGRAMME.....	45
3.2.1 Kategorieë werknemerhulpprogramme.....	46
3.2.2 Die ontwikkeling van werknemerhulpprogramme.....	47
3.2.3 Bestaande programme ten opsigte van rouSMART in die werk- plek.....	48
3.3. DIE WYSE VAN ROU.....	52
3.4 OUDERDOM TYDENS DIE ROUPROSES.....	54
3.5 RASIONAAL WAAROM WERKGEWERS 'N VERANTWOORDELIK- HEID HET TEENoor WERKNEMERS WAT 'N HUWELIKSMAAT AAN DIE DOOD AFGESTAAN HET .....	55
3.5.1 Verbeterde werksverrigting .....	55
3.5.2 Humanitêre redes .....	57
3.6 DIENSTE WAT VIR WERKNEMERS WAARDEVOL IS.....	58
3.6.1 Die rol van bestuurders met betrekking tot 'n werknemer wat 'n egge- noot aan die dood afgestaan het.....	58
3.6.2 Professionele hulp aan werknemers .....	61
□ Groepwerk .....	62
□ Opleiding .....	62
3.6.3 Praktiese riglyne aan bestuurders .....	63
□ Onmiddellike ondersteuning .....	63
□ Tyd .....	64
□ Die begrafnis en praktiese aangeleenthede .....	64
□ Terugkeer na die werksplek .....	65
□ Verwys na ondersteuningsgroepe .....	67
3.7. 'N WERKGEWER SE VERANTWOORDELIKHEID TEENoor 'N WERKNEMER WAT 'N HUWELIKSMAAT AAN DIE DOOD AFGE- STAAN HET .....	67
3.7.1 Beleid .....	67
3.7.2 Verlof .....	68
3.8 DIE BETEKENIS VAN WERK .....	70
3.9. KOLLEGAS SE ROL IN DIE ROUPROSES .....	73
3.10. VERANDERINGE TEN OPSIGTE VAN FISIËSE FUNKSIONERING...	78
3.10.1 Spanning en die rouproses .....	78
□ Fisiese gevolge van spanning .....	80

3.10.2 Somatiese simptome van rouSMART .....	80
3.11. VERANDERINGE T.O.V. PSIGIESE FUNKSIONERING .....	81
3.11.1 Veranderinge Ten opsigte van emosies .....	81
□ Depressie .....	82
□ Angs .....	85
3.11.2 Veranderinge t.o.v. die denkproses.....	87
3.12. DIE IMPAK VAN DIE AFSTERWE VAN 'N HUWELIKSMAAT OP DIE WERKSPRESTASIE VAN DIE AGTERGEBLEWE EGGENOOT ...	88
3.12.1 Afname in werksverrigting .....	88
3.12.2 Onverwerkte rouproses .....	89
3.12.3 Finansiële implikasies van die rouproses .....	89
3.13 IS DIE AGTERGEBLEWE EGGENOOT 'N PROBLEEMWERK- NEMER?.....	91
3.13.1 Die probleemwerknemer .....	91
3.13.2 Kriteria vir die identifisering van 'n kwesbare werknemer .....	91
3.14 SAMEVATTING .....	92
 <b>HOOFSTUK 4 GEVOLGTREKKINGS EN AANBEVELINGS</b>	
4.1 INLEIDING.....	93
4.2 GEVOLGTREKKINGS.....	94
4.3 AANBEVELINGS.....	96
4.4 AANBEVELING VIR VERDERE STUDIE .....	99
4.5 SAMEVATTING .....	100
BIBLIOGRAFIE .....	101
LYS VAN BYLAES.....	108

## LYS VAN TABELLE

	Bladsy
TABEL 1: Sterftes volgens ouderdom as 'n persentasie van alle sterftes in die Verenigde State van Amerika.....	2
TABEL 2: Sterftes in Suid-Afrika volgens ouderdom.....	2
TABEL 3: Ouderdomme van respondente.....	23
TABEL 4: 'n Klassifikasie van onderwerpe vir berading in organisasies.....	47
TABEL 5: Vergelyking tussen die rouproses en depressie.....	83

## LYS VAN FIGURE

	Bladsy
FIGUUR 1: Aantal sterftes in Noordwes Provinsie volgens geslag.....	3
FIGUUR 2: Geslag van respondente.....	23
FIGUUR 3: Tydperk van weduweeskop.....	24
FIGUUR 4: Aard van werk van respondente.....	25
FIGUUR 5: Werkgewers se verantwoordelikheid teenoor werknemers wat 'n huweliksmat aan die dood afgestaan het.....	28
FIGUUR 6: Aanpassings in die werkplek gemaak.....	30
FIGUUR 7: Die rol wat werkverrigting tydens die rouproses speel.....	32
FIGUUR 8: Mees algemene probleme in die werkplek.....	48
FIGUUR 9: Aantal dae verlof toegestaan.....	69
FIGUUR 10: Die "Dual-Process" Model.....	72
FIGUUR 11: Ondersteuningstelsel beskikbaar.....	75
FIGUUR 12: Voorkoms van somatiesse simptome by weduwes teenoor die by getroude vroue.....	80
FIGUUR 13: Oorheersende emosies wat na die afstand van 'n egge- noot voorkom.....	82
FIGUUR 14: Verlore werkverrigting in biljoen dollar uitgedruk.....	90



# HOOFSTUK 1

## Inleiding en Navorsingsmetodologie

### 1.1. INLEIDING

Die dood maak onlosmaaklik deel uit van elke individu se bestaan. Die sterflikheid van die mens is 'n reëlmatigheid wat nie geïgnoreer kan word nie.

Le Grange (1991:3) en Bargal (2000:139) is dit eens dat werksprestasie 'n tweede reëlmatigheid van die leefwêreld van volwasse persone binne Westerse samelewings vorm. Alhoewel die dood 'n gegewe is, maak dit meestal nie deel uit van die gemiddelde persoon se denkraamwerk nie — veral nie binne die konteks van die werksplek nie.

Cook en Dworkin (1992:16) omskryf die rouproses as 'n intra-psigiese proses wat die herwinning van ewilbrium op beide die emosionele, kognitiewe, en fisiese vlak van funksionering insluit. The Social Work Dictionary (2003:184) beskou die rouproses as 'n akute droefheid, veroorsaak deur 'n geweldige verlies.

Volgens Charles-Edwards (2000:144) handhaaf die Westerse samelewing 'n tipiese vermydingsreaksie teenoor die dood en impliseer daardeur dat die dood 'n verskynsel is wat met "ander" persone gebeur. Gevolglik word die dood 'n taboe-onderwerp wat sover moontlik geïgnoreer word. Dit dra by tot die neiging om te fantaseer dat die dood nie bestaan nie.

McManus (2001:18) berig egter dat nagenoeg 4 miljoen werknemers in Amerika jaarliks gekonfronteer word deur die verlies van 'n huweliksmaat en daarna na die werksplek moet terugkeer. Die navorser is van mening dat, alhoewel die algemene persepsie bestaan dat die dood tot die laaste lewensfase van die mens behoort, persone van alle lewensfasies hierdeur geraak word. Die volgende twee tabelle verskaf demografiese inligting rakende die persentasie voorkoms van sterftes volgens ouderdomsgroepe.

Tabel 1: Sterftes volgens ouderdom as 'n persentasie van alle sterftes in die Verenigde State van Amerika (Currer, 2001:27)

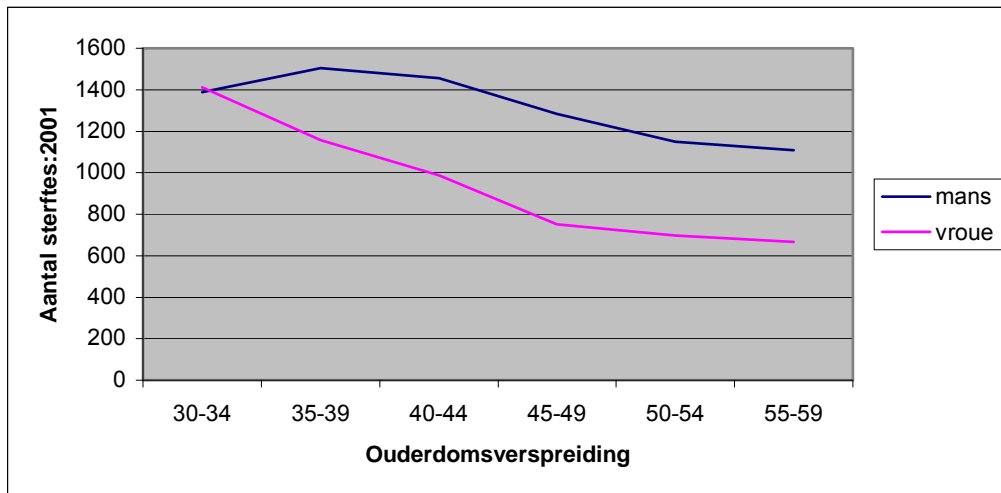
	Jonger as 28 dae	28 dae – 19 jaar	20 – 64 jaar	65 – 75 jaar	75 – 84 jaar	85 jaar +
<b>Manlik</b>	0.5	1.0	20.3	25.0	34.1	19.1
<b>Vroulik</b>	0.3	0.6	11.3	16.1	32.6	39.0
<b>TOTAAL</b>	<b>0.4</b>	<b>0.75</b>	<b>15.6</b>	<b>20.4</b>	<b>33.3</b>	<b>29.5</b>

Uit hierdie tabel blyk dit duidelik dat die meerderheid persone wat te sterwe kom, bo die ouderdom van 65 jaar is. Slegs 16% van alle sterftes wat in die Verenigde State voorkom, is tussen die ouderdomme 20 en 64 jaar. In teenstelling hiermee word Suid-Afrikaanse statistiek soos volg weergegee:

Tabel 2: Sterftes in Suid-Afrika volgens ouderdom (Statistiek Suid Afrika, 2001:34)

<b>OUERDOMSGROEP</b>	<b>AANTAL STERFTES</b>	<b>% VAN TOTALE STERFTES</b>
0–19 jaar	15 916	4.3%
20–64 jaar	226 898	62.6%
65–80+ jaar	119 636	33.1%
<b>TOTAAL</b>	<b>362 450</b>	<b>100%</b>

In teenstelling met gegewens uit Tabel 1 is dit duidelik dat die meerderheid (63%) sterftes in Suid-Afrika binne die ouderdomme van 20–64 jaar voor kom. Hierdie ouderdomsgroep is kenmerkend van die periode wanneer 'n persoon nog in die arbeidsmark staan en dus 'n werknemer is. Bogenoemde statistiek is van besondere belang vir die werknemerhulppraktisyn, aangesien dit aandui dat die hantering van die dood binne die konteks van die werksplek tuishoort.



Figuur 1: Aantal sterftes in Noordwes Provinsie volgens geslag  
 Statistics South-Africa (2001:35)

Vanuit bostaande grafiese voorstelling is dit duidelik dat die aantal sterftes wat gedurende 2001 in die Noordwes Provinsie aangemeld is, die hoogste was binne die ouderdomsgroep van 30 en 34 jaar. Daarna het die sterftes geleidelik afgeneem tot 59 jaar. Dit stem ooreen met die resultaat van hierdie studie ten opsigte van die ouderdomsverspreiding van die respondente. Die meerderheid van respondente was tussen 30 en 50 jaar oud. Die aanname kan gemaak word dat hul onderskeie eggenote wat te sterwe gekom het, ongeveer in dieselfde ouderdomsgroep was.

Die navorser is van mening dat aangesien die dood van 'n huweliksmaat deur Wright (1991:11) asook Charles-Edwards (2001:96) as die stresvolste lewensinsident beskou word en tot 63% van alle sterftes in Suid-Afrika binne die ouderdomsgroep 20 – 64 jaar voorkom, dit blyk dat die afsterwe van 'n huweliksmaat toepassing het op werknemerhulpprogramme.

Hartwell, Steele, French, Potter, Rodman en Zarkin (1996:804) is van mening dat werknemerhulpprogramme daarop gerig is om 'n probleemwerknemer vroegtydig te identifiseer en te motiveer om persoonlike omstandighede, wat 'n negatiewe impak op werksprestasie uitoefen, op te los. 'n Werknemerhulpprogram word as 'n werksplekgebaseerde program beskou wat deur middel van professionele intervensie ten doel stel om die werksverrigting, produktiwiteit en/of lewensgehalte van

werknemers te verhoog deur persoonlike, en/of werkverwante probleme te voorkom, te identifiseer en spoedig op te los (Oher, 1999:64).

Wright (1991:11) is van mening dat die skielike afsterwe van 'n belangrike ander persoon, die agtergeblewe huweliksmaat op 'n betekenisvolle wyse onbekwaam laat. Die term 'onbekwaam' impliseer dat die agtergeblewene persoon weens verskillende rolle wat hy/sy moet vervul, nie aan die eise wat aan hom/haar gestel word, kan voldoen nie. Die navorser is van mening dat wanneer die dood onverwags 'n individu (agtergeblewe huweliksmaat) se leefwêreld binnedring, sy/haar funksionering in totaliteit ontwig word. Die dood van 'n huweliksmaat oefen verder 'n bepaalde invloed op die agtergeblewe huweliksmaat se totale spektrum van funksionering uit, insluitend sy of haar werksprestasie.

Fishman (1999:28) stel dit duidelik dat, alhoewel 'n werknemer se persoonlike lewe 'n private aangeleentheid is, dit gesonde besigheidspraktyk is dat die werkgever toetree tot persoonlike probleme indien werksprestasie negatief beïnvloed word daardeur.

Myers (1984:12) beskryf 'n werknemer wie se werksprestasie as gevolg van *enige* persoonlike omstandighede afneem as 'n probleemwerknemer. Die vraag ontstaan hier of 'n werknemer wat 'n huweliksmaat aan die dood afstaan, as 'n probleemwerknemer beskou kan word. Carroll (1996:10) stel dit duidelik dat, sedert die ontstaan van werknemerhulpprogramme, die terrein van dienslewering aan werknemers uitgebrei het na 'n *omvattende* diens wat *enige* persoonlike probleem wat 'n negatiewe invloed op werksprestasie kan uitoefen, ondervang. In hierdie verband word verwys na 'n "*Broad brush*"-benadering waarbinne enige gepaste aangeleentheid tans as 'n vertrekpunt vir dienslewering beskou word. Uit die voorafgaande blyk dit duidelik dat die dood van 'n huweliksmaat 'n "gepaste aangeleentheid" vir werknemerhulpprogramme sou wees, terwyl dit volgens die navorser blyk dat werknemerhulpprogramme dieselfde vermydingstrategie as die samelewing teenoor die afsterwe van 'n huweliksmaat handhaaf, aangesien daar geen spesifieke melding daarvan in bestaande literatuur gemaak word nie.

Die navorser is van mening dat die bestaande literatuur rakende die dood as 'n kritieke lewensinsident binne gesinsverband, reeds 'n versadigingspunt bereik het. Uit

die voorafgaande literatuurstudie is dit duidelik dat, alhoewel die afsterwe van 'n huweliksmaat relevant is vir die werksplek, daar tans nie sodanige dienste binne die konteks van werknemerhulpprogramme aan werknemers wat hierdeur geraak word, gelewer word nie. Die doel van hierdie navorsing is om die invloed wat die afsterwe van 'n huweliksmaat op die agtergeblewe eggenoot se werksprestasie uitoefen, te ondersoek ten einde aanbevelings te doen wat vir werknemerhulppraktisyns van waarde kan wees.

Hierdie navorsing lewer dus 'n bydrae tot die kennisbasis van werknemerhulpprogramme deur 'n aanbeveling rakende die noodsaaklikheid van die moontlike uitbreiding van dienste wat tans binne die "Broad-brush"-benadering van dienslewering gelewer word, te maak.

## **1.2. PROBLEEMFORMULERING**

Probleemformulering stel die navorser in staat om die fokus van die ondersoek op 'n duidelik en direkte manier te omskryf (Maykut & Morehouse, 1994:63). Hierdie direkte manier van omskrywing van die navorsingsprobleem word in hierdie studie gebruik om die impak wat die afsterwe van 'n huweliksmaat op die werksprestasie van die agtergeblewe eggenoot as werknemer het, te bestudeer. Die fase van probleemformulering is noodsaaklik omdat dit dien as 'n assessering van die geskiktheid van die beplande navorsingsmetode wat gevolg sal word (Fouché 2002a:104).

Volgens die literatuurstudie wat deur die navorser gedoen is, is vasgestel dat 'n leemte binne die vakgebied van werknemerhulpprogramme bestaan. Hoewel die dood van 'n huweliksmaat op 'n stresskaal van 1–100 die mees kritieke lewens-insident is wat kan plaasvind (Charles-Edwards, 2000:96), is daar tans geen werknemerhulpprogram beskikbaar wat geïmplementeer kan word om die probleem van die afsterwe van 'n huweliksmaat binne die konteks van die werksplek aan te spreek nie. Die studie behels dus 'n ondersoek aangaande die impak wat die afsterwe van die huweliksmaat op die werksprestasie van die agtergeblewe eggenoot as werknemer uitoefen.

Die volgende inligting is verkry deur 'n onderhoud met 'n deskundige op die vakgebied, dr. Piet Botha, asook deur 'n literatuurstudie wat gedoen is rakende die reaksie van die agtergeblewe eggenoot na die afsterwe van 'n huweliksmaat, naamlik:

- dat 'n persoon wat 'n huweliksmaat aan die dood afgestaan het se fisiese, sowel as emosionele funksionering, in totaliteit ontwig word en selfs somatiese reaksies soos tamheid toon wat hulle daarvan kan weerhou om optimaal produktief te kan funksioneer (Botha, 2005);
- dat gedragsveranderinge soos die volgende voorkom:
  - hulle toon 'n gebrek aan belangstelling om ná werk, soos voorheen, met kollegas te sosialiseer,
  - hulle noem dat hulle gedagtes oorheers word deur die skielike afsterwe van hul huweliksmaat,
  - hulle beskik nie oor die vermoë om hul aandag langer as 'n paar minute te fokus nie (Oher, Conti + Jongsma, 1998:83);
- dat die agtergeblewe eggenoot as werknemer na die afsterwe van 'n huweliksmaat die volgende gedragsuitinge toon:
  - woedebuie,
  - swak konsentrasie,
  - onbeheerste emosies (Waltersheid, 1990:26);
- dat 'n onbekende dog groot persentasie ongelukke in die werksplek verband hou met die afsterwe van 'n huweliksmaat (Zaslow, 2002:21);
- dat die werknemer 'n onvermoë openbaar om op sy of haar werk gefokus te bly (Zaslow, 2002:21).

Hiermee word beklemtoon dat die rouproses by 'n werknemer wat 'n huweliksmaat aan die dood afgestaan het en dan na die werksplek terugkeer, nog nie deurgewerk is nie (Waltersheid, 1990:26). Uit bogenoemde inligting is dit duidelik dat 'n werknemer wat deur die afsterwe van 'n huweliksmaat gekonfronteer word, 'n probleemwerknemer kan wees. Myers (1984:12) bevestig hierdie afleiding dat enige

werknemer wat met 'n probleem worstel wat tot ontoereikende werksprestasie lei, as 'n probleemwerknemer beskou kan word.

Die eenheid van analise van hierdie studie is dus die agtergeblewe huweliksmaat as 'n werknemer, en in besonder die impak van die verlies van 'n huweliksmaat as 'n kritieke lewensinsident, op werkverrigting.

### **1.3. DOEL EN DOELWITTE VAN DIE NAVORSING**

Fouché (2002a:107) meld dat die terme doel, doelwit en doelstellings interverwant gebruik word. Die betekenis hiervan impliseer die eindproduk waarheen gemik word. Fouché (2002a:108) beklemtoon verder dat enige volwaardige navorsingspoging ten minste aan een van die drie primêre doelstellings van navorsing moet voldoen, naamlik verkennende, beskrywende of verklarende navorsing.

#### 1.3.1 Doel van die navorsing

'n Verkennende studie word onderneem om insig in 'n situasie of 'n verskynsel te bewerkstellig. 'n Verkennende studie word genoodsaak deur 'n gebrek aan basiese inligting ten opsigte van 'n nuwe belangstellingsveld (Fouché, 2002a:109).

Garbers (1996:288) wys op die volgende oogmerke van 'n verkennende studie:

- om nuwe insig ten opsigte van 'n verskynsel teweeg te bring;
- om 'n voorlopige ondersoek te doen as voorloper van 'n meer gestruktureerde studie;
- om prioriteite vir verdere navorsing vas te stel.

Hierdie studie poog om vas te stel in watter mate die agtergeblewe eggenoot 'n probleemwerknemer binne die konteks van werknemerhulpprogramme is. Die navorsers is van mening dat 'n verandering in die agtergeblewe eggenoot se fisiese en psigiese funksionering na die afsterwe van 'n huweliksmaat plaasvind. Die vraag ontstaan in watter mate hierdie veranderinge ten opsigte van die agtergeblewe eggenoot se fisiese en psigiese funksionering, soos 'n moontlike verandering in 'n werknemer se konsentrasie (Charles-Edwards, 2001:49), die werksprestasie van die werknemer beïnvloed.

Die doel van hierdie navorsing is dus om die impak wat die afsterwe van 'n huweliksmaat op die werksprestasie van die agtergeblewe eggenoot as werknemer het, te verken.

### 1.3.2 Doelwitte van die navorsing

Die doelwitte is die stappe wat die navorser een vir een binne 'n bepaalde tyd-skedule moet volg om die gestelde doelstelling te bereik (Fouché, 2002a:107).

Die doelwitte van hierdie studie kan soos volg uiteengesit word:

- Om die afsterwe van 'n huweliksmaat te konseptualiseer;
- Om werksprestasie te konseptualiseer;
- Om die impak wat die afsterwe van 'n huweliksmaat op die werksprestasie van die agtergeblewe eggenoot as werknemer empiries te verken,
- Om aanbevelings aan werknemerhulppraktisyns te verskaf vir moontlike dienslewering aan werknemers wat 'n huweliksmaat aan die dood afgestaan het.

## 1.4. NAVORSINGSVRAAG

Blaikie (2000:62) is van mening dat 'n navorsingsvraag noodsaaklik is om die omvang van die navorsing af te baken en verder 'n betekenisvolle invloed op die sinvolheid van die data wat versamel word, uit te oefen. Flick (2002:46) stem hiermee saam en beskou die formulering van 'n navorsingsvraag verder as 'n sentrale deel van die navorsingstudie, aangesien 'n komplekse veld van ondersoek tot 'n spesifieke terrein beperk word, wat die wese van die ondersoek vorm. Die navorser is van mening dat 'n navorsingsvraag verseker dat die studie realisties en uitvoerbaar is. Die navorsingsvraag is van kritieke belang, aangesien dit as 'n riglyn vir die studie dien om die gestelde doelwitte van die navorsing te bereik.

Hierdie studie poog om 'n antwoord op die volgende navorsingsvraag te verskaf:



- Wat is die impak wat die afsterwe van 'n huweliksmaat op die werksprestasie van die agtergeblewe eggenoot as werknemer het?

## **1.5. NAVORSINGSBENADERING**

Aangesien hierdie studie 'n gebeurtenis in 'n sosiale konteks gaan bestudeer, word van 'n kwalitatiewe benadering gebruik gemaak. Die kwalitatiewe metodologie berus op die aanname dat kennis eerstehands op 'n akkumulatiewe wyse deur een navorser ingesamel word (Fouché 2002a:104).

Denzin en Lincoln (2003:13) onderskei tussen kwalitatiewe en kwantitatiewe navorsing deurdat kwalitatiewe navorsing klem lê op die kwaliteit van entiteite, prosesse asook betekenis wat nie op 'n eksperimentele wyse gemeet kan word nie. Kwantitatiewe navorsing, hierteenoor, lê klem op die meting en analise van 'n verwantskap tussen twee veranderlikes, en nie op 'n proses nie.

Volgens Maykut en Morehouse (1994:43) is die volgende wesenstrekke van kwalitatiewe navorsing prominent:

- 'n Verkennende en beskrywende fokus
- Klem word gelê op die mens as die subjek wat ondersoek word.

Die navorser sal die kwalitatiewe navorsingsbenadering volg, aangesien die betekenis wat die respondente aan die afsterwe van 'n huweliksmaat heg, en die invloed daarvan op hul werksprestasie, verken sal word.

## **1.6. TIPE NAVORSING**

Fouché (2002a:108) onderskei tussen twee tipes navorsing, naamlik basiese en toegepaste navorsing. Basiese navorsing verskaf 'n basis vir die ontwikkeling van teoretiese kennis, terwyl toegepaste navorsing daarop gemik is om probleme in die praktyk op te los.

Volgens die navorser is hierdie navorsing dus toegepaste navorsing omdat dit daarop gemik is om vir werknemerhulpprogrampraktisyns van praktiese waarde te wees. Die navorsing poog om te verken op watter wyse 'n werknemerhulpprogrampraktisyn dienste aan 'n werknemer kan lewer wat 'n huweliksmaat deur die dood verloor het.

## **1.7. NAVORSINGSONTWERP EN –METODOLOGIE**

### 1.7.1 Navorsingsontwerp

Fouché (2002b:272) beskou die navorsingsontwerp as die beskikbare moontlikhede vir die navorser om 'n sekere verskynsel, in ooreenstemming met die navorsingsdoel, volgens sekere geskikte “formules” te bestudeer.

Denzin en Lincoln (2003:36) definieer die navorsingsontwerp as buigsame riglyne wat teoretiese paradigmas met ondersoekstrategieë asook metodes om empiriese data in te samel, met mekaar in verband bring. Uit die voorafgaande is dit duidelik dat die navorsingsontwerp riglyne neerlê vir die bestudering van 'n sosiale verskynsel op 'n wetenskaplik korrekte wyse.

Die fenomenologiese benadering (Fouché, 2002b:273) sal vir hierdie kwalitatiewe studie gebruik word. Binne hierdie benadering word gepoog om die betekenis wat subjekte (respondente) aan hul alledaagse lewe gee, beter te verstaan. Die resultaat van 'n fenomenologiese benadering is 'n beskrywing van die kern van 'n belewenis wat bestudeer word.

Die navorser gaan poog om in-diepte-beskrywings van die belewenis van die rou-proses binne die konteks van die werksplek te gee.

### 1.7.2 Data-insameling

Denzin en Lincoln (2003:62) beskou die onderhoud as die algemeenste en tog kragtigste wyse waarvolgens medemense verstaan kan word. Greeff (2002:298) asook Henning, Van Rensburg en Smit (2004:74) verwys na onderhoude as sosiale interaksies met 'n spesifieke doel, naamlik die insameling van inligting. Onderhoude

kan 'n gestruktureerde, semi-gestruktureerde of ongestruktureerde vorm aanneem en word vir marknavorsing en akademies analise asook om terapeutiese redes gebruik.

'n Vraelys wat opgestel is om onderhoude te rig, word as 'n onderhoudskedule beskou (Greeff, 2002:302). Vir doeleindes van hierdie navorsing, is 'n semi-gestruktureerde een-tot-een-onderhoud as data-insamelingstegniek gebruik. Greeff gaan voort deur te sê dat hierdie metode geskik is wanneer die navorser veral belangstel in die kompleksiteit van 'n gegewe onderwerp wat besonder persoonlik van aard is.

Die navorser het vooraf opgestelde vrae gebruik wat as 'n instrument gedien het om deelname van die respondent aan te moedig. Die navorser het vir doeleindes van hierdie studie vooraf gepaste vrae opgestel om sodoende die impak wat die afsterwe van 'n eggenoot op die werksverrigting van 'n agtergeblewe eggenoot het, te verken.

Die belewenis van die afsterwe van 'n huweliksmaat is 'n besonder komplekse, persoonlike belewenis wat in hierdie navorsing bestudeer is, daarom het die navorser gepoog om die respondent so veel as moontlik ruimte te bied om van sy/haar eie belewenis te vertel. Die navorser het onderhoude met 10 respondente gevoer om sodoende nuwe kennis in te samel rakende die impak van die afsterwe van 'n huweliksmaat op die werksprestasie van die respondent as agtergeblewe huweliksmaat.

Flick (2002:80) verwys na die term "subjektiewe teorie" as die feit dat die respondent oor 'n breedvoerige kennis van die onderwerp beskik wat bestudeer word. Die onderhoudvoerder (navorser) het van verskillende tipes vrae gebruik gemaak om hierdie inligting te bekom. Vir doeleindes van hierdie navorsing is van die uitgangspunt uitgegaan dat die respondente as die kundiges optree, aangesien hulle reeds die rouproses deurloop het.

### 1.7.3 Data-analise

Creswell (in De Vos, 2002:340) beskryf die verloop van die proses van kwalitatiewe data-analise soos volg:

- Insameling en rekordhouding van data;
- Bestuur van data;
- Lees en opskryf van data;
- Beskryf, klassifiseer en interpreteer;
- Bekendmaking van data.

Henning *et al.* (2004:74) beklemtoon dat die eerste stap, naamlik die insameling en rekordhouding van data, van kardinale belang is en dat dit slegs produktief gedoen kan word indien die fisiese omgewing optimaal daarvoor voorberei is. Die volgende hulpmiddels is noodsaaklik: twee bandopnemers (indien tegniese probleme met een bandopnemer ondervind word), 'n notaboek, ekstra batterye vir die bandopnemers, gemaklike sitplekke asook 'n privaat lokaal. Veldnotas word beskou as die klassieke medium vir dokumentasie in kwalitatiewe navorsing (Flick, 2002:168). Veldnotas moet die essensie bevat van die antwoorde wat deur die respondent verskaf is, asook die verloop van die onderhoud. Die navorser het van 'n bandopnemer gebruik gemaak om die onderhoude vas te lê.

Marshall en Rossman (De Vos, 2002:344) is van mening dat die analitiese proses 'n uitdaging vir die navorser se intellek is, aangesien sentrale temas en patrone in die data vanuit 'n massa data wat ingesamel is, geïdentifiseer moet word. Die interpretering van hierdie patrone impliseer 'n verduideliking daarvoor vanuit bestaande literatuur, wat 'n uitgebreide soektog na verklarings impliseer.

Volgens Creswell (in De Vos, 2002:344) is kategorisering 'n gewilde metode om kwalitatiewe data te analiseer. Vyf of ses temas wat deurgaans in die data voorkom, word geïdentifiseer. Hierdie temas word in subtemas onderverdeel, wat die data sodoende in meer hanteerbare eenhede laat.

