



'N GROEPANALITIESE EKSPLORASIE VAN PSIGIESE UITBRANDING BY
SIELKUNDIGES IN DIE SUID-AFRIKAANSE POLISIEDIENS

DEUR

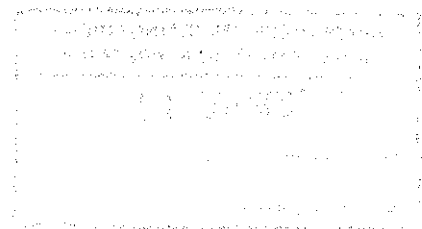
MAGIEL JACOBUS VAN DER WALT

VOORGELÊ TER GEDEELTELIKE VERVULLING
VIR DIE VEREISTES VIR DIE GRAAD

PHILOSOPHIAE DOCTOR (PSIGOTERAPIE)

IN DIE FAKULTEIT GEESTESWETENSKAPPE
(DEPARTEMENT SIELKUNDE)
UNIVERSITEIT VAN PRETORIA

PRETORIA
JANUARIE 2001





BEDANKINGS

Die volgende word bedank:

- Dr Assie Gildenhuys, my studieleier, vir sy deurlopende hulp, leiding en kennis asook innoverende idees waarsonder die studie nie kon realiseer nie.
- Wilma vir haar ondersteuning en verdraagsaamheid, asook die voltooiing van al die tikwerk.
- My ouers vir hul onderskraging en bystand oor al die jare.
- Die Suid-Afrikaanse Polisiediens se finansiële ondersteuning vir die studie.
- Al die subjekte wat van oor die hele land gereis het om aan die studie deel te neem.
- Almal wat regstreeks of onregstreeks by die studie betrokke was.



Opgedra aan my vrou, Wilma.

'N GROEPANALITIESE EKSPLORASIE VAN PSIGIESE UITBRANDING BY SIELKUNDIGES IN DIE SUID-AFRIKAANSE POLISIEDIENS

Deur

Magiel Jacobus van der Walt

Studieleier: Dr A.A. Gildenhuis
Departement: Sielkunde
Graad: Philosophiae Doctor (Psigoterapie)

OPSOMMING

Sedert die eerste demokratiese verkiesing in Suid-Afrika in 1994 het die Suid-Afrikaanse Polisiediens voortdurende transformasie ondergaan. Misdaad, traumatisering en selfmoord van polisiebeamptes het toegeneem. Die werkslading en eise aan die professionele hulpdienste (sielkundiges, maatskaplike werkers, kapelane) in die Suid-Afrikaanse Polisiediens het dienooreenkomstig verhoog.

Hierdie studie is 'n eksploratiewe ondersoek by 'n aantal sielkundiges in die Suid-Afrikaanse Polisiediens oor die verskynsel van psigiese uitbranding. Hierdie is die eerste studie oor psigiese uitbranding by sielkundiges in dié organisasie.

Die meeste outeurs beskou psigiese uitbranding as 'n verskynsel wat met die werksomgewing geassosieer word en spesifiek met die professionele rol van hulpverlening. Die literatuurstudie oor psigiese uitbranding toon egter dat die term vir 'n groot verskeidenheid prosesse, simptome, definisies, oorsake, fases en gevolge gebruik word. Verskeie outeurs wys op die alomvattende en nie-kritiese gebruik van die term, asook die gebrekkige geïntegreerde teoretiese fundering in die veld.



Groepanalise dien as 'n integrerende teoretiese raamwerk en die data is verkry deur die kleingroep as basis vir 'n tweedaagse groeepanalitiese werkwinkel te gebruik. Sielkundiges van verskeie geografiese streke in Suid-Afrika het die werkwinkel vrywillig bygewoon. 'n Ondersoeksituasie is aan die einde van die werkwinkel geskep waar ongestruktureerde vrae gebruik is. 'n Fenomenologiese benadering tot die ondersoeksituasie en data-analise is gebruik.

Die navorsingsresultate is beskrywend en toon dat psigiese uitbranding 'n ervaringsrealiteit by sielkundiges in die Suid-Afrikaanse Polisiediens is. Die kleingroep as data-genererende konteks, die navorsingsvrae en die vrye gespreksformaat het tot refleksie oor individuele ervarings, kleingroepervarings, asook grootgroep- en sosiale realiteite gelei. Die wederkerigheid tussen die genoemde ervarings en die self in verhouding tot verskeie aspekte dien as 'n beskrywende raamwerk vir die resultate.

Die analisering oor die refleksie van die sosiale realiteit in die navorsing toon dat sielkundiges die organisasie en die sosiale konteks as traumaties ervaar en sekondêr getraumatiseer word deur met polisieledes te werk. Die organisasiesisteem en die organisasie-as-geheel dra by tot ervarings van traumatisering. Dit maak die fondasie matriks uit waar getraumatiseerde individuele en groepsprosesse manifesteer en geregresseerde en primitiewe funksioneringseienskappe, ongeïntegreerdheid en angs openbaar word.

Die studie toon dat die Suid-Afrikaanse Polisiediens as transisionele en getraumatiseerde konteks tot 'n toestand van sosiale immobilisasie en paralise lei wat sosiale ontwikkeling, dialoog en kommunikasie beperk. Die potensiaal van die organisasie as grootgroep om tot integrasie by te dra, word deur hierdie prosesse ingeperk en inhibeer groei en transformasie.



UNIVERSITEIT VAN PRETORIA
UNIVERSITY OF PRETORIA
YUNIBESITHI YA PRETORIA

A GROUP ANALYTIC EXPLORATION OF PSYCHOLOGICAL BURNOUT
AMONG PSYCHOLOGISTS IN THE SOUTH AFRICAN POLICE SERVICE

BY

MAGIEL JACOBUS VAN DER WALT

SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT OF THE REQUIREMENTS FOR
THE DEGREE

PHILOSOPHIAE DOCTOR (PSYCHOTHERAPY)

IN THE FACULTY OF HUMANITIES
(DEPARTMENT OF PSYCHOLOGY)
UNIVERSITY OF PRETORIA

PRETORIA
JANUARY 2001

A GROUP ANALYTIC EXPLORATION OF PSYCHOLOGICAL BURNOUT AMONG PSYCHOLOGISTS IN THE SOUTH AFRICAN POLICE SERVICE

By

Magiel Jacobus van der Walt

Supervisor: Dr A.A. Gildenhuis
Department: Psychology
Degree: Philosophiae Doctor (Psychotherapy)

SUMMARY

Since the first democratic general election in South Africa in 1994, the South African Police Service, as an organisation, has undergone continual transformation. The level of crime, traumatisation and suicide of police officials have increased since then. The workload and demands on the helping professions (psychologists, social workers and chaplains) have increased accordingly.

This study is an explorative investigation into the phenomenon of psychological burnout and the manifestation of this burnout among a number of psychologists employed by the South African Police Service. This is the first study involving psychological burnout that has been undertaken among psychologists in this organisation.

Most authors view psychological burnout as a phenomenon that is associated with the work environment and specifically with the professional role of those rendering assistance. The literature dealing with psychological burnout, however, reveals that the term is used for a variety of processes, symptoms, definitions, causes, phases and consequences. Various authors have pointed

out both the all-inclusive and non-critical use of the term as well as the lack of an integrated theoretical grounding in the specific field.

Group analysis served as an integrating theoretical framework and the data was obtained by using the small group as a basis for a two-day group analytical workshop. Psychologists attended the workshop on a voluntary basis from various geographical regions in South Africa. An investigative situation, using unstructured questions, was created at the conclusion of the workshop. A phenomenological approach to the investigative situation and data-analysis were utilised in the research.

The research results are descriptive and reveal that psychological burnout occurs among the psychologists. The small group (as a data-generating context), the research questions and the format of exploration led to reflection on individual experiences, small and large group experiences as well as social realities. The mutuality between the aforementioned experiences as well as the self in various relations serves as a descriptive framework for results.

An analysis of the reflection on social reality in the research firstly reveals that the psychologists experience the organisation and the social context as traumatic and secondly that the psychologists are traumatised by working with police officials. The organisation system and the organisation-as-a-whole, contribute to traumatic experiences. This comprises the foundation matrix in which traumatised individual and group related processes manifest, and primitive and regressed qualities, lack of integration and anxiety are revealed.

The study reveals that the transition and traumatising context in the South African Police Service lead to a condition of social immobilisation and paralysis, which limits social development, dialogue and communication. These processes restrict the potential of the organisation as large group to assist in integration and this in turn inhibits growth and transformation.

INHOUDSOPGAWE

	<i>Bladsy</i>
HOOFSTUK 1 INLEIDING 1	1
HOOFSTUK 2 PSIGIESE UITBRANDING	
2.1 Inleiding	5
2.2 Wat is psigiese uitbranding?	6
2.2.1 Stres	13
2.2.2 Werkspanning	13
2.2.3 Depressie	14
2.2.4 Angs	15
2.3 Gekonsolideerde beskrywing van psigiese uitbranding	15
2.4 Gevolge van psigiese uitbranding vir die organisasie en dienslewering	16
2.4.1 Verlaat die professie	17
2.4.2 Personeelomset	17
2.4.3 Beweging uit professie	18
2.4.4 Dooie hout	19
2.4.5 Finansiële implikasie vir die organisasie	19
2.4.6 Die gevolge van psigiese uitbranding vir die kliënt / pasiënt	20
2.5 Psigiese uitbranding by professionele hulpverleners	21
2.6 Psigiese uitbranding by sielkundiges	22
2.7 Psigiese uitbranding by sielkundiges in die Suid-Afrikaanse Polisiediens	26
2.7.1 Faktore wat aanleiding tot frustrasie, stres en psigiese uitbranding gee	28
2.7.1.1 Veranderde omstandighede / transformasie	29
2.7.1.2 Hoë personeelomset / ouderdom van personeel	29
2.7.1.3 Rolkonflik	29
2.7.1.4 Burokrasie en bestuurstyl	30
2.7.1.5 Groot organisasie / werk is nooit klaar / hoë werkslading	30



2.7.1.6	Fisiese werksomstandighede / gebrek aan hulpmiddels	31
2.7.1.7	Onderlinge steunstelsels	31
2.7.1.8	Loopbaanmoontlikhede en finansiële vergoeding	31
2.7.1.9	Bestuursverantwoordelikheid	31
2.7.1.10	Beeld van hulpdienste	32
2.8	Die oorsake van psigiese uitbranding	34
2.8.1	Individueel - persoonlike faktore	35
2.8.2	Kliëntverbandhoudende faktore	36
2.8.3	Organisatoriese faktore	38
2.8.3.1	Roloorlading	38
2.8.3.2	Rolkonflik en -dubbelsinnigheid	38
2.8.3.3	Burokratiese instellings	39
2.8.3.4	Sosiale en landsfaktore	42
2.9	Teorieë met betrekking tot psigiese uitbranding	43
2.9.1	'n Psigoanalitiese siening van psigiese uitbranding	43
2.9.2	Die sosiale leerteorie	45
2.9.3	Die transaksionele proses	45
2.9.4	Die sosiale bevoegdheidsmodel	46
2.9.5	Die sosiale sielkundeperspektief	46
2.9.6	Die ekologiese model	47
2.10	Die voorkoming en hantering van psigiese uitbranding	48
2.10.1	Individuele voorkoming- en hanteringstrategieë	49
2.10.2	Organisatoriese voorkoming- en hanteringstrategieë	51
2.10.3	Sosiale voorkoming- en hanteringstrategieë	54
2.10.3.1	Formele ondersteuningsgroepe	55
2.11	Bestaande navorsing en meting van psigiese uitbranding	56
2.12	Samevatting	59

HOOFSTUK 3 GROEPANALISE

3.1	Inleiding	61
3.2	Die groepanalitiese model	62

3.3	Kenmerke van groeepanalise as kleingroep-tegniek	67
3.3.1	Die groep	67
3.3.2	Groeps-spesifieke faktore	72
3.3.2.1	Resonansie	72
3.3.2.2	Plasing	72
3.3.2.3	Versterking (" <i>amplification</i> ")	73
3.3.2.4	Die groep-as-geheel (" <i>group-as-a-whole</i> ")	73
3.3.2.5	Spieëling (" <i>mirroring</i> ")	75
3.3.2.6	Die rol van die terapeut (groepleier)	75
3.4	'n Ontwikkelingsbenadering	76
3.4.1	Objekverhoudings	80
3.4.1.1	Die paranoïed-skisoïede posisie	81
3.4.1.2	Die depressiewe posisie	83
3.4.2	Ego-sielkunde	84
3.4.3	Self-sielkunde	85
3.4.4	Objekverhoudings, die self en die groep – 'n geïntegreerde benadering	87
3.4.5	Die fenomenologie van groepsontwikkeling	89
3.5	Samevatting	97

HOOFSTUK 4 METODOLOGIE

4.1	Die doel van die studie	99
4.2	Die rasionaal van die navorsingsontwerp	100
4.3	Beskrywing van die navorsingsontwerp	103
4.3.1	'n Groeepanalitiese werkwinkel	103
4.3.2	Rasionaal van die fenomenologiese perspektief	106
4.3.2.1	Doel van fenomenologie	107
4.3.2.2	Fenomene	107
4.3.2.3	Kenmerke van die fenomenologiese metode	108
4.3.2.4	Die basiese ingesteldheid van die navorser	110
4.3.3	Beskrywing van die ondersoek-situasie	112

4.3.3.1 Die navorsingsvraag	112
4.3.4 Die ontledingsfase	115

HOOFSTUK 5 RESULTATE

5.1 Die ontleding van Subjek A se protokol	120
5.1.1 Betekenis eenhede uit die protokol en die sentrale tema vir elke eenheid van Subjek A	120
5.1.2 Groepering van sentrale temas in gemeenskaplike areas van Subjek A se protokol	125
5.1.3 Die essensie van Subjek A se protokol	127
5.2 Die ontleding van subjek B se protokol	128
5.2.1 Betekenis eenhede uit die protokol en die sentrale tema vir elke eenheid van Subjek B	128
5.2.2 Groepering van sentrale temas in gemeenskaplike areas van Subjek B se protokol	131
5.2.3 Die essensie van Subjek B se protokol	133
5.3 Die ontleding van Subjek C se protokol	134
5.3.1 Betekenis eenhede uit die protokol en die sentrale tema vir elke eenheid van Subjek C	134
5.3.2 Groepering van sentrale temas in gemeenskaplike areas van Subjek C se protokol	136
5.3.3 Die essensie van Subjek C se protokol	137
5.4 Die ontleding van Subjek D se protokol	138
5.4.1 Betekenis eenhede uit die protokol en die sentrale tema vir elke eenheid van Subjek D	138
5.4.2 Groepering van sentrale temas in gemeenskaplike areas van Subjek D se protokol	140
5.4.3 Die essensie van Subjek D se protokol	142
5.5 Die ontleding van Subjek E se protokol	143
5.5.1 Betekenis eenhede uit die protokol en die sentrale tema vir elke eenheid van Subjek E	143



5.5.2	Groepering van sentrale temas in gemeenskaplike areas van Subjek E se protokol	147
5.5.3	Die essensie van Subjek E se protokol	150
5.6	Die ontleding van subjek F se protokol	151
5.6.1	Betekenis eenhede uit die protokol en die sentrale tema vir elke eenheid van Subjek F	151
5.6.2	Groepering van sentrale temas in gemeenskaplike areas van Subjek F se protokol	152
5.6.3	Die essensie van Subjek F se protokol	153
5.7	Die ontleding van Subjek G se protokol	154
5.7.1	Betekenis eenhede uit die protokol en die sentrale tema vir elke eenheid van Subjek G	154
5.7.2	Groepering van sentrale temas in gemeenskaplike areas van Subjek G se protokol	157
5.7.3	Die essensie van Subjek G se protokol	158
5.8	Die ontleding van Subjek H se protokol	159
5.8.1	Betekenis eenhede uit die protokol en die sentrale tema vir elke eenheid van Subjek H	159
5.8.2	Groepering van sentrale temas in gemeenskaplike areas van Subjek H se protokol	160
5.8.3	Die essensie van Subjek H se protokol	161
5.9	Die ontleding van Subjek I se protokol	162
5.9.1	Betekenis eenhede uit die protokol en die sentrale tema vir elke eenheid van Subjek I	162
5.9.2	Groepering van sentrale temas in gemeenskaplike areas van Subjek I se protokol	164
5.9.3	Die essensie van Subjek I se protokol	165
5.10	Essensie van gegroepeerde temas van al 9 subjekte se protokolle	166
5.11	Algemene beskrywing van psigiese uitbranding	173
5.11.1	Die self en die professionele milieu	173
5.11.2	Die self en die werksomgewing	174
5.11.3	Die self en outoriteit	174
5.11.4	Die self en ongeïntegreerde emosies	175



5.11.5 Die self en die interaktiewe sfeer	175
5.11.6 Die self en die organisasie	176
5.11.7 Verhouding met die self	176

HOOFSTUK 6 BESPREKING EN INTEGRASIE

6.1 Inleiding	178
6.2 Integrasie van die navorsingsresultate	178
6.3 Bespreking van die navorsingsresultate	180
6.4 Relevansie van die navorsingsresultate vir die Suid-Afrikaanse Polisiediens	202
6.5 Kommentaar oor die studie	206

BIBLIOGRAFIE	209
---------------------	------------

Bylaag

HOOFSTUK 1

INLEIDING

Die eerste demokratiese verkiesing het in 1994 in Suid-Afrika plaasgevind en misdaadsyfers het drasties na die verkiesing gestyg. Daarmee saam het traumatisering en selfmoorde van polisiebeamptes toegeneem. In 1999 het 11 uit 10 000 polisiebeamptes teenoor 2 uit 10 000 persone van die algemene bevolking selfmoord gepleeg. Die werkslading en druk op die professionele hulpdienste (sielkundiges, maatskaplike werkers en kapelane) in die Suid-Afrikaanse Polisie diens (SAPD) het dienoreenkomstig verhoog. Transformasie van die Suid-Afrikaanse Polisie diens as organisasie is geïnisieer wat behels dat 'n totale herorganisasie en herstrukturering van bestuur en administrasie, sowel as die wyse waarop dienste gelewer word, gedoen word. Transformasie het nog nie voltooiing bereik nie en vind volgens die September 2000 nuusbrief van die Gautengse Provinsie steeds plaas. Die navorser (in diens van die Suid-Afrikaanse Polisie diens) het sedert 1994 waargeneem dat sielkundiges en maatskaplike werkers in die Suid-Afrikaanse Polisie diens toenemend die term 'uitbranding' gebruik om hulself in hul werksituasie te beskryf.