## **1.8. LOODSSTUDIE**

Dane (1990:43) beskou die loodsstudie as 'n verkleinde weergawe van die navorsingsondersoek waartydens die navorser die prosedures toets wat tydens die hoofondersoek gebruik gaan word. Strydom (2002a:211) is dit met hom eens en beskryf die loodsstudie as 'n "kleedrepetisie" vir die hoofondersoek. Die waarde van die loodsstudie is om te bepaal of relevante data van die respondente bekom kan

word, asook om sekere vrae te toets ten einde aanpassings vir die hoofstudie te kan maak (Strydom & Delpport, 2002:337).

#### 1.8.1 Toetsing van die onderhoudskedule

Strydom en Delpport (2002:337) beklemtoon dat die gehalte van die onderhoud gedurende die hoofondersoek verbeter word deur vooraf die toepaslikheid van die vrae aan die hand van 'n onderhoudskedule te toets. Die fokus van die loodsstudie sal daarop gemik wees om die gehalte van die vrae te verbeter deur respondente te versoek om kommentaar te lewer ten opsigte van die bewoording en relevantheid van die vrae.

Die navorser het die onderhoudskedule van hierdie studie aan 'n loodsstudie onderwerp deur semi-gestruktureerde onderhoude te voer met twee respondente wat nie deel van die hoofondersoek was nie. Na afloop van die loodsstudie is sommige van die vrae meer duidelik geformuleer.

#### 1.8.2 Uitvoerbaarheid van die studie

Volgens Fouché (2002c:100) is die identifisering van 'n navorsingsprobleem wat empiries ondersoek kan word, die eerste stap in wetenskaplike navorsing. Ten einde 'n probleem te kan navors, word vereis dat die interpretasie van data tot die ontdekking van feite sal lei. Die uitvoerbaarheid van die studie word verder bepaal deur die data, hulpbronne en tyd tot die navorser se beskikking.

Gesien in die lig van die feit dat die navorser voltyds werksaam is, het sy die onderhoude op Saterdag gevoer. Die navorser het die koste van die studie self gedra. Ten spyte van die feit dat die eenheid van analise, naamlik die werksprestasie van 'n werknemer wat 'n huweliksmaat aan die dood afgestaan het, uiters persoonlik van aard is, het die navorser gevind dat respondente wel bereid was om aan die studie deel te neem, juis omdat hulle tydens die werwingsproses volledig oor die aard en doel van die studie ingelig is.

Die navorser het die onderhoude buite die werksure van respondente gevoer. Dit impliseer dat respondente in hul persoonlike hoedanigheid toestemming aan die navorser verleen het en die betrokke werkgewer van die respondente nie deur die studie geraak is nie.

### 1.8.3 Beskikbaarheid van respondente

Die navorser het toegang tot die respondente bekom via dr. Piet Botha, 'n deskundige. Dr. Botha is bekend met verskeie persone wat 'n huweliksmaat deur die dood verloor het, aangesien hy reeds 16 jaar lank begeleidingsgroepsessies vir persone wat 'n huweliksmaat aan die dood afgestaan het, lei. Dr. Botha is in hierdie verband genader, en het ingestem om die navorser in hierdie verband behulpsaam te wees.

## 1.9. UNIVERSUM, POPULASIE, STEEKPROEF EN STEEKPROEFTREKING

### 1.9.1 Universum

Volgens Strydom en Venter (2002:198) verwys universum na alle potensiële respondente wat oor die kenmerke beskik wat die navorser wil ondersoek. Strydom en Venter (2002:197) asook Dane (1990:288) beskryf die universum as alle subjekte wat moontlik by die studie ingesluit kan word deurdat hulle 'n bydrae tot die studie kan lewer. Die universum van hierdie studie is dus alle werkende persone in Suid-Afrika wat 'n huweliksmaat tussen April 2003 – April 2005 aan die dood afgestaan het, aangesien Botha (2005) meen dat die rouproses tot so lank as twee jaar kan duur.

### 1.9.2 Populasie

Dane (1990:289) omskryf 'n populasie as alle moontlike elemente of eenhede wat by die studie ingesluit kan word. Volgens Blaikie (2000:198) is 'n populasie egter 'n versameling van alle individue wat aan 'n bepaalde stel kriteria voldoen.

Die populasie vir hierdie studie sluit alle werkende persone in Noordwes provinsie in, wat 'n lewensmaat aan die dood afgestaan het en aan die betrokke kenner, dr. Piet Botha, bekend is.

### 1.9.3 Steekproef

Blaikie (2000:198) beskryf 'n steekproef as 'n seleksie van die elemente in 'n populasie wat gebruik word om menings wat algemeen deur die totale populasie gehuldig word, te vorm. Die term steekproef impliseer dat die respondente wat die geskikste is om die navorsingsproses mee te maak, ingesluit word as 'n spreekbuis vir die populasie ten opsigte van 'n sekere onderwerp (Henning *et al.*, 2004:70).

Die navorser het vir hierdie studie tien respondente gebruik. Soos reeds gemeld, is die kriteria vir genoegsame respondente in kwalitatiewe navorsing onderhewig aan twee aspekte, naamlik voldoende inligting en 'n bepaalde versadigingspunt (Greeff, 2002:300). Wanneer die respondente dieselfde inligting herhaaldelik weergee en geen nuwe inligting ingesamel word nie, word daar na 'n versadigingspunt verwys as 'n maatstaf om te bepaal of genoegsame inligting ingesamel is.

Die steekproef van hierdie studie was dus alle werkende persone in Klerksdorp wat gedurende April 2003 en April 2005 'n huweliksmaat aan die dood afgestaan het. Deur van steekproeftrekking gebruik te maak is dit vir die navorser prakties moontlik om die ondersoek te voltooi, aangesien dit nie moontlik is om die hele populasie te ondervra nie.

Die kriteria vir die steekproef word grootliks deur die navorser se kennis rakende die onderwerp bepaal (Henning *et al.*, 2004:71). Die kriteria vir die steekproeftrekking van die tien respondente vir hierdie studie is 'n persoon;

- wat gedurende die voorafgaande 24 maande, naamlik April 2003 tot April 2005, 'n huweliksmaat aan die dood afgestaan het;
- wat nie intussen weer getroud is nie;
- wat voltyds werk;
- wat binne die ouderdomsgroep 30 tot 60 jaar val; en
- wat minderjarige kinders het.

#### 1.9.4 Metode van steekproeftrekking

Die twee hoofkategorieë waarvolgens 'n steekproef saamgestel kan word, is eers-tens 'n waarskynlikheidsteekproef, wat enige tegniek behels wat 'n ewekansige steekproef verseker, terwyl die nie-waarskynlikheidsteekproef enige prosedure behels waardeur elemente 'n ongelyke kans het om in die steekproef ingesluit te word (Dane, 1990:302). Strydom en Delport (2002:334) wys daarop dat 'n nie-waarskynlikheidsteekproef gebruik word in 'n kwalitatiewe navorsingsbenadering om te verseker dat elke deelnemer 'n waardevolle bydrae (Maykot & Morehouse, 1994:45) tot die navorsingsondersoek sal lewer ten einde kennis uit te brei. Die navorser het in hierdie studie van 'n nie-waarskynlikheidsteekproef gebruik gemaak, met 'n doelgerigte steekproeftegniek (Dane, 1990:302). Strydom en Venter (2002:207) meen dat die respondente geselekteer word volgens spesifieke kriteria waaraan voldoen moet word.

Die respondente is gewerf met die hulp van 'n deskundige op die gebied van rou-smart, dr. Piet Botha. Dr. Botha is in Klerksdorp woonagtig, en is 16 jaar lank reeds verantwoordelik vir 'n begeleidingsgroep, genaamd "Simpatika". Die doel van hierdie begeleidingsgroep is om alle volwassenes wat 'n belangrike ander persoon, hetsy 'n kind, 'n huweliksmaat of 'n ouer aan die dood afgestaan het, te begelei om die rouproses sinvol te deurloop en af te handel. Die byeenkomste vind maandeliks plaas, wat gemiddeld deur 50 – 60 persone bygewoon word. Dr. Botha het onderneem om die navorser aan die genoemde groep bekend te stel asook die waarde van die studie te motiveer. Groeplede wat aan die gestelde kriteria vir die steek-proeftrekking voldoen (soos in paragraaf 9.3 uiteengesit), sal versoek word om dit te oorweeg om aan die studie deel te neem.

#### **1.10. ETIESE KWESSIES**

Aangesien persone meestal die subjek van ondersoek in sosiale navorsing is, is etiese optrede van die allergrootste belang en moet beginsels en reëls dus neergelê word waarvolgens die navorser op die mees korrekte wyse teenoor 'n respondent moet optree (Strydom, 2002b:63).



Dane (1990:39) onderskei tussen etiese kwessies wat van belang is voor, tydens, en na afloop van die navorsingsonderzoek.

#### 1.10.1 Etiese kwessies voor die ondersoek

- Ingeligte toestemming

Henning *et al.* (2004:73) beklemtoon die feit dat, sodra die onderhoudskedule afgehandel is, die navorser die etiese kwessies daaromtrent moet uitklaar. Eerstens moet potensiële respondente alle nodige inligting rakende die doel van die navorsing (Strydom, 2002b:65) ontvang sodat hul 'n besluit kan neem met betrekking tot hul deelname al dan nie.

Vir doeleindes van hierdie studie het die navorser dit duidelik aan respondente gestel dat die inhoud van die onderhoude op die emosionele belewenis van die rouSMARTproses, wat emosioneel dreinerend kan wees, sal fokus. 'n Toestemmingsbrief is vooraf deur die navorser opgestel, sodat die toestemming van respondente gedokumenteer kon word. Die feit dat respondente onder geen verpligting teenoor die navorser staan nie, en dus in enige stadium gedurende die studie kon onttrek, is beklemtoon.

- Misleiding

Misleiding kan tweevoudig wees, naamlik die doelbewuste misinterpretasie van feite, of deur die ware feite van die respondent te weerhou (Strydom, 2002b:66). Die navorser het die doel van hierdie studie duidelik aan die respondente omskryf, naamlik om te verken of die rouproses 'n invloed op 'n werknemer se werkprestasie uitoefen al dan nie, en of die werknemerhulppraktisyn dienste aan sodanige werknemer behoort te lewer.

### 1.10.2 Etiese kwessies tydens die ondersoek

- Privaatheid en konfidensialiteit

Mason (1996:56) wys daarop dat privaatheid en konfidensialiteit moeilik haalbaar is, veral wanneer van onderhoude gebruik gemaak word, aangesien die navorser dikwels van in-diepte-beskrywings gebruik maak wat vir die respondent ongemak kan meebring. Indien die navorser enige beloftes aan die respondente maak, moet dit nagekom word, soos om geen rou data aan enige persoon beskikbaar te stel nie.

Die navorser het konfidensialiteit verseker deur te onderneem om geen identifiserende besonderhede in die navorsingsverslag in te sluit nie.

- Leed

Respondente kan op 'n fisiese en/of psigiese wyse leed aangedoen word. Dit is die verantwoordelikheid van die navorser om die respondente teen enige leed te beskerm (Strydom, 2002b:64). Volgens Dane (1990:44) kan psigiese leed ook 'n gevoel van bekommernis, verleentheid, 'n lae selfbeeld of 'n gevoel van mislukking na afloop van die ondersoek insluit.

Vir doeleindes van hierdie navorsing was die navorser bedag op moontlike emosionele leed wat die respondente kon opdoen, aangesien hulle midde-in die rouproses staan en moontlik op 'n emosionele laagtepunt kon funksioneer.

### 1.10.3 Etiese kwessies na afloop van die ondersoek

- Ontlading

Strydom (2002b:73) stel die volgende stappe voor wat die navorser kan volg om potensiële leed wat die onderhoud die respondent kan aandoen, te voorkom:

- Bied die respondent die geleentheid om negatiewe emosies te ontlaai;
- Moontlike wanpersepsies moet opgelos word;
- Terminering van en onttrekking aan die navorsing moet met sensitiwiteit hanteer word.

Dit is duidelik dat die navorser nie self die rol as terapeut teenoor respondente kan vervul nie, maar eerder dié wat terapie benodig, moet verwys. Die navorser het van die kundige, dr. Piet Botha, wat reeds 'n rol in die lewens van die respondente speel, gebruik gemaak om as terapeut op te tree. Daar was geen respondente wat na afloop van die onderhoude na 'n terapeut verwys is nie.

- **Verslagskrywing**

Dane (1990:212) spesifiseer die inhoud wat in 'n navorsingsverslag vervat behoort te word, naamlik die teoretiese en empiriese agtergrond van die navorsing, die prosedure wat die navorser gevolg het om data in te samel, die resultate van die data-analise, asook gevolgtrekkings wat uit die resultate voortspruit. Strydom (2002b:72) en Mason (1996:58) is dit eens dat die respondente die nodige toestemming moet gee alvorens die data gepubliseer kan word. Die finale geskrewe verslag moet akkuraat, objektief en duidelik wees, asook alle noodsaaklike inligting bevat. Plagiat is 'n ernstige oortreding, derhalwe moet erkenning aan alle bronne gegee word.

Vir doeleindes van hierdie studie is die data wat ingesamel is, hetsy deur onderhoudvoering met die respondente of deur literatuurstudie, noukeurig weergegee. Verder is erkenning gegee aan alle inligtingsbronne wat benut is. Dit is die navorser se verantwoordelikheid om die studie metodologies korrek uit te voer ten einde die inligting as geldig en betroubaar te kan beskou.

## **1.11. DEFINISIE VAN KONSEPTE**

- **Rouproses**

Volgens Cleiren (1993:4) verwys die rouproses na kognitiewe, affektiewe, asook gedragsveranderinge wat 'n persoon na afloop van die dood van 'n geliefde ondergaan. Carson, Butcher en Mineka (2000:213) verwys na die rouproses as 'n psigologiese proses wat volg na die afsterwe van 'n geliefde persoon.

Die navorser is van mening dat die rouproses as 'n ontwrigting van die agtergeblewene se totale lewenspatroon, insluitend die fisieke- psigiese- en geestelike funksionering, beskryf kan word.

- **Werksprestasie**

Brown en Leigh (1996:631) beskou werksprestasie as die mate waarin 'n werknemer daartoe verbind is om energie en tyd in die werksplek te belê. Wanneer werknemers ruimte vind om hul eie persoonlikheid, talente, kreatiwiteit en gevoelens in die werksplek te kan uitleef, word sodanige werknemer se werksverrigting as optimaal beskou. The International Index and Dictionary of Rehabilitation and Social Integration (1987:420) definieer werksprestasie as die uitvoering van een of meer professionele take gegrond op kriteria vir verworwe kwalifikasies, bevoegdhede, spoed en effektiwiteit. Die fasette van werksprestasie wat onderskei kan word is:

- die gedrag van 'n werknemer, dus wat 'n werknemer doen;
- prestasie gelewer, dus evaluering van die gedrag;
- effektiwiteit, dus die mate waarin die werksverrigting 'n bydrae lewer daartoe om die organisasiedoelwitte te kan bereik.

Die navorser is van mening dat 'n werknemer se werksprestasie bepaal word deur die mate waarin die werknemer die volle spektrum van sy/haar bekwaamheid in die werksplek kan aanwend.

## **1.12 LEEMTES VAN DIE STUDIE**

Dit is 'n leemte van hierdie studie dat die tydperk van dienslewering van al die respondente nie aan die navorser bekend was nie. Verder was die respondente 'n homogene groep wat hul geslag aanbetref. Al die respondente was vroulik. Dit was dus nie moontlik om 'n vergelyking te doen tussen verskille wat mans teenoor vroue ten opsigte van die dood van 'n eggenoot ervaar nie.

‘n Verdere leemte is dat slegs twee respondente minderjarige kinders gehad het. Die ouderdomme het gewissel tussen 4 en 10 jaar.

### **1.13. INHOUD VAN DIE NAVORSINGSVERSLAG**

Die inhoud van die navorsingsverslag kan soos volg ingedeel word:

Hoofstuk 1: Inleiding en Navorsingsmetodologie

Hoofstuk 2: Data-insameling en Interpretasie

Hoofstuk 3: Literatuurstudie: Die impak van die afsterwe van ‘n huweliksmaat op die werksprestasie van die agtergeblewe eggenoot as werknemer.

Hoofstuk 4: Gevolgtrekkings en Aanbevelings

### **1.14 SAMEVATTING**

Die wyse waarop hierdie studie aangepak is, is in hierdie hoofstuk uiteengesit. Die doel van hierdie studie was om die impak wat die dood van ‘n eggenoot op die werksprestasie van die agtergeblewe eggenoot uitoefen, te verken. ‘n Kwalitatiewe benadering is gebruik om die betekenis wat die onderskeie respondente aan die dood van hul eggenoot heg, te beskryf. Die navorsingsmetodologie wat gebruik was, is uiteengesit. Die komplekse aard rakende die impak wat die dood van ‘n eggenoot op die werksprestasie van die atergeblewe eggenoot uitoefen, is op ‘n wetenskaplik verantwoordbare manier ondersoek. Dit het verseker dat die data op ‘n empiries korrekte wyse ingesamel en geïnterpreteer is ten einde ‘n bydrae tot die kennisbasis van genoemde onderwerp te kan maak.

## HOOFSTUK 2

### Data-insameling en Interpretasie

#### 2.1. INLEIDING

In hierdie hoofstuk word gepoog om vas te stel of 'n werknemer se fisieke en kognitiewe funksionering deur die dood van 'n eggenoot geraak word asook tot watter mate werksverrigting hierdeur beïnvloed word. Die verantwoordelikheid van die werkgever teenoor sodanige werknemer word ondersoek ten einde vas te stel op grond waarvan werknemerhulppraktisyns 'n regmatige staanplek ten opsigte van die dood van 'n eggenoot binne die werkplek kan inneem.

In hierdie studie is van Creswell se metode (De Vos, 2002:344) gebruik gemaak om die data te verwerk. Die inligting wat ingesamel is, is in vier temas geklassifiseer, wat soos volg uiteengesit kan word:

Tema 1: Rol van werknemers teenoor 'n werknemer wat 'n eggenoot aan die dood afgestaan het.

Subtema 1: Dienste wat vir werknemers waardevol was na die afsterwe van hul huweliksmaat.

Subtema 2: 'n Werkgever se verantwoordelikheid teenoor 'n werknemer wat 'n huweliksmaat aan die dood afstaan.

Tema 2: Die betekenis van werk.

Subtema 1: Die mate waarin aan die eise wat die werksverpligtinge stel, voldoen kan word.

Subtema 2: Die impak wat die afsterwe van 'n huweliksmaat op werksprestasie het.

Tema 3: Kollegas se optrede teenoor 'n werknemer wat na die werkplek terugkeer na die afsterwe van die huweliksmaat.

Tema 4: Veranderinge wat werknemers ervaar het.

Subtema 1: Veranderinge in die fisiese funksionering.

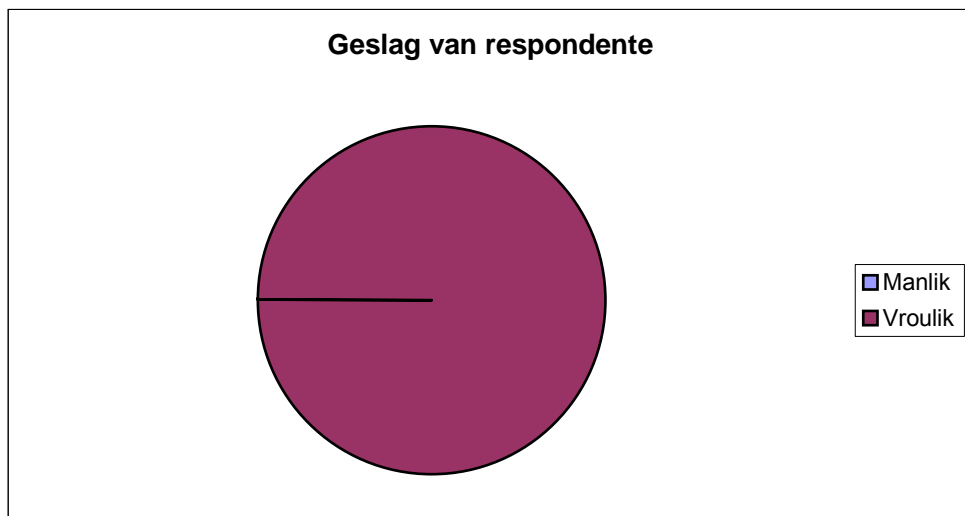
Subtema 2: Veranderinge in die psigiese sisteem.

Subtema 3: Kognitiewe veranderinge.

## 2.2 PROFIEL VAN RESPONDENTE

### 2.2.1 Geslag van respondente

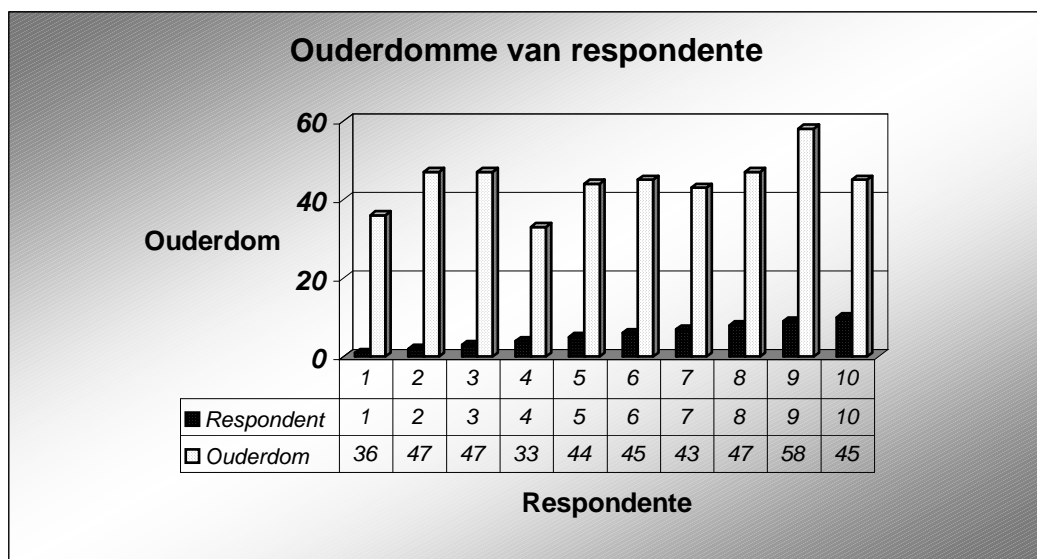
Figuur 2: Geslag van respondente



Uit die bostaande voorstelling is dit duidelik dat die respondente slegs vroulik was.

### 2.2.2 Ouderdomme van respondente

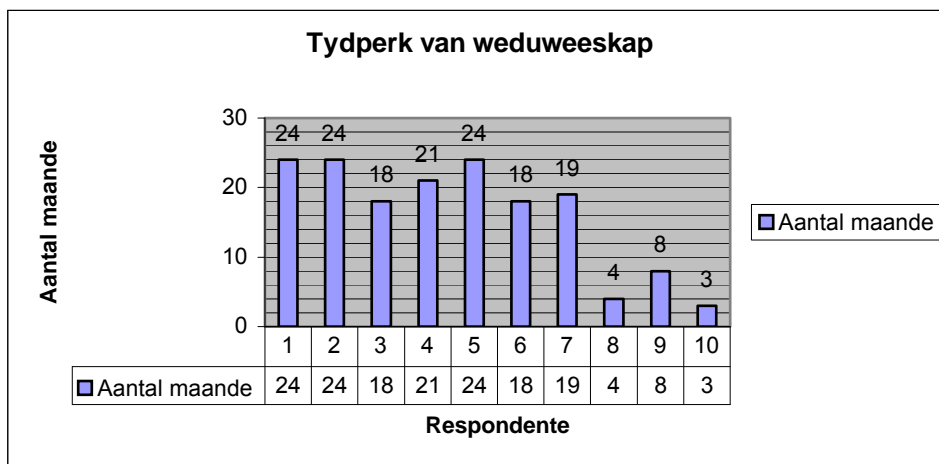
Tabel 3: Ouderdomme van respondente



Die ouderdomme van die respondente van die studie het tussen 33 en 58 jaar gewissel. Volgens bostaande histogram is die gemiddelde ouderdom van die respondente 44 jaar. Stroebe en Stroebe (1993:211) meld dat die gemiddelde ouderdom van 60 respondente in 'n soortgelyke studie in die VSA, 53 jaar was. Hieruit blyk dit dat sterftesyfers in Suid-Afrika op 'n jonger ouderdom voor kom.

Walter (2003:16) wys daarop dat om 'n eggenoot op 'n jong ouderdom te verloor, meer stresvol is as op 'n hoër ouderdom. Thompson (2002:160) sluit hierby aan en is van mening dat as 'n jonger persoon te sterwe kom, soos die respondente in hierdie studie, die afsterwe as 'n "ontydige" dood beskou word en moeiliker is om te verwerk.

### 2.2.3 Tydperk van weduweeskap

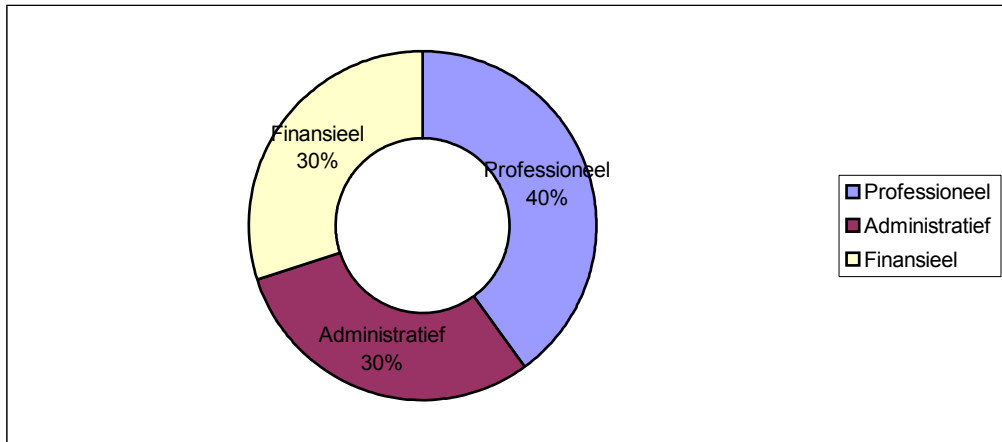


Figuur 3: Tydperk van weduweeskap

Bostaande histogram maak dit duidelik dat die tydperk wat die eggenoot van die respondente reeds oorlede was, tussen 3 en 24 maande wissel. Die meerderheid van die respondente se eggenoot was reeds 18 maande en langer oorlede ten tye waarvan hul aan die studie deelgeneem het. Stroebe en Stroebe (1993:210) is van mening dat persone wat onlangs 'n eggenoot aan die dood afgestaan het, nie bereid is om hul verlies in 'n onderhoud te bespreek nie. Die navorser bevestig hierdie mening deur daarop te wys dat respondente wat geworf is, geskeduleerde afsprake herhaaldelik uitgestel het – tot so lank as ses maande. Dit kan 'n aanduiding wees van weerstand teen die konfronterende feit van die afsterwe van die eggenoot.



## 2.2.4 Aard van werk van respondente



Figuur 4: Aard van werk van respondente

Uit die bostaande grafiese voorstelling is dit duidelik dat 30% van die respondente administratiewe werk doen, 30% finansiële werk en 40% professionele werk.

## 2.3 BESKIKBAARHEID VAN 'N WERKNEMERHULPPRAKTISYN

Die response op die vraag of daar 'n werknemerhulppraktisyn by die respondente se werksplek beskikbaar was, kan soos volg weergegee word:

- *“Glad nie. Van hulle kant het ek absoluut geen emosionele ondersteuning gekry nie”*
- *“Nee. My base self het in 'n baie groot mate my geakkommodeer”*
- *“Nee glad nie”*
- *“Nee daar was nie, en ook nie op hierdie stadium nie”*
- *“Daar was nie sulke mense beskikbaar nie, ... ek het amper van my kop af geraak”*
- *“Nie 'n aangestelde persoon nie, maar hulle het my huis toe gestuur”*
- *“Nee, nie in die tak nie. Daar het mense van hoofkantoor my geskakel”*
- *“Tot op hierdie stadium was daar nie regtig iemand waarmee ek kon praat nie”*
- *“As ek dink aan die maatskaplike mense wat my gehelp het – hulle kon my eintlik nie help met dit wat ek nodig gehad het nie”*

- “Nee”

Geen respondent het toegang tot ‘n werknemerhulppraktisyn gehad nie. Volgens die navorser kan ‘n moontlike rede hiervoor wees dat die meerderheid van respondente by klein maatskappye werk. Perry (1996:44) is van mening dat werknemers ‘n behoefte het daaraan dat werkgewers hul verlies moet erken. Die navorser stem hiermee saam omdat die meerderheid respondente aangedui het dat hul ‘n behoefte gehad het om na die afsterwe van hul eggenoot professionele hulp binne werksverband te ontvang. Slegs twee respondente het aangedui dat dit hul keuse is om nie hul ervarings rondom die verlies van hul eggenoot met ‘n werknemerhulppraktisyn of kollegas te deel nie.

## **2.4 TEMA 1: ROL VAN WERKNEMERS TEENoor ‘N WERKNEMER WAT ‘N EGGENOOT AAN DIE DOOD AFGESTAAN HET**

### **2.4.1 SUBTEMA 1: DIENSTE WAT VIR WERKNEMERS WAARDEVOL WAS NA AFLOOP VAN DIE AFSTERWE VAN ‘N HUWELIKSMAAT**

Die volgende response wat verbatim aangehaal word, het na vore gekom in die ondersoek na watter dienste vir die respondente waardevol was na die afsterwe van hul huweliksmaat:

- *“As ek gesê het ek gaan hospitaal toe, het niemand vrae gevra of vir my gevra om ‘n verlofvorm in te vul nie.”*
- *“Iemand waarmee jy net kon praat ... en ek nie al daai gevoelens opgekrop het nie.”*
- *“Hulle het vir my tyd afgegee en my salaris in kontant uitbetaal. My direkte hoof het my elke dag by die huis kom besoek.”*
- *“Dat hul my finansieël gehelp het met ‘n brandstofkaart. Dat hul verstaan het my man was besig om te sterf en dat ek daar wil wees.”*
- *“As ek voel ek het sielkundige hulp nodig, hy sal reël dat ek kan gaan.”*

- *“As die maatskappy ‘n goeie sielkundige kon aanstel wat jy op ‘n gereelde basis in werksure kon sien.”*
- *“Wat ek regtig waardeer het is dat my huisverband vir 18 maande gevries is. Ek het gevoel hulle gee om.”*
- *“Hul het nooit, ooit druk op my geplaas nie, hulle het my absoluut gelos.”*
- *“Die dag met die begrafnis het hul altwee praktyke gesluit en die hele personeel was daar. Dit het vir my baie beteken.”*
- *“Net die feit dat ek die vrymoedigheid kon gehad het om met enigeen te praat.”*

Verskeie respondente het aangedui dat hul buigzaamheid vanaf werkgewers waardeer ten opsigte van werksure wat gewerk behoort te word en gestelde werkseise, veral ten tye van hospitalisering van ‘n sterwende eggenoot. Maxim en Mackavey (2005:110) wys daarop dat werknemers ‘n hoë verwagting van werkgewers het om buigbaar op te tree ten opsigte van werkseise na afloop van die afsterwe van ‘n eggenoot.

Maxim en Mackavey (2005:13) bevestig hierdie bevinding, naamlik dat werknemers ‘n verbale erkenning of ‘n onuitgesproke toestemming om hul familie bo die werk te stel, verwag. Die navorser het gevind dat die meerderheid respondente ‘n behoefte aan begrip vir die verlies van ‘n eggenoot van die kant van die werkgewer uitgespreek het. In hierdie studie het ‘n meerderheid van die werkgewers wel begrip getoon deur ruimte te skep waarbinne respondente veilig kon voel om emosies wat met die rouproses verband hou, na vore te bring.

Tyler (2003:57) is van mening dat ‘n werkgewer ten alle koste die begrafnis moet bywoon. Nog ‘n werkgewer het ‘n werknemer wat ‘n katarsis beleef het, herhaal-delik toestemming gegee om hierdie onbeheersde emosionele uitbarstings in die privaatheid van haar eie woning te gaan deurleef. Gould (1995:11) se opmerking dat werkgewers meer pragmaties ondersteunend teenoor ‘n werknemer wat ‘n eggenoot aan die dood afgestaan het, behoort op te tree, sluit hierby aan. Telefoonoproepe kan deur kollegas ondervang word en toestemming kan verleen word om die kantoordeur toe te maak ten einde ‘n werknemer wat emosioneel reageer, te akkommodeer.

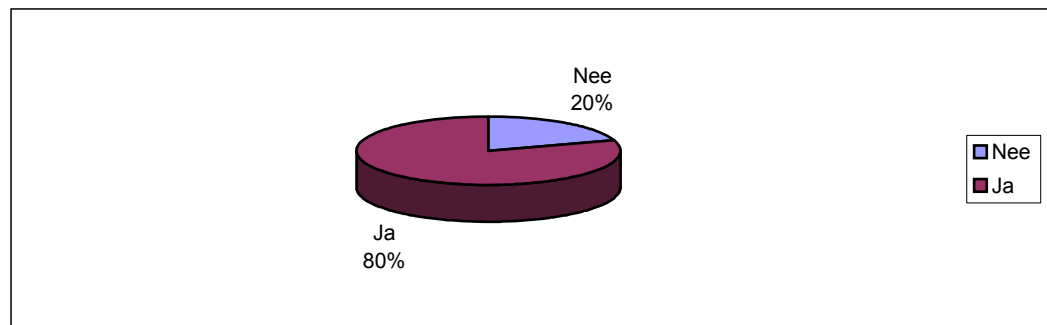
## 2.4.2 SUBTEMA 2: 'N WERKGEWER SE VERANTWOORDELIKHEID TEENoor 'N WERKNEMER WAT 'N HUWELIKSMAAT AAN DIE DOOD AFSTAAN

Op die vraag of die werkgewer 'n verantwoordelikheid teenoor die werknemer het wat 'n huweliksmaat aan die dood afgestaan het, is die volgende response ontvang:

- *“Nee, ek dink nie so nie. Al wat ek voel hulle behoort te hê is begrip..”*
- *“Ek voel hulle het 'n verpligting teenoor 'n persoon”*
- *“Ek sou tog sê uit ordentlikheid uit, ja”*
- *“Ja, absoluut”*
- *“Ek dink tog so, as ek vat hoe ek was toe ek teruggekom het by die werk”*
- *“Verseker, want hulle moet jou situasie verstaan”*
- *“Ek glo nie regtig dit is hulle plig om enige iets vir 'n ou te doen nie”*
- *“Ja, ek dink so. Iemand wat 'n buitestaander is wat objektief kan wees”*
- *“Ek dink nogal so”*

Die response kan grafies soos volg weergegee word:

Werkgewers se verantwoordelikheid teenoor werknemers wat 'n huweliksmaat aan die dood afgestaan het



Figuur 5: Werkgewers se verantwoordelikheid teenoor werknemers wat 'n huweliksmaat aan die dood afgestaan het

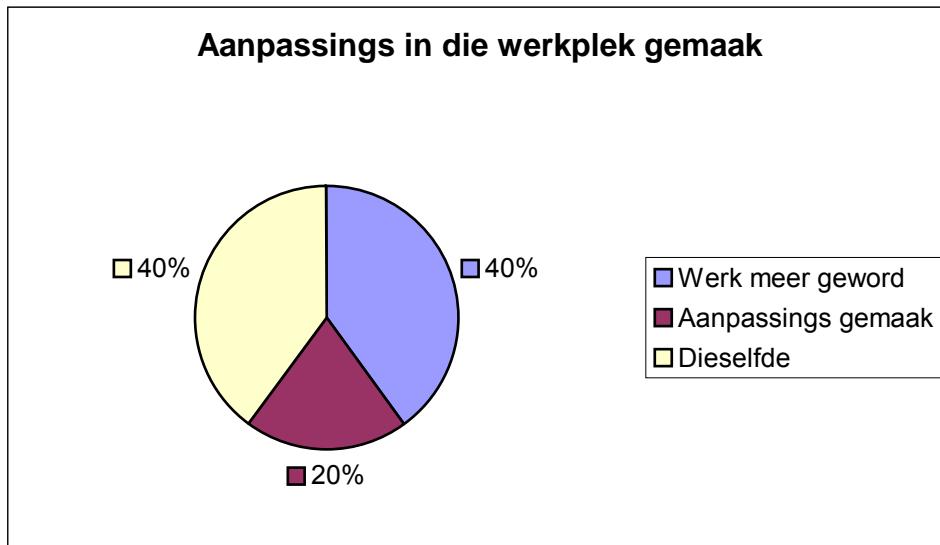
Uit bostaande grafiese voorstelling is dit duidelik dat die meerderheid respondente meen dat hul werkgewers wel 'n verantwoordelikheid teenoor 'n werknemer het wat 'n huweliksmaat aan die dood afgestaan het.

### 2.4.3 SUBTEMA 3: AANPASSINGS WAT GEMAAK IS TEN OPSIGTE VAN WERKSVERPLIGTINGE

Die navorser het in die studie die volgende response ingesamel wat dui op die mate waarin werknemers se werksverpligtinge aangepas is al dan nie. Dit word soos volg, verbatim aangehaal:

- *“Daar is geen aanpassings gemaak nie.”*
- *“My werk het bietjie meer geword, wat vir my ‘n uitdaging is – dit laat jou belangrik voel.”*
- *“My werk het dieselfde gebly, alhoewel my werksure verander het. Ek begin elke dag ‘n halfuur later, en my salaris is verhoog.”*
- *“Nee, jy moes net aangaan – of jy nou wil of nie jy moes net cope.”*
- *“... omdat ek in my eie besigheid gestaan het, het my werksverpligtinge baie meer geword en die verantwoordelikheid groter.”*
- *“Werk het ‘n toevlug geword ... ek het al meer naweke vir kollegas ingestaan.”*
- *“Aan die begin het hulle my nie honderd persent volgens die doelwitte gemeet nie.”*
- *“Daar kom net meer en meer goed by.”*
- *“Niks het verander nie. Alles het dieselfde gebly.”*

Aanpassings in die werksplek gemaak:



Figuur 6: Aanpassings in die werksplek gemaak

Uit bostaande figuur is dit duidelik dat vir die minderheid van die werknemers positiewe aanpassings in die werksplek gemaak is. Een respondent, wie se kinders nog kleuters is, se werksure is met 'n halfuur per dag ingekort sodat sy meer tyd saam met haar kinders kan deurbring. Die betrokke respondent se salaris is ook verhoog. Nog 'n respondent is na 'n ander tak verskuif ten einde die vervoer van kinders na en van die skool te vergemaklik. Die studie het aangetoon dat vier respondente se werkslading toegeneem het. Een respondent het positief daarop gereageer en dit as 'n uitdaging beskou. 'n Tweede respondent het werk as ontvlugting benut en naweke ook gewerk. Hieruit blyk dit dat twee respondente werk as 'n verdedigingsmeganisme aangewend het om die afsterwe van 'n eggenoot te verwerk, te ontvlug. 'n Derde respondent het geen keuse gehad nie, aangesien sy en haar oorlede man 'n eie besigheid bedryf het. 'n Vierde respondent het neutraal hierop gereageer.

Dit is duidelik uit die bostaande inligting dat slegs twee werkgewers begrip getoon het dat die verantwoordelikhede van die agtergeblewe eggenoot, naamlik om 'n huishouding te hanteer, verdubbel het. 'n Positiewe aanpassing is gemaak ten einde die werknemer in staat te stel om balans tussen die werksplek en gesinslewe meer geredelik te kan handhaaf.

### 2.4.3.1 Verlof

Verskeie skrywers (vergelyk Ziegler, 1996:32; Maxim en Mackavey, 2005:111 en Goldman en Lewis, 2005:14) stem saam dat die oorgrote meerderheid van werkgewers gemiddeld 3 – 5 dae verlof toestaan na die afsterwe van 'n familielid.

In die studie het 'n respondent soos volg opgemerk rakende verlof wat toegestaan word na afloop van die afsterwe van haar eggenoot:

- *“Dit is nie dat jy in vyf dae se tyd kan aangaan met jou lewe nie. Jy begrawe jou man en Maandag begin jy maar weer met jou werk – jy kan nie.”*

Uit die voorafgaande is dit duidelik dat werkgewers in gedagte moet hou dat wanneer die werknemer na die werksplek na die afsterwe van 'n eggenoot terugkeer, die rouproses nog nie afgehandel is nie. Intendeel, dit begin dan eers. Die navorser is van mening dat vyf dae wel voldoende tydsverloop kan wees om 'n begrafnis af te handel maar geensins om enige emosies te verwerk nie, dus keer die werknemer terug na die werksplek met 'n warboel van wissellende emosies.

Onder die respondente was daar wel een wat bykomende menslikheidsverlof van twee weke benut het, terwyl nog twee respondente aangedui het dat die aansoekprosedure daarvoor vir hul onnodige administrasie sou meebring en hulle dit laat vaar het, alhoewel hulle 'n behoefte daaraan gehad het. Die navorser meen dat in die lig daarvan dat die dood van 'n lewensmaat die mees kritiese lewensinsident is wat 'n persoon kan ervaar (Wright, 1991:12), die moontlikheid van bykomende menslikheidsverlof binne die wet ten tye van die afsterwe van 'n huweliksmaat, ondersoek behoort te word.

Die navorser wil daarop wys dat die agtergeblewe eggenoot onmiddellik na die afsterwe van haar eggenoot die alleen-broodwinner en 'n enkelouer van die gesin word. Die rolverwagting binne gesinsverband van die agtergeblewe eggenoot vergroot. 'n Groter rolverwagting tuis, tesame met die emosionele eise wat die rouproses stel, is wat die werknemer skielik moet hanteer.

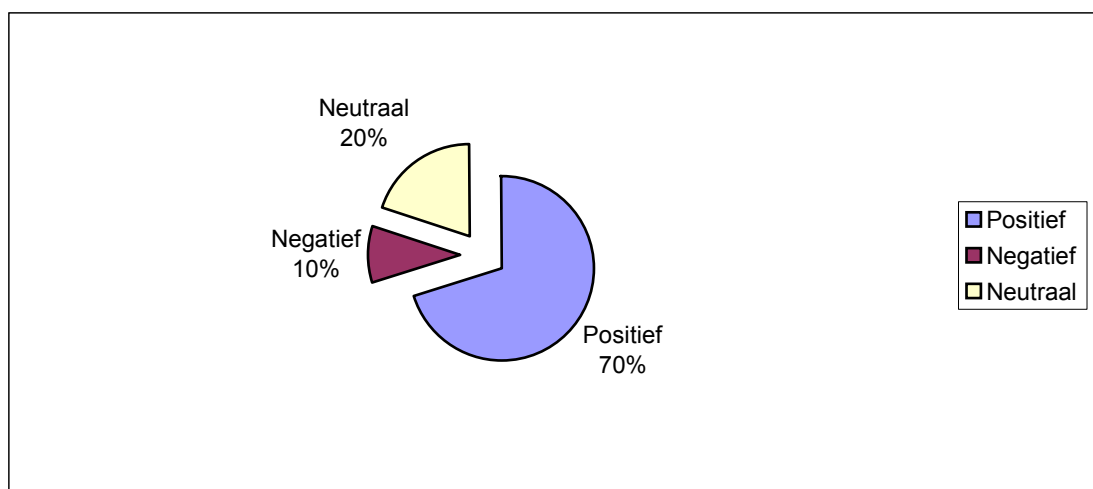
Tyler (2003:58) stel voor dat wanneer die werknemer wat 'n lewensmaat aan die dood afgestaan het na die werksplek terugkeer, die werknemerhulppraktisyn 'n vergadering tussen die bestuur en die werknemer behoort te fasiliteer. Dit is belangrik dat 'n oop kanaal vir kommunikasie geskep moet word ten einde die werkverrigting van die betrokke werknemer te bespreek. Moontlike wyses waarop 'n werknemer geakkommodeer kan word, is dat aspekte soos 'n buigsame werkskedule, verlaagde werkslading asook die toesighouer se verwagting van die werknemer bespreek behoort te word.

Die navorser is van mening dat onsekerheid tot frustrasie en vrees kan lei. Indien 'n werknemer se taakoms krywing nie duidelik uiteengesit is nie, kan dit bydra tot bykomende spanning. Wanneer die werknemer se taakoms krywing wysig deur tydelike aanpassings wat gemaak word, behoort dit opnuut begrens te word ten einde enige onsekerheid uit die weg te ruim. Dit is noodsaaklik om enige vorm van werksverwante spanning te beperk ten einde die werknemer in staat te stel om met gemak sy werkslading te hanteer.

## 2.5 TEMA 2: DIE BETEKENIS VAN WERK

Die response wat in die studie ingesamel is rakende die rol wat werkverrigting in die rouproses speel, kan soos volg grafies voorstel:

Die rol wat werkverrigting tydens die rouproses speel



Figuur 7: Die rol wat werkverrigting tydens die rouproses speel



Die meerderheid respondente het aangedui dat die roetine rondom werk tydens die rouproses 'n positiewe rol vervul het. Die waarde van werksverrigting tydens die rouproses, kom duidelik na vore in die volgende aanhalings van respondente:

- *“Ek het dit half as terapie gebruik en baie hard gewerk. Dit was vir my ‘n ontvlugting.”*
- *“Dit was eintlik vir my lekker om te bly werk – om te weet jy hoef nie by die huis te sit en tob oor die dood nie.”*
- *“Werk help jou om te vergeet.”*
- *“Werk hou jou aan die gang.”*
- *“Maar tog sê ek dankie ek het werk – dit gee darem rigting.”*
- *“Ek het geglo om besig te bly is die beste.”*
- *“As jy besig is dan het mens nie tyd om te gaan sit en depressief te raak nie.”*
- *“Ek het nie lus gehad om te werk nie, ek wou net slaap.”*

Eyetsemitan (1998:472) is van mening dat sommige werknemers hul werk as 'n noodsaaklike afleier van die rouproses kan sien. Volgens die navorser het dit duidelik na vore gekom vanuit die bostaande response dat werksverrigting as 'n ontvlugtingsmeganisme tydens die rouproses kan figureer.

Verskeie skrywers (Shellenbarger,1999:2; Master,1998:64 en Walterscheid, 1990:28) stem saam dat werknemers wat 'n eggenoot aan die dood afgestaan het, die werk as 'n veilige heenkome kan beskou. Sommige werknemers verwelkom die geleentheid om terug te keer na die struktuur van die werksplek asook die ondersteuning van kollegas. 'n Werknemer wat 'n eggenoot aan die dood afgestaan het, het in elke lewensarea, buiten die werksplek, dramatiese veranderinge ondergaan. Die werksplek is die een lewensterrein wat onveranderd bly. Die roetine en struktuur in die werksplek kan 'n gevoel van veiligheid en stabiliteit bied aan die werknemer wat andersins ontwrig is deur die verlies van 'n eggenoot.

## 2.5.1 SUBTEMA 1: DIE MATE WAARIN DIE EISE WAT DIE WERKSVERPLIGTINGE STEL, AAN VOLDOEN KON WORD

Uit die volgende response is dit duidelik tot watter mate die agtergeblewe eggenoot aan die eise wat die werksverpligtinge stel, aan kon voldoen:

- *“Ja, ek dink so ... ek wou nie hê mense moet ‘n vinger na my wys nie.”*
- *“Ja, ek geniet my werk.”*
- *“Daar was tye wat ek gesukkel het om net die dag se werk klaar te kry.”*
- *“Nee, glad nie. Om met al die trauma by die werk te sit ... nie lus gevoel om wakker te bly nie, wat nog van werk.”*
- *“Nee, ek was onder sterk medikasie, en my kop nie altyd by die werk nie.”*
- *“Nee, ek kon dit net nie maak nie.”*
- *“Ek dink nie ‘n ou se werk was van dieselfde gehalte nie.”*
- *“Dit was vir my moeilik gewees – ek was bang ek maak foute.”*
- *“Nee!”*
- *“Ek het nie my werk met oorgawe gedoen nie.”*

Uit bostaande response is dit duidelik dat die meerderheid respondente aangedui het dat hulle nie bevredigend aan die eise van die werk, kon voldoen nie. Slegs twee respondente was van mening dat hulle wel na die afsterwe van hul eggenoot bevredigend aan die eise van die werk, kon voldoen.

Tydens die ondersoek het respondente die verband tussen die afsterwe van hulle eggenotes en verlaagde produktiwiteit soos volg beskryf – verbatim aangehaal:

- *“Ek kon glad nie my werk doen nie, want al wat ek aan kon dink het, was hy..”*
- *“..jy’t soveel hartseer dat dit nie eintlik eers help jy gaan terug werk toe nie.”*
- *“...as jy die dag nie reg is nie, moet hul dit aanvaar – die volgende dag sal dit wel beter gaan.”*

- ”*Ek moet erken ek het baie dae gevoel ek wens ek kon net hierdie deure toemaak as daar iemand instap ...*”
- “*Aan die begin was ek glad nie lus om te werk nie.*”

Die navorser is van mening dat ‘n verband bestaan tussen verlaagde produktiwiteit en ‘n werknemer wat na die afsterwe van ‘n eggenoot na die werksplek terugkeer. Die navorser is verder van mening dat produktiwiteit binne enige maatskappy ononderhandelbaar is. Enige aspek wat ‘n remmende invloed op produktiwiteit kan uitoefen, behoort bestuur en bekamp te word ten einde die voortbestaan van die maatskappy te verseker. Charles-Edwards (2000:3) is van mening dat gevoelens noulik verwant is aan energie, entoesiasme en motivering wat nodig is om te werk.

Volgens Getha-Taylor ([sa]:3) is die rouproses op sigself fisies uitputtend en sy konstateer dat “*people spend as much energy in one day of grief as if they dug ditches for an eight-hour shift.*”

Tyler (2003:59) meld dat ‘n kliëntediensbeampte na die afsterwe van haar eggenoot dit weens sporadiese emosionele uitbarstings moeilik gevind het om daaglik kliënte van aangesig tot aangesig te bedien. Die maatskappy het haar tydelik na ‘n ander posisie in die werk verskuif.

Walter (2003:17) en Meredith (1995:62) is dit eens dat ‘n werknemer wat ‘n eggenoot aan die dood afgestaan het, ‘n verlies aan belangstelling en motivering om te werk ervaar.

#### 2.5.2 SUBTEMA 2: DIE IMPAK WAT DIE AFSTERWE VAN ‘N HUWELIKSMAAT OP WERKSPRESTASIE UITOEFEN

Die volgende response dui aan dat die afsterwe van ‘n huweliksmaat ‘n beduidende impak op die agtergeblewe eggenoot se werksprestasie uitoefen:

- “*Dit hang van elke persoon se persoonlikheid af.*”
- “*Dit was net daardie eerste paar maande wat dit ‘n invloed gehad het.*”

- *“Ek dink ek het van honderd persent afgegaan na nul persent toe ... ek het glad nie belang gestel om werk te doen nie.”*
- *“As jy my ‘n punt uit tien kon gee sou ek seker een gekry het.”*
- *“Dit was nie lank wat dit regtig ‘n invloed op my werk gehad het nie.”*
- *“Ek het baie vergeet ... maar doen die werk van 1985 af, so die roetine help ‘n mens.”*
- *“Jy hou maar terug, want jy werk met kliënte, maar dit raak moeiliker hoe langer jy aan die werk is.”*
- *“Daar kom dae wat ek nie “perform” soos ek moet “perform” nie.*

Dit is opmerklik dat twee respondente gepoog het om hul eie werksprestasie te evalueer deur van selfgeankerde skale gebruik te maak. Die denkbeeldige meting van beide respondente stem ooreen ten opsigte van die punt wat aangedui is, naamlik 0% en 1 uit 10. Dit is duidelik dat twee respondente van mening is dat hul werksprestasie totaal onbevredigend was.

Uit bostaande response is dit duidelik dat die meerderheid respondente aangedui het dat hul werksprestasie wel tot ‘n meerdere of mindere mate geaffekteer is deur die afsterwe van ‘n eggenoot. Werknemers wat ‘n huweliksmaat aan die dood afgestaan het, beskik nie oor die vermoë om hul beste werksverrigting vir ‘n tydperk te lewer nie aangesien hul soms vergeetagtig is, en take nie suksesvol afhandel nie (Supportive Policies... 2002:5).

Getha-Taylor ([sa]:3) is van mening dat elke persoon uniek reageer en dit dae, weke of selfs maande kan duur alvorens ‘n werknemer kan terugkeer na ‘n normale vlak van funksionering soos voorheen.

## 2.6 **TEMA 3: KOLLEGAS SE OPTREDE TEENOR 'N WERKNEMER WAT NA DIE WERKSPLEK TERUGKEER NA AFLOOP VAN DIE AFSTERWE VAN 'N HUWELIKSMAAT**

Die navorser het gedurende die ondersoek die volgende response ingesamel ten opsigte van die optrede van kollegas teenor 'n werknemer wat 'n huweliksmaat aan die dood afgestaan het:

- *“Hulle het nie eens sy naam genoem nie ... almal het gemaak of niks gebeur het nie, dit was die ergste.”*
- *“Die dag wat ek terug was by die werk, was die dag na my man begrawe is ... en hulle het simpatie betoon.”*
- *“Daar was een wat geen simpatie gehad het nie.”*
- *“Ek het baie ondersteuning gekry van die verskaffers.”*
- *“Hulle het my maar net gelos – my bietjie spasio gegee.”*
- *“'n Bestuurder ... het gesê: onthou net, die lewe stap aan ... ek het my bloedig vererg.”*
- *“Hulle was meer beskermend.”*
- *“Party het nooit gesimpatiseer nie, party het nie eens met my gepraat nie.”*
- *“Party weet nie hoe om op te tree nie en vermy jou.”*
- *“Mense praat nie oor die dood nie.”*
- *“...dit was vir hulle baie moeilik want die meeste sê hulle het nie vir my woorde nie...”*

Uit bostaande response is dit duidelik dat bykans die helfte van die respondente gemeld het dat kollegas hul vermy het, of dit vermy het om die dood van hul eggenoot te bespreek. Verder meen nog twee respondente dat hulle geen simpatie van kollegas of werkgewers ontvang het nie. 'n Minderheid het genoem dat hulle wel ondersteuning en meegevoel vanaf kollegas ontvang het.

Meredith (1995:61) stem saam dat die dood 'n gebeurtenis in die lewensiklus is wat weinig persone met gemak kan erken. Volgens Walterscheid (1990:26) en Sunoo en Solomon (1996:80) kan dit vir almal in die kantoor traumaties wees wanneer 'n werknemer wat 'n huweliksmaat aan die dood afgestaan het, na die werksplek terugkeer. Die werknemer wat treur, kan onbeheersde emosionele uitbarstings ervaar terwyl kollegas onseker voel oor hoe om dié kollega te benader. Hulle wys daarop dat werknemers erken het dat hulle selfbewus en onseker teenoor 'n kollega voel wanneer dié 'n eggenoot aan die dood afgestaan het. Hulle het dikwels nie woorde om hul treurende kollega mee te benader nie.

Meredith (1995:61) en Maxim en Mackavey (2005:112) stem ooreen dat vermyding deel vorm van 'n Westerse kultuur. 'n Tipiese verskynsel in die werksplek is dat 'n persoon wat 'n eggenoot aan die dood afgestaan het, vermy word, wat dan verder tot die gevoel van verlies bydra.

Uit die ondersoek is dit duidelik dat die minderheid van die respondente ondersteuning van hul kollegas ontvang het.

## 2.7 TEMA 4: VERANDERINGE WAT WERKNEMERS ERVAAR HET

### 2.7.1 SUBTEMA 1: VERANDERINGE IN DIE FISIESE SISTEEM

Die navorser het die volgende response ingesamel tydens die studie wat aandui dat daar 'n verband tussen die dood van die eggenoot en die fisieke gesondheid van die agtergeblewe eggenoot bestaan:

- “*Ek kon nie funksioneer nie ... kon nie dink nie ... het glad nie geëet nie.*”
- “*My gesondheid het verskriklik agteruitgegaan.*”
- “*Ek wou nie aanvaar ek het 'n maagseer nie.*”
- “*Ek het 20 kilogram verloor ... kon nie slaap nie ... nie lus om te eet nie.*”
- “*Ek voel definitief moeg en tam ... slaappatroon het gewysig ... gewigsverlies van 8 kg.*”
- “*Ek kry baie keer borskaspyne.*”
- “*Ek was siek ... glad nie 'n weerstand gehad nie.*”

- *“My slaappatroon was versteur ... ek het in die nag hiperaktief geword.”*
- *“... slaappatroon het gewysig ... gewigsverlies van 8 kg.”*

Uit bostaande response is dit duidelik dat twee respondente aandui dat hulle ‘n drastiese afname in hul eetlus ervaar het terwyl drie respondente aangedui het dat hulle tussen 8 en 20 kilogram gewig verloor het. Volgens die navorser is dit bekend dat gesonde slaap- en eetgewoontes noodsaaklik is om ‘n goeie gesondheid te handhaaf. Dit blyk verder uit die response dat die afsterwe van ‘n eggenoot so ontwrigtend is dat selfs aktiwiteite wat noodsaaklik is vir selfinstandhouding, naamlik gebalanseerde eetgewoontes en ‘n gesonde slaappatroon, na die afsterwe van die eggenoot moeiliker gehandhaaf word. Die navorser is van mening dat ‘n onderbroke slaappatroon oor ‘n tydperk, soos aangedui deur meeste respondente, ‘n negatiewe invloed op ‘n persoon se werksverrigting kan uitoefen, aangesien fisieke energievlakke daardeur verlaag word.

Verskeie skrywers (vergelyk Lendrum + Syme, 2004:34; Thompson, 2002:157 en Stroebe, Stroebe + Hansson, 1993:3) stem saam dat die rouproses buitengewoon stresvol is en dat dit ‘n persoon se immuunstelsel aantast. Die navorser is van mening dat ‘n laer immuunstelsel tot ‘n groter waarskynlikheid om infeksies op te doen kan lei. Dit het ‘n negatiewe impak op die fisieke gesondheid van die agtergeblewe eggenoot. Die rouproses kan dus die vatbaarheid vir siektetoestande verhoog.

Verskeie skrywers (vergelyk Freeman, 2005:64, Eyetsemitan, 1998:469 en Sunoo en Solomon, 1996:7) meen dat verlaagde energievlakke en spiermoegheid ‘n normale reaksie van die rouproses is. Thompson (2002:157) en Stroebe en Stroebe (1993:208) meen dat jonger weduwees ernstiger agteruitgang in hul fisieke gesondheid toon as ouer weduwees. Die response wat tydens die studie ingesamel is, stem hiermee ooreen deurdat al die respondente deurgaans ‘n drastiese agteruitgang in hul gesondheid aangetoon het, soos verbatim aangehaal:

- *“Ek het geen energie nie.”*
- *“Ek voel definitief moeg en tam ...”*

Dit is duidelik uit bostaande inligting dat die afsterwe van hul eggenoot 'n beduidende negatiewe impak op die respondente se fisieke gesondheid uitgeoefen het. Hierdie response dui daarop dat die afsterwe van die respondente se eggenoot die gesondheid van die agtergeblewe eggenoot nadelig beïnvloed het.

Die navorser is van mening dat 'n gesonde fisieke liggaam, wat beskik oor genoegsame energie, noodsaaklik is om produktief te kan werk. Dit blyk uit die inligting wat tydens die studie ingesamel is, dat die afsterwe van die eggenoot slaaploosheid, gewigverlies, 'n verswakte eetlus en ook 'n verlaging in die immuunstelsel tot gevolg het. Die verlaagde immuunstelsel bring 'n algemene verswakking in die gesondheid mee. Hierdie verswakte gesondheid kan 'n negatiewe invloed op die werknemer se werksverrigting uitoefen, aangesien sy nie meer oor dieselfde fisieke kapasiteit as voorheen beskik nie.