Die navorser het besluit om die veld van uitbranding te verken. Die woordeboekdefinisie van uitbranding is "lewenstyl is uitgebrand en is tot niet, die opgewektheid, blyheid en die lus en energie om te lewe is afwesig." (Odendaal, Schoonees, Swanepoel, du Toit en Booysen: 1994:1116; Schoonees en Swanepoel:1970:863). Die term 'uitbranding' en veral die Engelse "*burnout*" word egter nie net as beskrywing gebruik nie, maar het 'n tegniese en akademiese begrip geword wat nie-amptelik 'n diagnostiese betekenis het. 'n Individuele persoonlike funksionering en werksproduktiwiteit afneem en moeg en uitgeput is, word algemeen met uitbranding geassosieer.

Die groot hoeveelheid literatuur oor die onderwerp is opvallend. Farber (1983: vii) het 18 jaar gelede gesê dat uitbranding 'n baie eenvoudige etiket vir 'n uiters

komplekse verskynsel is. Die kompleksiteit van die verskynsel word weergegee in die gebruik van die enkel term 'uitbranding' as 'n versamelnaam vir 'n groot verskeidenheid prosesse, simptome, definisies, fases, oorsake en gevolge. Die popularisering van die term veroorsaak verwarring en kompliseer die verskynsel verder. Die meeste outeurs is dit wel eens dat die verskynsel van uitbranding 'n realiteit is en van begrippe soos depressie, angs, spanning, stres, moegheid en werksontevredenheid verskil.

In die literatuur is daar ooreenstemming dat die verskynsel van uitbranding met die werksomgewing en spesifiek met die professionele hulpverlenende rol, byvoorbeeld maatskaplike werkers, predikante, mediese dokters en sielkundiges geassosieer kan word (Pines en Maslach:1980:16; Farber:1983:5; Pines en Aronson:1988:10; Mehr, Senteney en Mac Creadie:1995:106; Thornett: 2000:38). Dit is opvallend in die literatuur dat daar baie min vordering gemaak word om psigiese uitbranding beter te verstaan.

Farber (1983:x) skryf die volgende: *"There is a conspicuous lack of consensual understanding of what 'burnout' actually is. In addition, despite a rapidly growing literature, there is still a notable lack of critical perspective in the field. Much of what is published as 'standard fare'; a rehashing of the usual causes and symptoms of burnout sandwiched around a good deal of case material. ... Thus, theories have not been built upon the work of previous researchers, insights proposed a decade ago are constantly being 'rediscovered'..."*

De Klerk (1995:10-12) lewer dieselfde kritiek teenoor die literatuur en Thornett (2000:38) gaan steeds voort om inligting op dieselfde wyse te herhaal sonder om 'n geïntegreerde teorie as basis te gebruik. Die behoefte aan 'n alternatiewe benadering om psigiese uitbranding te verstaan, kom duidelik na vore.

Daar is selfs onsekerheid oor die term 'uitbranding' en alternatiewe soos 'beroepsuitbranding', 'beroepsmatheid', "*worn out*" en 'psigiese uitbranding' word gebruik. Die navorser gebruik vir die doel van hierdie studie, die term 'psigiese uitbranding' omdat hy meen dat dit primêr 'n psigiese proses is wat ook fisiese

simptome behels.

Die navorser het besluit om 'n alternatiewe benadering op 'n groeepanalitiese teoretiese raamwerk te baseer. Dit word as metodologie gebruik en met 'n fenomenologiese benadering tot die ondersoeksituasie en data-analise gekombineer. Hierdie is 'n unieke raamwerk waar daar van vorige beskrywings en sienings van psigiese uitbranding wegbeweeg is en op die verskynsel soos dit homself bekend maak, gefokus word. Die voordele hiervan is dat die geïntegreerde teoretiese raamwerk die wederkerigheid en multidimensionaliteit van psigiese uitbranding weergee. 'n Eksploratiewe ingesteldheid is teenoor die verskynsel ingeneem.

Die algemene doel van die studie is 'n eksploratiewe ondersoek wat na die verskynsel van psigiese uitbranding en die manifestasie daarvan by sielkundiges in diens van die Suid-Afrikaanse Polisie kyk. Dit is die eerste studie oor psigiese uitbranding by dié populasie. Die studie poog nie om al die antwoorde te verskaf nie, maar eerder om 'n begin tot 'n alternatiewe en oorspronklike beskouing van psigiese uitbranding te maak. Dit vervul 'n krities noodsaaklike behoefte in die veld van psigiese uitbranding, aangesien dit 'n geïntegreerde benadering is.

Die spesifieke doel van die studie is om:

- die verskynsel van psigiese uitbranding soos dit deur individuele sielkundiges in diens van die Suid-Afrikaanse Polisie ervaar word, te beskryf.
- die kompleksiteit en multidimensionaliteit van psigiese uitbranding by sielkundiges in diens van die Suid-Afrikaanse Polisie te verstaan en te beskryf.

Die kleingroep is as basis vir 'n tweedaagse groeepanalitiese werkwinkel, waarheen sielkundiges vir deelname uitgenooi is, gebruik. 'n Ondersoeksituasie

is aan die einde van die twee dae geskep waar gepoog is om soveel as moontlik kennis en inligting rondom die verskynsel te verkry.

In hoofstuk 2 word 'n oorsig van toepaslike literatuur aangaande psigiese uitbranding gebied. Aandag word aan die definisies, gevolge, oorsake, voorkoming, asook psigiese uitbranding by sielkundiges gegee. Psigiese uitbranding by sielkundiges in die Suid-Afrikaanse Polisie word bespreek. Etlke teorieë wat bestaan, asook toepaslike navorsing word weergegee. In hoofstuk 3 word groepanalise as teoretiese raamwerk bespreek en ook gekoppel aan die geïntegreerde model van die outeurs Asbach en Schermer (1987) wat 'n paradigma voorstel waar groepsverskynsels op die ontwikkeling van objekverhoudings, die self en die ego gebaseer word.

In hoofstuk 4 - Metodologie - word die probleemstelling en die doel van die ondersoek aangedui. Die beskrywing van die navorsingsontwerp en die ondersoeksituasie word verskaf. Die rasionaal van die datagenererende metode en die van die wetenskaplike fase en data-analitiese metode word in meer detail beskryf. In hoofstuk 5 word die ontleding van die data volgens die stappe in hoofstuk 4 uiteengesit. 'n Beskrywing van die ervaring van psigiese uitbranding word gegee. Hoofstuk 6 bevat 'n bespreking en integrasie van die ondersoek. Dit word met implikasies en aanbevelings afgesluit.

HOOFSTUK 2

PSIGIESE UITBRANDING

2.1 Inleiding

Die term 'uitbranding' is 'n begrip wat algemeen deur akademici en klinici gebruik word en ook deel van algemene spreektaal uitmaak. Dit word gebruik om verskeie simptome, prosesse, fases en gevolge te beskryf.

Daar bestaan ook 'n wye verskeidenheid omskrywings en definisies in die literatuur en bitter min ooreenstemming oor die identifisering en diagnostiese kenmerke van uitbranding. Popularisering en veralgemening van die term skep verdere verwarring. Daar bestaan selfs onsekerheid oor die term 'uitbranding'. In Engels word die begrip "*burnout*" redelik algemeen gebruik, maar Farber (1983:42) sê dat daar eerder van "*worn out*" gepraat moet word. In Afrikaans word die terme 'beroepsmatheid', 'uitbranding', 'beroepsuitbranding', 'werksuitbranding' en 'psigiese uitbranding' gebruik. Die navorser gebruik vir die doel van hierdie studie die term 'psigiese uitbranding' omdat hy meen dat dit primêr 'n psigiese proses is wat ook deur fisiese simptome gekenmerk word.

Indien daar na die groot hoeveelheid literatuur en navorsing oor psigiese uitbranding gekyk word, is dit uiters verwarrend en oorweldigend. Die doel van die hoofstuk is om die verwarring en teenstrydighede uit te lig, die gebrek aan sinvolle teoretiese raamwerke te beklemtoon, maar ook 'n werkbare konseptualisering van psigiese uitbranding vir die studie daar te stel. Die baanbrekerswerk oor uitbranding is gedurende die 1970's en 1980's gedoen. Dit is opmerklik dat die grootste hoeveelheid literatuur rondom die 1980's sentreer. Gedurende dié tydperk het die meeste definisies, simptoombeskrywings, oorsake en gevolge verskyn. Farber (1983:1) beskryf dit as 'n "*hot topic*". Latere navorsing verwys telkens terug na dié literatuur. Die navorser gebruik dus die oorspronklike verwysings. Daar is nog geen navorsing oor psigiese uitbranding by sielkundiges in die Suid-Afrikaanse

Polisiediens gedoen nie, maar die navorser meen dat dit wel 'n realiteit is. Hierdie aspek word ook bespreek deur raakvlakke met die literatuur te gebruik.

2.2 Wat is psigiese uitbranding?

Freudenberger (1974:159) was die eerste persoon wat in 1974 die term 'uitbranding' in 'n vakkundige artikel gebruik het. Hy het vasgestel dat psigiese uitbranding by betaalde personeel, sowel as vrywilligers, in krisisklinieke en professionele hulpdiensorganisasies plaasvind. Farber (1983:1) sê dat Freudenberger 'n term van die 1960's ten opsigte van kroniese dwelmmisbruik, naamlik "*burned out on drugs*", gebruik om die uitgeputte sielkundige toestand van die personeel te beskryf. Farber (1983:2) meen dat Freudenberger self ook psigies uitgebrand was. Hy het as 'n psigoanalist tot 20 ure per dag in 'n kliniek in New York gewerk en min resultate bereik.

In dié oorspronklike artikel van Freudenberger (1974:160) sê hy dat uitbranding as 'n toestand van uitputting wat aan die oormatige eise aan 'n persoon se energiebronne toegeskryf kan word, manifesteer. Hy beskryf hierdie uitputting as 'n gevoel van mislukking, moegheid, neerslagtigheid, vermoeidheid, apatie, hulpeloosheid en skuldgevoelens. Hoewel psigiese uitbranding 'n relatief nuwe konsep is, meen Caron, Corcoran en Simcoe (1983:53) dat belangstelling en navorsing op die terrein vinnig uitgebrei het en dat dié term gepopulariseer geraak het.

Dit blyk dat daar geen algemeen aanvaarde omskrywing of definisie in die magdom literatuur oor psigiese uitbranding bestaan nie. Maar wat beteken dit en waarna word verwys as die term 'psigiese uitbranding' gebruik word? Wat is simptome van uitbranding en hoe verskil dit van byvoorbeeld werkstres, depressie en fisiese gesondheidsprobleme? Hierdie vrae word nie maklik in die literatuur oor psigiese uitbranding beantwoord nie, omdat teenstrydighede feitlik deurgaans voorkom en omdat dit ook so oorinsluitend is dat feitlik alle fisiese en psigiese simptome deel van psigiese uitbranding uitmaak. Wat sê die literatuur dus is psigiese uitbranding?

Pines en Aronson (1988:10) sê dat: *“Burnout tends to affect people who enter their professions highly motivated and idealistic, expecting their work to give their lives a sense of meaning. It is a particular hazard in occupations in which professionals tend to experience their work as a kind of ‘calling’.”*

Dit is duidelik dat psigiese uitbranding verband hou met en in ‘n werksituasie en ‘n beroepsomgewing plaasvind. Werk en psigiese uitbranding staan in verband met mekaar en die individu moet ‘n hoë verwagting van sy werk of posisie en loopbaan koester wat nie altyd bereik word of bereikbaar is nie.

Pines en Aronson (1988:10) gaan verder as hulle skryf dat: *“Burnout involves the painful realization that we have failed to have a real impact, that all our efforts were for nothing, that we no longer have the energy what it takes to do, that we have nothing left to give.”*

Psigiese uitbranding hou egter nie net verband met ‘n werksomgewing alleen nie. Die tipe werk en pligte is ook belangrik. Die tipe werk, naamlik om betrokke te wees in ‘n beroep waar ander persone se persoonlike en emosionele probleme hanteer word, blyk die grootste risikofaktor vir psigiese uitbranding te wees (Mehr, Senteney en Mac Creadie: 1995:105).

Die meeste outeurs (plaaslik en internasionaal) is dit dan ook eens dat psigiese uitbranding meer by persone wat primêr met mense werk (byvoorbeeld onderwysers, personeelpraktisyns, opleidingsbeampies, dosente) voorkom. Die outeurs reken verder dat beroepe waar persoonlike en emosionele probleme van mense hanteer word en ‘n hoë klem op emosionele betrokkenheid geplaas word (byvoorbeeld maatskaplike werkers, sielkundiges, psigiaters, arbeidsterapeute, spraakterapeute, predikante en verpleegkundiges), die hoogste risikofaktor vir psigiese uitbranding blyk te wees. Die verskynsel van psigiese uitbranding kom dan ook meestal in hierdie beroepsgroepe voor.

As vertrekpunt om psigiese uitbranding te begin verstaan, word 'n ontleding van die definisies van psigiese uitbranding gedoen en kan die volgende afleidings gemaak word:

- dit is die resultaat van herhaalde en langtermyn emosionele druk wat by persone wat ander met die oplos van persoonlike probleme help, voorkom;
- dit behels 'n geleidelike verlies aan idealisme, doelgerigheid en motivering;
- dit behels fisiese, emosionele, interpersoonlike en motiveringsimptome;
- 'n afname in fisiese en psigiese energie is sentraal in al die definisies;
- dit is 'n progressiewe proses wat oor 'n lang tydperk ontwikkel;
- 'n afname in eiewaarde bestaan wat uit 'n gevoel van persoonlike mislukking ten opsigte van beroepsdoelwitte en verlaagde produktiwiteit spruit;
- 'n negatiewe houding teenoor ander persone en kliënte/pasiënte ontstaan en depersonalisering kan ervaar word;
- psigiese uitbranding is 'n individuele proses wat na die organisasie, kollegas en kliënte/pasiënte uitkring
(Bulka: 1984:8; Chemiss, Egnatios en Wacker: 1976:428; Daley: 1979:375; Edelwich en Brodsky: 1980:14; Gillespie: 1982:1; Kahn: 1978:61; Mehr, Senteney en Mac Creadie: 1995:105; Niehouse: 1981:29; Perlman en Hartman: 1982:283-305; Pines en Aronson: 1988:9; Thornett: 2000:32).

In aansluiting by die definisies van psigiese uitbranding beskryf bogenoemde literatuur lang lyste van fisiese simptome, emosionele simptome, interpersoonlike simptome en motiverings- en houdingsimptome. Wat egter baie verwarrend is, is dat feitlik enige simptome en afname in funksionering as 'n aanduiding van psigiese uitbranding gelys word. Dit word ook gestel dat die simptome in 'n kombinasie of geïsoleerd voorkom. Die intensiteit, tydperk of hoeveelheid simptome wat dan uiteindelik 'n aanduiding van psigiese

uitbranding gee, ontbreek egter. Odendal (1984:12) meen byvoorbeeld dat verhoudings van isolasie tot totale betrokkenheid wissel, simptome herhalend is en gedragsveranderinge waarneembaar is. Hierdie sogenaamde aanduiders van psigiese uitbranding kan egter deel van die spektrum van normale alledaagse funksionering tot ernstige psigopatologie wees. Meer duidelikheid, omskrywings en spesifiekheid is nodig.

Bykomend hierby word psigiese uitbranding in fases ingedeel. Hierdeur word gepoog om die ontwikkeling van psigiese uitbranding te beskryf. Dit is egter onduidelik hoe die simptome en die fases ineenskakel. Daar is ook verskeie fases in die literatuur opgeteken en daar is geen konsensus by outeurs nie. Sommige beskou die fases as opeenvolgend (Jones en Emanuel: 1981: 209-212; Glick: 1983:222-228; Morrow: 1981:76), terwyl Maslach en Jackson (1981:99-113) meen dat die fases onafhanklik van mekaar is en daar nie noodwendig tydens psigiese uitbranding van fase een tot fase drie gevorder word nie, en dat die fases kan oorvleuel en ook in volgorde wissel.