#### 2.7.2 SUBTEMA 2: VERANDERINGE IN DIE PSIGIESE SISTEEM

Die navorser het die volgende response tydens die studie ingesamel wat veranderinge ten opsigte van 'n werknemer se emosionele funksionering aandui:

- *“Ek was party dae in so 'n emosionele toestand dat ek regtig nie kon werk nie.”*
- *“Ek wou nie meer lewe nie ... op 'n punt sou ek my eie lewe geneem het.”*
- *“Ek het deesdae nie geduld nie, maar met die kliënte moet jy geduld hê.”*
- *“Die gehuilery voor mense is taboe, maar dit kom net.”*
- *“My emosies het vreeslik wipplank gery.”*
- *“Ek is nou nog baie emosioneel.”*
- *“Party dae kan jy die lewe “handle” en ander dae glad nie.”*
- *“Ek het angsaanvalle gekry ... dit was emosioneel sieldodend.”*
- *“Ek was kwaad vir my man wat dood is.... vir my skoonouers, vir die mense saam met wie ek gewerk het wat glad nie begrip gehad het vir my situasie nie.”*

Dit is opmerklik dat die respondente nie spesifieke emosies wat ervaar is, genoem het nie, maar dit duidelik maak dat hul emosionele funksionering groot veranderinge na afloop van die afsterwe van hul eggenoot ondergaan het. Uit bostaande response is dit duidelik dat die depressie-reaksie meestal na die afsterwe van die eggenoot voor



kom. Frustrasie wat volgens die navorser 'n voorloper van depressie is, het ook voorgekom. Sunoo en Solomon (1996:81) stem hiermee ooreen dat die agtergeblewe eggenoot veral depressie beleef wat gekenmerk word deur 'n hartseer wat oneindig voor kom.

Een respondent het die verband tussen emosionele en psigiese funksionering aangedui deurdat sy genoem het dat haar emosionele welstand gelei het dat sy volgens haar, nie effektief kon werk nie. Volgens die navorser dui hierdie respons op 'n belangrike aspek van menswees naamlik dat die mens 'n psigososiale wese is. Dit kan veral 'n impak op die werksomgewing hê deurdat emosies 'n invloed op 'n werknemer se denkprosesse kan uitoefen.

Freeman (2005:63) is van mening dat die agtergeblewe eggenoot dikwels kwaad kan wees vir die eggenoot wat gesterf het. Die woede-reaksie is dikwels 'n kombinasie van frustrasie, hulpeloosheid en onvermoë om weer met die afgestorwe eggenoot kontak te maak.

Verskeie skrywers (vergelyk Freeman, 2005:65, Maxim + Mackavey, 2005:112 en Eyetsemitan, 1998:469) is dit eens dat emosies wat voorkom na afloop van die afsterwe van die eggenoot veral angs, hulpeloosheid en oorvloedige huil-reaksie is. Uit die meerderheid response is dit duidelik dat die dood van 'n eggenoot die respondente emosioneel ontwrig het.

Die navorser is van mening dat die mens 'n emosionele wese is wat die rouproses as 'n intense emosionele belewenis ervaar. Verskeie emosies, soos hierbo genoem, wat wissel tuseen depressie-, woede-, verlange- en angsreaksies, word in die normale verloop van die rouproses ervaar en kan beskou word as hekkies wat oorkom moet word ten einde die rouproses te kan afhandel. Die navorser is van mening dat die rouproses 'n persoonlike, unieke ervaring is waarop elke individu wat daardeur geraak word, uniek reageer. Daar is dus geen bloudruk van die emosies wat tydens die rouproses ervaar word nie.

### 2.7.3 SUBTEMA 3: KOGNITIEWE VERANDERINGE

Die volgende response dui aan in watter mate die rouproses 'n invloed op 'n werknemer se denkprosesse uitoefen:

- *“Mens se konsentrasie is nie wat dit moet wees nie ... moet dikwels 'n ding drie keer oordoen voordat dit reg is.”*
- *“Jy sal werk dan speel daar 'n plaat oor die radio, dan krap dit jou om ... mens verloor konsentrasie.”*
- *“Daar was baie dae wat ek my konsentrasie verloor het.”*
- *“My korttermyngeheue is nie wat dit moet wees nie, hoor.”*
- *“Jy't stadiger gewerk en mense dink jou werk is nie goed genoeg nie.”*
- *“Jou emosionele toestand het ook veroorsaak dat mens nie altyd logies kon dink nie.”*
- *“My konsentrasie was baie swak ... ek het baie syfers omgedraai ... dit het my gevang.”*
- *“Aan die begin was ek glad nie lus om te werk nie.”*
- *“Mens dink aan alle goeters, en dan maal dit in jou kop.”*

Uit bostaande response word dit duidelik dat bykans die helfte van die respondente aangedui het dat hul konsentrasievermoë verswak na die afsterwe van hul huweliksmaat. Tyler (2003:58) is van mening dat wanneer 'n persoon 'n betekenisvolle verlies ervaar, hul kognitief geaffekteer word en nie so effektief werk as voorheen nie.

Schuchter en Zisook (1993:29) is van mening dat 'n verswakte konsentrasievermoë deel uitmaak van die disorganisasie wat na die dood van 'n huweliksmaat voor kom en 'n paar maande kan voortduur. Die opmerking van Eyetsemitan (1998:469) stem hiermee ooreen, maar die agtergeblewe eggenoot word eerder as 'n persoon met 'n onvermoë om te konsentreer beskryf.

Die navorser is van mening dat 'n verswakte konsentrasievermoë 'n definitiewe negatiewe impak op die agtergeblewe eggenoot se werksprestasie kan hê.

Vergeetagtigheid is volgens Schuchter en Zisook (1993:29) 'n verdere kenmerk van kognitiewe disorganisasie wat na afloop van die afsterwe van 'n huweliksmaat voorkom. Dit stem ooreen met wat Walter (2003:17) uitwys, naamlik dat 'n werknemer wat 'n eggenoot aan die dood afgestaan het, 'n verlies aan belangstelling en motivering om te werk ervaar.

Sunoo en Solomon (1996:79) stem saam en wys daarop dat die rouproses 'n traumatiese ondervinding is waartydens die persoon wat daardeur geraak word, se vermoë tot rasonele denke, kreatiwiteit en motivering negatief beïnvloed word.

Die navorser is van mening dat die bovermelde gedrag, naamlik verswakte konsentrasievermoë en geheue, apatie teenoor werk, en 'n verlaagde kreatiwiteit normale reaksies van die rouproses is, maar as ongewensde gedrag in die werksplek beskou word, aangesien dit werksverrigting negatief beïnvloed.

## 2.8 SAMEVATTING

Die hantering van die afsterwe van 'n eggenoot, is vir elke individu wat daardeur geraak word, 'n kuns en nie 'n wetenskap nie. Elke individu reageer uniek op die proses. Faktore wat 'n invloed kan uitoefen op die hantering van die afsterwe van 'n eggenoot is legio. Persoonlike verskille soos die ouderdom, selfbeeld, en die vermoë van die agtergeblewe eggenoot om by 'n situasie waarvan die afgestorwe huweliksmaat nie meer deel uitmaak nie te kan aanpas, verskil. Die omstandighede rondom die oorsaak van die dood, asook die mate van binding wat in die verhouding met die afgestorwe eggenoot bestaan het, oefen ook 'n invloed op die rouproses uit.

## HOOFSTUK 3

### **Literatuurstudie: Die impak van die afsterwe van 'n huweliksmaat op die werksprestasie van die agtergeblewe eggenoot as werknemer**

#### **3.1. INLEIDING**

Persone wat 'n eggenoot aan die dood afstaan ondergaan noodgedwonge 'n rou-smartproses. Hierdie proses kan vergelyk word met 'n reis vol slaggate met mylpale wat bereik moet word alvorens die proses afgehandel is.

In hierdie hoofstuk word gepoog om aan die hand van die literatuur die bevindinge van die voorafgaande hoofstuk te verifieer. Die rasionaal van 'n werknemerhulp-program wat dienste aan sodanige werknemers kan lewer, word onder die soeklig geplaas. 'n Kritiese beskouing van die beskikbaarheid van werknemerhulpprogramme word gegee.

Bestuurders, asook kollegas, met betrekking tot 'n werknemer wat 'n eggenoot aan die dood afgestaan het, word bespreek. Dit bring mee dat die verantwoordelikheid van die werkgewer teenoor 'n werknemer wat 'n eggenoot aan die dood afgestaan het, ondersoek word.

Die klem val op die talryke veranderinge wat na die afsterwe van 'n eggenoot in die agtergeblewe eggenoot se fisiese, emosionele en kognitiewe funksionering plaasvind. Die moontlikheid dat genoemde veranderinge 'n invloed op sodanige werknemer se werksverrigting kan uitoefen, word ondersoek.

Hierdie studie poog om 'n antwoord te vind op die vraag of 'n werknemer wat 'n eggenoot aan die dood afgestaan het, 'n probleemwerknemer is. 'n Antwoord op hierdie vraag sal 'n aanduiding gee van die mate waarin bestaande werknemerhulpprogramme daarin slaag om dienste aan sodanige werknemers te lewer.

### 3.2 BESKIKBAARHEID VAN WERKNEMERHULPPROGRAMME

Maxim en Mackavey (2005:114) en Schoeneck (2000:16) stem ooreen dat die funksionering van 'n maatskappy afhanklik is van die gesondheid van sy belangrikste hulpbron, naamlik die werknemers. Wanneer hulp aan werknemers wat 'n eggenoot aan die dood afgestaan het verleen word, dit nie slegs dividende ten opsigte van produktiwiteit nie, maar ook 'n lojale gesindheid teenoor die maatskappy tot gevolg kan hê.

Hartwell *et al.* (1996:806) en Sciegaj, Garnick, Horgan, Merrick, Goldin, Urato en Hodgkin (2001:28) is dit almal eens dat werknemerhulpprogramme meer waarskynlik by groter maatskappye, meestal met 'n 1000 en meer werknemers, aangetref word. Hartwell *et al.* (1996:808) het in 1996 reeds berig dat werknemerhulpprogramme by 76% maatskappye in die V.S.A. wat 'n 1000 en meer werknemers in diens het, aangebied word.

In 1997 het 92% van die 500 topmaatskappye in die Verenigde State werknemerhulpprogramme aan werknemers beskikbaar gestel. In teenstelling hiermee het slegs 8% werknemers in klein privaat maatskappye met minder as 100 werkers toegang tot 'n werknemerhulpprogram. Daar bestaan 'n positiewe korrelasie tussen die hoeveelheid werknemers van 'n maatskappy en die voorkoms van 'n werknemerhulpprogram (Sciegaj *et al.*, 2001:28).

Die navorser meen dat dit uit hierdie inligting duidelik is dat die voorkoms van werknemerhulpprogramme in die Verenigde State toeneem. Werknemers van groter maatskappye het meer geredelik toegang tot werknemerhulpprogramme.

Hierteenoor is reeds daarop gewys dat geen respondent in hierdie studie toegang tot 'n werknemerhulppraktisyn gehad het nie. Die navorser wil beklemtoon dat persone se behoeftes universeel is. Persone wat op die platteland woon het dieselfde behoeftes as persone wat vir groter maatskappye in stede werk — ongeag die betrokke maatskappy se ekonomiese situasie.

Sciegaj *et al.* (2001:28) verklaar bogenoemde aan die hand van 'n ekonomiese oorweging. Die vasgestelde administratiewe koste verbonde aan 'n voltydse werknemerhulppraktisyn beloop 40% meer vir 'n klein maatskappy (minder as 100 werknemers) as vir groter maatskappye (meer as 1000 werknemers). Die navorser is van mening dat werknemers van kleiner maatskappye dieselfde behoeftes as werknemers van groter maatskappye het.

Dit is 'n realiteit, dat ekonomiese oorwegings die hoofrede vir die ontoeganklikheid van werknemerhulpprogramme vir werknemers van kleiner maatskappye kan wees.

### 3.2.1 Kategorieë werknemerhulpprogramme

Oss en Clary (1998:22) onderskei tussen drie kategorieë waarbinne werknemerhulpprogramme aangebied word. Dit kan soos volg aangedui word:

- *Nasionale werknemerhulpprogramme*: Lewer dienste aan soveel as 800, 000 persone;
- *Mediumgrootte- of streekrolspelers*: Onafhanklike programme of geïntegreerde diensverskaffers wat dienste aan 60 tot 800, 000 persone lewer;
- *Plaaslike of eienaar-diensverskaffers*: Gewoonlik uitbreidings van professionele gesondheidsdienspraktyke, wat 60 000 en minder werknemers in diens het.

Die respondente in hierdie studie was almal werksaam by maatskappye wat as plaaslike of eienaar-diensverskaffers sal kwalifiseer, aangesien minder as 60 000 by die betrokke maatskappye werksaam was.

Volgens Oss en Clary (1998:23) is die aard van die dienste van plaaslike diensverskaffers tweeledig. Die verhouding tussen die diensverskaffer en die plaaslike werkgewers waaraan werknemerhulpprogram dienste gelewer word, is meer persoonlik. Die programme beskik egter gewoonlik oor beide 'n beperkte mense-kapitaal en 'n beperkte vermoë om gesofistikeerde werknemerhulpprogramme aan te bied.

### 3.2.2 Die ontwikkeling van werknemerhulpprogramme

Die navorser het reeds genoem dat, sedert die instelling van werknemerhulpprogramme, die terrein van dienslewering aan werknemers uitgebrei het (Carroll, 1996:10). Reeds in 1984 het Myers (1984:16) aangedui dat die werknemerhulpprogramme wat aangebied word, in vier kategorieë verdeel kan word. Dit kan soos volg voorgestel word:

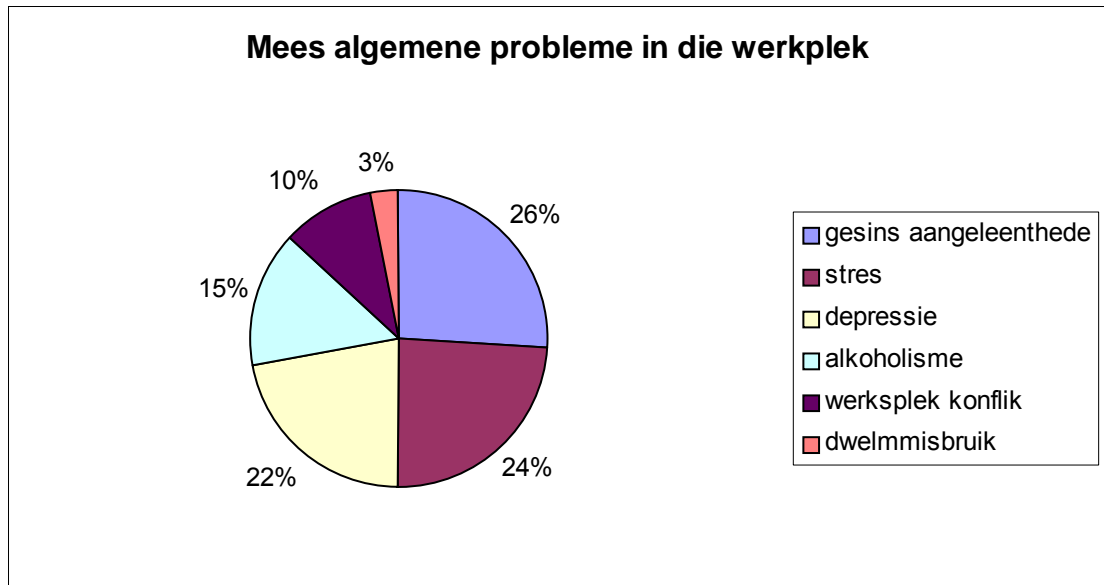
Tabel 4: 'n Klassifikasie van onderwerpe vir berading in organisasies  
Myers (1984:16)

Groep 1	Groep 2	Groep 3	Groep 4
Alkohol Finansies Stres Verandering van werk Gesinsaangeleenthede	Aftrede Verplasings	Mentor	Diskriminasie Gesondheid Ontspanning Seksuele teistering

Bargal (2000:142) deel die ses hoofprobleme of teikenpopulasies ten opsigte van probleme in die werksplek soos volg in:

- Lewenskrisisse: persoonlike, huweliks- of gesinsprobleme;
- Gesondheids- en welstandsproblematiek;
- Afbetalings;
- Veranderinge en konflik in die werksplek;
- Versorging van afhanklikes; en
- Alkohol- en dwelmmisbruik.

Van den Bergh (2000:5) stel die mees algemene probleme in die werksplek soos volg voor:



Figuur 8: Mees algemene probleme in die werkplek  
 Van den Bergh (2000:5)

Uit bogemelde inligting is dit duidelik dat alkoholisme nie meer die prominente oorsaak van probleme in die werkplek is nie. 'n Betekenisvolle 26% word aan gesins-aangeleenthede toegeken. Die afsterwe van 'n huweliksmaat sal bepaald binne hierdie kategorie pas. Dit blyk uit hierdie studie dat die afsterwe van 'n eggenoot nog nie binne werksverband volgens 'n werknemerhulpprogram hanteer word nie. Die vraag ontstaan by die navorser of werknemerhulpprogramme wat werknemers begelei om die dood van 'n eggenoot te verwerk, as gesofistikeerd beskou word, soos in punt 3.2.1 uitgewys.

Die navorser het reeds daarop gewys dat die gemiddelde sterfteouderdom in Suid-Afrika laer is as dié in die Verenigde State. Die gemiddelde ouderdom van die respondente van hierdie studie was 44 jaar. Op hierdie ouderdom bevind persone hulle meestal nog in 'n werksituasie. Die navorser is oortuig daarvan dat die beskikbaarheid van 'n werknemerhulpprogram ten opsigte van die afsterwe van 'n eggenoot juis relevant is in die Suid-Afrikaanse konteks.

### 3.2.3 Bestaande programme ten opsigte van rouSMART in die werkplek

Ziegler (1996:37) en ook Oss en Clary (1998:21) is dit eens dat werknemer-



hulpprogramme oor dekades heen hoofsaaklik bekend was daarvoor dat dit alkoholverwante probleme in die werksplek hanteer het. Werknemerhulpprogramme het egter uit hierdie enkelvoudige fokus ontwikkel tot 'n spektrum van kliniese dienste en organisatoriese vaardighede met die oog daarop om produktiwiteit te bevorder — insluitend doods- en rouSMART-begeleiding.

Oher *et al.* (1998:83) sluit hierby aan deurdat hulle melding maak van 'n bestaande rouSMART-begeleidingshulpprogram vir werknemers. Die doelwitte van die program kan kortliks soos volg uiteengesit word:

- Om na die vorige vlak van produktiwiteit, sosiale funksionering en positiewe gemoedstemming in die werksplek terug te keer;
- Om 'n bewustheid te skep dat die vermyding van die rouproses, asook die onderdrukking van die verlies, 'n werknemer se funksionering in die werksplek negatief beïnvloed;
- Om die rouproses sinvol te deurloop;
- Om die werknemer bewus te maak daarvan dat, hoewel die verlies van 'n lewensmaat sodanige werknemer kwetsbaar vir gevoelens van verlange en hartseer maak, daar weer behae geskep kan word in ander verhoudings of aspekte van die lewe.

Na die wete van die navorser is bogenoemde program die enigste rouSMART-begeleidingsprogram wat binne die konteks van werknemerhulpprogramme in die literatuur opgespoor kon word. Daar bestaan dus wel 'n program waarvolgens dienste aan werknemers wat deur die dood gekonfronteer is, gelewer kan word.

Uit hierdie studie het dit duidelik geword dat geen respondent toegang tot 'n werknemerhulpprogram gehad het nie. Die navorser is oortuig daarvan dat daar 'n leemte in die Suid-Afrikaanse konteks bestaan ten opsigte van die gebruik van werknemerhulpprogramme, spesifiek met betrekking tot die dood van 'n lewensmaat, aangesien daar nie in die literatuur of tydens die empiriese ondersoek 'n aanduiding daarvan gevind kon word nie.

Die Stadsraad van Manchester, Engeland, stel egter werknemerhulpprogramme aan 6 000 werknemers beskikbaar in die vorm van 'n 24-uur telefoonberadingsdiens. Werknemers kan begeleiding ten opsigte van onder andere rouSMARTbegeleiding ontvang (Council gives EAP..., 2004).

Franklin (2003:203) wys daarop dat hoewel telefoonberading algemeen deur werknemerhulppraktisyns gebruik word, daar tans nie 'n klinkklare bewys is daarvan dat telefoonberading wel 'n effektiewe metode van berading is nie. Die grootste nadeel is die beperking wat op die assessering geplaas word as gevolg van 'n gebrek aan direkte oogkontak.

Die navorser stem saam dat veral telefoonberading nie 'n effektiewe metode van dienslewering is om 'n werknemer wat 'n huweliksmaat aan die dood afgestaan het, te begelei nie. Persoonlike onderhoude sal meer toepaslik wees weens die emosionele intensiteit van die probleem.

Volgens Wojick (2000:3) bestaan daar vandag 'n groter sensitiwiteit in die werksplek ten opsigte van die dood. Enkele maatskappye wat verskeie dienste lewer aan werknemers wat 'n familielid aan die dood afgestaan het, word kortliks aangestip.

Die maatskappy Hallmark Cards Inc. te Kansas, Verenigde State, beskik oor 'n "werk-lewe"-program ("work/life" programme) waardeur 'n werknemer met 'n kollega wat voorheen 'n soortgelyke vorm van trauma beleef het, kontak kan maak via 'n "Compassionate Connections" databasis. 'n Formele portuur-mentor-program ("peer mentoring programme") is ontwikkel waardeur kollegas emosionele ondersteuning aan mekaar bied (Council gives EAP..., 2004).

Wojick (2000:5) maak melding daarvan dat Hospice in die Verenigde State 'n program genaamd "Grief at Work" ontwikkel het. Hierdie program is daarop gemik om toesighouers en werknemerhulppraktisyns op te lei ten opsigte van hoe om met werknemers wat 'n geliefde aan die dood afgestaan het, te kan kommunikeer. American Express Co., New York, bied rouSMARTbegeleiding as deel van hulle

werknemerhulpprogram aan. 'n Seminaar rakende rouSMARTbegeleiding asook individuele berading aan individue wat deur die dood geraak is, word aangebied.

Uit hierdie inligting blyk dit dat die dood so onlangs as ses jaar gelede wel deur werknemerhulpprogramme begin hanteer is. Williams, Harris, Randall, Nichols en Brown (2003:109) berig dat die intensiewesorg-eenheid van die Glenfield Hospitaal in Leicester, Engeland, aan verpleegpersoneel wat dikwels voor die dood te staan kom, ondersteuning bied. 'n RouSMARTbegeleiding-ondersteuningsgroep, met die volgende programdoelwitte word aangebied:

- Om mense meer bewus te maak van kwessies rakende die dood in intensiewe sorg;
- Om 'n ondersteuningsnetwerk vir gesinne van pasiënte en die multiprofessionele span beskikbaar te stel;
- Om riglyne vir die versorging van sterwende pasiënte en hulle gesinne te ontwikkel.

LeBrocq, Charles, Chan en Buchanan (2003:2320) noem 'n soortgelyke rouSMART-begeleidingsprogram wat in die noodgevalle-departement van twee hospitale in Melbourne, Australië, aangebied word, naamlik Monash Mediese Sentrum en die Dandenong Hospitaal. Die doelwit van hierdie program stem ooreen met dié van bogemelde program, naamlik om ondersteuning te bied aan beide die gesinne en personeel in die werksplek wat deur die dood gekonfronteer is.

Uit bostaande inligting is dit duidelik dat, so onlangs as drie jaar gelede, in beide Engeland en Australië programme ontstaan het wat emosionele ondersteuning aan personeel bied wat binne die konteks van hulle werk deur die dood gekonfronteer word. Alhoewel dit egter nie spesifiek gerig is op die werknemer wat 'n huweliksmaat aan die dood afgestaan het nie, is dit wel relevant vir hierdie studie.

Die navorser is van mening dat hierdie ontwikkeling van nuwe programme aandui dat 'n behoefte wel by werknemers bestaan om emosionele ondersteuning rakende die dood binne werksverband te ontvang. Tweedens het die werkgewers genoemde

behoefte aan ondersteuning van werknemers erken en programme geïmplementeer ten einde in hierdie behoefte te voorsien. Dit impliseer dat die werksplek stelselmatig toenemend menslik word.

Die navorser kon net daarin slaag om een bestaande werknemerhulpprogram wat op rouSMARTbegeleiding gerig is, uit die literatuur op te spoor. Hierdie program is in die Verenigde State ontwikkel.

Dit is opmerklik dat hierdie genoemde programme gedurende 2003 en 2004, in sowel die Verenigde State as in Europa en Australië, ontwikkel is. Die navorser is die mening toegedaan dat die gebeure van 9 September 2001 wêreldwyd 'n hernude bewuswording van die dood, en spesifiek die impak daarvan op die werksplek, meegebring het. Uit bostaande inligting is dit duidelik dat die veld vir rouSMARTbegeleiding wêreldwyd steeds braak lê.

### **3.3 DIE WYSE VAN ROU**

Becvar (2001:170) is van mening dat die verskillende wyses waarop mans en vroue gesosialiseer word, van kritieke belang is om die unieke dimensies van die rouproses van die onderskeie geslagte te kan verstaan. Dr. Piet Botha stem hiermee saam en meld dat mans se opvoeding kan meebring dat hulle dit moeiliker vind om hulp te vra wanneer hulle 'n krisis beleef.

Schuchter en Zisook (1993:43) dui geslagsverskille tydens die rouproses aan, en is van mening dat slegs 47% mans uitdrukking aan hul gevoelens gee, terwyl 66% vroue daarin slaag om vrylik aan hul gevoelens uiting te gee. Volgens Walter (2003:22) bestaan daar nie wesentlike verskille in die wyse waarop mans en vroue die rouproses ervaar nie, maar wel in die wyse waarop hul daarop reageer. Becvar (2001:171) noem dat mans en vroue hul emosies op verskillende wyse prosesseer. Dit blyk dat mans nie genoegsame vaardighede en insig in hul behoeftes toon om hulp te soek nie. Botha is dit hiermee eens. Volgens 'n onderhoud wat met hom op 20 Januarie 2006 gevoer is, is hy van mening dat die voorbeeld wat aan mans gestel word (dus hulle opvoeding) kan meebring dat dit vir hulle moeiliker is om hulp te vra wanneer hulle 'n krisis beleef.

Walsh en McGoldrick (2004:106) meld dat vroue regdeur hulle lewensloop meer geneig is om emosionele ondersteuning te ontvang as mans. Die steekproef van hierdie studie het egter slegs uit vroue bestaan.

Die navorser het reeds melding gemaak daarvan dat mans en vroue hulle emosies ten opsigte van die rouproses op verskillende wyses prosessee. Die twee geslagte het elk 'n onderskeie "taal" met betrekking tot die rouproses ontwikkel. Mans is geneig om oorwegend hulle denke, en vroue hulle gevoelens, as instrument vir heelword aan te wend (Becvar, 2001:171).

Volgens Walsh en McGoldrick (2004:108) kan die heteroseksuele geslagsverskille ten opsigte van die rouproses soos volg opgesom word:

Vroue is geneig om:

- Aktief te rou en uiting te gee aan hulle emosies;
- Te praat oor hulle gevoelens;
- Rituele tydens die rouproses te vind waarin hulle vertroosting vind;
- Ondersteuning van vriende, familie of professionele persone te verwag;
- Troos daarin te vind deur die oorledene te onthou.

Mans is geneig om:

- Te vrees dat hulle beheer oor hulle gevoelens sal verloor;
- Troos daarin te vind deur besig te bly;
- 'n Toevlugsoord in hulle werk te vind;
- Te onttrek en hulle verlies privaat te hanteer;
- Troos slegs van hulle eggenoot, of 'n nuwe vriendin, te vind — nie van vriende nie.

Uit bostaande inligting is dit duidelik dat daar wesenlike verskille in die rouproses van die manlike en vroulike geslag voor kom. Die navorser is van mening dat vroue meer geneig is om tot die rouproses toe te tree en aan die rouproses deel te neem, terwyl mans poog om die rouproses te ontwyk.

Volgens Stroebe en Stroebe (1993:359) toon mans 'n sterker geneigdheid om depressie te ontwikkel na die afsterwe van 'n eggenoot. Maxim en Mackavey (2005:111) sluit daarby aan en wys daarop dat mans langer as vroue kan neem om van die rouproses te herstel.

Uit die voorafgaande inligting blyk dit dat mans dit moeiliker as vroue vind om positiewe aanpassings tydens hulle rouproses te maak ten einde herstel teweeg te bring. Dit is egter duidelik dat mans sowel as vroue baat kan vind by terapeutiese ingryping na die afsterwe van 'n lewensmaat, alhoewel mans minder geneig is om hulp te vra of hulle emosies wat hulle ervaar, bloot te lê.

Katz (2002:156) meld dat 'n hoër sterftesyfer by wewenaars binne die eerste ses maande na die dood van hulle vroue opgemerk word vergeleke met die sterftesyfer onder getroude mans. Die navorser is van mening dat hierdie hoë sterftesyfer onder wewenaars kan dui op mans se onvermoë om by nuwe omstandighede aan te pas.

### **3.4 OUDERDOM TYDENS DIE ROUPROSES**

Daar is reeds op gewys dat die gemiddelde ouderdom van die respondente in hierdie studie 44 jaar is. Die navorser is van mening dat dit 'n jong ouderdom is om 'n lewensmaat aan die dood af te staan. Stroebe en Stroebe (1993:216) onderstreep die feit dat persone wat op 'n vroeër ouderdom 'n lewensmaat aan die dood afstaan, 'n ernstiger verswakking in hulle algemene gesondheid ondervind as ouer persone.

Sanders (2001:256) sluit hierby aan en sonder verskille uit met betrekking tot die hantering van die rouproses tussen ouderdomsgroepe. Jonger persone beleef die emosies wat kenmerkend van die rouproses is meer intens as ouer persone. Na 'n periode van twee jaar tree 'n betekenisvolle verbetering wel in ten opsigte van die herstelproses by jonger persone. Vanweë hulle jonger ouderdom benader jonger persone die toekoms met meer hoop. Ouer weduwees toon die teenoorgestelde reaksie. Aanvanklik is die emosionele reaksies op die rouproses minder intens, terwyl, na 'n tydperk van twee jaar, angstigtheid en hulpeloosheid steeds voor kom.

Die navorser is oortuig daarvan dat bogemelde inligting betekenisvol vir die studie is, aangesien jonger weduwees hulle dikwels nog midde in 'n werksituasie bevind. Dit is belangrik dat werkgewers en kollegas begrip moet toon vir hierdie genoemde intense emosionele reaksies wat na die afsterwe van 'n lewensmaat kan voor kom.

### **3.5 RASIONAAL WAAROM WERKGEWERS 'N VERANTWOORDELIKHEID HET TENOOR WERKNEMERS WAT 'N HUWELIKSMAAT AAN DIE DOOD AFGESTAAN HET**

#### **3.5.1 Verbeterde werksverrigting**

Volgens Hobson, Kesic en Delunas (2001:48) is werkgewers dikwels in die posisie om hulp aan werknemers te verleen. Hierdie hulpverlening kan die “sielkundige kontrak” of band tussen 'n werknemer en werkgewer versterk, wat wederkerig positiewe resultate in die toekoms vir die werkgewer oplewer, soos verhoogde motivering, produktiwiteit, aanwesigheid en lojaliteit as 'n resultaat van 'n omgee-kultuur in die werksplek. Charles-Edwards (2000:18) lê klem daarop dat, indien 'n werkgewer 'n 100% verbintenis van 'n werknemer teenoor sy werk verwag, die verbintenis wederkerig behoort te werk. Werkgewers behoort dan werknemers as persone te hanteer en nie slegs eenhede van produksie nie.

Duff (1999:12) waarsku dat indien die verlies aan 'n eggenoot nie deur 'n werkgewer aangespreek word nie, die werksplek deur 'n ongelukkige werknemer ontwig word en kollegas wat onseker is hoe om die situasie te hanteer, van stryk gebring kan word. As werknemers van mening is dat 'n werkgewer oneerbiedig teenoor die dood opgetree het, sal hulle dit nooit vergeet nie. Op die langtermyn kan dit vernietigend op produktiwiteit en die moraal van die totale werkspan inwerk. Thompson (2002:160) is van mening dat indien die afsterwe van 'n persoon op 'n sensitiewe, gepaste wyse deur 'n professionele persoon hanteer word, die waarskynlikheid van psigiatriese probleme van die agtergeblewe eggenoot sal voorkom.

Goldman en Lewis (2005:14) stem hiermee saam en is van mening dat 'n werknemer wat 'n verlies beleef het, berading behoort te ontvang om te voorkom dat hul eksterne

stres na die werksplek saambring. Die navorser is van mening dat 'n maatskappy wat hulpverlening aan 'n werknemer wat 'n eggenoot aan die dood afgestaan het bied, dit as 'n belegging vir die toekoms behoort te beskou, aangesien dit slegs positiewe dividende kan oplewer ten opsigte van 'n lojale gesindheid en verbeterde produktiwiteit.

Williams, Harris, Randall, Nichols en Brown (2003:114) is van mening dat verpleegsters wat ondersteuning aan naasbestaendes gee wat 'n familielid aan die dood afgestaan het, verhoogde werksbevreëdiging daardeur ervaar het. Maxim en Mackavey (2005:114) bevestig hierdie stelling. Werknemers wat ten tye van die rouproses nie ondersteuning van die werkgewer ontvang nie, minder produktief is en geneig is om nie by die maatskappy aan te bly nie. Werknemers vergeet dit nooit as die maatskappy na hulle mening onsimpatiek opgetree het teenoor 'n werknemer wat deur die dood gekonfronteer was nie.

Verskeie outeurs (Maxim + Makavey, 2005:115; Sciegaj *et al.*; 2001:32; Hobson *et al.*, 2001:48), beklemtoon dat werkgewers 'n werknemerhulpprogram as 'n belegging in mensekapitaal behoort te beskou. Werkgewers sal vind dat die beskikbaarheid van 'n werknemerhulpprogram as deel van 'n aantreklike voordele-pakket beskou sal word, en gevolglik meer produktiewe en bekwame werknemers sal lok en behou. Hoe aantrekliker dit is om vir 'n spesifieke werkgewer te werk, hoe groter is die waarskynlikheid dat 'n werknemer in 'n produktiewe, uitstekende werknemer sal ontwikkel. Verder dien dit tot verhoogde motivering en lojaliteit en 'n sterker verbintenis tot die werksplek.

Die navorser is die mening toegedaan dat 'n werknemerhulpprogram wat gerig is op die emosionele behoeftes van 'n werknemer wat 'n eggenoot aan die dood afgestaan het, slegs voordele vir sowel die besigheidsdoelwitte van die maatskappy en die betrokke werknemer kan inhou.



### 3.5.2 Humanitêre redes

Vir Charles-Edwards (2000:18) ontstaan die vraag: Op grond waarvan behoort 'n werkgewer verantwoordelikheid vir 'n werknemer wat deur die dood gekonfronteer is, te aanvaar? Die oorwegings hiervoor kan soos volg uiteengesit word:

- 'n Verbintenis tot werknemers – Maatskappye verwag uit die staanspoor van werknemers om hulle tot die besigheidsoelwitte te verbind. Hierdie verbintenis is wederkerig van aard. Maatskappye behoort hulle ook tot werknemers as menslike wesens te verbind — nie bloot as eenhede van produksie nie.
- 'n Verbintenis tot die taak en produktiwiteit – Die rouproses verg emosionele energie, wat andersins beskikbaar sou gewees het om te kan werk. Dit is vir die bestuur belangrik om werknemers wat met die dood gekonfronteer is, te ondersteun ten einde vervreemding van kollegas en demotivering te voorkom.

Hieruit word dit duidelik dat die werkgewer-werknemer-verhouding 'n gee-en-neem-situasie is. Die navorser meen dat, indien 'n werknemer veilig voel in die werksverhouding, sodanige werknemer in meerdere mate sy of haar volle potensiaal sal kan bereik.

Goldman en Lewis (2005:14) redeneer dat werknemers wat deur die dood gekonfronteer is, berading behoort te ontvang ten einde te voorkom dat hulle eksterne spanning na die werksplek met hulle saambring. Coarsey (2005:73), hierteenoor, lewer kritiek hierop en wys daarop dat dit foutief is om te aanvaar dat alle mense berading nodig het. Onmiddellike praktiese ondersteuning soos deur voedsel te verskaf, en deur hulle tyd te gun om saam met hulle gesin deur te bring, is noodsaaklik. Werknemers behoort eers 'n ewilibrum te kan bereik. Indien hulle daarna berading benodig, kan hulle uit vrye wil kies om dit te benut.

Die navorser meen dat elke werknemer steeds selfbeskikkingsreg het. Dit is elke werknemer se reg om uit vrye wil berading buite werksverband te ontvang. Reeds in Hoofstuk 2 is melding gemaak daarvan dat een respondent wel berading binne werksverband ontvang het, maar dit as oneffektief beskryf het.

### 3.6 DIENSTE WAT VIR WERKNEMERS WAARDEVOL IS

#### 3.6.1 Die rol van bestuurders met betrekking tot 'n werknemer wat 'n eggenoot aan die dood afgestaan het

Navorsers by die “Grief Recovery Institute” is van mening dat dit onontbeerlik vir besighede geword het om die verband tussen verlaagde produktiwiteit en die rou-proses te ondersoek. 'n “Grief Index” is saamgestel wat bronne van emosionele pyn klassifiseer. Daar word bereken dat die minimum verlies in produktiwiteit van maatskappye in die V.S.A. jaarliks \$37.6 biljoen beloop (Zaslow, 2002: D1). Tyler (2003:57) stem hiermee ooreen en vermeld dat die beraamde verlies in produktiwiteit jaarliks tot \$75 biljoen kan beloop.

Franklin (2003:10) omskryf vier tipes kulture wat hoofsaaklik in organisasies voor kom. Dit kan kortliks soos volg uiteengesit word:

- Die *magskultuur*. Sleutelindividue oefen die beheer uit en strategiese besluitneming word gesentraliseer;
- Die *rolkultuur*. Die werk word verrig ooreenkomstig reëls wat deur topbestuur gekoördineer word;
- Die *taakkultuur*. Taak- en projek-georiënteerde werksplek met die fokus op take wat afgehandel moet word;
- Die *persoonkultuur*. Die individu is die sentrale punt terwyl invloede gedeel word.

Maxim en Mackavey (2005:114) sluit hierby aan en wys daarop dat werkgewers 'n besluit behoort te neem oor watter kultuur hulle binne die organisasie wil vestig: hetsy dat die maatskappy werknemers se verlies gaan erken en aanmoedig om gesond te word, of dat daar nie tyd aan werknemers se emosionele funksionering afgestaan kan word nie.

Charles-Edwards (2000:10) is van mening dat 'n ondersteunende organisasie-kultuur meer geskik is as 'n blamerende, strafgerigte kultuur, om die werknemer wat deur die dood gekonfronteer is, in staat stel om te herstel. Die volgende waardes behoort deur die bestuurder voorgehou te word wanneer 'n werknemer deur die dood gekonfronteer is:

- Dat dit aanvaarbaar is om “af” dae te ondervind;
- Dat die kwesbaarheid van die mens gerespekteer moet word, eerder as dat dit as 'n swakheid beskou moet word;
- Dat gevoelens en die uitdrukking daarvan, insluitend trane, gesien moet word as menslike uitinge, eerder as 'n bron van verleentheid.

Frost (2003:26) sluit hierby aan deur die volgende waardes van 'n maatskappy met 'n deernisvolle kultuur te noem:

- Begryp die verband wat bestaan tussen emosionele gesondheid van die werknemers en die organisasiedoelwitte;
- Huur werknemers op grond van tegniese vaardighede en positiewe gesindhede;
- Het intervensiestrategieë gevestig vir tye van bekommernis, soos persoonlike trauma;
- Bou aan 'n kultuur in die organisasie wat deernis en gemeenskaplikheid as voordelig vir produktiwiteit en die werknemer beskou.

Die navorser meen dat 'n organisasie wat 'n persoongesentreerde kultuur hand-haaf, meer waarskynlik professioneel ondersteunende dienste aan die werknemers beskikbaar sal stel.

Smith (1997:22) is van mening dat wanneer 'n werknemer 'n persoonlike verlies gely het, dit die bestuurder se verantwoordelikheid is om 'n omgewing van begrip te skep, terwyl sekere besigheidsprosedures nog voortgesit moet word.

Die hantering van die dood in die werksplek is 'n uitdaging vir enige werkgewer, hetsy dit 'n verlies van 'n eggenoot, 'n kind of 'n ouer aan die dood is (Perry, 1996:44). Charles-Edwards (2000:3) is van mening dat goeie bestuurders daarvan bewus is dat gevoelens deel van menswees is, en gevolglik werknemers se gevoelens respekteer en bestuur eerder as om dit te ignoreer. Werknemers wat op hulle gemak is met hulle gevoelens, is meer geneig om kollegas te respekteer en belangstelling in gevoelens te toon wat verband hou met rousmartbegeleiding en gedrag, en werksprestasie beïnvloed.

Frost (2003:24) verstrek duidelike riglyne waarvolgens bestuurders medelye kan betoon:

- Neem kennis van emosionele leidrade en antisipeer die effek daarvan in die werksituasie;
- Kweek die gewoonte aan om ook op 'n persoonlike vlak met personeel te kommunikeer;
- Simpatiseer met diegene wat hartseer is en luister na hulle;
- Skep 'n omgewing waarbinne medelye vir ander aangemoedig en beloon word.

Uit voorafgaande inligting blyk dit dat bestuurders 'n tweeledige taak het. Die primêre verantwoordelikheid by bestuurders is om 'n kultuur in 'n maatskappy te skep wat omsien na werknemers se emosionele welstand, maar ook om besigheidswaardes te handhaaf. Die rede hiervoor is dat emosies waarskynlik werksprestasie beïnvloed.

Sunoo en Solomon (1996:78) en Shellenbarger (1999:B1) sluit hierby aan en meen dat meeste maatskappye die afsterwe van 'n werknemer se eggenoot nie effektief hanteer nie en gevolglik waardevolle werknemers kan verloor. Maxim en Mackavey (2005:114) stem hiermee ooreen en meen dat werkgewers wat gedurende 'n persoonlike krisis, soos die afsterwe van 'n eggenoot, aan die werknemer se verwagting voldoen deur begrip te toon, meer lojaal en hardwerkend sal optree as 'n uitdrukking van hul dankbaarheid.

Charles-Edwards (2001:46) bevestig dat dit die menslikehulpbronbestuurder se primêre taak is om bestuurders van inligting en raad te voorsien met betrekking tot die wyse waarop 'n werknemer wat 'n eggenoot aan die dood afgestaan het, te ondersteun. Ondersteuning is nie noodwendig onmiddellik nodig nie. Dikwels is professionele dienslewering eers na ses maande nodig wanneer informele, persoonlike ondersteuning begin afneem.

Sunoo en Solomon (1996:82) en Maxim en Mackavey (2005:114) meld dat 'n werkgewer 'n werknemer wat 'n eggenoot aan die dood afgestaan het, kan ondersteun deur bewus te raak van hulpbronne in die gemeenskap wat beskikbaar is, soos ondersteuningsgroepe.

Dit is duidelik vanuit die bostaande inligting dat die dood van 'n werknemer se eggenoot werkgewers onkant betrap. Sunoo en Solomon (1996:83) meen dat dit noodsaaklik is dat werkgewers die wyse waarop hul dood in die werksplek beskou moet herformuleer en 'n standpunt daarvoor inneem. Simpatieke bestuurders sal vind dat hul buigbaarheid, omgee en respek vir hul verlies, werknemers in staat stel om op 'n natuurlike wyse teen hul eie tempo te herstel.

### 3.6.2 Professionele hulp aan werknemers

Eyetsemitan (1998:475) berig dat 64% van die werknemers wat deur die dood gekonfronteer is, geen ondersteuning in die werksplek ontvang het nie. Slegs 14% werknemers het informele ondersteuning van kollegas ontvang, terwyl 19% werknemers formele ondersteuning in die vorm van sielkundige dienste van hulle werkgewers ontvang het.

Die navorser is van mening dat dit uit bogenoemde inligting duidelik blyk dat die hantering van die dood van 'n eggenoot vir werkgewers nog hoofsaaklik 'n tekortkoming in die maatskappy is. Bestuurders kyk die feit mis dat die dood van 'n eggenoot 'n invloed op 'n werknemer se werksverrigting kan uitoefen.

## □ Groepwerk

Miller (1991:79) was reeds in 1990 oortuig daarvan dat werknemerhulppraktisyns 'n belangrike rol daarin kan speel om 'n werknemer wat deur die dood gekonfronteer is, te ondersteun. Die metode waarvolgens dienste gelewer kan word, is groepwerk. Tydens hierdie groepwerksessies ontvang werknemers berading wat hulle bewus maak van die fisiese reaksies wat hulle liggame op die rouproses toon.

## □ Opleiding

LeBroq *et al.* (2003:90) benader opleiding vanuit 'n effens ander hoek en glo dat dienslewering aan personeel wat 'n eggenoot aan die dood afgestaan het, vereis word ten einde personeel toe te laat om self op die rouproses te fokus. 'n Sentrum vir "Grief Education" was betrokke daarby om personeel oor die volgende aspekte in te lig:

- Die take tydens die rouproses, naamlik aanvaarding en aanpassing;
- Die verloop van die rouproses – gevoelens, fisiese en kognitiewe reaksies, en gedrag;
- Versorging van die naasbestaandes – verskaf inligting en ondersteuning, respekteer individuele verskille;
- Versorging van personeel – erken reaksies, verseker vertroulikheid, bied ondersteuning.

Maxim en Mackavey (2005:116) sluit hierby aan deur voor te stel dat menslike-hulpbronbestuurders opleiding aan bestuurders moet verskaf rakende wyses waar-op hulle werknemers wat deur die dood gekonfronteer is kan bestuur, onder andere met betrekking tot die hantering van werkslading.

Die navorser is van mening dat die voorgenoemde inligting, wat in die literatuur gevind kan word, wat spesifiek aandui watter professionele dienste aan werknemers wat 'n eggenoot aan die dood afgestaan het gelewer kan word, beperk is. Dit blyk uit die literatuur dat daar tans geen werknemerhulpprogram bestaan wat spesifiek die dood

van 'n eggenoot binne die konteks van die werksplek onder die loep neem nie. Die navorser is verder van mening dat daar 'n leemte in die praktykbestek van die werknemerhulpprogram bestaan, aangesien 'n volledig beskikbare program nie opgespoor kon word nie.

### 3.6.3 Praktiese riglyne aan bestuurders

Charles-Edwards (2001:48) stel dat die mate van ondersteuning wat 'n werknemer wat 'n eggenoot aan die dood afgestaan het bied, na gelang van die tipe werkslading, die beskikbaarheid van personeel, motivering en vorige ondervinding wissel. Dit is egter noodsaaklik dat bestuurders die volgende vyf riglyne volg om 'n werk-nemer wat 'n eggenoot aan die dood afgestaan het, te ondersteun:

#### □ **Onmiddellike ondersteuning**

Perry (1996:46) beklemtoon dat 'n werkgewer so gou as moontlik op tragiese nuus moet reageer. Die aard van die verhouding met die betrokke werknemer, sal die tipe kontak bepaal. 'n Handgeskrewe nota op nie-amptelike skryfbehoeftes wat tuis afgelewer word, is geskik vir 'n werknemer met wie die bestuurder nie direkte kontak het nie. 'n Telefoonoproep na die werknemer se huis is meer geskik wanneer 'n bestuurder direkte kontak met die werknemer gehad het.

Meredith (1995:63) glo dat selfs persone met geen opleiding 'n werknemer wat 'n eggenoot aan die dood afgestaan het, kan ondersteun. Praktiese wenke sluit die volgende in:

- Betoon medelye deur opregte simpatie uit te spreek;
- Bied hulp aan soos deur tydelik 'n werkstaak namens die kollega te hanteer.

Deur tydig te reageer op nuus dat 'n werknemer deur die dood gekonfronteer is, is 'n gegewe, maar wat presies behoort gesê te word? Rousmart-beraders beveel sterk aan dat bemoediging beperk moet word tot 'n eenvoudige uitdrukking van hartseer, soos: "Ek is jammer dat dit met jou gebeur het" (Perry, 1995:46). Meredith (1995:63) en Schoeneck (2000:17) is dit albei eens dat 'n verskerpte bewustheid van die

rouproses tekens soos gewigsverlies, verhoogde afwesigheid van die werk, of verswakking in persoonlike higiëne, kan opmerk. Hierdie tekens kan 'n aanduiding wees daarvan dat 'n werknemer wat deur die dood gekonfronteer is, professionele hulp benodig.

Hieruit word dit duidelik dat selfs 'n kritieke lewensinsident, soos die dood van 'n eggenoot, meer hanteerbaar gemaak kan word deur middel van effektiewe kommunikasie. Dit verg bloot 'n spesifieke ingesteldheid van bestuur om 'n kultuur van omgee tot stand te bring. Binne 'n omgee-kultuur behoort elke werknemer binne sy of haar vermoë 'n kollega te kan ondersteun wat 'n lewensmaat aan die dood afgestaan het.

#### □ **Tyd**

Dit is noodsaaklik dat 'n treurende werknemer toegelaat moet word om die werksverpligtinge ondergeskik aan die verwerking van die verlies van 'n eggenoot te stel. Sodanige individue moet toegelaat word om die hoeveelheid tyd van die werk weg te bly wat hulle nodig vind om persoonlike sake te hanteer. Sommige werknemers sal gou wil terugkeer na die werksplek, terwyl ander 'n langer breuk nodig het (Charles-Edwards, 2001:49).

'n Studie wat deur Maxim en Mackavey (2005:113) onderneem is, staaf egter die teendeel. Daarin word aangedui dat 94% van alle werkgewers wat aan 'n studie deelgeneem het, 'n maksimum van vyf dae verlof toestaan nadat 'n werknemer 'n familielid aan die dood afgestaan het. Die oorgrote meerderheid werkgewers (67%) het slegs 'n 3-daagse verlof toegestaan.

Die navorser glo dat dit onrealisties is van 'n werkgewer om toe te laat dat 'n werknemer na die werksplek terugkeer op grond van 'n persoonlike besluit oor hoe lank hy/sy nodig het om persoonlike sake te hanteer. Sommige werknemers kan hierdie vryheid wat hulle gegun word, misbruik.

#### □ **Die begrafnis en praktiese aangeleenthede**



Charles-Edwards (2001:49) noem dat daar dikwels 'n vriend is wat praktiese hulp aan die werknemer wat 'n familielid aan die dood afgestaan het, kan bied. 'n Brief van medelye wat die maatskappy verteenwoordig, behoort gestuur te word. Hierdie brief behoort deur 'n senior bestuurder wat aan die betrokke werknemer bekend is, onderteken te word.

Helping employees...(2001:8) en ook Smith (1997:21) meen dat kollegas ingelig moet word rakende die dood van 'n familielid van 'n werknemer. Die volgende inligting kan verskaf word, via e-posse of spanvergaderings, om kollegas in staat te stel om die betrokke werknemer te ondersteun:

- Die adres waarheen blomme of kaartjies gestuur kan word;
- Die besonderhede van die begrafnis;
- Of tyd weg van die werk gereël sal word; en
- Of berading beskikbaar sal wees.

Hieruit is dit duidelik dat die werksplek in 'n groot mate die beginpunt is van waar praktiese ondersteuning aan 'n werknemer wat 'n eggenoot aan die dood afgestaan het, te kan bied. Volgens die navorser is hierdie praktiese ondersteuning in besonder van toepassing op die werksplek, aangesien kollegas dikwels deel uitmaak van 'n werknemer se onmiddellike ondersteuningstelsel.

#### □ **Terugkeer na die werksplek**

In die artikel "Helping employees cope with grief" (2001:8) word vermeld dat President Bush na afloop van die gebeure van 11 September, die belangrikheid van terugkeer na die werksplek beklemtoon het. "Back to business" is ter wille van produktiwiteit van belang, terwyl dit ook as 'n belangrike stap in die rouproses gesien word. Sommige werknemers sal verkies om die werksplek eers net te besoek alvorens hulle terugkeer ten einde die ongemak teenoor kollegas te minimaliseer. Ander werkers verkies weer om die eerste week net deelyds te werk (Charles-Edwards, 2001:49).

Helping employees.... (2001:10) en ook Charles-Edwards (2001:19) glo dat werknemers die geleentheid gegun behoort te word om hulle persoonlike doelwitte en

behoefte binne die maatskappy uit te stippel. Die treurende werknemer kan die mate van en tipe ondersteuning wat hulle graag sal wil ontvang, uiteensit.

Perry (1995:47) steun hierdie opvatting. 'n Private gesprek tussen bestuurder en werknemer word voorgestel wanneer die betrokke werknemer na die werksplek terugkeer. Die bestuurder bied hulp aan en verskaf kontakbesonderhede van persone wat die betrokke werknemer dalk kan benodig. Die bestuurder kan vasstel of die werknemer nog tyd weg van die werk nodig het, of baat kan vind by regshulp of dalk selfs raad van 'n finansiële adviseur benodig.

Bestuurders daarenteen, behoort die besigheidstrategie op 'n menslike en sensitiwewyse aan die treurende werknemer oor te dra ten einde die werknemer te oorreed om weer op besigheidsdoelwitte te fokus (Helping Employees...2001:10).

Charles-Edwards (2001:49) stel voor dat die treurende werknemer, die bestuurder sowel as 'n werknemerhulppraktisyn, gereeld moet kommunikeer. Dit is van kritieke belang dat tyd daagliks hieraan afgestaan moet word, selfs al is dit net 'n paar minute.

Die doel van die gesprekke is om die volgende aspekte te definieer:

- Die behoeftes en wense van die treurende werknemer;
- Die berading wat binne werksverband beskikbaar is;
- Die vlak van ondersteuning wat buite werksverband beskikbaar is;
- Die bevoegdheid van die bestuurder ten opsigte van roosmart in die werksplek (Charles-Edwards, 2000:19).

Zaslow (2002:D2) stel voor dat werknemers as hulle eie besluitnemers moet optree. 'n Treurpouse ("Grief break") word voorgestel waar 'n werknemer die ruskamer besoek, 'n wandeling buite die kantoor neem, of 'n gesprek met 'n kollega voer. Dit kan meebring dat sodanige werknemer die res van die dag meer produktief kan werk.

Dit is 'n onbetwisbare feit dat 'n werknemer wat 'n eggenoot aan die dood afgestaan het, na die werksplek moet terugkeer. Dit is duidelik dat die bestuur en kollegas die aanpassing vir die werknemer kan vergemaklik indien hulle die aangeleentheid met sensitiwiteit hanteer.

□ **Verwys na ondersteuningsgroepe**

Perry (1995:48) wys daarop dat werknemerhulpprogramme van groot waarde is met betrekking tot rouSMART-berading. Bestuurders kan werknemers na die maatskappy se werknemerhulppraktisyn verwys. Indien die besigheid te klein is om 'n werknemerhulppraktisyn te bekostig, kan so 'n sake-onderneming dit oorweeg om 'n konsortium te stig met ander maatskappye wat gesamentlik 'n werknemerhulppraktisyn kan bekostig.

### **3.7 'N WERKGEWER SE VERANTWOORDELIKHEID TEENOR 'N WERKNEMER WAT 'N HUWELIKSMAAT AAN DIE DOOD AFGESTAAN HET**

#### **3.7.1 Beleid**

Tyler (2003:56) meen 'n werknemerhulppraktisyn se belangrikste taak teenoor 'n werknemer wat deur die dood gekonfronteer is, is om te verseker dat beleid en prosedures ten opsigte van die volgende aspekte ingestel is:

- Lewensversekeringvoordele wat beskikbaar is;
- Verlof beskikbaar – Ten minste een week betaalde verlof word voorgestel. Volgens Tyler (2003:56) en Supportive policies (2002:6) moedig werkgewers 'n verlofbank-program aan waardeur kollegas ongebruikte verlof na 'n reserwefonds oorplaas. Hierdie verlof is beskikbaar vir werknemers wat deur die dood gekonfronteer is, bykomend tot die beskikbare betaalde verlof.
- Lenings wat toegestaan kan word indien die werknemer in finansiële nood verkeer, ten einde sodanige werknemers in staat te stel om onverwagte koste van 'n begrafnis te kan dek.
- 'n Amptelike geskenk van meegevoel wat gestuur word.

Csiernik (2003:16) handhaaf die mening dat elke maatskappy se werknemerhulp-program deur 'n beleid gespesifiseer behoort te word alvorens die program geïmplementeer word. Dit is verstandig van 'n maatskappy om 'n formele, geskrewe beleid bekend te stel wat die inhoud van die werknemerhulp-program uiteensit. Maxim en Mackavey (2005:117) stel dat die beleid van 'n maatskappy ten opsigte van die afsterwe van 'n familielid as deel van die voordelepakket ingesluit behoort te word. Hierdie beleid behoort tydens die oriëntering van nuwe werknemers bespreek te word.

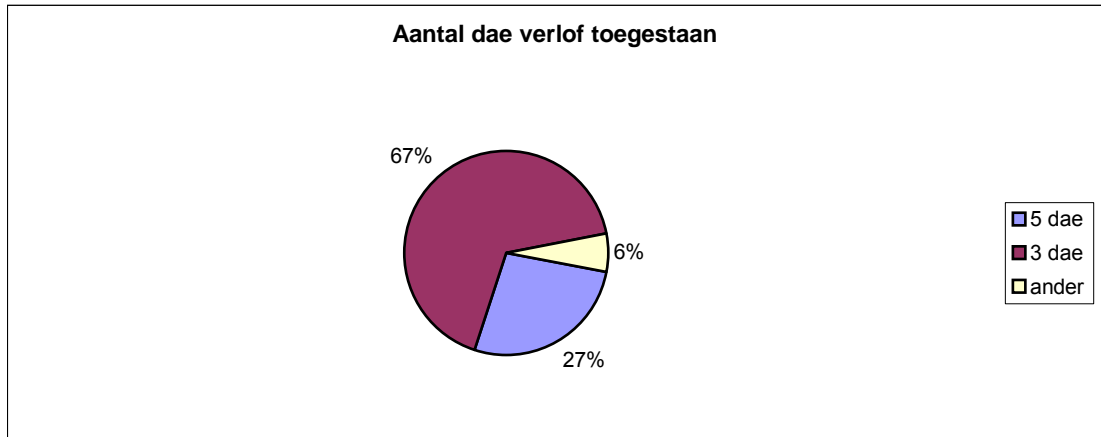
Die navorser huldig die mening dat 'n beleid as die vertrekpunt beskou kan word vanwaar dienste aan werknemers wat 'n eggenoot aan die dood afgestaan het, gelewer kan word. Dit sit die maatskappy se onderneming aan die werknemer wat persoonlike problematiek ervaar, uiteen. Die werknemer is dus bewus van watter dienste beskikbaar is, terwyl die werkgewer hom tot diens aan die werknemer verbind.

### 3.7.2 Verlof

Ziegler (1996:32) stel dat die rouproses 'n noodsaaklike en natuurlike reaksie op die dood van 'n geliefde is. Desnieteenstaande beskik die Verenigde State nie oor 'n nasionale menslikheidsverlof-beleid nie. Die "Family and Medical Leave Act" (FMLA) omskryf dat werknemers tot 12 weke verlof vir gesins- of mediese aangeleenthede kan neem, hoewel dit nie die dood van 'n familielid insluit nie.

Hierteenoor berig Wojick (2000:4) dat werkgewers meer geredelik teenoor die dood begin optree deurdag gemiddeld 4 dae verlof gedurende 2000 toegestaan is, teenoor die gemiddelde 3 dae in 1998. Een en negentig persent werkgewers bied betaalde verlof aan.

Maxim en Mackavey (2005:113) is van mening dat 94% van die werkgewers wat aan 'n studie deelgeneem het, tussen 3 en 5 dae menslikheidsverlof aan werknemers toestaan. Dit kan soos volg voorgestel word:



FIGUUR 9: Aantal dae verlof toegestaan  
 Maxim en Mackavey (2005:113)

Dit is duidelik uit bostaande figuur dat die oorgrote meerderheid (67%) werkgewers slegs 3 dae menslikheidsverlof toestaan. Sewe en twintig persent werknemers verskaf tot 5 dae menslikheidsverlof. Die vraag ontstaan of drie tot vyf dae verlof na die afsterwe van 'n lewensmaat voldoende tyd vir die agtergeblewe eggenoot is om na die werksplek terug te keer. Die navorser is oortuig daarvan dat die toelaatbare menslikheidsverlof, naamlik drie dae na die afsterwe van 'n huweliksmaat, ontoreikend is.

Ingevolge die Wet op Basiese Diensvoorwaardes (75 van 1997) moet 'n werkgewer, op versoek van die werknemer, drie dae betaalde verlof aan die werknemer verleen in die geval van die dood van die werknemer se eggenoot, ouer, aangenome ouer, grootouer, kind, aangenome kind, kleinkind of broer of suster. Verder is die werknemer geregtig op die loon wat die werknemer gewoonlik vir werk op daardie dag sou ontvang het.