Maslach en Jackson (1981:99-113) omskryf volgens hulle indeling drie fases:

- Emosionele uitputting: Hier word die individu aan verskeie nuwe eise blootgestel wat hom emosioneel uitput en oormoeg en gedreineerd laat voel as gevolg van voortdurende kontak met mense en hulle persoonlike probleme.
- Depersonalisering: Dit word deur 'n negatiewe en siniese houding en onbetrokkenheid teenoor kliënte/pasiënte gekenmerk.
- Vermindering van persoonlike bekwaamheid: Die persoon voel minder bekwaam en toereikend in sy werk, ervaar 'n afname in bevoegdheid en dit raak al hoe moeiliker om mensgerigte aktiwiteite doelgerig uit te voer.

Dit is opmerklik dat die meeste outeurs dit eens is dat fisiese simptome deel uitmaak van psigiese uitbranding, maar dat Maslach en Jackson (1981:99-113) dit nie as deel van hulle fases noem nie. Dit beklemtoon die verskille wat selfs oor detail van psigiese uitbranding (in dié geval simptome) bestaan.

Jones en Emanuel (1981:209-212) se fases verloop in dié spesifieke volgorde:

- In die eerste fase geniet die individu fisiese gesondheid, maar ervaar wel onbeduidende, fisiese chroniese ongesteldhede.
- Die tweede fase word deur geïrriteerdheid en versteurde slaap- en eetgewoontes gekenmerk. Alkoholmisbruik kan toeneem.
- Die derde fase is dié van intellektuele verveeldheid en beperkte konsentrasievermoë.
- Fase vier word deur 'n verandering in die individu se lewensstyl en beroep gekenmerk.
- Tydens fase vyf is daar 'n waarneembare verlies aan vaardighede en energie.

Spaniol (in Budy: 1981:9-11) gaan verder met die verwarring deurdat 'n indeling van eerstegraadse uitbranding, tweedegraadse uitbranding en ernstige uitbranding gemaak word.

- Tydens eerstegraadse uitbranding ervaar die individu gevoelens van uitputting, frustrasie en irritasie. Hy koppel 'n tydperk van drie tot ses weke aan die fase.
- Tweedegraadse uitbranding is ernstiger en hier begin chroniese fisiese simptome te voorskyn kom soos maagsere, hoofpyne en rugpyne. Die individu begin self oplossings soek deur

selfevaluasie, voorligting en bespreking van probleme met sy hoof of toesighouer in die werksomgewing. Geen tydperk word aan die fase gekoppel nie.

- Indien bogenoemde fases onsuksesvol is, tree psigiese uitbranding in. In dié fase begin die individu irrasioneel en impulsief optree.

Dit is duidelik uit bogenoemde dat daar geen konsensus ten opsigte van die simptome, definisies en ontwikkelingsfases van psigiese uitbranding bestaan nie. Sommige outeurs beskou fisiese simptome as belangrik en ander weer emosionele en psigiese simptome. Sommige outeurs beskryf sekere simptome as deel van 'n eerste aanvangsfase en ander outeurs dieselfde simptome weer as die eindresultaat. Sommige outeurs meen dat hulle fases in 'n spesifieke volgorde voorkom en ander meen dat fases kan oorvleuel en onder sekere omstandighede (die omstandighede word nie genoem nie) in volgorde wissel. Tydsindelings wissel ook. Die lang lysie van simptome sluit waarneembare vegetatiewe simptome in (hoofpyn, maagpyn, slaaploosheid, gewigsverlies, energieverlies), asook vae, onduidelike konsepte wat soms eerder as gevoelens beskryf kan word en aan enige tipe insident, byvoorbeeld woede, irritasie, moedeloosheid en frustrasie gekoppel kan wees. Wat hierdie verwarring en dubbelsinnigheid verder kompliseer, is dat definisies en omskrywings met ander terminologieë oorvleuel en verskillende fokuspunte in definisies gebruik word. Dié aspek word geïllustreer deur dié groot hoeveelheid fokuspunte uit te lig in terme van:

- Die oorsake van psigiese uitbranding: "*Burnout describes a constellation of worker reactions to the impact of stress, deriving from organizational, societal as well as personal and professional factors*" (Green: 1984:6).
- As reaksie op werkstres: "*Burnout is defined as a maladaptive reaction to high levels of chronic work related stress*" (Wallace en Brinkerhoff: 1991:86).

- Die gevolge of simptome van psigiese uitbranding vir die individu: *"Burnout refers to a progressive loss of idealism, energy and purpose experienced by people in the helping professions as a result of their work"* (Edelwich en Brodsky: 1980:14). Hardy (1988:353) sê *"burnout is a syndrome of physical and emotional exhaustion involving the development of negative selfconcept, negative job attitudes and loss of concern for clients."*

- Dienslewering aan mense en verandering in gedrag en houding: *"Burnout appears to be a response to interpersonal stressors on the job in which an overload of contact with people results in changes in attitudes and behaviours towards them"* (Leiter en Maslach: 1988:297).

- As 'n uitputtingsreaksie: *"Burnout is best defined as a state of physical, emotional and mental exhaustion which characteristically results from dealing with chronic daily stresses"* (Pines en Kafry: 1978:499-507).

- Die sin van werk en werkverwante faktore: *"Burnout has been defined as the extent to which workers have become separated or withdrawn from the original meaning and purpose of their work"* (Streepy: 1983:33-34).

- Eise wat aan die individu gestel word: *"Burnout is a type of psychological distress arising from overextension of the self and that manifests as a severe loss of energy that cannot be renewed"* (Garden: 1991:963).

- 'n Proses wat plaasvind: *"Burnout refers to a process in which the professional's attitudes and behaviour change in negative ways in response to job strain"* (Cherniss: 1980:3).

Hierdie groot hoeveelheid fokuspunkte is oorinsluitend en dit blyk dat psigiese uitbranding 'n versamelnaam vir onduidelike en vae omskrewe begrippe is. Dit is duidelik dat psigiese uitbranding 'n komplekse verskynsel is, maar die rondtasting bring geen duidelikheid oor die verskynsel nie. Uit die groot hoeveelheid fokuspunkte kan nie vasgestel word hoe die verskynsel van psigiese uitbranding van ander terminologieë verskil nie, omdat die terme los en vas as deel van psigiese uitbranding se definisies en omskrywings gebruik word. Die navorser meen dat 'n onderskeid tussen psigiese uitbranding en stres, werkspanning, angs en depressie gemaak moet word.

2.2.1 Stres

Volgens Greef en Poggenpoel (1991:18) is stres 'n universele verskynsel wat dui op 'n fisiese en emosionele staat wat altyd as gevolg van die lewe (die kwessie dat hy lewendig is) in 'n individu teenwoordig is. Miner (1992:152) bespreek dit in meer detail as hy sê "*stress is an adaptive response, mediated by individual characteristics and/or psychological processes, that is a consequence of any external action, situation or event that places special physical and/or psychological demand upon a person.*"

Stres en psigiese uitbranding kan dus nie geskei word nie, maar is nie dieselfde nie. Die groot verskil is dat stres op enige eis wat aan 'n persoon se aanpassingsvermoë gestel word, dui, maar dat psigiese uitbranding in verhouding met 'n werksomgewing gesien word.

2.2.2 Werkspanning

Wallace en Brinkerhoff (1991:86) definieer werkspanning as "... *a condition in which certain variables in the workplace are believed to cause a high level of anxiety and concern which negatively affects an individual's normal behaviour or performance.*"

Niehouse (1981:24) sê dat werkspanning 'n groot oorsaak van en die eerste stap tot psigiese uitbranding is. Dit is egter belangrik om te meld dat nie alle individue wat werkspanning ervaar noodwendig psigies sal uitbrand nie.

Simptome	
Werkspanning	Psigiese uitbranding
1. Moegheid	1. Chroniese moegheid
2. Angs	2. Onbevredigende behoefte aan erkenning
3. Werksontevredenheid	3. Werksverveeldheid en sinisme
4. Afname in toegewydheid	4. Afsondering / ontkenning van gevoelens
5. Buiigheid	5. Ongeduld / oorgevoeligheid, paranoia en gevoelens van onmag en nie in beheer nie
6. Skuldgevoelens	6. Disoriëntasie
7. Afname in konsentrasie / vergeetagtigheid	7. Vergeetagtigheid
8. Fisiologiese veranderings	8. Psigosomatiese ongesteldheid

Tabel 2.1 'n Vergelyking van simptome van werkspanning en psigiese uitbranding (Niehouse: 1981:25)

Levinson (1981:106-107) en Cherniss (1980:34) sluit hierby aan as hulle sê dat werkspanning 'n aanleidende oorsaak van psigiese uitbranding is, maar dat werkspanning en psigiese uitbranding nie sinonieme is nie. Volgens Cherniss (1980:35) en Appleton, House en Dowell (1998:1060) is psigiese uitbranding die eindresultaat van chroniese werkspanning en veral as gevolg van die onvermoë van die individu om by 'n negatiewe werksituasie en hoë werkspanning aan te pas.

2.2.3 Depressie

Die Psigologie Woordeboek (1988:60) definieer depressie as " ... 'n toestand van intense neerslagtigheid wat gepaard gaan met gevoelens van ontoereiktheid, onsekerheid, pessimisme omtrent die toekoms, sosiale onttrekking en verlaagde psigomotoriese aktiwiteite." Meier (1984:211)

beskou depressie as 'n simptoem van psigiese uitbranding en dat psigiese uitbranding en depressie gelyktydig kan voorkom, maar dat psigiese uitbranding nie deel van elke depressiewe toestand is nie. Psigiese uitbranding en depressie is dus nie dieselfde nie.

2.2.4 Angs

Kaplan en Sadock (1988:310) sê dat angs 'n onaangename emosionele toestand is waartydens gevoelens van naderende gevaar wat deur ongemaklikheid, spanning en bekommernis gekenmerk word, ervaar word. Hiermee saam kan versnelde hartklop en asemhaling, bleekheid, droogheid in die mond, spysverteringsprobleme en oormatige sweet voorkom. Dit kan nie aan 'n definitiewe objek of situasie gekoppel word nie. Angs is deel van 'n groot spektrum psigopatologiese toestande en nie net van psigiese uitbranding nie. Angs is dus 'n simptoem van psigiese uitbranding, maar nie gelykstaande daaraan nie.

2.3 Gekonsolideerde beskrywing van psigiese uitbranding

Wat is psigiese uitbranding dan? Uit al die genoemde literatuur, definisies, omskrywings en simptome meen die navorser dat psigiese uitbranding op die volgende wyse beskryf kan word:

- Dit is 'n hoogs individuele proses wat die resultaat is van die interaksie tussen die hulpverlenende persoon en die ontvanger daarvan. Dit hou verband met die emosionele druk in 'n professionele hulpverlenende werksomgewing.
- Persone wat 'n hoë verwagting van hul werk koester, toegewyd is en hul beroep as 'n roeping beskou, blyk 'n hoë risikofaktor te wees.
- 'n Afname in fisiese en psigiese energie is sentraal.

- Dit behels fisiese en psigiese simptomatologie, alhoewel die detail hiervan non-spesifiek is en van een persoon tot 'n ander kan wissel.
- 'n Afname in persoonlike prestasie, sinisme, onproduktiwiteit en 'n negatiewe self- en werksidentiteit is kempunte.
- Fases en grade van psigiese uitbranding bestaan, alhoewel dié prosesse onduidelik is en min konsensus daarvoor bestaan. (Individue se graad van psigiese uitbranding kan dus verskil en van persoon tot persoon varieer.)

2.4 Gevolge van psigiese uitbranding vir die organisasie en dienslewering

Psigiese uitbranding het 'n groot aantal individuele simptomatologie tot gevolg. Die verskynsel se gevolge sluit volgens die literatuur ook die organisasie waar die professionele hulpverlener werk, asook dienslewering aan kliënte/pasiënte in.

Psigiese uitbranding het wesentlike gevolge vir die kwaliteit diens wat die professionele persoon lewer. Tydsbenutting word minder doelgerig, die persoon is minder produktief (selfs al werk hy meer oortyd), dit neem langer om take uit te voer en meer foute word gemaak. Sommige take word ook uitgestel al benodig dit in werklikheid dringende optrede (Moss: 1981:66 en Harris: 1984:37).

Vergeetagtigheid kan intree en die hulpverlener se insiatief ten opsigte van werksaangeleenthede neem af. Weerstand om te gaan werk word geopenbaar, siekteverlof word oorbenut en 'n negatiewe houding teenoor die werk en die organisasie is moontlik. Die hulpverlener se algemene werkskwaliteit neem af, hy raak toenemend gedemotiveer en ontwikkel 'n "gee-nie-om-nie" houding. Besluite en hulle gevolge word as nie belangrik beskou en daar word nie genoegsame tyd en energie hieraan spandeer nie.

Rigiditeit in denke en optrede tree in en daar word al hoe meer klem op reëls en regulasies geplaas. Kreatiwiteit en innoverende oplossings vir probleme neem drasties af. Die hulpverlener raak al hoe meer onbetrokke (Maslach: 1982:74).

Die hulpverlener onttrek ook fisies van sy werksomgewing. Hy kom laat by die werk, gaan vroeër huis toe, neem langer tee- en etenstye en bly ook vir tye sonder verskoning weg van die werk (Rink: 1985:47).

Uitgebrande persone hanteer die situasie op die volgende verskillende maniere:

2.4.1 Verlaat die profesie

Maslach (1982:74) sê dat die professionele persoon 'n punt bereik waar hy meen dat hy nie langer kan aangaan nie en bedank. Die werk het te veel eise aan hulle emosies en tyd gestel.

Die uitgebrande professionele persoon bedank uit sy werk en verlaat die profesie. Hy glo dat hy die verkeerde beroepskeuse gemaak het. Bedanking en verlating van die profesie na jare se opleiding word dikwels met gevoelens van mislukking, skuldgevoelens of vermorsing geassosieer. Op ekonomiese gebied is dit ook uiters duur vir die organisasie, asook die breë samelewing (Pines en Maslach: 1980:16).

2.4.2 Personeelomset

Daar is volgens Maslach (1982:76) 'n ooreenkoms tussen psigiese uitbranding en 'n groot personeelomset by 'n organisasie. Dit neem ongeveer twee jaar vir die professionele persoon om vir die eerste keer die kritiese punt te bereik waar hy besluit om te bedank. Pines en Maslach (1980:16) sê dat die persoon in baie gevalle dieselfde tipe probleme, gevoelens en psigiese uitbrandingsimptome in 'n ander werksomgewing ervaar. Na 'n aantal

herhaalde mislukkings ontwikkel die persoon 'n chroniese gevoel van hulpeloosheid, mislukking en totale psigiese uitbranding.

Bourgault en Meloche (1982:110) sê dat psigiese uitbranding en die gevolge daarvan ook na ander personeel uitkring. Dit het uiteindelik lae moreel en motivering ten opsigte van spanwerk en algehele dienslewering tot gevolg. Psigiese uitbranding is oordraagbaar binne 'n organisasie en tussen personeel en kliënte. Dit dra by tot 'n hoë personeelomset. Edelwich en Brodsky (1980:16) beweer dat daar in elke periode van vyf jaar soveel as drie volledige voltooide personeelsiklusse, wat ook topadministrateurs en -bestuurders insluit, is. Hierdie hoë personeelomset is nie net 'n gevolg van psigiese uitbranding nie, maar volgens Edelwich en Brodsky (1980:16) ook 'n oorsaak. In organisasies is die ondersteuning van medekollegas 'n belangrike teenvoeter vir psigiese uitbranding. As personeel bedank, word die "gemeenskap van werkers" opgebreek. Personeel wat agterbly, kan gevoelens van isolasie, vervreemding en lae moreel ervaar.

2.4.3 Beweging uit professie

Professionele persone wat uitgebrand is of in die proses van uitbranding is, mag volgens Pines en Maslach (1980:16) besluit om eerder administratiewe werk te doen en die administrasieleer te bestyg as om uit die organisasie te bedank. Dit is 'n manier om van die professie waarin hul uitgebrand het, te ontsnap. Sodoende het hulle ook nie meer enige direkte kontak met kliënte of pasiënte nie. Die hulpverlener geniet dikwels die nuwe verantwoordelikhede, omdat papierwerk geen emosionele eise stel en fisiese behoeftes het nie. Leiter (1991:123) sê egter dat ontsnapping in administrasie of 'n opleidingspos baie min of geen verligting van psigiese uitbranding verskaf nie en dat psigiese uitbrandingsimptome sonder hulp en aktiewe behandeling bly voortbestaan.

2.4.4 Dooie hout

Daar is professionele persone wat, alhoewel hul uitgebrand is, nie bedank of hulle professie verlaat nie. Hierdie persone word dikwels deur 'n behoefte aan sekuriteit gemotiveer. Hulle sal ongeag psigiese uitbranding in diens bly ter wille van die sekuriteit wat goeie diensvoorwaardes en aftreevoordele bied. Hulle staan as dooie hout bekend. Dit beteken dat so 'n hulpverlener so min as moontlik doen en oor geen motivering vir verbetering, verandering of nuwe pligte beskik nie. As 'n nuwe uitdagende pos aangebied word, weier die persoon om dit aan te neem.

Pines en Maslach (1980:7) haal Ichak Adizes aan om dit te illustreer: *“The dead wood is apathetic. He wants to be told what to do ... he is mostly worried about how to survive until retirement and how to keep intact the little he has. He has no complaints about anything. He feels that any complaint will reflect on him. When a helper becomes ‘dead wood’ he does as little as possible for so long that he seems to become part of the organizational structure. No-one really knows what he does because his interaction with other staff is minimal. He just exists until he can live off his pension.”*

Edelwich en Brodsky (1980:182) sê die ergste en mees tragiese vorm van apatie is as 'n professionele persoon net om een rede in 'n pos aanbly: hy het die werk nodig om finansieel te oorleef. Die persoon sien dikwels wat gebeur, maar wend geen poging aan om dit te verander nie. Hy neem geen risiko's nie, doen so min as moontlik en beskerm sy posisie. Sekuriteit is sy grootste fokus.