Verskeie outeurs (Maxim + Mackavey, 2005:116; Wojick, 2000:5; Charles-Edwards, 2000:11) is die mening toegedaan dat menslikheidsverlof nie meer slegs aan werknemers wat familieledede aan die dood afgestaan het, toegestaan kan word nie. Afhanklikes en individue in stabiele verhoudings, alhoewel hulle nie bloedverwant is of deur 'n huwelik verbind is nie, behoort ook vir menslikheidsverlof te kan kwalifiseer. Die navorser handhaaf die mening dat die omskrywing van 'n gesin die afgelope

dekade in so 'n mate verander het dat werkgewers dit in ag behoort te neem wanneer menslikheidsverlof op grond van “gesinsbelange” toegestaan word.

'n Groot aantal outeurs (Maxim + Mackavey, 2001:117; Hobson *et al.*, 2001:46; Charles-Edwards, 2001:10) is dit almal eens dat werkgewers 'n meer buigsame beleid ten opsigte van betaalde menslikheidsverlof behoort te handhaaf. Die bestuurder behoort volmag te hê om op grond van sy billike diskresie, bykomstige onbetaalde verlof aan werknemers toe te staan, indien dit toepaslik is.

Gedurende 1997 het die “Society of Human Resource Management” 'n memorandum ten opsigte van verlof aan werknemers uitgereik. Daar word voorgestel dat werknemers wat voltyds werk, tot vyf dae van hulle siekverlof per jaar as menslikheidsverlof kan aanwend na die afsterwe van 'n familielid (Maxim + Mackavey, 2005:115).

Dit is duidelik uit bostaande inligting dat die norm vir menslikheidsverlof in die praktyk 'n maksimum van vyf dae is. Die navorser glo dat dit ontoereikend is, en dat 'n werknemer dan na die werksplek terugkeer wanneer die rouproses eers werklik 'n aanvang neem. Verder is dit ook haar oorwoë mening dat die omskrywing van 'n gesin, ingevolge die Wet op Basiese Diensvoorwaardes, in 'n post-moderne samelewing nie korrek beskryf is nie.

### **3.8 DIE BETEKENIS VAN WERK**

Bargal (2000:139) bestempel werk as 'n sentrale rol in die lewe van volwassenes binne die Westerse samelewing. 'n Beduidende hoeveelheid tyd word by die werksplek deurgebring.

Frost (2003:225) stem hiermee saam. Hy wys daarop dat 'n groot deel van wat 'n persoon in sy leeftyd ervaar, by die werksplek plaasvind. Die werksplek vervul dus 'n prominente rol in elke werknemer se lewe.

Barak en Bargal (2000:4) asook Ziegler (1996:32) is van mening dat sommige werknemers die geleentheid om na die struktuur van die werksplek terug te keer,

verwelkom. Die gepaardgaande ondersteuning van hulle kollegas is as een van die redes aangedui waarom die terugkeer na die werksplek verkies word. Ook Getha-Taylor ([s.a.]:3) stem hiermee saam en berig dat heelwat individue wat deur die dood gekonfronteer is, aandui dat, om na die werksplek terug te keer, vir hulle sinvol is omdat die produktiewe roetine hulle besig hou en hulle gedagtes deur werksverwante aangeleenthede in beslag geneem word.

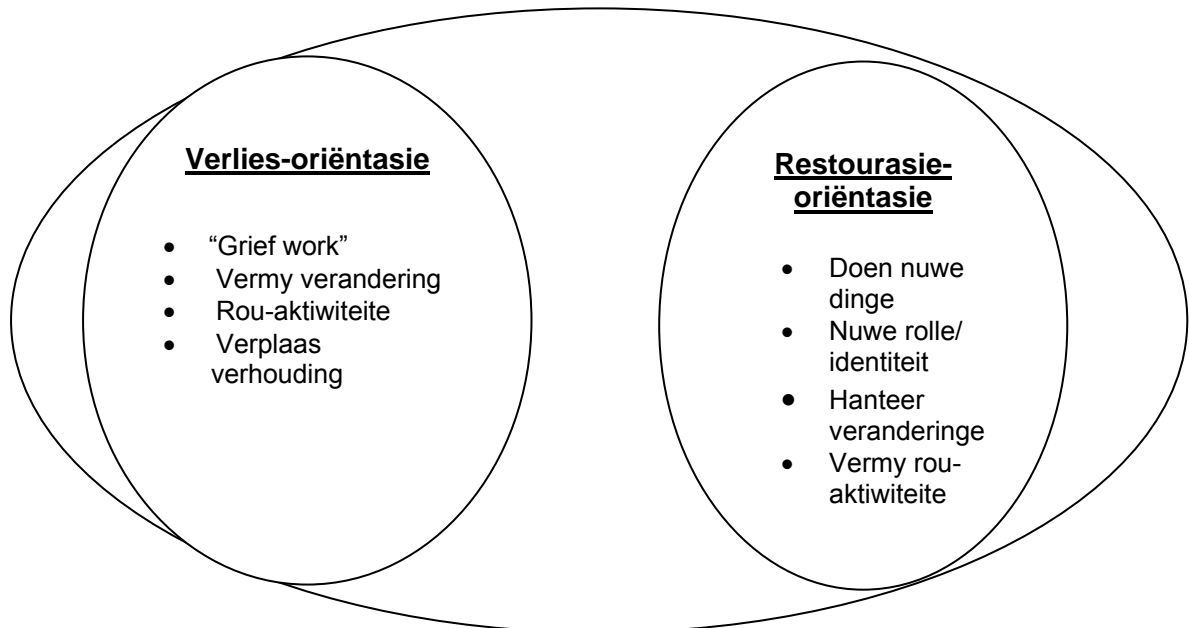
Die response van hierdie navorsing bevestig wat die literatuur uitgewys het. Die navorser het reeds gemeld dat response spontaan tydens die ondersoek na vore gekom het wat dui op die betekenisvolheid daarvan om werk te kan verrig, selfs midde in die rouproses. Die oorgrote meerderheid respondente (70%) het aangedui dat werksverrigting 'n positiewe bydrae tot hulle rouproses gelewer het.

Barak en Bargal (2000:4) beklemtoon die belangrikheid van werksverrigting in persone se leefwêreld ter wille van selfonderhouding, eiewaarde, en sosiale verhoudings. Juis om hierdie rede het die werksplek die “nuwe arena” vir hulpverlening geword.

Allcorn (2004:96) wys daarop dat die menslike aard ook deel uitmaak van die werksplek. Eerstens bring werknemers verwagtinge en houdings na die werksplek wat uit hulle leefwêreld voortspruit. Werknemers skep en omskep die organisasie waarbinne hulle werk verrig ten einde 'n aanvaarbare lewenstandaard te kan handhaaf. Interaksie tussen die werknemer en die werksplek vind nie alleen plaas met die doel om effektiewe werk te verrig nie, maar ook om werknemers se bewuste en onbewuste behoeftes te bevredig. Binne die werksplek vind dinamiese interaksie voortdurend plaas tussen organisatoriese en persoonlike behoeftes.

Die navorser is van mening dat die werksplek 'n heelwat meer dinamiese rol in 'n werknemer se leefwêreld vervul as dat dit net in lewensonderhoud voorsien. Die werksplek blyk ook die beginpunt te wees waarvandaan moontlik, ná 'n kritieke lewensinsident soos die afsterwe van 'n eggenoot, op die pad na herstel beweeg kan word.

Stroebe *et al.*, (2005:48) wys daarop dat weinig empiriese bewyse bestaan dat die “grief work”-benadering, as ‘n sentrale meganisme in die proses om na die afsterwe van ‘n geliefde aan te pas, effektief is. Die “Dual-Process Model” word voorgestel as ‘n beter wyse waarop die diversiteit van stresvolle ondervindinge tydens die rouproses hanteer kan word. Die model kan skematies soos volg voorgestel word:



FIGUUR 10: Die “Dual-Process” Model

Stroebe, Schut en Stroebe (2005:51)

Hierdie model bestaan uit ‘n gedurige wisselwerking in die tweeledige proses, naamlik ‘n verlies-oriëntasie en restourasie-oriëntasie. Die verlies-oriëntasie sentreer om die prosessering van die verlies deur “grief work”. Dit fokus op die positiewe en negatiewe bevestiging van die betekenis van die verlies (Stroebe, Schut + Stroebe, 2005:50).

Eyetsmitan (1998:472) is van mening dat sommige werknemers, werk as ‘n noodsaaklike afleier van die rouproses kan beskou. Wanneer hulle meer tyd by die werk deurbring, bly minder tyd oor om persoonlik by die rouproses betrokke te wees.

Stroebe *et al.* (2005:52) sluit hierby aan. Die restourasie-oriëntasie sentreer om die heropbou van vernietigende aannames oor die wêreld en die agtergeblewe eggenoot se plek daarin. ‘n Komponent van die agtergeblewe eggenoot se aandag word van die rouproses afgelei. Die verlies-oriëntasie inkorporeer die heropbou van aannames



oor die rol wat die afgestorwene in die agtergeblewe persoon se lewe vervul het. Hierdie twee benaderings verskil grootliks van 'n emosie- versus 'n probleem-gebaseerde benadering.

Dit blyk dus uit die vorige inligting dat werksverrigting bepaald 'n positiewe bydrae tot die rouproses kan lewer deur 'n treurende werknemer se gedagtes op aspekte te fokus wat nie met die rouproses verband hou nie.

Die navorser handhaaf die mening dat, om werk te kan verrig, 'n fundamentele behoefte van elke mens is. Hierdeur word die behoefte om aanvaarding en erkenning te ontvang, indirek bevredig. Die vermoede bestaan dat die gemiddelde persoon sy of haar eiewaarde meet aan werkverwante elemente soos prestasie en produktiwiteit. Die werk wat 'n persoon verrig maak dus deel uit van die persoon se identiteit.

### **3.9 KOLLEGAS SE ROL IN DIE ROUPROSES**

Meredith (1995:62) maak dit duidelik dat selfs 'n persoon met geen opleiding rondom die hantering van 'n verlies, 'n kollega kan ondersteun. Eenvoudige riglyne kan soos volg uiteengesit word:

- Opregte medelye kan gedemonstreer word;
- Bied praktiese hulp aan soos om tydelik 'n werkstaak oor te neem;
- Kweek 'n bewustheid van die rouproses aan – let op prominente persoonlikheidsveranderinge, gewigsverlies of verhoogde afwesigheid van die werk wat kan dui op 'n behoefte aan professionele hulpverlening.

Tyler (2005:114) is van mening dat, indien alle persone wat kontak met die werknemer wat 'n eggenoot aan die dood afgestaan het toepaslik optree, die terugkeer na die werksplek vir die betrokke werknemer vergemaklik. Die vraag ontstaan dus: wat is die genoemde toepaslike optrede?

Die navorser is van mening dat die primêre verantwoordelikheid by die werkgewer lê om 'n begripvolle atmosfeer in die werksplek te skep waarbinne die werknemer veilig

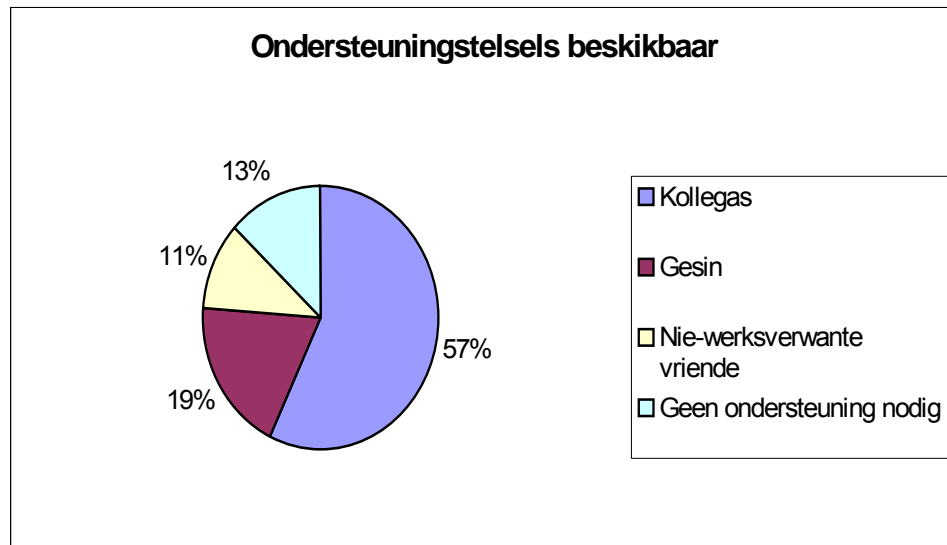
voel om na terug te keer. Die werknemer moet gemaklik kan voel om emosies wat kenmerkend van 'n rouproses is, ook na die werksplek te kan bring.

Tyler (2003:56) beskou die rol van 'n menslikehulpbronbestuurder as 'n skakel tussen die werknemer en bestuur van die maatskappy. Eerstens moet vasgestel word watter inligting rondom die dood van 'n eggenoot aan kollegas bekend gemaak kan word, ten einde konfidensialiteit van die agtergeblewe eggenoot te verseker.

Die terugkeer na die werksplek kan verder vergemaklik word wanneer die menslikehulpbronbestuurder kollegas se behoefte om hulp te verleen kanaliseer tot konstruktiewe pogings van beide deernisvolle ondersteuning en praktiese hulpverlening (Tyler, 2003:57).

Volgens Currer (2001:123) bestaan daar drie kategorieë persone wat tydens die rouproses ondersteuning bied: Eerstens die werkgemeenskap, die betrokke se godsdienstige groep waaraan hy/sy behoort, en vriende en familie. Tweedens die "gemeenskap" van persone wat 'n soortgelyke verlies ervaar het. Laastens ondersteun "buitestaanders" dikwels – juis persone wat nie deel uitmaak van een van voorgenoemde gemeenskappe nie.

Dit is opmerklik dat kollegas by die werk eerste genoem word. Williams *et al.* (2003:112) sluit hierby aan met resultate uit 'n ondersoek wat geloods is na die voorkeur-ondersteuningstelsel vir personeel wat in 'n intensiewesorgeenheid werk-saam is. Dit kan soos volg voorgestel word:



Figuur 11: Ondersteuningstelsels beskikbaar  
Williams *et al.* (2003:112)

Uit bostaande figuur is dit duidelik dat werknemers hoofsaaklik op die ondersteuning van kollegas staat maak wanneer hulle deur die dood gekonfronteer is.

Die navorser is van mening dat verpleegpersoneel meer dikwels deur die dood gekonfronteer word as mense in enige ander beroep; gevolglik is dit vir hulle makliker om hulle gevoelens rakende die dood met kollegas te bespreek. Die vermoede bestaan egter dat die feit dat verpleegpersoneel hoofsaaklik op kollegas staat maak wanneer hulle deur die dood gekonfronteer word, nie ten opsigte van alle werksplekke veralgemeen kan word nie.

Dit is egter betekenisvol vir hierdie studie dat aangedui word dat kollegas wel 'n sinvolle bydrae tot die rouproses van 'n werknemer kan lewer. Hierteenoor berig Charles-Edwards (2000:75) dat kollegas dikwels verleë is wanneer 'n kollega na die werksplek terugkeer na die dood van dié se familielid. Kollegas is dikwels onseker of hulle iets moet sê, en verder ook wat hulle kan sê. Schoeneck (2000:17) stem saam en is van mening dat, indien kollegas nie leer hoe om 'n werknemer wat rou, te hanteer nie, spanwerk nie gehandhaaf of bevorder kan word nie.

Charles-Edwards (2000:76) en ook Gould (1995:10) bevestig dat selfs persone met geen opleiding nie, in staat is daartoe om kollegas te ondersteun ten einde die

terugkeer na die werksplek vir hulle te vergemaklik. Dit is nie sinvol om 'n opmerking te maak wat poog om die verlies te minimaliseer nie. Voorbeelde van onvanpaste opmerkings is:

- “Ek glo jy het dit verwag”
- “Dit moet sekerlik 'n verligting vir jou wees”
- “Jy kan nou vorentoe kyk”
- “Ons almal moet een of ander tyd gaan”

Die volgende opmerkings wat met deernis oorgedra word, is meer toepaslik en sinvol:

- “Ek is baie jammer oor jou pa”
- “Jy was in my gedagtes die afgelope paar dae”
- “Hy was 'n wonderlike persoon; dis 'n verskriklike verlies”
- “As jy wil praat, weet jy waar ek is” (Charles-Edwards, 2000:76).

Dit is noodsaaklik dat kollegas van die treurende werknemer hulle eie bewustheid van die rouproses opskerp. Tekens dat 'n werknemer wat rou moontlik professionele hulp benodig, sluit in gewigsverlies, afname in persoonlike higiëne, verwysing na selfmoord, toename in afwesigheid, betekenisvolle persoonlikheidsveranderinge en emosionele afstomping (Gould, 1995:11).

Die navorser is van mening dat, alvorens 'n kollega sy of haar eie houdings oor die dood uitgeklaar het, hy/sy nie effektiewe ondersteuning kan bied nie. Die gemiddelde ouderdom van die respondente van hierdie studie was 43 jaar. Die navorser meen dat die dood nie as deel van die lewensfase van 'n 43-jarige persoon gesien word nie. Dit beklemtoon juis die feit dat mense in die werksplek opleiding behoort te ontvang ten opsigte van hoe om 'n kollega te ondersteun wanneer sodanige werknemer deur die dood gekonfronteer is.

Volgens Charles-Edwards (2000:79) kan kollegas van persone wat deur die dood gekonfronteer is en na die werksplek terugkeer, die volgende kontrolelys as 'n riglyn gebruik om hulle kollegas te ondersteun:

- Erken die verlies;
- Moedig die persone aan om te praat, mits hulle 'n behoefte daaraan het;
- Stel persone in staat om te huil sonder dat hulle 'n verlies aan veiligheid ervaar;
- Stel hulle gerus dat ongewone en sterk gevoelens deel uitmaak van die rouproses;
- Erken belangrike herdenkingsdae, soos verjaarsdae, op 'n toepaslike en sensitiewe wyse;
- Stel vas of die betrokke werknemer ander kollegas wil inlig;
- Raai persone af om groot besluite vroeg in die rouproses te neem, soos om te wil verhuis.

Die volgende “moenies” kan bostaande lys aanvul:

- Moenie druk op die treurende persoon toepas om werk te verrig wat nie noodsaaklik is nie;
- Moenie die impak van die verlies minimaliseer nie;
- Moenie die tydperk waarin ondersteuning gebied word, beperk nie; en
- Moenie verwag dat die treurende werknemer so vinnig as moontlik weer “normaal” moet funksioneer nie (Charles-Edwards, 2000:79).

Stylianos en Vachon (1993:400) meen dat, alhoewel ondersteuning van vriende waardevol is, dit ook 'n moontlike bron van spanning kan wees. Die sosiale ondersteuningsnetwerk kan op 'n negatiewe wyse reageer soos deur te verwag dat die persoon wat deur die dood gekonfronteer is binne 'n relatief kort tydperk moet herstel.

Hierteenoor berig Figley (1999:40) egter dat sosiale ondersteuning tydens die rouproses as 'n buffer kan dien tydens die aanpassing by die verlies van 'n eggenoot. 'n Positiewe verband bestaan tussen ondersteuning en 'n verminderde mate van depressiwiteit en somatiese simptome wat tydens die rouproses voorkom.

Die navorser is van mening dat daar onkunde is oor die wyse waarop emosionele ondersteuning aan 'n kollega wat 'n eggenoot aan die dood afgestaan het, gebied moet word. Hierdie onkunde laat die kollega met onsekerheid oor hoe om op te tree, wat lei tot onvanpaste optrede, onder andere deur die betrokke kollega te ignoreer, wat die rouproses net verskerp.

### **3.10 VERANDERING TEN OPSIGTE VAN FISIESE FUNKSIONERING**

#### **3.10.1 Spanning en die rouproses**

Verskeie outeurs (Stevens-Guille, 1999:53; Katz, 2002:157; Syme, 2004:34 en Goldman + Lewis, 2005:14) is dit eens dat die rouproses hoë vlakke van spanning vir die agtergeblewe eggenoot tot gevolg het. Katz (2002:156) is van mening dat die rouproses op sigself tot swak gesondheid kan lei. Beide die fisiese en psigiese funksionering van die agtergeblewe eggenoot kan deur die dood van 'n eggenoot en ook deur die oorsaak van die dood aangetas word.

Verskeie outeurs (Cleiren, 1993:40; Stroebe *et al.* 2001:7; Freeman, 2005:62) stem hiermee saam deurdat hulle benadruk dat die verloop van die normale rouproses hoofsaaklik drie kategorieë van menswees negatief beïnvloed. Eerstens word die agtergeblewe eggenoot se fisiologiese funksionering negatief beïnvloed, wat gepaard gaan met somatiese manifestasies soos verlies aan eetlus, slaaploosheid en uitputting. Tweedens word die agtergeblewe eggenoot se kognitiewe funksionering en gedrag hierdeur geraak. Derdens word die emosionele funksionering ook deur die rouproses beïnvloed.

Sunoo en Solomon (1996:81) asook Maxim en Mackavey (2005:12) beklemtoon dat die verjaarsdag en die sterfdatum van die oorlede eggenoot pynlike herinneringe by werknemers kan wakker maak. Sommige werknemers sal verkies om verlof op genoemde dae te neem. Die bestuurder kan tydens hierdie herinneringsdae die spanning van die treurende werknemer minimaliseer deur meer buigsaam op te tree en sensitief te wees vir die behoeftes van die treurende werknemer.

Die navorser beklemtoon die feit dat spanning 'n negatiewe invloed op 'n persoon se algehele gesondheidstoestand kan uitoefen. Dit blyk uit bostaande inligting dat 'n persoon wat 'n geliefde aan die dood afgestaan het se totale menswees daardeur ontwig word.

#### □ **Fisiese gevolge van spanning**

Verskeie outeurs (Lendrum + Syme, 2004:34; Brannon + Feist 2000:151; Zisook, Peterkin, Schuchter + Bardone, 1995:366) bevestig almal dat spanning die immuunstelsel onderdruk. Hoe hoër 'n persoon se psigologiese stresvlakke, hoe groter is die waarskynlikheid dat hy of sy kan siek word.

Die tydsduur van 'n spanningsvolle gebeurtenis is egter 'n belangriker bepalende faktor as die erns van die spanningsvolle gebeurtenis. Akute ernstige spanning van 'n korter tydperk as 'n maand het nie tot verkoue gelei nie terwyl ernstige kroniese spanning van langer as 'n maand tot 'n merkbare toename in verkouesimptome gelei het, berig Brannon en Feist (2000:151). Katz (2002:157) sluit hierby aan deur te noem dat, indien die rouproses as 'n stressor beskou word, dit 'n invloed op neurofisiologiese aspekte soos 'n verlaagde immuunstelsel kan uitoefen. 'n Verlaagde immuunstelsel kan dus persone wat deur die dood gekonfronteer is, meer vatbaar maak vir infeksies en selfs die risiko dat sekere vorme van kanker ontwikkel, verhoog. Frost (2003:26) gee Katz gelyk. Spanning kan veroorsaak dat kanker vinniger versprei. Die voorkoms van prostaat kanker en spanning hou ook verband met mekaar.

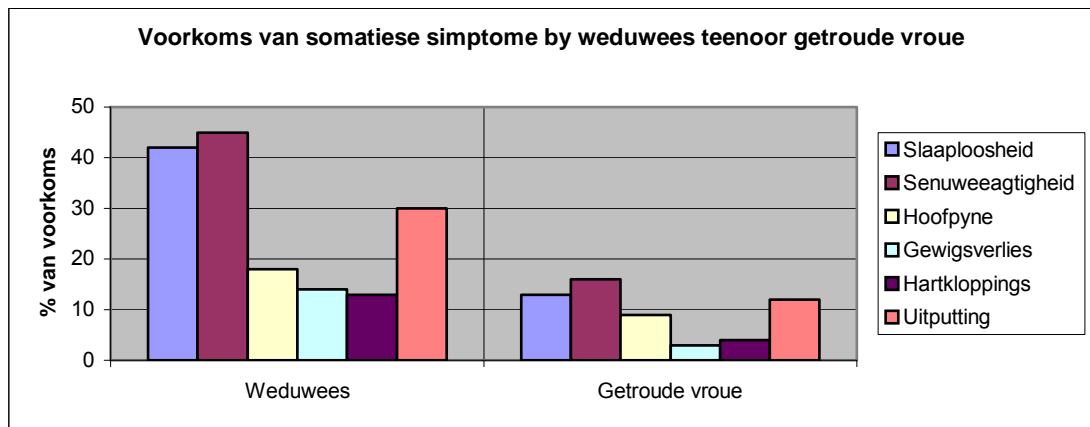
Die navorser meen dat die tydsduur van spanning wat die afsterwe van 'n geliefde vir die agtergeblewe eggenoot meebring, beslis langer is as 'n maand. Sodanige werknemer is dus meer vatbaar vir infeksies en meer geneig tot siektetoestande. 'n Ongesonde werknemer is nie daartoe in staat om net so effektief te werk as 'n gesonde werknemer nie.

Daar bestaan dus 'n fisiologiese verband tussen spanning en siekte. Die navorser is van mening dat dit algemeen bekend is dat spanning 'n negatiewe invloed op 'n

persoon se gesondheid utoefen. Die erns daarvan word beklemtoon deur die feit dat selfs 'n terminale siekte, soos kanker, deur spanning veroorsaak kan word.

### 3.10.2 Somatiese simptome van rouSMART

Cleiren (1993:246) het reeds in 1993 daarop gewys dat 'n swak gesondheid ten nouste verwant is aan die reaksie op 'n verlies. Dit beteken óf dat 'n verswakte gesondheid die vermoë om by die verlies aan te pas vertraag, óf dat 'n onvermoë om die verlies te verwerk tot gesondheidsprobleme kan lei. Dit is egter belangrik dat die persoon se fisiese en psigologiese gesondheid, voordat die verlies ervaar is, verband hou met die persoon se gesondheid na die verlies.



Figuur 12: Voorkoms van somatiese simptome by weduwees teenoor getroude vroue

Stroebe en Stroebe (1987:144).

Bostaande figuur dui die mees algemene somatiese simptome aan wat na die dood van 'n eggenoot voorkom. Dit is duidelik dat elkeen van die simptome meer intens by weduwees as by getroude vroue voorkom.

Katz (2002:158) sluit hierby aan deur daarop te wys dat moegheid, veranderinge in die slaappatroon, 'n verlies aan eetlus asook hoofpyne die mees algemene somatiese simptome is wat na die afsterwe van 'n geliefde voorkom. Die onderskeie studies van Walterscheid (1990:29) en Freeman (2005:64) bevestig hierdie bevinding. Hulle het afsonderlik bevind dat spierswakheid, 'n gebrek aan energie, slaaploosheid, en 'n



verlies aan eetlus die mees algemene fisiese sensasies is wat met die rouproses geassosieer word.

Katz (2002:156) opper egter die gedagte dat die rouproses op sigself met die gepaardgaande droefheid tot swakker gesondheid lei. Die “broken heart sindrome” verwys na die verband tussen die ervaring om ‘n geliefde aan die dood af te staan en daarna fisiese of psigiese gesondheidsprobleme te ontwikkel.

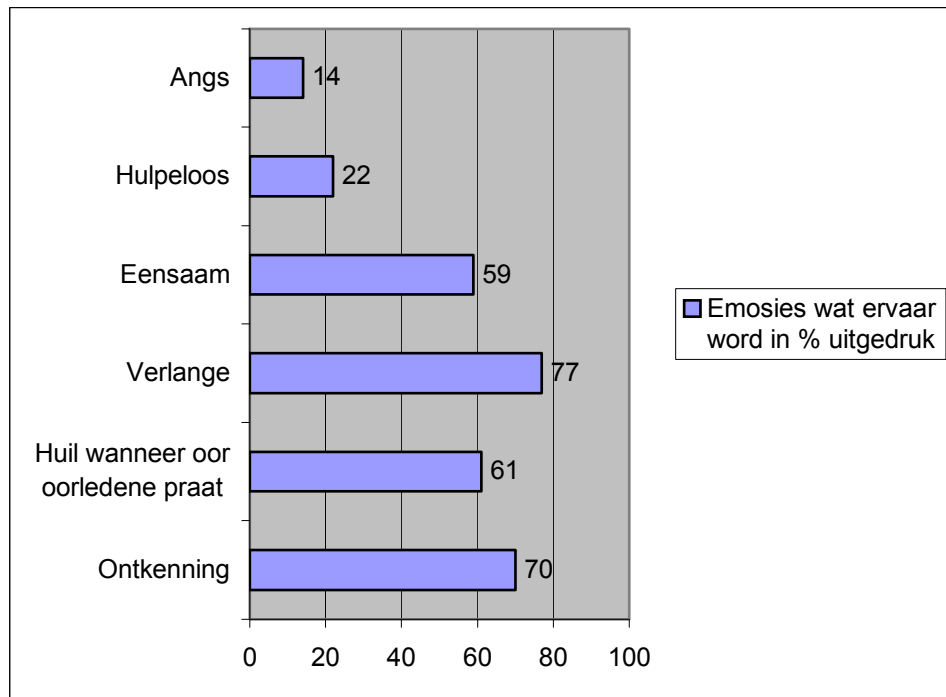
Hierteenoor is Cleiren (1993:193) egter van mening dat slegs ‘n minderheid van diegene wat midde in die rouproses staan ekstreme psigologiese en fisiologiese gesondheidsprobleme ondervind. Die meeste gesondheidsprobleme is binne vier tot veertien maande opgelos. Goodkin, Baldewicz, Blaney, Kumar, Shapshak, Leeds, Burkhalter, Rigg, Tyll, Cohen en Zheng (2001:678) beaam hierdie bevinding en noem dat die immunologiese sisteem tussen vier en 14 maande neem om na die basislyn te herstel, soos die geval was voor die afsterwe van die eggenoot.

Uit die voorafgaande inligting is dit duidelik dat die rouproses ‘n bepaalde tyd lank ‘n negatiewe impak het op die agtergeblewe eggenoot se fisieke gesondheid. Die navorser meen egter dat individuele verskille sal voor kom omdat elke persoon uniek is. Die gesondheidstatus van die agtergeblewene ten tye van die dood van die eggenoot behoort ook ‘n bepalende faktor te wees ten opsigte van die mate waarin die agtergeblewene se gesondheid beïnvloed word.