2.4.5 Finansiële implikasies vir die organisasie

Verskeie outeurs (Moss: 1981:114-115; Bourgault en Meloche: 1982:109-115; Harris: 1984:37) meen dat stresverwante siektes en psigiese uitbranding ernstige finansiële implikasies inhou. Dit behels swak besluitneming, toenemende benutting van siekteverlof, mediese ongeskiktheid, swak produktiwiteit, verhoogde mediese koste en hoë personeelomset. Volgens

Strumpher (1995:33) het werksafwesigheid reeds in 1983 werkgewers in S.A. ongeveer R300 miljoen gekos. Hearsch (1988:28) noem dat werksafwesigheid, verlaagde produktiwiteit en mediese koste die V.S.A. ongeveer 150 miljoen dollar per jaar kos.

2.4.6 Die gevolge van psigiese uitbranding vir die kliënt / pasiënt

Die gevolge van psigiese uitbranding vir hulpverlening aan die kliënt word as volg deur De Klerk (1995:104) saamgevat:

- 'n Afname in die kwaliteit en kwantiteit van dienste wat aan die kliënt gelewer word, kom voor.
- Emosionele onttrekking van die hulpverlener aan kliënte kom voor. Die kliënt word as vervelig en veeleisend beleef. Vermyding van oogkontak, kort onderhoude en terapeutiese sessies en vroegtydige terminasie van terapeutiese behandeling vind plaas.
- Die kliënt word as 'n geval hanteer en depersonalisering van die persoon vind plaas. Diagnostiese reëls word gevolg en as rede vir swak vordering in die terapeutiese proses voorgehou. Die hulpverlener beskou sy werk en hulp wat hy kan aanbied, nie meer in 'n positiewe lig nie.

De Klerk (1995:104) dui egter aan dat alhoewel daar redelike konsensus oor die bogenoemde gevolge by outeurs bestaan, daar min stawende empiriese navorsing gedoen is. Pines en Maslach (1980:13) sê dat psigiese uitbranding 'n primêre rol in swak dienslewering van gesondheids- en welsynsdienste speel. Hulle meen verder dat psigiese uitbranding ook 'n rol in die toename in professionele wanpraktyke speel. Appleton, House en Dowell (1998:1061) meen in hul studie dat tot 60% van alle algemene mediese praktisyns meen dat hul werkskwaliteit negatief deur oorbelading en psigiese uitbranding beïnvloed word. Dit is duidelik dat psigiese uitbranding verreikende gevolge

vir die individu, die organisasie, dienslewering en die gemeenskap as geheel het. Die literatuur meen ook dat psigiese uitbranding meer gereeld voorkom en 'n groter effek op professionele persone se funksionering het as wat bewustelik toegegee word.

2.5 Psigiese uitbranding by professionele hulpverleners

Uit die voorafgaande is dit duidelik dat psigiese uitbranding met professionele hulpverleners geassosieer word. Pines en Aronson (1988:83) sê dat in die huidige moderne industriële samelewing, professionele persone en hulle dienste, die rol en funksies wat tradisioneel deur die uitgebreide familie of gemeenskap gedoen is, oorneem. Dit is veral van toepassing op die hulp en behandeling van persoonlike en verhoudingsprobleme. Die gevolg hiervan is dat 'n groot hoeveelheid mediese, opvoedkundige, maatskaplike en sielkundige dienste ontstaan het. Hierdie dienste stel vir lang aaneenlopende periodes emosionele eise aan die professionele hulpverlener. Hy word aan die kliënt/pasiënt se sielkundige, maatskaplike en fisiese probleme blootgestel en daar word verwag dat hy professionele kennis en insig moet hê, maar ook om persoonlik betrokke te wees en om te gee. Dit plaas groot druk op die professionele hulpverlener.

Cherniss (1995:3) sê bykomend hierby dat dit as 'n roeping beskou word om deel van die professionele hulpprofessies (spraakterapeute, mediese dokters, arbeidsterapeute, sielkundiges, chiropraktisyne, maatskaplike werkers, predikante, psigiaters, verpleegkundiges) te wees. Hierdie roeping is net so belangrik as die finansiële vergoeding. Terselfdertyd het die moderne tegnologiese eeu 'n groot klem op dienslewering en produksie begin plaas. Resultate, en boonop vinnige resultate, word verlang. Die publiek en kliënt/pasiënte het toenemend krities teenoor professionele hulpdienste begin raak. Thornett (2000:37) identifiseer toenemende werksdruk, asook hoë en ontoepaslike eise vanaf pasiënte, as van die grootste faktore wat druk op algemene mediese praktisyne plaas. Die mees algemene klagte is dat professionele hulppersone 'n gebrek aan deernis en meegevoel toon. Daar moet onder moeilike omstandighede, met moeilike kliënt/pasiënte en met

moeilike probleme, kalm, professioneel, bedaard en ondersteunend gebly word en vinnige resultate moet getoon word. Die grens tussen die aanvaarding van professionele hulppersone se hulp en die meedoënlose kritiek daarop, is volgens Cherniss (1995:5) naby mekaar.

Hierdie is agtergrond wat professionele hulppersone 'n hoë risikofaktor vir psigiese uitbranding maak. Wat sê die literatuur oor psigiese uitbranding en die sielkundeprofessie spesifiek?

2.6 Psigiese uitbranding by sielkundiges

Daar bestaan beperkte verwysing in die literatuur na psigiese uitbranding by sielkundiges. Farber (1983:103) sê dat psigoterapie, wat 'n primêre funksie van sielkundiges is, dikwels as 'n unieke, betekenisvolle en selfvervullende taak beskou word. Dit is egter meer problematies as wat algemeen aanvaar word. Farber (1983:103) sê “... *the very nature of psychotherapeutic work subjects the psychotherapist at whatever level, to continual emotional demands. They are often themselves the target of irrational expressions of love, hate, envy, or need.*”

Freudenberger en Robbins (1979:291) verwys na 'n psigoterapeut as: “... *full of feelings, feelings of hurt, anger, joy and sadness that he must share but is often unable to share with or communicate to anyone especially not his patients.*” Dit verwys na die eensaamheid wat die sielkundeprofessie inhou. Farber (1983:104) sê verder dat die afwesigheid van betroubare terugvoer 'n bron van angs vir die sielkundige inhou. Dit lei tot onsekerheid en eie afleidings. Emosionele ervarings moet self, en in isolasie, hanteer word wat tot emosionele uitputting lei.

Strumpher (1995:140) het in haar studie oor psigiese uitbranding van sielkundiges in die Suid-Afrikaanse Nasionale Weermag bevind dat die vinnig veranderende omstandighede in die Weermag en in die breë Suid-Afrikaanse gemeenskap tot stres, verhoogde emosionele uitputting en uitbranding lei. Daar word van sielkundiges verwag om tydens hierdie veranderingsfase as

veranderingsagente op te tree terwyl hulle self ook deel van en aan verandering blootgestel is. Hiermee saam het 'n groter werkslading, beperkte professionele mannekrag, beperkte steunstelsels en groter bestuursverantwoordelikhede tot verhoogde emosionele uitputting by sielkundiges bygedra.

Sy sê verder dat die langdurige blootstelling aan frustrasie, konflik, druk om te presteer en die ingesteldheid van sielkundiges om ten alle tye en onder alle omstandighede van hulp te wees, bydraend tot psigiese uitbranding is. Strumpher (1995:140) verwys na Frosch & Olsen (1994:11) wat sê dat sielkundiges 'n besondere behoefte aan erkenning en waardering het.

Strumpher (1995:140) se studie bevind dat sielkundiges die hoogste stresvlak van al drie hulpdienste (maatskaplike werkers en kapelane was ook deel van die ondersoek) toon en dat dit nie aan faktore buite die werk toegeskryf word nie. Dit word aan aspekte soos fisiese werksomstandighede, loopbaanaangeleenthede, vergoeding, byvoordele en personeelbeleid inherent aan die Suid-Afrikaanse Nasionale Weermag as organisasie, toegeskryf.

Farber (1983:5) se stelling sluit hierby aan as hy sê “...*virtually all human service professionals complain of long hours, isolation, lack of autonomy, client neediness, public misunderstanding of their work, insufficient resources, lack of criteria to measure accomplishments, excessive demands for productivity, inadequate job training and administrative indifference to or interference with their work.*”

Oorlading van 'n spesifieke aard is volgens Farber (1983:6) die mees algemene faktor wat tot stres by psigoterapeute lei. In 'n studie deur Farber en Heifetz (1982) in Farber (1983:6) is bevind dat: “... *a heterogeneous sample of psychotherapists reported excessive workload as the single most stressful aspect of their work. Moreover, this source of stress is likely to become more prevalent in the near future as a result of budget cutbacks and job freezes.*”

Farber (1983:7) wys verder daarop dat die volgende aspekte aanleiding tot werkstres gee en uiteindelik tot psigiese uitbranding by sielkundiges lei: rolkonflik, konflik tussen individue, waardes en etiek van professionele persone teenoor die van toesighouers en die organisasie, verskille en dispute oor rolle en verantwoordelikhede, byvoorbeeld tussen maatskaplike werkers en sielkundiges. Daar bestaan ook ambivalente gevoelens van lojaliteit by sielkundiges teenoor die individuele pasiënt en die belange van die organisasie. Strumpher (1995:142) meen dat na-uurse verpligtinge, fisiese werksomstandighede, hoë werkslading en bestuurstyle van bevelvoerders en stafoffisiere groot bronne van frustrasie vir sielkundiges is. Die snel veranderende omstandighede en deurlopende nuwe aanpassingseise in die Suid-Afrikaanse Nasionale Weermag en onvoldoende steunstelsels vir hulp met eie aanpassings speel saam met die eersgenoemde faktore 'n rol dat sielkundiges onbekwaam voel om hulle professionele funksies in die organisasie te bedryf.

'n Faktor wat Strumpher (1995) se studie uitlig, is dat 'n groot hoeveelheid van die sielkundiges baie jonk is. Jong sielkundiges betree dikwels na afstudering die organisasie met idealistiese en dikwels geromantiseerde ideale van die professie. Hulle word deur realiteite soos beperkte bevorderingsmoontlikhede, moeilike werksomstandighede en onvoldoende hulpbronne en steunstelsels ontnugter. Die ontnugtering lei tot frustrasie, weerstand, aggressie, diensverlating en uiteindelik psigiese uitbranding.

Strumpher (1995:143) sê dat die organisasie as sisteem dikwels vir stres en psigiese uitbranding van sy professionele lede verantwoordelik is. Aspekte soos strukturele traagheid (verouderde onbuigsame organisasiestrukture met 'n onvermoë om by die verandering aan te pas), vernoude fokus (waar elemente van die organisasie net sekere veranderinge akkommodeer) en groepsinteraksie (waar die groep 'n remskoen vir die verandering van die individu is) lei tot frustrasies by sielkundiges.

Comb en Avila (1989:8) beklemtoon ook 'n bykomende frustrasie, naamlik dat: *"Helping can be a terribly frustrating experience, especially in some public*

agencies in which, because of the large number of persons that must be assisted, helpers are passed through the system more quickly than the helpers would like, and nothing resembling a sense of closure is ever achieved."

Maslach en Jackson (1981:99-113) het in 'n studie bevind dat 50% van alle sielkundiges met tien jaar of meer werksondervinding spyt was oor hulle beroepskeuse as sielkundige. In 'n "*American Psychological Association*" (APA) nasionale opnamestudie in die VSA het Norcross en Prochaska (Mehr, Senteney en Mac Creadie: 1995:107) bevind dat 42% van die kliniese sielkundiges in die ondersoek gesê het dat hulle 'n ander loopbaan sou gekies het as hul weer 'n keuse kon maak.

Dit is duidelik in die literatuur dat psigiese uitbranding 'n realiteit by sielkundiges is. Dit word onder andere toegeskryf aan die spesifieke funksie van psigoterapie wat hoë emosionele eise stel, rolkonflik, roloorlading, asook breë organisasiebeleidsaspekte, byvoorbeeld loopbaangeleenthede, vergoeding en fisiese werksomstandighede. Dit blyk of 'n gebrek aan genoegsame terugvoer (vanaf pasiënte, bestuurders en die organisasie as geheel) en ondersteuning vir die sielkundiges ook 'n groot rol speel.

Die studies wat reeds voltooi is, is egter beperk (veral in Suid-Afrika) en meer spesifieke, gedetailleerde inligting word benodig. Daar word byvoorbeeld geen melding van unieke persoonlikheidseienskappe en individuele funksionering, spesifieke simptomatologie, die prosesse van psigiese uitbranding, unieke ervarings of enige remediërende aspekte gemaak nie. Detail oor hoe die organisasie se funksionering en interne prosesse op die individuele sielkundige inwerk, ontbreek ook. Meer indiepte inligting en beskrywings is nodig.

2.7 Psigiese uitbranding by sielkundiges in die Suid-Afrikaanse Polisie

Hierdie studie is die eerste oor dié onderwerp by sielkundiges in diens van die Suid-Afrikaanse Polisie. Die organisasiesisteem en -kultuur waarbinne sielkundiges funksioneer, speel volgens die literatuur 'n belangrike rol. Die navorser sal gevolglik die konteks van die Suid-Afrikaanse Polisie skets.

Die Suid-Afrikaanse Polisie is in 1913 gestig. Na die eerste demokratiese verkiesing in 1994, is die Suid-Afrikaanse Polisie gestig wat die amalgamasie van die Suid-Afrikaanse Polisie en al die vorige sogenaamde tuisland polisie-agentskappe meegebring het. Die Suid-Afrikaanse Polisie se verantwoordelikhede, pligte en werksaamhede word deur die Suid-Afrikaanse Polisie Wet (Wet no. 68 van 1995) en die Grondwet van Suid-Afrika (Wet no. 108 van 1996) gereguleer.

Daar is drie professionele hulpdienste in die Suid-Afrikaanse Polisie, naamlik Maatskaplike Werk Dienste, Geestelike Dienste (voor 1994 bekend as Kapelaansdienste) en Sielkundige Dienste (voor 1994 bekend as Instituut vir Gedragwetenskappe). Al drie die hulpdienste is primêr met polisiepersoneel gemoeid en lewer dus 'n diens aan die organisasie en sy personeel. Daar word wel beperkte lynfunksies (forensiese werk met kinders vir die Kinderbeskermingseenheid) deur Maatskaplike Werk Dienste en Sielkundige Dienste (hulp met ondervraging en ondersoekwerk, byvoorbeeld reeksmoordenaars) verrig.

Die Instituut vir Gedragwetenskappe is in 1981 gestig. Daar is aanvanklik hoofsaaklik op bedryfsielkundige funksies, byvoorbeeld psigometriese keurings, plasings, posontledings, groepwerk by bestuurskursusse, organisatoriese diagnoses en bestuursontwikkeling gekonsentreer. In 1990 is daar begin om kliniese en voorligtingsielkundiges in diens te neem en 'n groot hoeveelheid personeel is vanaf 1992-1994 in diens geneem. 'n Groot hoeveelheid psigometriste is ook in diens geneem. Sedert 1994 is daar 'n moratorium op enige indiensnemings in die Suid-Afrikaanse Polisie

geplaas. Dit het meegebring dat, ten spyte van 'n groot aantal bedankings, skeidingspakkette en mediese rade van sielkundiges en psigometriste, geen nuwe personeellede in diens geneem kon word nie tot 1998. Die personeel van Sielkundige Dienste het dan ook vanaf 1994 tot 2000 van 'n hoogste syfer van ongeveer 160 personeellede na ongeveer 90 afgeneem. Die totale aantal lede van die Suid-Afrikaanse Polisie wat landswyd bedien moet word, is ongeveer 120 000.

Die Instituut vir Gedragwetenskappe was aanvanklik net by die Hoofkantoor van die Suid-Afrikaanse Polisie in Pretoria gesetel, maar in 1991 en 1992 is daar na al die provinsies landswyd gedentraliseer. Met die stigting van die Suid-Afrikaanse Polisie in 1994, is die Instituut vir Gedragwetenskappe se naam na Sielkundige Dienste verander. Tot en met 1994 is alle personeel as funksionele offisiere met range aangestel en sekere polisie-opleiding moes deurloop word. Sedert 1994 tot 1998 is die enkele sielkundiges wat wel aangestel is, as burgerlike personeel onder die Polisie Wet aangestel en word volgens die Staatsdienskode se Sielkunde PAS vergoed. Geen polisie-opleiding hoef meer deurloop te word het nie en interne induksieprogramme vir nuwe personeel is deur Sielkundige Dienste self aangebied. Sedert 2000 word sielkundiges weer met polisierange aangestel en moet sekere polisie-opleiding weer deurloop word.

Die spesiale magsorder Sielkundige Dienste, Suid-Afrikaanse Polisie wat daarop ingestel is om spesialis vakkundige ingrepe te maak ten einde die optimale werksfunksionering van elke lid te help bevorder. Sodoende word werksproduktiwiteit aan die een kant verhoog en selfaktualisering van lede aan die ander kant bevorder. Vakkundiges binne die Sielkundige Dienste funksioneer as sielkundiges, internsielkundiges, psigometriste en psigotegnici onder die bepalings van die Wet op Gesondheidsberoep (Wet 56 van 1974) of soos gewysig mag word, asook enige regulasies kragtens gemelde Wet uitgevaardig. Die primêre funksies van Sielkundige Dienste volgens amptelike pligstate is tans die volgende:

- psigometriese evaluering van nuwe applikante en spesialiseenhede, byvoorbeeld Kinderbeskermingseenheid
- onderhoudvoering vir plasings en keurings
- psigoterapie en “*counselling*”
- krisisintervensies en selfmoordintervensies
- psigo-opleiding, byvoorbeeld proaktiewe streshanteringsprogramme
- traumaopleiding en -hantering asook ontfonting (“*debriefing*”)
- spanbemaagtigings en -ontwikkelings
- konsultasiediens, byvoorbeeld vir tugseksie, mediese rade, Polmed en bestuur.

Daar word in multiprofessionele spanverband met ander hulpprofessies saamgewerk.

Alle sielkundige dienslewering in die Suid-Afrikaanse Polisie diens word vakkundig deur die Direkoraat, Sielkundige Dienste, Hoofkantoor beheer. Sielkundige Dienste sorteer onder die afdeling Menslike Hulpbron Bestuur vir toesig en beheer op nasionale, provinsiale en areavlak, waarvan die hoof meestal lynfunksionaris polisiebeamptes is. Daar is wel sielkundiges wat provinsiale en areahoofde in die onderskeie provinsies is wat die Sielkundige Dienste kantore se verantwoordelikhede, pligte, werksaamhede en daaglikse funksionering bestuur. Dié hoofde is egter direk aan die Menslike Hulpbron Bestuurder verantwoordelik.

2.7.1 Faktore wat aanleiding tot frustrasie, stres en psigiese uitbranding gee

Die navorser is ongeveer nege jaar by Sielkundige Dienste in die Suid-Afrikaanse Polisie diens werksaam. Die onderstaande faktore is deur informele onderhoude met die nasionale hoof, Direkteur Anton Grobler, tientalle gesprekke met sielkundiges by nasionale en provinsiale vergaderings, supervisie en gesprekke oor werksprobleme, projekte en personeelaangeleenthede ingewin.

2.7.1.1 Veranderende omstandighede / transformasie

Die vinnig veranderende omgewing in die Suid-Afrikaanse Polisie stel hoë eise aan sielkundiges. Eise en die strukturele omgewing waaraan hulle moet voldoen, verander sedert 1994 vinnig, konstant en feitlik daaglik. Dit verg dus konstante aanpassing en pogings. Die werksaamhede wat voor 1994 duidelik uitgestip was, byvoorbeeld psigometriese evaluerings, keurings en opleiding, het vervaag, verdwyn of nuwe eise gestel. Hierdie veranderende omgewing intensifiseer werkstres en psigiese uitbranding. Dit blyk 'n soortgelyke proses te wees as wat Mclean (1985:74) in sy model van werkstres uitwys, naamlik dat 'n transisionele omgewing die insidensie en moontlikheid van werkstres verhoog. Strumpher (1995:83) identifiseer dit ook as 'n faktor wat stres en psigiese uitbranding by sielkundiges in die Suid-Afrikaanse Nasionale Weermag veroorsaak. Dit laat sielkundiges uitgeput, verward, moedeloos en buite beheer voel.

2.7.1.2 Hoë personeelomset / ouderdom van personeel

Sielkundiges wat in diens geneem word, is gewoonlik pas geregistreer en het geen vorige werksondervinding nie. Weinig geregistreeerde sielkundiges bly langer as vier jaar in diens van die organisasie. 'n Hoë personeelomset is die gevolg en nuwe sielkundiges neem 'n tydperk om die organisasie te leer ken. Die jong ouderdom van sielkundiges bring mee dat die bestuur wat meestal uit middeljarige mans bestaan, die sielkundiges as jonk en onervare beskou en hul nie ernstig opneem nie. Die sielkundiges sukkel om in die organisasie aan te pas en beskryf die organisasie as onsensitief vir hul behoeftes.

2.7.1.3 Rolkonflik

Die bestuur van die Suid-Afrikaanse Polisie diens beklemtoon dat sielkundiges 'n konsultasiediens aan hul moet lewer. Sielkundiges is egter ook verantwoordelik vir hulpverlening aan polisiepersoneel. Dit bring rolkonflik mee, omdat vertroulikheid deur lede bevraagteken word. Burokratiese reëls

moet gehoorsaam word, wat soms spanning op professionele en etiese kodes plaas.

2.7.1.4 Burokrasie en bestuurstyl

Sielkundiges kla oor die hiërargiese beheer en outoriteitstruktuur wat bestaan. Die lynfunksiebestuurder weet meestal niks van Sielkundige Dienste se werksaamhede nie. 'n Taakgeöriënteerde ingesteldheid is belangrik en die mens is nie altyd die belangrikste nie. Ordelikheid en eenvormigheid word beklemtoon. Sielkundiges sê dat hulle bekwaamheid aan administrasie en papierwerk gemeet word en nie aan hul kennis en professionele vaardighede nie. Teenstrydige bestuurstyl lei tot frustrasie, weerstand, konflik en stres. Strumpher (1995:86) het dit ook as 'n bron van stres vir sielkundiges in die Suid-Afrikaanse Nasionale Weermag geïdentifiseer. Sielkundiges in die Suid-Afrikaanse Polisie diens kla dat hul vyf tot sewe toesighouers met verskillende eise, verwagtings, bestuurstyl en idees tevrede moet stel. Dit wissel van die nasionale en provinsiale hoofde van Sielkundige Dienste, die provinsiale en areahoofde van Menslike Hulpbron Bestuur, die areakommissaris en provinsiale kommissaris. Dit laat sielkundiges kwesbaar, onseker en angstig voel.

2.7.1.5 Groot organisasie / werk is nooit klaar / hoë werklading

Die Suid-Afrikaanse Polisie diens se personeelsterkte is ongeveer 120 000 lede. Polisiebeamptes is 24 uur per dag aan diens. Misdaad het sedert 1994 toegeneem en saam met dit traumatiese insidente waarby polisiebeamptes betrokke is. Dit plaas 'n hoë werklading op sielkundiges. Hulle ervaar dat hul werk nooit klaar is nie en dat probleme enige tyd van die dag of nag kan opduik. Sielkundiges verrig 24-uur bystanddiens vir personeel. Dit plaas 'n hoë werklading op hulle, asook na-uurse verpligtinge. Die blootstelling aan traumagevalle en lede wat wil selfmoord pleeg, is emosioneel veeleisend en stresvol.

2.7.1.6 Fisiese werksomstandighede / gebrek aan hulpmiddels

Die fisiese werksomstandighede waarin sielkundiges soms hul werksaamhede moet verrig, is van swak gehalte. Die kantore is dikwels verwaarloos en meubels is nie altyd geskik vir kliënte/pasiënte nie. Die sielkundiges meen dat dit nie 'n professionele beeld uitdra nie. Daar is dikwels nie genoegsame ondersteunende dienste en middele vir die professionele uitvoering van take en funksies beskikbaar nie. 'n Gebrek aan ondersteuningspersoneel soos klerke, rekenaarfasiliteite, ontvangspersoneel, asook vervoermiddele, is dikwels bronne van frustrasie en stres.

2.7.1.7 Onderlinge steunstelsels

As gevolg van 'n tydsgebrek, geografiese afstande en hoë werklading kry sielkundiges nie genoeg geleentheid om met kollegas in gesprek te tree nie. Senior sielkundiges is dikwels in bestuursposisies en het self 'n hoë werklading. Daar bestaan nie altyd genoegsame tyd vir professionele gesprekvoering en supervisie nie. Sielkundiges ondersteun mekaar minder en 'n vorm van vervreemding en vereensaming tree geleidelik in.

2.7.1.8 Loopbaanmoontlikhede en finansiële vergoeding

Sielkundiges verlaat die Siud-Afrikaanse Polisediens as gevolg van onvoldoende bevorderingsmoontlikhede en swak salarispakkette. Hulle meen dat daar geen sin daarin is om vir 'n onbeperkte tydperk in 'n pos te stagneer nie.

2.7.1.9 Bestuursverantwoordelikheid

In baie gevalle word jong sielkundiges in bestuursposte geplaas kort nadat hul geregistreer is of by die organsiasie aangesluit het. Dit word noodgedwonge gedoen, aangesien daar geen alternatiewe persone beskikbaar is nie. Dit plaas hoë druk op die sielkundige, omdat hul nie voldoende opleiding of ervaring hierin het nie. Dit lei tot stres en sielkundiges sê soms dat hul net

sielkundiges wil wees en nie bestuurders met al die gepaardgaande verantwoordelikhede en probleme nie.

2.7.1.10 Beeld van hulpdienste

Die hulpdienste in die Suid-Afrikaanse Polisie diens word soms vir die dienste wat hul verrig, gekritiseer. Dit word gedoen deur eksterne persone, asook polisiebeamptes. Hulpdienstepersoneel word van skending van vertroulikheid beskuldig. Dit plaas baie druk op sielkundiges en laat hul angstig en ontoereikend voel. Hulle meen dat hul onder moeilike omstandighede emosioneel uitputtende werk doen en baie min ondersteuning en begrip ontvang.

Daar is nog geen navorsing oor psigiese uitbranding by sielkundiges in die Suid-Afrikaanse Polisie diens gedoen nie. Sielkundiges se werksaamhede behels 'n groot aantal trauma- en krisisgevalle en word as stresvol beleef en beskryf. Sielkundiges noem spontaan dat hul moeg, gespanne, uitgeput en psigies uitgebrand voel. Ongeveer die helfte van die sielkundiges en psigometriste het sedert 1995 die diens met skeidingspakkette en bedankings verlaat. Sommige het gesê dat hul psigies uitgebrand voel en bly is om uit die organisasie te bedank. Twee direkteure (die nasionale hoofde van Sielkundige Dienste) het ook die diens sedert 1994 verlaat. Die personeel het ook sedert 1994, soos reeds gemeld, met ongeveer die helfte verminder.

Die navorser het sedert 1992 by verskeie geleenthede die volgende gedrag en simptome by personeel van Sielkundige Dienste waargeneem. Hierdie gedrag en simptome word in die literatuur as deel van psigiese uitbranding beskryf. Dit is op geen sistematiese of wetenskaplike wyse ingesamel nie en berus op waarnemings, tientalle gesprekke met sielkundiges, supervisiesessies en gesprekke oor werksprobleme en personeelaangeleenthede. Dit was geensins deel van 'n navorsingsprojek nie, maar was informele waarnemings in die werkskonteks. Spontane opmerkings dat die organisasie hul psigies uitbrand, word gemaak.

Die gedrag en simptome is:

- Personeel kom laat vir werk en loop vroeg.
- Sinisme, negatiewe en passiwiteit ten opsigte van werk, nuwe idees en projekte.
- Emosionele onttrekking van kollegas, persoonlike verhoudings en kliënte/pasiënte.
- Bedank uit polisie en verlaat die sielkundeprofessie.
- Lae produktiwiteit en chroniese verskonings as werk nie gedoen word nie.
- Chroniese siekteverlof.
- Opmerkings dat hul geen verskil maak nie en voortdurend hulself moet bewys. Hulle meen hulle word nie aanvaar nie.
- Die organisasie het baie min begrip vir die professionaliteit van sielkundiges en hul word onprofessioneel behandel.
- Personeel word rigied en toon weerstand teen verandering.
- Skuldgevoelens en gevoelens van ontoereiktheid is teenwoordig.
- Voortdurende bekommernis en drome oor pasiënte. Sukkel om "af te skakel".
- Dit is stresvol om voortdurend verantwoordelik te voel en verantwoording oor polisiebeamptes se geestesgesondheid te moet doen.
- Klagtes oor finansiële vergoeding.
- Te min kliniese en voorligtingsielkundiges om 'n effektiewe diens te lewer.

Die Suid-Afrikaanse Staatsdiens en ook die Suid-Afrikaanse Polisie diens het geen beleid ten opsigte van psigiese uitbranding nie. Tans word sielkundiges en maatskaplike werkers wat psigiese uitbrandings simptome ervaar soms aangemoedig om by supervisie en psigoterapie in te skakel. Ander word gedissiplineer en van dislojaliteit en laksheid beskuldig. Daar is geen gekoördineerde, geïntegreerde en wetenskaplike identifiserings- en hulpverleningsprogram of -beleid beskikbaar nie. Sielkundiges het al

opgemerk dat daar 'n kultuur by die hulpdienste bestaan dat "jy moet cope". Daar kan egter nie met totale sekerheid gesê word of personeel van Sielkundige Dienste psigiese uitbranding ervaar en watter simptome teenwoordig is nie. Die persentasie van die personeel wat dit ervaar en die oorsake, gevolge en proses is onbekend. Verskeie studies oor psigiese uitbranding, stres, trauma, post-traumatische stresversteuring, ontloning en selfmoord by funksionele polisiebeamptes is onlangs voltooi of in die proses van voltooiing. Geen inligting bestaan oor die professionele hulpdienste, in dié geval Sielkundige Dienste, en psigiese uitbranding nie. Dit blyk of die sielkundiges so betrokke by hulpverlening en dienslewering is dat daar nie genoegsame aandag aan hul eie funksionering gegee word nie.

2.8 Die oorsake van psigiese uitbranding

In die literatuur oor psigiese uitbranding word baie klem op die oorsake daarvan gelê. Ongelukkig help dit baie min om groter duidelikheid oor psigiese uitbranding te gee en die verwarring duur voort. Daar is ook baie min empiriese navorsing gedoen en van die navorsingsresultate is ook teenstrydig.

Die oorsake van psigiese uitbranding word in die volgende kategorieë ingedeel, naamlik individueel-persoonlike faktore, organisatoriese faktore, kliënt-verbandhoudende faktore en sosiale en landsfaktore. Dit blyk of enige faktor as oorsaak vir psigiese uitbranding kan dien. Dit bring onduidelikheid mee. Enige faktor wat aanwesig is, kan dus volgens die huidige stand van sake as 'n oorsaak dien. 'n Kombinasie en verbande van hierdie faktore blyk egter eerder die soeke na oorsake te beantwoord. Die verbande word egter nie in die literatuur uitgewys en getrek nie. De Klerk (1995:90) meen dat die oorsake ook nie net met die aanwesigheid van negatiewe bronne te doen het nie, maar ook met die afwesigheid van positiewe bronne. Positiewe aspekte dien dus as 'n buffer-effek teen psigiese uitbranding. Die oorsake van psigiese uitbranding is duidelik baie kompleks en nou tussen al die genoemde faktore verweef. Dié faktore word vervolgens bespreek.

2.8.1 Individueel-persoonlike faktore

Die literatuur toon dat individueel-persoonlike faktore 'n beduidende rol in die oorsaak van psigiese uitbranding speel. Dié tipe persoonlikheidseienskappe hou verband met die individu wat 'n helpende professie kies. Pines en Aronson (1988:91) sê dat so 'n persoon emosioneel-gelaaide werk, wat betrokkenheid by emosionele situasies oor lang tydperke insluit, verrig. Hulle moet professioneel bekwaam wees, maar ook persoonlik betrokke wees en aandag skenk. Die professionele persoon as mens is een van die belangrikste instrumente in die hulpverleningsproses. Ewans (1986:20) meen hierby dat die motivering om tot die helpende professie toe te tree ook 'n bydraende faktor is. Hierdie motiewe is dikwels onbewus, byvoorbeeld die behoefte om benodig te word, die begeerte om meer van eie konflikte te leer en die behoefte om kontrole oor ander mense te hê en om afhanklik van ander mense te wees.

Freudenberger (1974:160) sê dat die professionele hulpverlener hoë en onrealistiese verwagtinge van hulself in hulle beroepslewe stel. Dit lei tot oormatige toewyding en oordrewe betrokkenheid by hul werk. Dit word deur 'n gebrek aan begrip vir eie beperkinge en te min skeiding wat tussen werk en persoonlike lewe gemaak word, vererger.

'n Behoefte aan erkenning en positiewe terugvoer speel ook 'n rol. Die hulpverlener is mensgeöriënteerd en dit dra daartoe by dat hy net waarde aan homself heg as hy empaties, hulpverlenend en onselfsugtig is en sy eie behoeftes ondergeskik aan dié van kliënte en pasiënte stel. Dit maak die hulpverlener baie sensitief vir emosionele druk en negatiewe terugvoer vanaf sy werk (Pines en Kafry: 1978:500 en Watts: 1990:12). Walsh (1987:281) voeg hierby dat daar 'n positiewe verband tussen selfbeeld, eiewaarde en psigiese uitbranding is. Die professionele hulpverlener se selfbeeld hang nou saam met die sukses wat hy bereik en oor-identifiseer met sy werk. Persoonlike eiewaarde word aan professionele sukses gemeet. Persoonlike identiteit word dikwels professionele identiteit. Dit maak die persoon uiters kwesbaar vir enige mislukkings in werksverband. Daar word aan 'n

oënskynlike verhoogde eiewaarde vasgehou deur hul dagtaak op 'n meedoënlose wyse voort te sit. Ontnugtering en teleurstelling is die gevolg wanneer die hulpverlener die realiteite van die werksomgewing besef en die werk nie meer idealiseer nie. Aanpassings moet gemaak word wat dikwels ontoereikend is en misluk of nie realiseer nie. Dit lei tot frustrasie en 'n hoë vlak van werkstres en die persoon werk al hoe harder om sy ideale te bereik en selfbeeld te behou. Die uiteinde van die proses is psigiese uitbranding.