### **3.11 VRANDERINGE TEN OPSIGTE VAN PSIGIESE FUNKSIONERING**

#### **3.11.1 Veranderinge ten opsigte van emosies**

Die oorheersende emosies wat na twee maande van die afsterwe van ‘n eggenoot voorkom, kan soos volg aangedui word:



Figuur 13: Oorheersende emosies wat na die afsterwe van 'n eggenoot voortspruit

(Schuchter + Zisook, 1993:27)

Bostaande figuur dui die oorheersende emosies na twee maande van die afsterwe van 'n eggenoot aan. Hieruit is dit duidelik dat die verlange-reaksie die mees prominente gevoelsreaksie is. Volgens Shuchter en Zisook (1993:23) is verlange na 13 maande na die afsterwe van 'n eggenoot steeds die oorheersende emosionele reaksie. Die navorser is van mening dat die verlange-reaksie tydens die rouproses as die voorloper van ander emosies optree.

#### □ **Depressie**

Uit hierdie studie het depressie as die mees algemene emosionele reaksie na die afsterwe van 'n eggenoot voorgekom. Volgens 'n onderhoud wat die navorser met dr. Piet Botha op 26 Januarie 2006 gevoer het, moet eerstens onderskei word tussen reaktiewe depressie en major depressie. Reaktiewe depressie is 'n normale emosionele reaksie wat na afloop van 'n traumatiese gebeurtenis, onder andere die dood van 'n eggenoot, voorkom. Dit is gewoonlik 'n emosionele toestand van verbygaande aard, waarvoor geen medikasie nodig is nie.

Raphael, Minkov en Dobson (2001:603) vergelyk die aard van die rouproses met die van depressie. Dit kan soos volg in tabelvorm weergegee word:

Tabel 5: Vergelyking tussen die rouproses en depressie  
 Raphael *et al.* (2001:603).

	<b>Rouproses</b>	<b>Depressie</b>
Kognitief	Fokus op die oorledene	Fokus op negatiewe interpretasie van die self en die wêreld
Affektief	Verlange Skeidingsangs Hartseer Woede (eksternaliseer)	Angs Depressiewe gevoelens Frustrasie Woede (internaliseer)

Van den Bergh (2000:5) meld dat daar 'n ondersoek onder werknemerhulppraktisyns geloods was om vas te stel wat die mees algemene probleme is wat in die werksplek voor kom. Depressie is aangedui as die probleem wat 21% van die tyd voorgekom het.

Verskeie outeurs (Currer, 2001:117; Thompson, 2002:158; Walsh in McGoldrick 2004:27 en Figley, 1999:135) sluit hierby aan deur te meld dat depressie as deel van die rouproses by die agtergeblewe eggenoot voor kom. Dit is egter belangrik dat onderskeid getref moet word tussen die simptome van die rouproses en dié van depressie. Depressie lei tot 'n hipersensitiewe fokus op die self, algehele negatiewe herinneringe, verstrengelde kognisies, die ontwikkeling van vermydingstrategieë, en uiteindelik afstomping (Hyer + Brandsma, 1999:136).

Katz (2002:158) en ook McGoldrick en Walsh (2004:43) glo dat die risiko vir mans om depressie te ontwikkel na die dood van hulle eggenoot, groter is. Redes hier-voor is dat mans gesosialiseer word om hulle afhanklikheid van hulle eggenoot te minimaliseer. Verder is mans minder voorbereid op die aanpassing na die afsterwe van hulle eggenoot omdat die waarskynlikheid dat mans wewenaars word, geringer is.

Uit bostaande inligting is dit duidelik dat depressie 'n normale emosionele reaksie van die rouproses is. Daarmee saam is depressie as een van die mees algemene probleme in die werksplek geïdentifiseer. Die respondente van hierdie studie was egter slegs vroue. Dit was duidelik dat depressie die agtergeblewe eggenoot geweldig ontwig; in so 'n mate dat een respondent selfs selfmoord oorweeg het.

Oher *et al.* (1998:53) beskryf die gedrag wat kenmerkend van depressie is soos volg:

- Pligte en verwagtinge van spanwerk word nie uitgevoer nie;
- Toon 'n gebrek aan inisiatief om werksverwante probleme op te los;
- Produktiwiteit is laer as die verwagte standaard;
- Die hoeveelheid foute wat begaan word oorskry die verwagte standaard;
- Afwesigheid van die werksplek is hoër as die aanvaarbare standaard;
- 'n Gebrek aan energie word gereflekteer in 'n laer aktiwiteitsvlak, en klagtes oor moegheid kom voor;
- Sosiale onttrekking aan kollegas;
- Ignoreer veiligheidsmaatreëls in die werksplek weens swak konsentrasiever-moë;
- Gebrekkige aandag aan detail.

Uit bostaande inligting is dit duidelik dat depressie werksverrigting negatief beïnvloed. Die simptome van depressie is dikwels verskans en nie maklik waarneembaar nie. Die gevaar bestaan dus dat 'n werknemer ernstige depressie kan ondervind sonder dat dit opgemerk word.

Die navorser meen dat die werknemer wat 'n eggenoot aan die dood afgestaan het, waarskynlik alleen woon en tuis nie oor 'n ondersteuningstelsel beskik nie. Dit is daarom belangrik dat kollegas, wat daagliks met die treurende werknemer kontak het, waaksaam moet wees en moet oplet na enige persoonlikheidsveranderinge wat moontlik op simptome van depressie kan dui.

## □ **Angs**

‘n Hele aantal outeurs (Eyetsemitan, 1998:469; Maxim + Mackavey, 2005:112; Freeman, 2005:65) noem dat angs een van die prominente emosies is wat na die dood van ‘n eggenoot voor kom. Dit is egter belangrik om angs as ‘n normale reaksie van die rouproses te beskou, en nie sodanige werknemers as buitengewoon te klassifiseer nie.

Walsh en McGoldrick (2004:6), beskou angs en depressie egter as ‘n potensieel psigiatriese toestand. Dit kan deel uitmaak van die uitdrukking van ‘n patologiese rouproses. Die navorser meen dat die gemiddelde bestuurder nie op sy gemak daarmee voel om gevoelens van werknemers in die werksplek te akkommodeer nie.

Raphel, Minkov en Dobson (2001:605) verduidelik dat sommige individue ‘n groter risiko loop om simptome van angs as van depressie te toon. Daar bestaan egter ‘n noue verband tussen simptome van angs en die rouproses. Die angssimptome wat algemeen tydens die rouproses voorkom is skeidingsangs, wat onderskei moet word van fobiese angs, wat ‘n kronies patologiese vorm van angs is.

Stroebe en Stroebe (1987:10) het reeds in 1987 simptome van angs tydens die rouproses omskryf. Die vrese wat hoofsaaklik voor kom, is soos volg:

- ‘n Vrees om self te sterf;
- ‘n Vrees om beheer oor selfhandhawing te verloor;
- ‘n Vrees dat die agtergeblewe eggenoot nie in staat sal wees om sonder die oorlede eggenoot te kan funksioneer nie;
- Skeidingsangs;
- ‘n Vrees om alleen te woon;
- Finansiële bekommernisse;

Oher *et al.* (1998:27) sluit hierby aan deur angs as ‘n oormatige daaglikse vrees te beskou wat nie op feitelike of logiese beredenering gegrond is nie en wat effektiewe

werksverrigting kan belemmer. Charles-Edwards (2000:78) wys daarop dat 'n werknemer wat emosionele pyn ervaar, nie moet poog om die pyn te ignoreer nie. Dit is ook nie nodig om skaam te voel oor emosies wat ervaar word of oor tranes wat in die werksplek vloei nie.

Uit bostaande inligting is dit duidelik dat sommige vrese ongegrond is, soos die vrees om beheer oor selfhandhawing te verloor, terwyl ander vrese, soos finansiële bekommernisse, meer realisties is. Die navorser is van mening dat laasgenoemde vrees in 'n groot mate binne die werksplek geakkommodeer kan word. 'n Assessering van die agtergeblewe eggenoot se finansies kan uitgevoer word, mits sodanige werknemer toestemming daartoe verleen. Hierdeur kan die werklike finansiële situasie vasgestel word ten einde te evalueer of die werkgewer finansiële hulp kan verleen.

Currer (2001:80) wys daarop dat angs moontlik ook by die versorger, hetsy die bestuurder of 'n kollega van 'n werknemer wat deur die dood gekonfronteer is, kan voorkom. Dit kan meebring dat angstigtheid op die betrokke werknemer oorgedra kan word. Dit is egter belangrik dat die persoon wat die agtergeblewe eggenoot emosioneel versorg, ondervinding en selfvertroue moet hê alvorens dié 'n treurende werknemer nader. Die navorser is oortuig daarvan dat weinig bestuurders van maatskappye die selfvertroue het om 'n werknemer wat 'n lewensmaat aan die dood afgestaan het, emosioneel te ondersteun.

Frost (2003:94) meld dat 'n groep gesonde vrywilligers in 'n studie gebruik is om die verband tussen emosies en 'n persoon se fisiese funksionering te ondersoek. Wanneer die vrywilligers slegs vyf minute op negatiewe emosies soos angs en frustrasie gefokus het, het die immunoglobien-vlakke vyf uur lank gedaal. Wanneer dieselfde vrywilligers op positiewe emosies soos deernis gefokus het, het die immunoglobien-vlakke weer tot ses uur lank gestyg. Hierdie bevinding suggereer dat 'n persoon se gemoedstoestand 'n invloed op sy gesondheid uitoefen. Volgens die navorser benadruk hierdie stelling die feit dat 'n mens 'n psigososiale wese is wie se fisiese sisteem 'n impak op sy of haar emosionele funksionering uitoefen, en andersom.

### 3.11.2 Veranderinge ten opsigte van denkprosesse

Charles-Edwards (2000:78) handhaaf die mening dat 'n werknemer wat 'n eggenoot aan die dood afgestaan het, se konsentrasievermoë beïnvloed word. Walterscheid (1990:6) en Eyetsemitan (1998:469) is egter albei van mening dat sodanige werknemer 'n totale onvermoë om te konsentreer openbaar. Die navorser stem hiermee saam. In hierdie ondersoek het die meerderheid respondente aangedui dat hulle konsentrasie verswak het na afloop van die afsterwe van hulle eggenoot. Die rouproses het dus 'n negatiewe invloed op 'n werknemer se denkprosesse.

Verskeie outeurs (Eyetsemitan, 1998:469, Freeman, 2005:65, Stroebe, Hansson, Schut, 2001a:7) is dit almal eens dat pre-okkupasie met die afgestorwene by die werknemer voorkom. Hierdie pre-okkupasie word as 'n obsessiewe denkpatroon beskou, en as 'n poging om die afgestorwene steeds "lewend" te hou.

Oher *et al.* (1998:83) meld dat denke sodanig deur die onlangse verlies oorheers word dat so 'n werknemer nie langer as 'n paar minute op enigiets anders kan fokus nie.

Stroebe *et al.* (2001b:7) sluit hierby aan deur die volgende kognitiewe manifestasies as normale reaksies van die rouproses te beskou, naamlik verlaagde eiewaarde, hulpeloosheid, hopeloosheid, 'n gevoel van onwerklikheid en probleme met geheue en konsentrasie. Uit bostaande inligting blyk dit dat 'n werknemer wat 'n eggenoot aan die dood afgestaan het, se kognitiewe funksionering ontwrig word.

Freeman (2005:65) is verder van mening dat hallusinasies selfs kan voor kom. Hierdie ervaring word geassosieer met 'n ernstig versteurde funksionering wat gewoonlik tot een maand na die verlies van 'n eggenoot kan voorkom. Verder kan ongeloof, verwarring, en passiewe selfmoordgedagtes voorkom. Die navorser is van mening dat bogemelde gedrag as onvanpaste gedrag in die werksplek beskou word. Dit is egter belangrik om te onderskei tussen gedrag wat onaanvaarbaar binne die werksplek is en normale reaksies van die rouproses. Hierdie onderskeid sal slegs getref kan word deur 'n persoon wat vertrouwd is met die normale verloop van die rouproses.

### 3.12 DIE IMPAK VAN DIE AFSTERWE VAN 'N HUWELIKSMAAT OP DIE WERKSPRESTASIE VAN DIE AGTERGEBLEWE EGGENOOT

#### 3.12.1 Afname in werkswerrigting

Stroebe en Stroebe (1987:145) het reeds in 1987 berig dat 47% van die respo-dente wat aan 'n studie deelgeneem het, 'n verlaagde werkskapasiteit as 'n resul-taat van die afsterwe van 'n eggenoot ondervind het. Ziegler (1996:32) bevestig dit en meld dat die rouproses 'n groter impak op die besigheidswêreld het as enige ander doodverwante aangeleentheid.

Charles-Edwards (2001:10) is van oortuiging dat 'n werknemer gedurende die rou-proses sommige dae moontlik minder produktief as ander dae kan werk. Walter (2003:17) sluit hierby aan deur 'n verlies aan werksmotivering en belangstelling as 'n dimensie van die rouproses aan te dui. Een respondent het dit bevestig met haar opmerking, soos verbatim aangehaal: "*Ek was glad nie lus om te werk nie.*"

Cleiren (1993:41) berig dat werk, sosiale funksionering en verhoudinge met ander egter na die eerste jaar van die verlies geleidelik verbeter. Soos reeds in Hoofstuk 2 gemeld, het die meerderheid respondente (60%) aangedui dat hulle werksprestasie wel in mindere of meerdere mate deur die afsterwe van 'n eggenoot beïnvloed word. Gesien in die lig van die feit dat elke persoon op 'n unieke manier rou, betoog die navorser dat daar nie 'n tydperk gestel kan word waarbinne 'n werknemer se werkswerrigting sal verbeter nie.

Zaslow (2002:D1) het 'n betekenisvolle studie gedoen waarin onderhoude met 25 000 werknemers wat deur die rouproses gekonfronteer is, gevoer is. Volgens hierdie studie het die oorgrote meerderheid van respondente aangedui dat hul werksprestasie deur die rouproses aangetas is.

Dit blyk duidelik uit die voorafgaande inligting dat die rouproses bepaald 'n nega-tiewe impak het op die werksprestasie van 'n werknemer. 'n Afname in effektiewe werkswerrigting en motivering om te werk is as normale uitvloeisels van die rouproses aangedui. Volgens die navorser behoort die bestuurder van die betrokke werknemer



daarvan bewus te wees dat die werknemer nie daartoe in staat is om dieselfde werksverrigtingsvlak as voorheen te kan handhaaf nie.

### 3.12.2 Onverwerkte rouproses

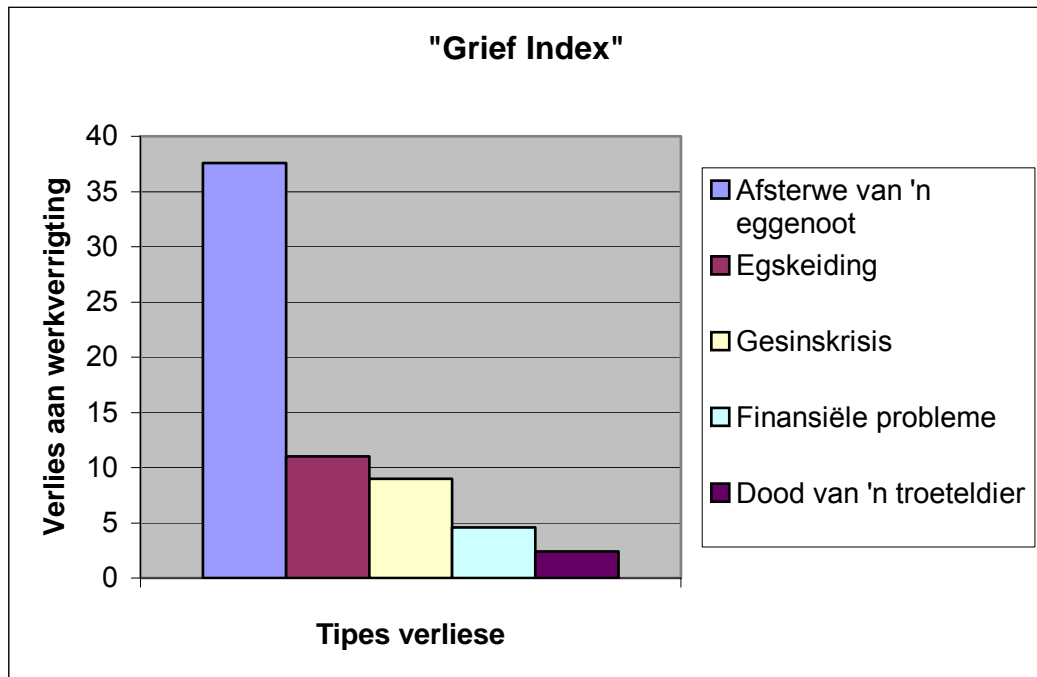
Eyetsemitan (1998:470) verklaar dat die rouproses nie afgehandel kan word indien sodanige werknemer nie aangemoedig word om die volle verloop van die rouproses te hanteer nie. 'n Onafgehandelde rouproses het nadelige implikasies vir die werksverrigting van werknemers.

LeBrocq *et al.* (2003:89) beaam hierdie bevinding. Onverwerkte emosies van die rouproses kan 'n beperkende invloed op die persoonlike funksionering van die werknemer uitoefen. Dit kan ook 'n impak hê op die professionele bestuursvermoë van die werknemer.

Die navorser is van mening dat outeurs, soos hierbo aangehaal, vaag is ten opsigte van presiese negatiewe gevolge van 'n onverwerkte rouproses op werksverrigting. Dit blyk egter dat 'n werknemer se oordeelsvermoë en besluitnemingsvaardighede minder doeltreffend as voorheen is.

### 3.12.3 Finansiële implikasies van die rouproses

Zaslow (2002:D2) verwys na die "Grief Index" as 'n aanduiding van die emosionele pyn wat deur verskillende tipes verliese veroorsaak word. Verliese word gelys: van dié van 'n eggenoot tot dié van 'n troeteldier. 'n Kwantitatiewe studie is uitgevoer om die koste van 'n uur se verlore werksverrigting te bepaal. Die koste van verskuilde reaksies van die rouproses in maatskappye in die Verenigde State word op \$75 biljoen per jaar beraam. Die "Grief Index" kan diagrammaties soos volg voorgestel word:



Figuur 14: Verlore werksverrigting in \$ biljoen uitgedruk  
 (Zaslow, 2002:D3).

Dit blyk duidelik uit bostaande figuur dat die dood van 'n eggenoot jaarliks in die Verenigde State 'n verlies van \$37.5 biljoen tot gevolg het weens 'n afname in werksverrigting. Eyetemitan (1998:470) wys daarop dat die koste van die rouproses in die werksplek jaarliks biljoene dollars beloop weens gebrekkige werksverrigting.

Ook Ziegler (1996:31) bevestig dit deur sy opmerking dat die besigheidsektor 'n groot deel van die koste van die afsterwe van 'n werknemer dra. Eerstens die direkte koste van 'n mediese plan wat doodsdekking insluit, en tweedens die indirekte koste daaraan verbonde om 'n plaasvervanger vir die afgestorwe werknemer te huur en op te lei.

Die navorser is van mening dat, hoewel hierdie studie in die Verenigde State onderneem is, dit relevant is vir die Suid-Afrikaanse konteks. Soos reeds in Hoofstuk 1 gemeld, kom die meerderheid (63%) sterftes in Suid-Afrika tussen 20 en 64jarige ouderdom voor (Statistics South-Africa 2001:34). Hierdie ouderdomsgroep is kenmerkend van die periode waartydens 'n persoon steeds deel uitmaak van die arbeidsmark en dus 'n werknemer is. Die navorser is verder van mening dat die

studie, soos hierbo genoem, wat poog om die beraamde verlore werksure as gevolg van rou-reaksies in die werksplek aan 'n geldwaarde te koppel, van kritieke belang is. Bestuurders kan aan die hand hiervan oortuig word dat 'n werksplekgebaseerde hulpverleningsprogram wat fokus op 'n werknemer wat 'n eggenoot aan die dood afstaan, ook goeie besigheidsin maak.

### **3.13 IS DIE AGTERGEBLEWE EGGENOOT 'N PROBLEEMWERKNEMER?**

#### **3.13.1 Die probleemwerknemer**

Myers (1984:12) het reeds in 1984 'n probleemwerknemer as 'n werknemer beskryf wat gebuk gaan onder enige, of 'n kombinasie van probleme wat tot 'n leemte in die werksverrigting lei. 'n Werknemer wat as gevolg van enige persoonlike of werkverwante probleem 'n verlaging in optimale ekonomiese of sosiale funksionering tot gevolg het, word as 'n probleemwerknemer beskou (EAPA 1999:5).

Dit is opmerklik dat daar nie 'n beperking geplaas word op die oorsaak van problematiek nie, maar dat werksverrigting die maatstaf is waarvolgens bepaal word of 'n werknemer 'n probleemwerknemer is, al dan nie. Hieruit kan afgelei word dat selfs die afsterwe van 'n eggenoot moontlik daartoe kan lei dat die agtergeblewene eggenoot as 'n probleemwerknemer beskou kan word. Die term probleemwerknemer is egter verouder. Dit kan daartoe lei dat sodanige werknemers geëtiketteer word. 'n Meer geskikte term om te gebruik is 'n kwesbare werknemer (Strategic positioning.... 2004).

#### **3.13.2 Kriteria vir die identifisering van 'n kwesbare werknemer**

Met hierdie studie is gepoog om veranderinge in die agterbelewe eggenoot as werknemer se fisiese, emosionele of kognitiewe funksionering weens die afsterwe van 'n eggenoot te bespreek. Die navorser is van mening dat hierdie veranderinge moontlik as kriteria beskou moet word vir die bepaling of iemand as 'n kwesbare werknemer beskou kan word al dan nie.

“Supportive policies help grieving employees... “ (2002:5) noem enkele aspekte wat as simptome kan dien van 'n kwesbare werknemer, naamlik:

- 'n swak oordeelsvermoë;
- geheueprobleme;
- belangstelling in werk;
- algemene vergeetagtigheid;
- sosiale onttrekking;
- onverwagte trane.

Die navorser handhaaf die mening dat bogenoemde simptome wel by die werk-nemer wat 'n eggenoot aan die dood afgestaan het, aanwesig is. Dit impliseer dat sodanige werknemer as 'n kwesbare werknemer geklassifiseer kan word.

### **3.14 SAMEVATTING**

Dit is duidelik uit voorgenoemde inligting dat elke aspek van menswees deur die afsterwe van 'n eggenoot geraak word. Dit is verder belangrik dat die verband tussen 'n afname in effektiewe werksverrigting en die dood van 'n eggenoot uitgelig word. Die navorser meen dat dit impliseer dat die werknemer wat 'n eggenoot aan die dood afgestaan het, 'n potensieel kwesbare werknemer is. Uit hierdie studie is dit dus duidelik dat daar 'n leemte in die bestaande werknemerhulpprogramme bestaan.

# HOOFSTUK 4

## GEVOLGTREKKINGS EN AANBEVELINGS

### 4.1 INLEIDING

Die dood van 'n eggenoot is die mees kritiese lewensinsident wat kan plaasvind. Daar bestaan egter steeds onkunde rakende die hantering van die agtergeblewe eggenoot. Die invloed wat die dood in die werkplek uitoefen is tot dusver, veral in die Suid-Afrikaanse konteks, geïgnoreer. Die doel van hierdie studie is om die impak wat die afsterwe van 'n huweliksmaat op die werksprestasie van die agtergeblewe eggenoot as werknemer het, empiries te verken. Die doelwitte van die studie is om die afsterwe van 'n huweliksmaat asook werksprestasie, te konseptualiseer. Verder poog die navorser om riglyne aan werknemerhulppraktisyne te verskaf vir moontlike dienslewering aan werknemers wat 'n huweliksmaat aan die dood afgestaan het.

'n Kwalitatiewe benadering is gebruik om hierdie komplekse verskynsel te verken. Die navorsingsontwerp is volgens 'n fenomenologiese benadering gerig, ten einde die betekenis wat die respondente aan die verskynsel gee, beter te verstaan. Die steekproef van hierdie studie was alle werkende persone in Klerksdorp wat die voorafgaande twee jaar hul huweliksmaat aan die dood afgestaan het. Die navorser het van 'n doelgerigte steekproeftegniek gebruik gemaak. Die respondente is geselekteer volgens spesifieke kriteria, naamlik persone wat gedurende April 2003 tot April 2005 hul huweliksmaat aan die dood afgestaan het, wat nie intussen weer getroud is nie, voltydse werk en binne die ouderdom 30 tot 60 jaar val asook minderjarige kinders het.

'n Semi-gestruktureerde vraelys is gebruik as data-insamelingstechniek in die tien afsonderlike een-tot-een onderhoude wat gevoer is. Die data is geanaliseer deur dit in temas en subtemas te kategoriseer.

## 4.2 GEVOLGTREKKINGS

- Daar bestaan geen betekenisvolle verband tussen die aard van die werk wat die respondente verrig en die hantering van die rouproses nie, aangesien elke persoon uniek op die rouproses reageer.
- Dat werknemerhulppraktisyns nie algemeen in die Noordwes Provinsie beskikbaar is nie.
- 'n Werknemer kan 'n tyd lank na die afsterwe van die eggenoot nie bevredigend aan die werkseiese wat gestel word, voldoen nie.
- Die dienstydyperk van die werknemer kan 'n mate van bekendheid in die werksverpligtinge vestig, wat die werknemer in staat stel om in krisistye op roetine en ondervinding staat te maak.
- Werknemerhulppraktisyns in Suid-Afrika moet hulle posisioneer ten opsigte van die nuwe neiging dat die dood binne werksverband tans wêreldwyd aandag geniet.
- 'n Werknemerhulpprogram moet binne werksverband ten opsigte van die terapeutiese hantering van die afsterwe van 'n eggenoot ontwikkel word.
- Bestuurders behoort opleiding te deurloop om hulle emosionele intelligensie te ontwikkel en te verbeter. Dit sal bestuurders in staat stel om 'n ondersteunende kultuur in die maatskappy te vestig.
- Werksverrigting lewer 'n sinvolle bydrae tot die herstelproses tydens die roumartproses van 'n werknemer.
- 'n Diskrepansie kom voor tussen die literatuur en die response van die deelnemers van hierdie studie ten opsigte van die beskikbaarheid van ondersteuning van kollegas. Volgens die literatuur is kollegas die oorgrote

meerderheid (57%) wat werknemers na die afsterwe van 'n eggenoot emosioneel ondersteun, terwyl die respondente van hierdie studie die teendeel aangedui het. Slegs 30% respondente het aangetoon dat hulle ondersteuning van kollegas ontvang het.

- Depressie kom as 'n normale emosionele reaksie by die agtergeblewe eggenoot voor na die afsterwe van 'n huweliksmaat.
- Emosies soos angs in die werksplek kan na die afsterwe van 'n huweliksmaat voor kom.
- Die rouproses het 'n verlaging in 'n werknemer se konsentrasievermoë tot gevolg.
- Die dood en die gepaardgaande rouproses het 'n groter finansiële impak op die besigheidswêreld as wat werkgewers in die algemeen besef.
- 'n Werknemerhulppraktisyn moet oor kennis van die rouproses beskik om sodoende reaksies van die rouproses by die betrokke werknemer te kan herken. 'n Werknemerhulppraktisyn kan dus 'n leidende rol in 'n werknemer se rouproses speel .
- Die mees basiese komponent van 'n werknemer-werkgewer verhouding, naamlik 'n oop kommunikasiekanaal, bestaan dikwels nie.
- Die dood van 'n eggenoot oefen 'n beduidende invloed op die werksverrigtingsvermoë van 'n werknemer uit.
- Alhoewel elke individu uniek reageer, 'n bepaalde tydsverloop aan die duur van die rouproses gekoppel kan word. Dit impliseer dat die akute rouproses oor 'n beginpunt en ook 'n eindpunt beskik. Dit blyk vanuit die gegewens van hierdie studie dat dit een seker wete is dat die rouproses wel 'n eindpunt het, alhoewel dit ook van individu tot individu sal verskil.

- Kollegas is tot 'n groot mate nie bekwaam om die dood van 'n eggenoot in die werkplek toepaslik te hanteer nie.
- Geen toepaslike ondersteunende dienste bestaan in die werksplek via professionele dienste of bloot deur 'n kollega wat toepaslike meegevoel betoon nie.
- Daar is 'n verband tussen die rouproses en 'n persoon se agteruitgang van fisieke gesondheid, psigiese en kognitiewe vermoëns.
- Emosies wat na die afsterwe van 'n eggenoot ervaar word, word dikwels nie deur kollegas of naasbestaendes hanteer nie.
- Een van die wyses waarop 'n maatskappy 'n werknemer se potensiaal ten volle kan benut, is deur om te sien na sy/haar emosionele behoeftes. Indien 'n werknemer beleef dat 'n maatskappy na sy/haar emosionele behoeftes omsien, sal sodanige werknemer geneig wees om beter werksprestasie te lewer.
- Die dood van 'n eggenoot het 'n impak op die agtergeblewe eggenoot as werknemer se fisiese sowel as psigiese funksioneringvlak. Dit bring mee dat 'n negatiewe invloed in minder of meerdere mate 'n bepaalde tyd lank op sodanige werknemer se werksverrigting uitgeoefen word. Volgens die kriteria wat uiteengesit is, kan sodanige werknemer as 'n kwesbare werknemer beskou word.

#### **4.3 AANBEVELINGS**

- Dat 'n loodsstudie deur 'n werknemerhulppraktisyn uitgevoer moet word om vas te stel in watter mate werknemers 'n behoefte daaraan het dat die dood van 'n eggenoot binne werksverband aandag behoort te geniet.