Glicken (1983:222-228) het in sy navorsing bevind dat die volgende individuele eienskappe oorsaaklik en/of aanleidend tot psigiese uitbranding is:

- 'n Eksterne lokus van kontrole is teenwoordig. (Dit word nie in meer detail verduidelik nie.)
- 'n Vrees vir verandering en onsekerheid binne, sowel as buite werksverband, is teenwoordig.
- Die individu het 'n obsessie oor kragte buite die self en onder andere oor politieke, ekonomiese, sosiale en maatskaplike toestande en voel maklik dat hy 'n slagoffer van omstandighede is.
- Die individu is oor-idealisties en toegewyd en geneig om vinnig angstig oor werksaspekte te voel. Skuldgevoelens dat daar nie hard genoeg gewerk word nie, is ook teenwoordig.

2.8.2 Kliëntverbandhoudende faktore

Pines en Kafry (1978:499) sê 'n hulpverlenende verhouding is anders as 'n gewone verhouding tussen twee persone deurdat een persoon voortdurend gee en die ander ontvang. Die tipe interpersoonlike kontak tussen die hulpverlener en kliënt kan 'n bron van spanning wees.

Reed (1982:29-35) dui aan dat psigiese uitbranding die gevolg is van te min selfstandigheid en onafhanklikheid by kliënte. Die tipe kliënt en die erns en aard van die kliënt se probleme speel ook 'n rol. Volgens Maslach (1982:111) is psigose, depressie, selfmoordrisiko's en kinders as kliënte moeiliker om te hanteer. Koeske en Koeske (1989:247) sê dat die prognose vir herstel, eie persoonlike probleme en die kliënt se reaksie op die hulpverlener se insette bydraende faktore kan wees. Die persepsie dat die hulpverlener nie doeltreffende en effektiewe diens lewer nie, speel ook 'n rol by psigiese uitbranding van die hulpverlener.

Carrilio en Eisenberg (1984:308) meen dat een van die vernaamste oorsake van psigiese uitbranding van persone in hulpverlenende professies die hoeveelheid gevalle wat hanteer word, is. Hoe meer pasiënte/kliënte daar mee in kontak is, hoe groter die risiko vir psigiese uitbranding. Koeske en Koeske (1989:244) sê dan ook dat hoe intensiewer die persoonlike kontak met kliënte is, hoe groter is die risiko dat die hulpverlener psigiese uitbranding kan ervaar.

Maslach (1982:33) sê dat, alhoewel dit nie veronderstel is om 'n rol te speel nie, die hulpverlener se persoonlike voorkeur in die keuse van kliënte 'n faktor is. Dit is uiteraard meer aangenaam en belonend om aan 'n persoon van wie die hulpverlener hou en by wie hy aanklank vind, hulp te verleen. Die hulpverlener kan egter nie altyd die kliënte wat interessant of opwindend is, kies nie. Nie alle kliënte laat die hulpverlener goed voel, handhaaf versoenbare waardes of is van soortgelyke agtergrond nie. Sommige kliënte verwag voortdurende aandag en kla dikwels dat hulle meer hulp verdien as wat ontvang word. Ander verwag onmiddellike resultate en word ongeduldig indien dit nie bereik word nie, terwyl ander nie hulp en leiding van die hulpverlener volg nie. Die "goeie" kliënte is dikwels stiller en passiewer en doen wat van hulle verwag word. Die hulpverlener ervaar homself as effektief, is in beheer en word gesien as die kenner met kennis en mag. Meer kontak met "goeie" kliënte sal dus psigiese uitbranding teëwerk.

Maslach (1982:29) meen verder dat teenoordrag, dus die persoonlike reaksie wat die kliënt en sy probleme op die hulpverlener mag hê, ook 'n rol by psigiese uitbranding speel. Indien die kliënt se probleme van persoonlike belang vir die hulpverlener is, of onaangename herinneringe en onopgeloste gevoelens herroep, kan dit heelwat energie van die hulpverlener eis. Oorbetrokke persoonlike kontak kan ook baie energie eis. Alles wat die kliënt doen of sê, word op 'n persoonlike vlak deur die hulpverlener ervaar en hy vind dit al hoe moeiliker om objektiwiteit te handhaaf. Leiter en Maslach (1988:297-308) het bepaal dat hulpverleners wat 'n kognitiewe en aksiegeöriënteerde strategie aanwend om probleme te oorkom, minder uitgeput is en meer positief voel oor wat hulle in hul werk bereik.

2.8.3 Organisasoriese faktore

Outeurs meen dat die bestuurstyl, struktuur en klimaat van organisasies bydraend tot die ontwikkeling van psigiese uitbranding is. Vervolgens word dié aspekte wat die literatuur beklemtoon, bespreek.

2.8.3.1 Roloordlading

Glicken (1983:228) sê dat 'n hoë werkslading met psigiese uitbranding verband hou en uit 'n oormaat eise en verwagtings wat van professionele persone verwag word, voortspruit. Kahn (1978:61-63) sluit hierby aan as hy sê dat psigiese uitbranding ontstaan wanneer verantwoordelikhede te veel is en veral as dit aan die verrigting van emosioneel veeleisende take gekoppel word. Harrison (1980:32) meen dat kontak met 'n te hoë lading onwillige, negatiewe en moeilik hanteerbare kliënte/pasiënte (hy noem mishandelde vroue en kinders as voorbeeld) tot psigiese uitbranding by die professionele hulpverlener bydra.

2.8.3.2 Rolkonflik en -dubbelsinnigheid

Strumpher (1995:140) meen dat rol-oordlading dikwels tot rolkonflik en roldubbelsinnigheid lei. Rolkonflik ontstaan volgens Farber (1983:10) wanneer

inkonsekwente, onuitvoerbare en ontoepaslike eise aan die professionele hulpverlener gestel word. Hy sê verder dat roldubbelsinnigheid met 'n gebrek aan die kennis ten opsigte van die professionele hulpverlener se regte, verantwoordelikheid, werksmetodes, werksdoelwitte, take en status geassosieer word. Hy meen dat rolkonflik en -dubbelsinnigheid 'n redelike algemene verskynsel vir professionele hulpverleners in 'n organisasie of werksomgewing is. Dit lei gevolglik tot psigiese uitbranding by werknemers. Hy verduidelik egter nie dié proses in meer besonderhede nie.

2.8.3.3 Burokratiese instellings

Cherniss (1980:86) meen dat die meeste professionele hulpdienste instellings, publieke instellings is wat feitlik altyd burokratiese georganiseer is. 'n Burokratiese sisteem bestaan uit 'n hiërargiese stelsel waar die organisasie se taak in kleiner onafhanklike dele verdeel word, met elke personeelid wat 'n enkele of kleiner taakelement moet verrig.

Die basiese aanname van 'n burokratiese sisteem is dus dat elke werknemer tot 'n spesifieke taak/funksie beperk is en 'n struktuur ontstaan waar die funksionering van elke vlak van dienslewering deur 'n hoër vlak beheer word. Dit word vertikale beheer genoem. Tabel 2.2 toon die verskille tussen 'n burokratiese organisasie en professionele diens-ideaal soos deur Cherniss (1980:80) beskryf word:

BUOKRATIESE SISTEEM	PROFESSIONELE SISTEEM
<ul style="list-style-type: none"> • Kontak tussen individue is onpersoonlik • Daar is 'n hiërargiese beheer en outoriteitstruktuur. Beheer maatreëls en koördinasie is ekstern deur middel van rasonale reëls en toesighouers wat van die 	<ul style="list-style-type: none"> • Kontak is professioneel met 'n gemeenskaplike sterk toewyding tot die beroep • Hiërargiese beheer en outoriteitstruktuur is onnodig. Koördinasie van take en eksterne beheer is ook onnodig. Beskik oor interne standaarde en



<p>situasie verwyder is. Die toesighouer moet oor meer kennis en vaardighede as die ondergeskikte beskik, omdat die toesighouer verantwoordelik is vir die hele taakuitvoering en die ondergeskikte net vir 'n deel daarvan.</p> <ul style="list-style-type: none">• Individu is maklik vervangbaar.• Werknemers is lojaal teenoor die organisasie.• Take is gesegmenteerd en werker benodig dus minder vaardighede omdat 'n taak in komponente verdeel word wat deur verskeie werkers uitgevoer word.• Vaardighede ten opsigte van die "hoe" en "wat" word in 'n kort periode van tyd aan diens aangeleer. Daar is dus spesialisasie met min vaardighede. Word as partikularisties beskou omdat dit tot 'n spesifieke situasie beperk is.• Ontwikkeling geskied in die organisasie omdat die doel instandhouding van die organisasie is.• Evaluasie geskied volgens werksuitset. Kwantiteit is dus belangrik.	<p>koördinasie. Evaluasie geskied deur 'n individu wat oor dieselfde kennis en vaardighede beskik.</p> <ul style="list-style-type: none">• Individu is moeilik vervangbaar.• Individu is lojaal teenoor die beroep.• Individu beskik oor volledige kennis, vaardighede en verantwoordelikhede ter verrigting van die werk.• Ontvang gespesialiseerde kennis en vaardighede wat omvangryk en ekstensief is, asook intellektueel ondersteun word. Benodig heelwat tyd aan 'n opvoedkundige instansie buite die werksituasie. Word as universalisties beskou omdat dit in 'n verskeidenheid van situasies toegepas kan word.• Ontwikkeling en opleiding word deur die professionele groep hanteer.• Werksuitset is nie so belangrik as wat die proses is nie. Kwaliteit is dus belangrik.
---	---



<ul style="list-style-type: none">• Die werknemer het min outonomie in die uitvoering van sy take.• Word gekenmerk deur ordelikheid, standaardisasie en eenvormigheid.	<ul style="list-style-type: none">• Werknemer beskik oor outonomie in die uitvoering van bekwaamhede. Besluitneming geskied volgens geïnternaliseerde standaarde.• Gekenmerk deur buigbaarheid, uniekheid van die individu, individuele inisiatief en vindingrykheid.
---	--

Tabel 2.2 Kenmerkende verskille tussen 'n burokratiese organisasie en professionele diens-ideaal.

Farber (1980:85) verwys verder na 'n studie deur Scott wat bevind het dat daar veral sekere areas is waar konflik by die professionele persoon as gevolg van die verskille tussen die professionele en burokratiese werksomgewing ontstaan. Die areas word soos volg uitgelig:

- die professionele persoon word geïnterees om omvattende en individuele oordeel toe te pas. In die burokratiese organisasie moet outonomie opgeoffer word, omdat die professionele individu nie omvattend mag optree nie en dit veroorsaak weerstand teen reëls. Professioneel word leierskap, besluitneming, outonomie en verantwoordelikheid teenoor die pasiënt beklemtoon. Die burokratiese sisteem se beklemtoning van standaardisasie en reëls werk stremmend daarop in.
- Die professionele persoon verwerp burokratiese standaarde, omdat dit op vaardighede in die uitvoering van gedefinieerde, maar beperkte take gebaseer is en omdat evaluering op die uitvoering van prosedures gerig is. In die professionele sisteem en omgewing word standaarde op huidige kennis gebaseer en is dus buigbaar en onderhewig aan veranderinge.

- In die professionele omgewing en sisteem berus toesighouding en beheer op kennis en bekwaamheid, terwyl dit in die burokratiese sisteem op 'n individu met outoriteit as gevolg van posisie en senioriteit in die hiërargie en ook dikwels aantal diensjare, berus.

Hierdie outeurs meen dat hoe langer die professionele hulpverlener aan 'n burokratiese werksomgewing blootgestel word, hoe meer verswak sy professionele identiteit en rolkonsep, asook professionele selfvertroue. Daar vind 'n verwarring tussen professionele beroepswaardes en burokratiese waardes plaas. Die burokratiese reëls wat hy moet volg, beskerm hom geensins in sy professionele hoedanigheid nie en hy word steeds persoonlik verantwoordelik gehou. Hy onttrek hom gevolglik al hoe meer van die organisasie en vervreemding vind plaas. Sy werksaamhede vind al hoe meer geïsoleerd plaas en burokratiese bestuurders begin sy rol en funksie in twyfel trek. Psigiese uitbranding is die gevolg. Cherniss (1980:99) sê dat 'n organisasie met outoritêre besluitneming dié proses vererger. Die Suid-Afrikaanse Polisie diens kan volgens die navorser as 'n organisasie met 'n hiërargiese struktuur beskryf word.

2.8.3.4 Sosiale en landsfaktore

Cherniss (1980:143) beklemtoon dat die professionele persoon nie in 'n sosio-politiese vakuum funksioneer nie. Aspekte soos geweld, misdaad, terrorisme, werkloosheid, demografiese veranderinge, swak en spanningsvolle werksomstandighede, begrotingsbesnoeiings en tegnologiese ontwikkeling het 'n invloed op psigiese uitbranding. De Klerk (1995:101) sê egter dat baie min oor die veranderlikes en hulle verband met psigiese uitbranding bekend is. Hierdie faktore is vir die navorser onduidelik en is deel van die tekortkominge in die literatuur.

2.9 Teorieë met betrekking tot psigiese uitbranding

Daar bestaan baie min teoretiese perspektiewe oor psigiese uitbranding in die literatuur. Dit is opvallend dat die teoretiese perspektiewe baie min deel uitmaak van die pogings om psigiese uitbranding beter te verstaan, die oorsake of gevolge te beskryf, as onderliggend tot navorsing te dien of te help met die voorkoming daarvan.

Dit blyk of teoretiese raamwerke bysaak is of uit die oog verloor word met die omgaan met psigiese uitbranding. Dit is selde deel van enige navorsingsartikel en navorsing behels meestal net die afneem van simptomevraelyste (kyk ook punt 2.11). Dit blyk of gestruktureerde simptomevraelyste aan navorsers 'n struktuur en veiligheid in die verwarrende veld van psigiese uitbranding verskaf. Etlke teoretiese perspektiewe word in die literatuur net as geïsoleerde hoofstukke of afdelings gevind. De Klerk (1995:6) sê dan ook dat die gebrek aan teorieë in die veld van psigiese uitbranding en die gebrek aan 'n teoretiese raamwerk by navorsingstudies een van die groot leemtes van die onderwerp is. Die teoretiese perspektiewe wat wel in die literatuur na psigiese uitbranding verwys, word vervolgens bespreek.

2.9.1 'n Psigoanalitiese siening van psigiese uitbranding

Die psigoanalitiese teorie meen dat psigiese uitbranding by individue wat oormatig toegewyd aan hul werk is, voorkom en hulle hele lewe romdom hul werk organiseer (Farber: 1983:40-45). Psigiese uitbranding hou dan deels verband met 'n swak eiewaarde. Hulle het 'n behoefte aan aansien en om te voel dat hulle benodig word. Om hierdie gevoelens in stand te hou, werk hulle steeds harder en harder.

So 'n persoon kompenseer deur aan 'n oënskynlike verhoogde eiewaarde vas te klou en hul dagtaak op meedoënlose wyse voort te sit. Dit word gedoen sonder enige logiese en realiteitsbeginsels en ten koste van fisiese en psigiese gesondheid. Waarom streef sommige individue na 'n ideaal wat feitlik

onmoontlik is om te bereik en hierdeur pynlike gevoelens en toenemende sielkundige ongemak te ervaar? Fischer (in Farber: 1983:40) skryf dit toe aan wat Kohut (1977) narsissistiese trauma noem. Volgens Kohut is trauma 'n merkbare verlaging van die individu se selfagting. Die individu tree nou op asof sy eie belewenis van selfagting merkbaar verlaag het. Die verskuiwing van hoë na lae selfagting kan twee verskillende vorme aanneem. Eerstens kan 'n vorige hoë selfagting met 'n lae selfagting vervang word. Dit word 'n manifestasie van negatiewe grandiositeit of 'n waardevermindering van die self genoem.

'n Tweede groep individue wat volgens lae selfagting funksioneer, het voorheen hoë selfwaarde aan 'n eksterne situasie of persoon toegeskryf en ag hierdie situasie, objek of persoon as voedingsbron vir sy narsissisme. Psigiese uitbranding kom dan ook meer by laasgenoemde groep individue voor. Vir hierdie persone is dit belangrik om bewonder te word en as superieur gesien te word.

Die belangrikheid daarvan om spesiaal te wees, is van so 'n aard dat dit in stand gehou moet word en derhalwe gevoed moet word. Fischer (in Farber: 1983:42) sê dat die verskynsel as 'n vorm van verslawing gesien kan word. Die individu werk dus meedoënloos voort ongeag die teenwoordigheid van psigiese uitbrandingsimptome. Die gevoel of illusie van grandiositeit of om belangrik te wees, is van primêre belang.

Volgens die psigoanalitiese teorie word psigiese uitbranding nie net as 'n ander vorm van depressie bekou nie (Farber: 1983:42). Individue met psigiese uitbranding organiseer 'n groot gedeelte van hulle lewens om hulle werk en werk al hoe harder ten spyte van swak werksomstandighede of verhoogde werksdruk. Elke beskikbare psigiese en fisiese reserwe om die pas vol te hou, word gebruik. Die motief is desperate pogings om die illusie van grandiositeit in stand te hou. Eie gesondheid en welstand word nie in ag geneem nie. Die abnormale strewe na grandiositeit geniet voorkeur bo die plesierbeginsel, asook die beginsel van beskerming en bewaring van lewe

self. Selfagting word dus as belangriker beskou en hoër as fisiese en psigiese gesondheid geag.

2.9.2 Die sosiale leerteorie

Van Delft in De Klerk (1995:80) sê dat volgens die sosiale leerteorie mense en hul omgewing wisselwerkende determinante van mekaar is. Die basiese operante teorie word gebruik as psigiese uitbranding vanuit die sosiale leerteorie ontleed word. Hiervolgens is psigiese uitbranding die direkte gevolg van omgewingsversterkings. Die individu se gedrag word tot so 'n mate deur modellering, uitwissing, straf en versterking gevorm dat al die simptome van psigiese uitbranding uiteindelik geopenbaar word. Die hantering van psigiese uitbranding vanuit genoemde perspektief sal dus op die verandering van sodanige omgewingsfaktore wat tot die instandhouding van psigiese uitbranding lei, fokus. Die onderliggende idees en verwagtinge van die individu is van minder belang deurdat die klem op positiewe leerervaringe geplaas word.

2.9.3 Die transaksionele proses

Hierdie teorie is veral deur R.S. Lazarus ontwikkel. Volgens hom is stres 'n transaksionele proses en Cherniss (1980:17) en Hardy (1988:351) dui aan dat psigiese uitbranding ook as 'n transaksionele proses beskryf kan word. Cherniss (1980:17) sê dat psigiese uitbranding 'n proses is wat bestaan uit drie fases, naamlik "... *the first stage involves an imbalance between resources and demand. The second stage, immediate short-term emotional response to this imbalance, characterized by feelings of anxiety, tension, fatigue and exhaustion. The third stage consists of a number of changes in attitude and behaviour.*" Hardy (1988:334) bevestig bogenoemde en dui ook aan dat 'n groot aantal navorsers die transaksionele model aanhang. Psigiese uitbranding ontstaan as daar 'n wanbalans tussen individuele bronne en behoeftes en eise is. Die geleentheid en beperkinge van die individu in die interaksie met sy omgewing lei tot psigiese uitbranding. 'n Groot klem word

ook op subjektiewe belang en waarneming by die ontwikkeling van psigiese uitbranding geplaas.

2.9.4 Die sosiale bevoegdheidsmodel

Die sosiale bevoegdheidsmodel is op die aanname dat daar 'n verband tussen psigiese uitbranding en waarneming of ervaring dat die individu effektief en bevoeg is, gebaseer. Volgens Harrison (1980:31-44) ontwikkel die individu alleenlik 'n gevoel van bevoegdheid indien hy beleef dat hy die omgewing kan beïnvloed en in staat is om 'n waardevolle bydrae en 'n verskil in sy kliënt se lewe te maak. Die behoefte om goed vir ander mense te doen, is dus dominant. Harrison het hierdie meervoudige raamwerk van psigiese uitbranding ontwikkel nadat hy besef het dat hulpverlening in 'n wye spektrum van organisasies geskied en dat hulpverleners en take verskil. Veralgemening van die invloed van werk op elke individu is dus moeilik. Bogenoemde model hang saam met Pines en Aronson (1988:53) se siening dat persone hulle loopbane gemotiveerd begin en glo en verwag dat hulle 'n belangrike bydrae tot die individu, gemeenskap en ook hulself kan lewer. As die persoon dan in 'n ondersteunende, uitdagende en relatief lae stres omgewing werk, is hul motivering hoog en kan hulle motivering konstant verhoog word. Wanneer dieselfde individue in 'n omgewing met min beloning en baie onveranderbare spanningsfaktore werk, kan psigiese uitbranding realiseer. Omgewingsfaktore speel dus in hierdie model 'n groot rol.

2.9.5 Die sosiale sielkundeperspektief

Maslach (1982:51) dui aan dat psigiese uitbranding nie slegs in psigiese stres en ongemak geleë is nie, maar wel in die verhouding van die hulpverlener met die kliënt. Volgens Maslach is daar bepaalde veranderlikes in bogenoemde verhouding betrokke, soos groepslidmaatskap, groepsproses en wat hy waarnemingsverwringing noem, wat tot spanning bydra. 'n Voorbeeld hiervan is die feit dat verhoogde gesinsverbokkeling daartoe aanleiding gee dat meer mense professionele hulp benodig. Dit stel al hoe meer eise aan die

hulpverlener wat op sy beurt harder moet werk, meer energie verbruik, hoër stresvlakke ervaar en psigiese uitbrandingsimptome toon.

2.9.6 Die ekologiese model

Die ekologiese model poog om die oorsake van psigiese uitbranding wat op 'n verskeidenheid vlakke (sosiaal, individueel, organisatories, gemeenskap) voorkom, te integreer en te verreken. Volgens die model het verskeie ander omgewings- en/of ekosisteme 'n invloed op die individu se ervaring van psigiese uitbranding en nie slegs die werksisteem nie (De Klerk: 1995:77).

Psigiese uitbranding kan dus as 'n tipe ekologiese disfunksie gesien word (vanweë die dinamiese interaksie tussen die individu en bepaalde ander ekosisteme). Die stres spruit uit die individu, kliëntsisteem, werksopset en ander sosiale sisteme. 'n Balans tussen die eise en bronne van die omgewing en die vermoëns en behoeftes van die individu is dus noodsaaklik. 'n Wanbalans ontstaan indien die bronne en vermoëns van die individu te min of die omgewingseise te hoog is (De Klerk: 1995:77-78).

Volgens die ekologiese model manifesteer psigiese uitbranding wanneer 'n persoon met onvoldoende spanningshanteringstrategieë en behoeftevervullingsvermoë in 'n spanningsvolle en behoefte frustrerende omgewing werk. Hierdie dinamiese interaksie word ook deur ander ekosisteme beïnvloed. Organisasoriese, inter- en intrapersoonlike komponente speel volgens Cherniss (1980:9) 'n rol. Om psigiese uitbranding dus te identifiseer en te hanteer, is dit volgens De Klerk (1995:81) nodig om 'n ekologiese sisteemanalise te doen wat dan tot die ontwikkeling van bepaalde intervensies sal lei. Dit sal die kernkomponente van die ekologiese sisteem, naamlik die individu en sy interaksie met verskillende ekosisteme aanspreek. Om dit egter effektief te doen, is daar volgens De Klerk (1995:81) verskillende teoretiese raamwerke nodig wat in die genoemde proses geïntegreer kan word. De Klerk (1995:81) dui ook aan dat die ekologiese perspektief baie duidelike ooreenkomste met die sisteemteorie toon.

In dié teorieë is dit duidelik dat individuele, sosiale, interpersoonlike en organisatoriese faktore as belangrik geag word. Dit stem ooreen met die faktore wat outeurs as indeling by die oorsake, gevolge en voorkoming van psigiese uitbranding gebruik. Die teorieë word egter glad nie geïntegreerd in die literatuur gebruik nie en word feitlik as bysaak hanteer. Alhoewel die indeling van individueel, sosiaal, interpersoonlik en die organisasie bestaan, blyk daar ook geen verbintenis tussen die oorsake, gevolge en voorkomende aspekte te wees nie. Dit is losstaande entiteite wat geensins met mekaar verbind word nie. Die oorsake word byvoorbeeld nie deeglik en omvattend nagevors sodat daar geïntegreerde voorkomingsmaatreëls ontwikkel en geïmplementeer kan word nie.

Die groot hoeveelheid literatuur, tesame met 'n magdom navorsing wat op verskillende populasies gedoen word, versterk die verwarring en kompartementalisering. Dit blyk of navorsers slegs wil bewys dat psigiese uitbranding by 'n spesifieke professionele beroepsgroep (byvoorbeeld verpleegkundiges of maatskaplike werkers) voorkom sonder enige verdere indiepte bespreking of verklarings wat verskaf word. Een of twee bykomende simptome, gevolge of oorsake word gelys en dit kompliseer die veld net verder. Dit skep ook verwarring en weinig opvolgstudies word gedoen. Integrasie en 'n teoretiese onderbou is nodig.

2.10 Die voorkoming en hantering van psigiese uitbranding

Die verwarring duur voort met die voorkoming en hantering van psigiese uitbranding. In die literatuur, asook in die talle verhandelings en proefskrifte wat oor psigiese uitbranding in Suid-Afrika voltooi is, word verskeie voorkoming- en hanteringstrategieë genoem. Outeurs meen dat voorkoming- en hanteringstrategieë al die verskeidenheid vlakke en interaksieprosesse moet insluit (Sloboda en Hopkins: 1992:297; Maslach: 1982:3; Freudenberg: 1982:177; Tubesing en Tubesing: 1982:157 en Patrick: 1984:76). Hierdie strategieë is dan op individuele, bestuurs-, toesig-, organisatoriese en sosiale vlak gesetel.

Dit is egter duidelik dat dié strategieë weereens vaag en non-spesifiek is en nie werklik met psigiese uitbranding direk verband hou nie. Geeneen maak enigsins melding van 'n teoretiese onderbou nie en het baie min verband met die oorsake wat in die literatuur beskryf word. Daar is ook nie enige empiriese navorsing op hierdie voorkoming- en hanteringstrategieë gedoen nie. Die individuele voorkoming- en hanteringstrategieë kan byvoorbeeld ewewel as gewone werkstreshanteringsbeginsels beskou word en so gebruik word.

Die organisatoriese voorkoming- en hanteringstrategieë is byvoorbeeld algemene bestuurs- en bedryfsielkundige konsepte. Die sosiale voorkoming- en hanteringswyse behels byvoorbeeld ondersteuningsgroepe. Geen melding word van enige spesifiekheid ten opsigte van psigiese uitbranding gemaak nie. Daar word ook nie aan fases van psigiese uitbranding aandag gegee nie – dus moet persone in die aanvangsfases en dié in die gevorderde stadiums byvoorbeeld saam in een groep geplaas word. Die groepe se doel is ook onduidelik. Freudenberg (1974:165) sê dat die hoofdoel ondersteuning en ventilasie van gevoelens is. Weereens word geen melding van 'n spesifieke proses met 'n teoretiese raamwerk gemaak nie. Daar is ook geen aanduiding in die literatuur dat die strategieë suksesvol is of nie. Dit blyk asof die fokus meer op die identifisering van psigiese uitbranding is as op die voorkomingstrategieë. Vervolgens word van die onderskeie voorkoming- en hanteringstrategieë bespreek om bogenoemde aspekte te illustreer. Die onderdeurdragtheid van die strategieë word ook hierdeur belig (Pines en Aronson: 1988:91).

2.10.1 Individuele voorkoming- en hanteringstrategieë

Matteson en Ivancevich (1987:154) sê dat individuele voorkoming- en hanteringstrategieë op handeling en aktiwiteite wat deur die individu gebruik kan word, dui en wat binne of buite organisatoriese verband uitgevoer word. Dit is duidelik dat hierdie strategieë veralgemeende streshanteringstegnieke is wat baie min of geen spesifieke verband met die verskynsel van psigiese uitbranding het nie.

In die literatuur word die volgende individuele, voorkoming- en hanteringstrategieë genoem:

- Strewe na 'n kwaliteit geestelike lewe.
- Wissel interpersoonlike kontak met administratiewe take, opleiding en lesings ("*time outs*") af.
- Verbeter verbale kommunikasie met kollegas.
- Volg 'n gesonde dieetprogram.
- Beoefen kreatiewe stokperdjies.
- Verkry ondersteuning deur kollegiale kontak en toesig.
- Verkry gemeenskaplike aktiwiteite buite werksverband met vriende en gesinslede.
- Handhaaf 'n balans tussen werk en ontspanning.
- Neem gereeld verlof van werksaangeleenthede.
- Delegeer take en verantwoordelikhede.
- Waak teen oorspesialisasie.
- Stel realistiese doelwitte in werksverband.
- Onttrek van bepaalde situasies en verantwoordelikhede deur neutraal te bly, te intellektualiseer en/of die situasie te herinterpreteer.

- Gebalanseerde selfkennis is nodig om oor 'n positiewe selfbeeld te beskik.
- Besef dat sekere omstandighede aanvaar moet word en dat die professionele persoon bepaalde beperkinge het en alles nie ten goede verander kan word nie.
- Pas goeie beplanning en tydsbestuur toe.
- Professionele persone moet eerder op die proses fokus en beheer oor hulle eie uitsette en optrede uitoefen as om op die resultate en op die kliënt se optrede te fokus.

2.10.2 Organisasoriese voorkoming- en hanteringstrategieë

Macbride (1983:3) sê dat die verantwoordelikheid vir voorkoming- en hanteringstrategieë nie net by die individu lê nie, maar ook by die organisasie. Horten (1983:21-23) sê dat bestuur die volgende moet doen om psigiese uitbranding te voorkom:

- Kommunikasie aanmoedig.
- Vergoeding volgens prestasie gee en prestasie beloon.
- Verantwoordelikhede duidelik stel.
- Realistiese standaarde en doelwitte stel.
- Psigiese uitbrandingsimptome vroegtydig identifiseer.

De Klerk (1995:196) meen dat effektiewe toesig van maatskaplike werkers psigiese uitbranding kan verhoed. Toesighouers moet egter ook oor die vermoë beskik om stres self effektief te kan hanteer, en psigiese uitbrandingsimptome en psigiese uitbranding by kollegas te kan identifiseer.

Pines en Aronson (1988:91) sê dat dit belangrik is dat die ratio van hulpverleners in verhouding met die kliënte nie te hoog moet wees nie. Indien die aantal kliënte te veel is, word die hulpverlener oorlaai. Dit mag vir die

organisasie geld op die kort termyn spaar, maar dit is uiters duur vir die organisasie op die lang duur, omdat dit psigiese uitbranding en 'n hoë hulpverlenerpersoneelomset tot gevolg het.

Professionele persone moet die geleentheid gegun word om weg te breek van stresvolle werksituasies. Die geleentheid moet bestaan waar daar werk gedoen word waar daar geen kontak met mense is nie. 'n Hulpverlener moet ook nie permanent op bystand of roep vir kliënte/pasiënte wees nie (Maslach: 1982:37).

Opleiding vir die nuwe werker is baie belangrik, omdat hy dikwels onrealistiese verwagtings en doelwitte van die werk het. Hulpverleners moet opleiding ontvang in wat om van die werkomgewing te verwag en 'n meer realistiese en gebalanseerde siening van die hulpverlener-kliënt verhouding hê. Werknemers moet ook opgelei word om psigiese uitbrandingsimptome in hulself te identifiseer. De Klerk (1995:221) sê dat so 'n opleidingsprogram die volgende aspekte moet insluit:

- Sosialiseringprogramme vir nuwe personeel.
- Opleiding ten opsigte van stres – simptome-identifisering en die bestuur daarvan.
- Opleiding in grondige teoretiese en vaardigheidsbasis van terapeutiese hulpverlening.
- Opleiding in objektiwiteit is belangrik deurdat die kliënt aangemoedig moet word om sy eie oplossings te ontwikkel. Menslikheid tydens hulpverlening moet gehandhaaf word.
- Opleiding in probleem-oplossende vermoëns.

Volgens De Klerk (1995:221) se navorsing bied die Universiteit van Kaapstad se Departement van Opvoedkunde een van min kursusse aan wat die individu vir die voorkoming en hantering van psigiese uitbranding toerus. Dit word "*Lifeskills Education Project*" genoem en word veral deur maatskaplike werkers bygewoon wat tekens van psigiese uitbranding toon of reeds uitgebrand is. Dié kursus dek kommunikasievaardighede, hantering van

verandering, kreatiwiteit, tydsbestuur, stresbestuur, selfbeeldverhoging, probleem-oplossende vermoëns, ondersteuningsgroepe, doelstelling-bepaling, omgewings-eksplorاسie, openbare optrede, musiek, kuns en beweging as tegniek en groepsinteraksie.

Strumpher (1995:152) het na haar navorsing oor psigiese uitbranding by sielkundiges, maatskaplike werkers en kapelane in die Suid-Afrikaanse Nasionale Weermag die volgende aksies wat die organisasies kan doen, voorgestel:

- Aanpassing van posbeskrywings om die veranderde rol en verantwoordelikhede van die onderlinge professionele groepe in 'n veranderde organisasie duidelik toe te lig.
- Vaartbelyning van loopbaanbeplanning en bevorderingsbeleid om die aspirasiepeile van die professies aan te spreek.
- Betrekking van byvoordele in die vergoedingspakket.
- Opgradering van die fisiese werksomgewing en algemene werksomstandighede.

Die voorkoming van psigiese uitbranding kan reeds 'n aanvang by die bepaling van die organisasie se filosofie, beleid en prosedures ten opsigte van sy werkers neem. Beleidsaspekte wat verband hou met die voorkoming en hantering van psigiese uitbranding is volgens De Klerk (1995:225) die volgende:

- Daar moet duidelike kanale en riglyne ten opsigte van kommunikasie en terugvoer bestaan.
- Hulpverleners met 'n hoë en intensiewe gevallelading behoort hulle verlof te gebruik om te rus.
- Keuring van hulpverleners ter voorkoming van psigiese uitbranding. Die hulpverleners moet by die spesifieke organisasiestruktuur inpas. (Geen melding word egter deur De Klerk of enige ander outeurs gemaak van watter meetinstrumente gebruik moet word nie.)

- Terugvoerkanale in die organisasie moet in terme van beleid omskryf word.
- Daar moet 'n beleid wees dat uitgebrande professionele persone hulp moet ontvang.