- Dat 'n werknemer wat 'n eggenoot aan die dood afgestaan het, terapeutiese begeleiding moet ontvang om die rouproses sinvol te deurloop sodat dié proses afgehandel kan word.
- Dat werknemers gedesensitiseer word rakende die dood as 'n moontlike tendens in die werksplek.
- Dat die ongemak wat ten opsigte van die dood bestaan, aandag behoort te geniet tydens opleidingsgeleenthede vir personeel.
- Maatskappye behoort nie langer die emosionele behoeftes van werknemers wat 'n eggenoot aan die dood afgestaan het, te ignoreer nie.
- Indien 'n werknemer se werksprestasie na die dood van 'n eggenoot afneem, bestuurders begrip daarvoor moet toon.
- 'n Terapeutiese begeleidingsprogram behoort as deel van 'n bestuursprogram van mensekapitaal beskou te word.
- Jaarlikse behoeftebepalings gedoen behoort te word ten einde te verseker dat dienslewering toepaslik is vir die werklike behoeftes van die spesifieke werknemerskorps.
- Kleiner maatskappye behoort van die konsortium-model van dienslewering gebruik te maak ten einde werknemerhulpprogramme aan hul werknemers beskikbaar te stel.
- Indien 'n werkgewer nie oor genoegsame hulpbronne beskik om ondersteunende dienste aan 'n treurende werknemer te bied nie, sodanige werknemer na 'n hulporganisasie verwys moet word.

- Maatskappy behoort hul standpunt ten opsigte van die emosionele versorging van werknemers in hul beleid bekend te maak. Dit sal meer sekerheid aan werknemers ten opsigte van hul posisie in die maatskappy verskaf.
- Bestuurders behoort die moontlikheid te oorweeg om vyf dae siekverlof per jaar as menslikheidsverlof aan 'n werknemer wat 'n eggenoot aan die dood afgestaan het, beskikbaar te stel.
- Die aansoekprosedure van genoemde verlof moet omslagtige administrasie uitsluit.
- Werkgewers behoort 'n werknemer wat 'n eggenoot aan die dood afgestaan het, aan te moedig om steeds werk te bly verrig te midde van die rouproses.
- Die werknemerhulppraktisyn behoort kollegas van werknemers op te lei rakende praktiese riglyne ten opsigte van die wyse waarop 'n kollega wat 'n eggenoot aan die dood afgestaan het, ondersteun kan word.
- Praktiese riglyne in so 'n opleidingsprogram behoort neergelê te word, naamlik dat:
  - Die betrokke werknemer nie vermy moet word nie;
  - Opregte medelye noodsaaklik is;
  - Voorbeelde van onvanpaste en gepaste opmerkings deurgegee behoort te word;
  - 'n Groter bewustheid van die verloop van die rouproses gekweek moet word.
- Die werknemerhulppraktisyn moet die kollegas wat daarin belangstel om die betrokke werknemer te ondersteun, mobiliseer.
- 'n Werknemerhulppraktisyn moet doelbewus die fisiese gesondheid van 'n werknemer wat 'n eggenoot aan die dood afgestaan het, monitor.

- Voorligting behoort aan die betrokke werknemer gegee te word oor hoe om sy of haar gesondheidstatus te optimaliseer, byvoorbeeld deur genoeg slaap te kry, gesonde eetgewoontes te hê, en die immuunstelsel op te bou.
- 'n Werkgewer behoort nie bykomende werksdruk op 'n werknemer wat 'n eggenoot aan die dood afgestaan het, te plaas nie.
- 'n Werknemerhulppraktisyn moet ondersoek instel na die betrokke werknemer se bestaande ondersteuningstelsel, binne en buite werksverband.
- Die werknemerhulppraktisyn moet 'n bestekopname van die betrokke werknemer se vrese moet maak.
- Die toesighouer van 'n werknemer wat 'n eggenoot aan die dood afgestaan het, moet daarvan bewus wees dat 'n verswakking in die gehalte van die werkverrigting van die betrokke werknemer kan voor kom.
- Die rouproses en die gepaardgaande, oënskynlik negatiewe impak wat dit op die werksplek het, moet genormaliseer word deur dit as aanvaarbaar te beskou indien 'n werknemer se werkverrigting 'n tyd lank verswak.
- Die werknemerhulppraktisyn moet op 'n terapeutiese vlak by sodanige werknemer betrokke raak om die rouproses te deurloop sodat 'n aanvaarbare werkverrigtingsvlak weer gehandhaaf kan word.

#### **4.4 AANBEVELING VIR VERDERE STUDIE**

Hiermee word aanbeveel dat 'n verdere studie onderneem word ten einde 'n werknemerhulpprogram te ontwikkel wat die werknemerhulppraktisyn in staat stel om werknemers wat 'n eggenoot aan die dood afgestaan het, weer optimaal in die werkplek te laat funksioneer. 'n Opleidingsprogram behoort vanuit genoemde studie voort te spruit wat bestuurders en kollegas van werknemers wat 'n eggenoot aan die dood afgestaan het, in staat stel om die agtergebelwe eggenoot effektief te ondersteun.

## 4.5 SAMEVATTING

Die dood van 'n eggenoot is die mees kritiese lewensinsident wat kan plaasvind. Die effek daarvan op die werkplek is egter tot dusver ontken. Dit het duidelik na vore gekom uit hierdie studie dat die dood van 'n eggenoot die agtergeblewe eggenoot se totale fisiese, emosionele en kognitiewe funksionering, vir 'n bepaalde tydsduur, sodanig affekteer dat effektiewe werkverrigting negatief beïnvloed word. Werknemerhulpprogramme is nie in die Noordwes provinsie algemeen beskikbaar nie. Die navorser is van mening dat die dood wel relevant is tot die Suid-Afrikaanse werkplek, aangesien die gemiddelde sterftesyfer volgens ouderdom, laer is as in die Verenigde State.

Sedert die ontstaan van werknemerhulpprogramme het die bestek van dienslewering aan kwesbare werknemers ontwikkel vanaf alkohol-verwante hulpprogramme tot 'n "*Broad-brush*" benadering, wat allerlei gesinsproblematiek binne werksverband hanteer. Daar is egter tans nie 'n werknemerhulpprogram beskikbaar wat die spesifieke behoeftes van die agtergeblewe eggenoot as werknemer aanspreek nie. Dit is duidelik dat die veld ten opsigte dienslewering aan die agtergeblewe eggenoot as werknemer nog braak lê.

Die werknemerhulppraktisyn het 'n tweeledige verantwoordelikheid teenoor die werknemer wat 'n eggenoot aan die dood afgestaan het. Eerstens om terapeutiese dienste binne werksverband beskikbaar te stel, indien sodanige werknemer daarvan wil gebruik maak. Tweedens om insig by die bestuur van die maatskappy te ontwikkel dat indien 'n werknemer se emosionele behoeftes aangespreek word, die kosbaarste bate van 'n maatskappy, naamlik mensekapitaal bestuur word aangesien dividende van 'n positiewe gesindheid en energie teenoor die werkplek sal lewer.

## BIBLIOGRAFIE

- Allcorn, S. 2004. The Psyche at Work. *Consulting Psychology Journal: Practice and Research*, 56, (2) : 88 – 103.
- Barak, M.E.M. & Bargal, D. 2000. Human Services in the Context of Work: Evolving and Innovative Roles for Occupational Social Work. *Administration in Social Work*, 23, (3) : 1 – 11.
- Bargal, D. 2000. The Future Development of Occupational Social Work. *Administration in Social Work*, 23 (4) : 139 – 156.
- Becvar, D.S. 2001. In the Presence of Grief. Helping Family Members resolve Death, Dying and Bereavement Issues. New York : Guilford Press.
- Blaikie, N. 2000. *Designing Social Research*. Oxford. Blackwell Publishing Ltd.
- Botha, P. Leraar, Nederduits Hervormde kerk. 2005. Onderhoud deur outeur [Transkripsie]. 21 Januarie. Klerksdorp.
- Brannon, L. & Feist, J. 2000. *Health Psychology: An introduction to behavior and health*. 4<sup>th</sup> ed. Australia: Wodsworth.
- Brown, S.P. & Leigh, T. 1996. A New look at Psychological climate and its relationship to Job Involvement, Effort and Performance. *Journal of Applied Psychology*, 81(4):358 – 368.
- Carroll, M. 1996. *Workplace Counselling: A systematic Approach to Employee Care*. London: SAGE Publications.
- Carson, R.C; Butcher, J.N. & Mineka, S. 2000. 11<sup>th</sup> ed. *Abnormal Psychology and modern life*. Boston. Allyn and Bacon.
- Charles-Edwards, D. 2000. *Bereavement at Work*. London: Duckworth.
- Charles-Edwards, D. 2001. How to respond to a bereavement at work. *People Management*, 7 (2):45 – 46.
- Cleiren, M. 1993. *Bereavement and Adaption. A comparative Study of the Aftermath of Death*. Washington: Hemisphere Publishing Corporation.
- Coarsey, C. 2005. Death comes to work. *Fortune Smalle Business*, 15 (7): 72 – 73.
- Cook, A.S. & Dworkin, D.S. 1992. *Helping the Bereaved: Therapeutic Interventions for Children, Adolescents, and Adults*. United States of America.
- Council gives EAP access.  
2004. [O]. Beskikbaar:  
<http://www.employmentbenefits.co.za/news/article>  
Toegang op 2006/03/17

- Csiernik, R. 2003. Ideas on Best Practices for Employee Assistance Program Policies. *Employee Assistance Quarterly*, 18 (3): 15 – 32.
- Currer, C. 2001. *Responding to Grief: Dying, Bereavement and Social Care*. New York: Palgrave.
- Dane, F.C. 1990. *Research Methods*. California: Brooks/Cole Publishing Company.
- De Vos, A.S. 2002. Qualitative data analysis and interpretation. In De Vos, A.S., Strydom, H., Fouché, C.B., & Delpont, C.S.L. 2002. *Research at Grass Roots for the social sciences and human service professions*. Pretoria: Van Schaik Publishers.
- De Vos, A.S., Strydom, H., Fouché, C.B., & Delpont, C.S.L. 2002. *Research at Grass Roots. For the social sciences and human service professions*. 2<sup>nd</sup> ed. Pretoria: Van Schaik Publishers.
- Denzin, N. K. & Lincoln, Y.S. 2003. *Collecting and Interpreting Qualitative Materials*. Thousand Oaks: SAGE Publications.
- Duff, S. 1999. *Unresolved grief can be costly: Employee assistance begins with Bereavement leave but doesn't end there*.  
<http://www.employmentbenefits.co.za/news/article>  
Toegang op 2005/04/03.
- EAPA South Africa. 1999. *Standards for Employee Assistance Programmes in South Africa*. Standards Committee of EAPA – SA.
- Eyetssemitan, F. 1998. *Stiffed grief in the workplace*. *Death Studies*, 22 : 469 – 479.
- Figley, C. 1999. *Traumatology of Grieving: Conceptual, Theoretical, and Treatment Foundations*. London: Brunner Mazel.
- Fishman, A. 1999. EAPS can provide a lifeline to troubled workers. *Tucson Business*, 9(29):28 – 29.
- Flick, U. 2002. *An Introduction to Qualitative Research*. London: SAGE Publications.
- Fouché, C.B. 2002a. Problem formulation. In De Vos, A.S., Strydom, H., Fouché, C.B. & Delpont, C.S.L. 2002. *Research at Grass Roots for the social sciences and human service professions*. Pretoria: Van Schaik Publishers.
- Fouché, C.B. 2002b. Research Strategies. In De Vos, A.S., Strydom, H., Fouché, C.B. & Delpont, C.S. L. 2002. *Research at Grass Roots for the social sciences and human service professions*. Pretoria: Van Schaik Publishers.
- Fouché, C.B. 2002c. Selection of a researchable topic. In De Vos, A.S., Strydom, H., Fouché, C.B. & Delpont, C.S.L. 2002. *Research at Grass Roots for the social sciences and human service professions*. Pretoria: Van Schaik Publishers.

- Franklin, L. 2003. *An Introduction to Workplace Counselling: A Practitioner's Guide*. New York: Palgrave.
- Freeman, S.J. 2005. *Grief & Loss: Understanding the Journey*. Thomson Brooks: Australia.
- Frost, P.J. 2003. *Toxic Emotions at work: How compassionate managers handle pain and conflict*. Boston: Harvard Business School Press.
- Garbers, J.G. 1996. *Doeltreffende geesteswetenskaplike navorsing*. Pretoria: J.L. van Schaik Uitgewers.
- Getha-Taylor, H. ([sa]). *When an Employee is Grieving*. PA Times, Nov : 3 – 4.
- Goldman, L. & Lewis, J. 2005. Time to grieve. *Occupational Health*, 57 (1): 8 – 15.
- Goodkin, K., Baldewicz, T.T., Blaney, D.A., Kumar, M., Shapshak, P., Leeds, B., Burkhalter, J.E., Rigg, D., Tyll, D.M., Cohen, J., Zheng, W.L. 2002. Physiological Effects of bereavement and bereavement support group interventions. In Stroebe, M.S., Hansson, O.R., Stroebe, W. & Wchut, H. 2002. *Handbook of Bereavement Research: Consequences, Coping and Care*. Washington, DC: American Psychological Association.
- Gould, M. 1995. Handling bereavement – mourning death in the workplace – to your health. *Nation's Business.. Nations Business*, 83 (8) : 15 – 23.
- Greeff, M. 2002. Information collection: interviewing. In De Vos, A.S., Strydom, H., Fouché, C.B. & Delport, C.S.L. 2002. *Research at Grass Roots for the social sciences and human service professions*. Pretoria: Van Schaik Publishers. Harper Collins Publishers, Inc.
- Hartwell, T.D., Steele, P., French, M.T., Potter, F.J., Rodman, N.F. & Zarkin, G.A. 1996. Aiding Troubled Employees: The Prevalence, Cost and Characteristics of Employee Assistance Programs in the United States. *American Journal of Public Health*, 86 (6) : 804 – 808.
- Helping employees cope with grief. 2001. *Strategic Communication Management*, 5 (6): 6 – 14.
- Henning, E., van Rensburg, W. & Smit, B. 2004. *Finding your way in qualitative research*. Pretoria: Van Schaik Publishers.
- Hobson, J.C; Kesic, D. & Delunas, L. 2001. A framework for redesigning for fine-tuning your benefit package – results from a national survey of stressful life events. *Benefits Quarterly*, 17 (3) : 46 – 51.

Hyer, L. & Brandsma, J.M. 1999. The treatment of PTSD through grief work and forgiveness. In Figley, C.R. 1999. *Traumatology of Grieving: Conceptual, Theoretical, and Treatment Foundations*. London: Brunner/Mazel.

International Index and Dictionary of Rehabilitation and Social Integration. 1987.  
Beskikbaar: <http://www.apa.org/pubinfo/school/page25.html>  
Toegang op 2005/02/21

Katz, J. 2002. Ill-Health. In Thompson, N. 2002. *Loss and Grief. A Guide for Human Services Practitioners*. New York: Palgrave.

Le Brocq, P., Charles, A., Chan, T., Buchanan, M. 2003. Establishing a bereavement program: caring for bereaved families and staff in the emergency department. *Accident and Emergency Nursing*, 11 (2) : 85 – 90.

Le Grange, F. 1991. Die betekenis wat werk vir die mens het. *Welfare Focus*, 26 (2): 3 – 9.

Lendrum, S. & Syme, G. 2004. 2nd ed. *Gift of Tears: a practical approach to loss and bereavement in counselling and psychotherapy*. New York: Brunner-RoutledgeGroup.

Mason, J. 1996. *Qualitative Researching*. London. SAGE Publications.

Master, M. 1998. Coping with grief. *Across the Board*, 35 (8) : 63 – 66.

Maxim, L.S & Mackavey, G.M. 2005. Best Practices regarding grief and the workplace. *Journal of American Academy of Business*, 6 (1): 100 – 118.

Maykut, P. & Morehouse, R. 1994. *Beginning Qualitative Research: A philosophic and practical guide*. London: The Falmer Press.

McGoldrick, M. 2004. *Gender and Mourning*. In Walsh, F. & McGouldrick, M. 2004. *Living beyond Loss. Death in the family*. 2<sup>nd</sup> ed. New York: WW Norton & Company.

McManus, D. 2001. Compassion at work. *Travel Weekly*, 60(33): 53 – 57.

Meredith, G. 1995. Handling Bereavement. *Nations's Business*, 83 (8):62 – 65.

Miller, R.E. 1991. Some Questions for Linda Mitchel on Loss and Bereavement. *Employee Assistance Quarterly*, 6 (2): 71 – 81

Myers, D.W. 1984. *Establishing and Building Employee Assistance Programs*. London: Quorum Books.

Oher, J. 1999. *The Employee Assistance Handbook*. New York: John Wiley & Sons, Inc.



- Oher, J.M.; Conti, D.J. & Jongsma, A.E. 1998. *The Employee Assistance Treatment Planner*. New York. John Wiley & Sons, INC.
- Oss, M.E. & Clary, J. 1998. The evolving world of employee assistance. *Behavioral Health Management*, 18 (4): 20 – 25.
- Perry, P.M. 1996. How to deal with a grieving employee. *Law Practice Management*. 22 (3): 44 – 50.
- Raphel, B., Minkov, C. & Dobson, M. 2001. *Psychotherapeutic and Pharmacological intervention for bereaved persons*. In Stroebe, M.S., Hansson, R.O., Stroebe, W. & Schut, H. 2001. *Handbook of Bereavement Research: Consequences, Coping, and Care*. Washington DC. American Psychological Association.
- Sanders, A.F. 2001. *Gender and bereavement*. Stroebe, M.S., Hansson, W.S., & Schut, H. *Handbook of Bereavement Research: Consequences, Coping and Care*. Wahington: American Psychological Association.
- Schuchter, S.R. & Zisook, S. 1993. The course of normal grief. In Stroebe, M.S.; Stroebe, W. & Hansson, R.O. 1993. *Handbook of Bereavement. Theory, Research and Intervention*. Cambridge University Press: Cambridge.
- Sciegaj, M., Garick, D.W. Horgan, M.C, Merrick, E.L., Goldin, D., Urato, M. & Hodgkin, D. 2001. Employee Assistance Programs Among Fortune 500 Firms. *Employee Assistance Quarterly*, 16 (3) : 25 – 35.
- Shellenbarger, S. 1999. A Workplace can seem cold and indifferent to a grieving employee. *Wall Street Journal*. (Eastern Edition). B1 : 29.
- Shellenbarger, S. 2000. An Anguishing Flaw in many Benefit Plans: Bereavement Leaves. *Wall Street Journal*, 23 (1) : 1 – 3.
- Schoeneck, T.S. 2000. Dealing with Grief in the Workplace can benefit productivity. *Business Journal*, 14 (17) : 16 – 18.
- Smith, A.L. 1997. Coping with death and grief at work. *Ivy Business Journal*, 62(1): 20 – 23.
- Statistics South Africa. 2001. Advance release of recorded deaths 1997 – 2000. <http://www.satssa.gov.za/statistical> release/P0301  
Toegang op 2005/01/25.
- Strategic Positioning of an Externally provided Employee Assistance Programmes*. 2004. Lecture on External EAP Programmes presented by ICAS South Africa: University of Pretoria. 27 February 2004.
- Stevens-Guille, M.E. 1999. Intersections of Grief and Trauma: Family members reactions to homicide. In Figley, C.R. *Traumatology of Grieving: Conceptual, Theoretical, and Treatment Foundations*. London: Brunner/Mazel.

- Stroebe, M., Schut, H. & Stroebe, W. 2005. Attachment in Coping with Bereavement: A Theoretical Integration. *General Psychology*, 9 (1): 48 – 66.
- Stroebe, M.S., Stroebe, W. & Hansson, R.O. 1993. *Handbook of Bereavement: Theory, Research and Intervention*. New York: Cambridge University Press.
- Stroebe, M.S., Hansson, W.S., Schut, H. 2001a. Introduction: Concepts and issues in contemporary research on bereavement. In Stroebe, M.S., Hansson, W.S., Schut, H. *Handbook of bereavement research: Consequences, coping, and care*. Washington, DC. American Psychological Association.
- Stroebe, M.S.; Hansson, W.S. & Schut, H. 2001b. *Handbook of Bereavement Research: Consequences, Coping and Care*. Washington: American Psychological Association.
- Stroebe, S. M. & Stroebe, W. 1993. Determinants of adjustment to bereavement in younger widows and widowers. In Stroebe, S.M.; Stroebe, W. & Hanson, R.O. 1993. *Handbook of Bereavement: Theory, Research and Intervention*. Cambridge University Press: Cambridge.
- Stroebe, S.M; Stroebe, W. & Hanson, R.O. 1993. Bereavement research and theory: An introduction to the Handbook. In Stroebe, S.M; Stroebe, W. & Hanson, R.O. 1993. *Handbook of Bereavement: Theory, Research and Intervention*. Cambridge University Press: Cambridge.
- Stroebe, W. & Stroebe, M.S. 1987. *Bereavement and Health: The Psychological and Physical Consequences of Partner Loss*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Strydom, H. 2002a. The pilot study. In De Vos, A.S., Strydom, H., Fouché, C.B. & Delpont, C.S.L. 2002. *Research at Grass Roots for the social sciences and human service professions*. Pretoria: Van Schaik Publishers.
- Strydom, H. 2002b. Ethical aspects of research in the social sciences and human service professions. In De Vos, A.S., Strydom, H., Fouché, C.B. & Delpont, C.S.L. 2002. *Research at Grass Roots for the social sciences and human service professions*. Pretoria: Van Schaik Publishers.
- Strydom, H. & Delpont, C.S.L. 2002. Sampling and pilot study in qualitative research. In De Vos, A.S., Strydom, H., Fouché, C.B. & Delpont, C.S.L. 2002. *Research at Grass Roots for the social sciences and human service professions*. Pretoria: Van Schaik Publishers.
- Strydom, H. & Venter, L. 2002. Sampling and sampling methods. In De Vos, A.S., Strydom, H., Fouché, C.B. & Delpont, C.S.L. 2002. *Research at Grass Roots for the social sciences and human service professions*. Pretoria: Van Schaik Publishers.
- Stylianou, S.K. & Vachon, M.L.S. 1993. In Stroebe, M.S., Stroebe, W. & Hansson, R.O. 1993. *The role of social support in bereavement*. Australia: Cambridge Press.

- Sunoo, B.P. & Solomon, C.M. 1996. Facing Grief: How and why to help people heal. *Personnel Journal*, 74 (4): 78 – 86.
- Supportive policies help grieving employees. 2002. *HR Briefing* (3011) : 5 – 7.
- Thompson, N. 2002. *Loss and Grief: A Guide for Human Services Practitioners*. New York: Palgrave.
- The Social Work Dictionary*. 2003. 5<sup>th</sup> ed. Washington, DC: National Association of Social Workers.
- Tyler, K. 2003. Helping employees cope with grief. *HR Magazine*, 48 (9) : 54 – 61.
- Van den Bergh, N. 2000. Where Have We Been?...Where are we Going?: Employee Assistance Practice in the 21<sup>st</sup> Century. *Employee Assistance Quarterly*, 16 (1): 1 – 13.
- Walsh, R. & McGoldrick, M. 2004. *Living beyond Loss. Death in the family*. 2nd ed. New York: WW Norton & Company.
- Walter, C.A. 2003. *The loss of a life partner: Narratives of the bereaved*. Columbia University Press. New York.
- Walterscheid, E. 1990. Grief in the workplace. *Women in Business*, 42 (6): 26 – 29.
- Wet op Basiese Diensvoorwaardes. Wet 75 van 1997.*  
<http://www.puk.ac.za> *Butterworths Lexis NexB*  
Toegang op 2006/03/20.
- Williams, R., Harris, S., Randall, L., Nichols, R. & Brown, S. 2003. A bereavement after-care service for intensive care relatives and staff: the story so far. *Nursing in Critical Care*, 8 (3): 109 – 115.
- Wojcik, J. 2000. Bereavement leave policies strike compassionate chord. *Business Insurance*, 34 (26): 3 – 5.
- Wright, B. 1991. *Sudden Death: Intervention Skills for the Caring Professions*. Edinburgh. Churchill Livingstone.
- Zaslow, J. 2002. Moving on: Putting a Price Tag on Grief – New Index to Calculate The Annual Cost of Despair; Taking a Daily “Grief Break”. *Wall Street Journal*. *Wall Street Journal*, 20 (1):5 - 8.
- Ziegler, J. 1996. How corporations cope when death intrudes. *Business & Health*, 14 (11) : 31 – 37.
- Zisook, S., Peterkin, J.J., Shuchter, R.S. & Bardone, A. 1995. Death, Dying, and Bereavement. In Nicassio, M.P. & Smith, T.W. 1995. *Managing Chronic Illness: A Biopsychosocial Perspective*. Washington, DC. American Psychological Association.

## **BYLAAG 1:**

# **ONDERHOUDSKEDULE**

UNIVERSITEIT VAN PRETORIA  
FAKULTEIT LETTERE EN WYSBEGEERTE  
DEPARTEMENT MAATSKAPLIKE WERK EN KRIMINOLOGIE  
MSD: EAP

**DIE IMPAK VAN DIE AFSTERWE VAN 'N HUWELIKSMAAT OP DIE  
WERKSPRESTASIE VAN DIE AGTERGEBLEWE EGGENOOT AS WERKNEMER**

Student: M.M. van Heerden  
Studentenommer: 9239618  
Onderhoudskedule

*Vraag 1*

- 1.1 Wat is u ouderdom?
- 1.2 Hoe lank is u reeds 'n weduwee/wewenaar?
- 1.3 Hoeveel afhanklike kinders is daar in die huis?

*Vraag 2*

Noem kortliks wat u werksverpligtinge behels.

*Vraag 3*

Is daar 'n werknemerhulppraktisyn by u werksplek beskikbaar wat dienste aan werknemers wat emosionele probleme ondervind, kan lewer?

*Vraag 4*

Indien vraag 3 JA geantwoord, noem die aard van die ondersteunende dienste wat vir u as werknemer waardevol sou wees na afloop van die afsterwe van u huweliksmaat.

*Vraag 5*

Het u werkgever, na u mening, 'n verantwoordelikheid ten opsigte van 'n werknemer wat 'n huweliksmaat aan die dood afgestaan het?

*Vraag 6*

Beskryf asseblief die optrede van u kollegas teenoor u nadat u teruggekeer het tot die werksplek ten opsigte van die afsterwe van u huweliksmaat.

*Vraag 7*

Het u werksverpligtinge dieselfde gebly, of is daar enige aanpassings gemaak om u te akkommodeer?

### *Vraag 8*

- 8.1 Na u mening, kon u aan die eise wat u werksverpligtinge aan u stel bevredigend voldoen na afloop van die afsterwe van u huweliksmaat?
- 8.2 Na u mening, wat is die impak wat die afsterwe van u huweliksmaat op u werksprestasie uitoefen?

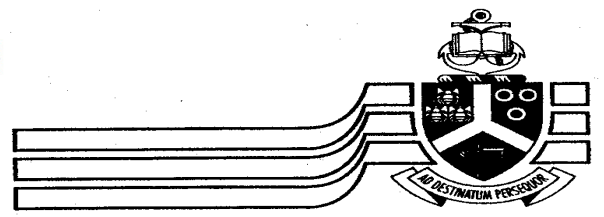
### *Vraag 9*

Indien vraag 8 NEE beantwoord, beskryf enige veranderinge ten opsigte van u fisiese funksionering (gesondheid) na afloop van die afsterwe van u huweliksmaat wat 'n impak op u werkverrigting kon uitoefen.

### *Vraag 10*

Indien vraag 8 NEE beantwoord, beskryf enige verandering ten opsigte van u psigiese funksionering (denkprosesse, emosies) na afloop van die afsterwe van u huweliksmaat wat 'n impak op u werkverrigting kon uitoefen.

## **BYLAAG 2: INGELIGTE TOESTEMMING VORM**



Universiteit van Pretoria

Departement Maatskaplike Werk en Kriminologie  
Geesteswetenskappe 10  
Tel. +27 12 420-2325  
Faks. +27 12 420-2093

11 Maart 2005

### **INGELIGTE TOESTEMMING VORM**

Naam van deelnemer.....Datum:.....

**Besonderhede van navorser:** Mari van Heerden

Miederpark woonstel 16

Miederpark

Potchefstroom

2531

**1 Titel van die Studie:** Die impak van die afsterwe van 'n huweliksmaat op die werksprestasie van die agtergeblewe eggenoot .

**2 Doel van die navorsing:** Die doel van hierdie navorsing is om die impak wat die afsterwe van 'n huweliksmaat op die werksprestasie van die agtergeblewe eggenoot as werknemer het, te verken.

**3 Procedure:** Vir doeleindes van hierdie navorsing sal 'n semi-gestruktureerde een-tot-een onderhoud as data-insameligstegniek gebruik word. 'n Onderhoudskedule word opgestel om die onderhoude te rig. Daar sal van 2 respondente tydens die loodsstudie en 10 respondente tydens die hoofondersoek gebruik gemaak word. Die onderhoude sal minstens 'n uur duur. Die onderhoude sal geskeduleer word volgens die beskikbaarheid van die respondente.

**4 Etiese aspekte:** Die navorser sal bedag wees op moontlike leed wat ek as respondent kan opdoen, aangesien ek midde-in 'n rouproses staan, en op 'n emosionele laagtepunt kan funksioneer. Indien dit blyk dat ek terapie benodig, sal ek verwys word na Dr. Piet Botha wat as terapeut kan optree.

**5 Voordele:** Ek is bewus daarvan dat my deelname aan hierdie studie geen voordele vir myself inhou nie. My deelname stel die navorser egter in staat om nuwe inligting te bekom rakende die onderwerp wat bestudeer word om sodoende 'n beter begrip te ontwikkel aangaande die impak van die afsterwe van 'n huweliksmaat op die werksprestasie van die agtergeblewe eggenoot, met die oog die moontlike ontwikkeling van 'n werknemerhulpprogram.

**6 Deelnemer se regte:** Ek is bewus daarvan dat ek enige tyd tydens die studie kan onttrek.

**7 Finansiële Kompensasie:** Ek is bewus daarvan dat ek geen finansiële vergoeding vir my deelname aan hierdie studie sal ontvang nie.

**8 Konfidensialiteit:** Om te verseker dat die data-insameling effektief verloop, sal die onderhoude op band opgeneem word. Hierdie band sal alleenlik deur die navorser geluister word. Die navorser sal konfidensialiteit verseker deur geen identifiserende besonderhede in die navorsingsverslag bekend te maak nie. Die resultate van hierdie studie kan gepubliseer word in professionele tydskrifte, hoewel my identiteit nie bekend gemaak sal word nie.

Indien ek enige vrae of navrae het, kan ek Mari van Heerden enige tyd van die dag skakel by telefoon (018) 297-7818 of 072-1122477.

\_\_\_\_\_  
RESPONDENT SE HANDTEKENING

\_\_\_\_\_  
HANDTEKENING VAN NAVORSER

\_\_\_\_\_  
DATUM