2.10.3 Sosiale voorkoming- en hanteringstrategieë

Maslach (1982:331) sê dat een van die gevolge van emosioneel oorlaaide hulpverleners is dat hulle van ander mense wil wegkom. Die wegbeweeg van ander mense kan oordoen word deurdat die hulpverlener homself heeltemal van ander persone en waardevolle hulpbronne isoleer. Deurdat die hulpverlener kontak met ander persone het, word die volgende bereik: nuwe inligting en insig in gebeure en prosesse, opleiding in nuwe vaardighede, erkenning en terugvoer, emosionele ondersteuning en hulp, raad en leiding.

Ondersteuningsisteme kan persoonlik of professioneel wees (Macbride: 1983:3) en sluit informele en formele groepe, kollegas, huweliksmaats, gesinslede, familie, vriende, sportgroepe en ander sosiale groepe in. Davis-Sacks, Jayaratne en Chess (1985:241-243) dui aan dat die tipe ondersteuning wat die doeltreffendste is, van die soort werk en spesifieke stres en probleme wat ervaar word, afhang. Die taakstrukture en verantwoordelikhede en die individue se persoonlike voorkeur en waarde wat hy aan ondersteuningsisteme heg, is die belangrikste veranderlikes in die rol wat die ondersteuningsisteme as beskerming teen psigiese uitbranding speel.

Van die belangrikste funksies wat Pines en Aronson (1988:158-159) van ondersteuningsisteme uitlig, is:

- Luister sonder om advies te gee of te oordeel. Deel suksesse sowel as mislukkings.
- Tegnieuse uitdaging en stimulasie. Dit beteken dat 'n kollega wat kennis en ervaring van die werk het, hom kan motiveer en stimuleer met nuwe idees, navorsing en ander perspektiewe.

- Emosionele ondersteuning en waardering van iemand wat aan jou kant is, al stem hy nie noodwendig altyd met jou saam nie.
- Emosionele uitdaging om te groei en te ontwikkel.
- Die deel van sosiale, fisiese en werksomstandighede en die toets van jou ervaring met iemand in dieselfde situasie.
- Besluite en keuses oor wat kan en wat nie kan verander nie.
- Stimulering van idees en identiteitsontwikkeling.
- Bied die geleentheid vir hulpverleners om mekaar te versterk, saam te werk, te help en erkenning te gee.
- Deel humor en aspekte weg van werksverband.

2.10.3.1 Formele ondersteuningsgroepe

Maslach (1982:37) meen dat die beskikbaarheid van formele programme vir hulpverleners waar hulle probleme kan bespreek en ondersteuning kan kry, krities belangrik is. Dit help hul om die werk- en kliëntestres suksesvol te hanteer en dien as teenvoeter vir psigiese uitbranding. Sosiale ondersteuning kan hulle stres verlig en afstand tussen hulself en situasies stel.

Freudenberger (1974:165) sê ook dat groepsaktiwiteite aangemoedig moet word. Hy stel voor dat dit nie uitputtende, maratonsessies moet wees nie en dat daar van groepsproses, teorie en psigiese uitbrandingsteorie gebruik gemaak word. Dit moet deur ervare groepsterapeute gelei word. Volgens Freudenberger (1974:165) is die doel van die groep om 'n ondersteunende, nie-bedreigende atmosfeer en omgewing te skep waar hulpverleners hulle gevoelens en ervarings van psigiese uitbranding kan deel en ook ander kan aanmoedig om dit te doen. Groepslede moet gemaklik voel en moet mekaar vertrou. Die hoofdoel van die groep is ventilasie van gevoelens.

Edelwich en Brodsky (1980:12) waarsku dat, alhoewel werkwinkels 'n effektiewe ingreep en verskil in uitgebrande persone maak, dit nie die terugval keer nie. Deelnemers vergeet wat hulle geleer het en keer terug na die vorige patrone van optrede. Mehr et al. (1995:112-114) het dan ook in 'n studie van 27 vroulike maatskaplike werkers en sielkundiges gevind dat aanmoediging

om positiewe dagdrome vir die oplos van probleme te gebruik, alternatiewe oplossings vir stresveroorsakende situasies en beplanning vir die daarstelling van meer bevredigende professionele rolle, psigiese uitbranding verhoed het. Die deelnemers het aan twee naweekkonferensies deelgeneem wat deur maandelikse ondersteuningsgroepe opgevolg is. Deelnemers het laer vlakke van uitputting, moegheid, depersonalisasie en vrees vir mislukking gerapporteer.

Dit is duidelik dat die kompleksiteit van psigiese uitbranding vereis dat enige voorkoming- en hanteringstrategieë op individuele, sosiale en organisatoriese vlak moet fokus. Dit beklemtoon weer eens die multifaktoriale kenmerke van psigiese uitbranding. Wat dié aspek nou ook verder kompliseer, is dat daar verskillende professies bestaan en dat hulle werksaamhede en pligte verskil. Psigiese uitbranding word anders ervaar en dit presenteer ook uniek, byvoorbeeld die verskil tussen maatskaplike werkers, predikante en sielkundiges (Vergelyk ook Strumpher: 1995 se studie.) Kan die spesifieke beroepsgroep se hanteringstrategieë veralgemeen word of is dit juis goed dat dit spesifiek bly? De Klerk (1995:158) meen dat die wye verskeidenheid strategieë geïntegreer behoort te word, terwyl Tubesing en Tubesing (1982:157) weer meen dat hanteringstrategieë nie sinvol in alle situasies benut word nie en dat spesifiekheid nodig is. Die teenstrydigheid en verwarring word dus voortgesit

2.11 Bestaande navorsing en meting van psigiese uitbranding

Uit dié hoofstuk is dit duidelik dat daar verskeie dilemmas in die literatuur oor psigiese uitbranding bestaan. Hierdie dubbelsinnigheid en verwarring is ook deel van navorsing oor psigiese uitbranding. De Klerk (1995:6) dui aan dat, alhoewel daar 'n groot hoeveelheid artikels oor psigiese uitbranding bestaan, daar baie min sistematiese navorsing daarvoor gedoen is.

Daar word baie min 'n teoretiese raamwerk in die literatuur gebruik as basis vir navorsing of om psigiese uitbranding as verskynsel te beskryf en meer

begrip daarvan te verkry. Die klem word op simptoombepaling en remediërende aksies geplaas.

Cherniss (1980:9) sê dat die term 'psigiese uitbranding' wye aanhang geniet en dat dit los en vas in navorsing gebruik word. De Klerk (1995:6) sê dat dit verstaanbaar is omdat die term so gepopulariseer is en die groot aantal onwetenskaplike en populêre artikels in ag geneem moet word.

Verskeie skrywers dui aan dat die meeste navorsingstudies oor psigiese uitbranding soortgelyke metodologiese probleme, soos gebrek aan kontrolegroepe, geen opvolgstudies, selfrapportering, klein nie-veralgemeenbare groepe en veral 'n ernstige gebrek aan teoretiese fundering insluit. Daar is ook 'n groot aantal verskillende definisies van psigiese uitbranding. Verskeie navorsers gebruik die term as 'n aparte kliniese entiteit in hul studies en ander as die eindresultaat van 'n ernstige stresreaksie. Arthur (1990:188) sê "... *controversy remains as to whether burnout is a unique phenomenon or a concept similar to well researched stress responses.*" Navorsing word dus oor 'n verskynsel waaroor daar nie konsensus is nie, gedoen.

Daar bestaan 'n groot hoeveelheid buitelandse, asook Suid-Afrikaanse, literatuur en navorsing oor psigiese uitbranding. Dit dui op die belangstelling en relevansie van die verskynsel. Die groter klem wat sedert die sestigerjare op die werksituasie en produktiwiteit geplaas was, het volgens De Klerk (1995:6) tot die belangstelling in psigiese uitbranding bygedra. Aangesien 'n individu 'n groot deel van sy dag by die werk spandeer, het die werksituasie 'n groot bron van vervulling van ideale en verkryging van sin en betekenis in die lewe geword. Verwagtinge van die werksituasie het toegeneem en ook gevolglike ontnugtering, werksdruk en -stres en psigiese uitbranding.

Verskeie meting- of identifiseringskale ten opsigte van psigiese uitbranding is ontwikkel, waarvan sommige meer en ander minder volgens De Klerk (1995:7) aan die vereistes van geldigheid en betroubaarheid voldoen. Die identifisering van psigiese uitbranding word dus dikwels op bloot 'n aantal

stellings wat aan simptome van psigiese uitbranding verwant is, gebaseer. Die oorsake en konteks word ook nie by al die skale in ag geneem nie. Die bekendste skaal is die *"Maslach Burnout Inventory"* wat ook in studies in Suid-Afrika gebruik is (Van der Westhuizen: 1991 en Strumpher: 1995). Ander instrumente wat bestaan en wat al in Suid-Afrika in studies oor psigiese uitbranding gebruik is, is die volgende:

- *"Meier Burnout Assessment"*
- *"The Burnout Survey Instrument"*
- Pines-psigiese uitbrandingskaal
- Van Graan se Psigiese uitbrandingskaal
- Snellermeganismevraelys
- Die 16 Persoonlikheidsfaktor vraelys
- Ipat-angsskaal
- *"Personal Orientation Inventory"*
- *"Burnout Index"*
- *"Stress Audit"*
- Die Werk- en Lewensvaardigheidsvraelys
- *"Quality of Work life"*

(Du Toit: 1992; Odendaal: 1984; Pieters: 1995; Smit: 1989; Van der Westhuizen: 1991).

Die meeste outeurs motiveer die gebruik van bogenoemde instrumente onder andere as volg:

- Dit pas goed in by die teikengroep se werksomstandighede en chroniese stres.
- Dit is op die aard en simptomatologie van psigiese uitbranding soos dit in die literatuur voorkom, gebaseer.
- Die meting van snellermeganismes het plaasgevind.
- Die geldigheid en betroubaarheid is as hoog in vorige studies bewys.
- Dit word as die mees algemene meetinstrument beskou.

Die relatiewe waarde van die onderskeie meetinstrumente ten opsigte van psigiese uitbranding en die verband tussen die skale is volgens De Klerk (1995:7) nie duidelik nie. Bishop (1980:33) sê hierby dat psigiese uitbranding nie altyd identifiseerbaar is nie, aangesien identiese simptome deur spanning, stres en nie-werksverwante faktore veroorsaak kan word. Die navorsers bepaal in die studies meestal slegs die persentasies van personeel wat uitgebrand is, die insidensie van sekere simptome, asook verskille tussen sekere professionele beroepsgroepe. De Klerk (1995:261) sê dat die verskille en ooreenkomste in die verskillende identifiserings- en hanteringswyses verwarring en ontoeganklikheid ten opsigte van psigiese uitbranding meebring.

2.12 Samevatting

Dit is duidelik dat psigiese uitbranding 'n realiteit is. Die groot hoeveelheid navorsing wat die insidensie bepaal, getuig hiervan. Psigiese uitbranding is 'n hoogs individuele proses wat met die werksomgewing geassosieer word en spesifiek met die emosionele druk van 'n professionele hulpverlenende omgewing (byvoorbeeld sielkundiges, maatskaplike werkers). Individue wat 'n hoë verwagting van hul werk het en toegewyd is, blyk 'n hoë risikofaktor te wees. 'n Afname in psigiese en fisiese energie is sentraal en fisiese en psigiese simptome is teenwoordig. 'n Afname in persoonlike prestasie, onproduktiwiteit en 'n negatiewe self en werksidentiteit is kernaspekte.

Die literatuur oor psigiese uitbranding is egter verwarrend en teenstrydig. Daar bestaan min konsensus ten opsigte van die uiteenlopende oorsake (individuele, groep- en organisatoriese faktore) simptome, denkraamwerke, definisies, identifiserings- en hanteringskale, gevolge en die proses van psigiese uitbranding. Psigiese uitbranding word dan ook soms as 'n proses en soms as 'n eindproduk gesien (Farber: 1983:3). Die verband tussen bepaalde veranderlikes word dikwels nie indiepte ondersoek nie en sommige faktore word gevolglik oorbeklemtoon, terwyl andere onderbeklemtoon of geïgnoreer word. Baie min voorkomende of rehabiliterende hanteringsmodelle is ook bekend en die wat wel bekend is, is nie tipologies getoets nie en toon 'n

gebrek aan teoretiese fundering. De Klerk (1995:8) dui aan dat verskeie skrywers hanteringskale op die wye verskeidenheid definisies van psigiese uitbranding baseer. Sodanige definisies is weer op bepaalde non-spesifieke simptome gebaseer. Dit blyk of die veld uit te veel fokuspunte beoordeel word en te veel klem op operasionalisering en gedrag gelê word en te min op 'n teoretiese fundering. Dié rondtasting word geïntensifiseer deur die feit dat psigiese uitbranding 'n komplekse verskynsel is wat uit individuele, sosiale, groeps-, organisatoriese, gemeenskaps- en landsfaktore bestaan. Thornett (2000:38) gaan steeds voort met hierdie non-spesifieke inligting. Die huidige los en vas, ondeurdagte en ongeïntegreerde benaderings bring geen duidelikheid oor dié verskynsel nie. Dit is duidelik dat daar baie min in die afgelope drie dekades in die beskrywing van psigiese uitbranding verander het.

Alhoewel daar dus baie literatuur en navorsing oor psigiese uitbranding is, bestaan daar steeds geen sistematiese beskrywing van die verbande tussen die feite en faktore of enige indiepte begrip daarvan nie. Onvoldoende kennis, teoretiese raamwerke en modelle bestaan steeds. 'n Samehangende teoretiese verklaring wat al die feite en faktore sistematies kan beskryf en beoordeel en al die aspekte integreer, is nodig. Die vaagheid en die kompleksiteit van psigiese uitbranding moet dus terselfdertyd in so 'n teoretiese raamwerk verduur kan word. Die dinamiese en wedersydse verbande tussen die individu, sy werk, sy groep en sosiale funksionering en die organisasie moet weergegee kan word. Die navorser meen dat 'n deel van die antwoord in die komplementariteit en wederkerigheid van dié verhoudings opgesluit lê.

HOOFSTUK 3

GROEPANALISE

3.1 Inleiding

Dit is duidelik uit die vorige hoofstuk dat psigiese uitbranding 'n komplekse, multidimensionele verskynsel is. Daar is ook 'n gebrek aan 'n geïntegreerde navorsingsmodel. Hierdie navorser meen dat groeepanalise as 'n integreerende navorsingsmodel kan dien en die kompleksiteit, multidimensionaliteit en wederkerigheid van psigiese uitbranding kan weergee.

Die doel van die hoofstuk is om die teoretiese raamwerk konseptueel weer te gee en dus so 'n sistematiese logiese beskrywing van groeepanalise te verkry. Aandag word aan die praktiese metodologie van groeepanalise gegee. Daar word veral op die kleingroepperspektief van groeepanalise gefokus. Verskeie outeurs soos Brown en Zinken (1994:xi) en Pines en Hutchinson (1993:29) meen dat groeepanalise se sterk punt juis hierin gesetel is, naamlik dat teorie en praktyk nou verweef is.

Groeepanalise is 'n hoofstroomanalitiese perspektief wat deur S.H. Foulkes (1898-1976) ontwikkel is. Sy idees en konsepte is na sy dood deur verskeie outeurs verder ontwikkel en uitgebrei. Groeepanalise aanvaar en bou die diepgesetelde sosiale aard van die mens uit en fokus op die dinamiese interaksie van die individu in groepe en op groepsprosesse. Foulkes se idees het beslag gekry in sy werk met soldate tydens die Tweede Wêreldoorlog en fokus dus baie op praktiese metodologie. 'n Nuwe teoretiese raamwerk is ook ontwikkel.

Die sentrale uitgangspunt in groeepanalise is dat groepslidmaatskap 'n normale deel van individuele ontwikkeling is en dat daar 'n voortdurende wisselwerking tussen individuele en groepsontwikkeling is. Ashbach en Schermer (1987) bou hierdie idees verder uit en gebruik 'n raamwerk van objekverhoudings, ego-sielkunde en self-sielkunde om individuele

ontwikkeling, groepsontwikkeling en groepslidmaatskap in meer diepte te beskryf. Ashbach en Schermer (1987) se model word later bespreek.

3.2 Die groeepanalitiese model

S.H. Foulkes was 'n Duitse psigoanalisis wat in 1933 na Brittanje verhuis het toe hy as Jood uit Nazi-Duitsland gevlug het. Foulkes is baie aan die Gestalt-perspektief wat in die 1920's en 1930's groot aansien en ondersteuning in Duitsland gehad het, blootgestel. Sy blootstelling was hoofsaaklik deur die werk van Goldstein, 'n neurobioloog, wat veral die voorgrond-agtergrondverhouding en die bepalende effek wat die totale situasie op aangeleenthede het, beklemtoon het. Nadat Foulkes as 'n psigoanalisis opgelei is, is hy as die kliniese direkteur van die Frankfurtse Sosiologiese Instituut aangestel. Die Instituut het noue bande met die Frankfurtse Psigoanalitiese Instituut gehad. Hierdie Institute het saam die moontlikheid vir die integrasie van psigoanalitiese persoonlikheidsteorieë met sosiologiemodelle om sodoende die individu met sy sosiale omgewing te verbind, ondersoek. Die invloed van die sosiale omgewing op die gedrag van sowel die individu as groepe, groepsdinamika en die invloed van die individu op die groep, is nagevors. Volgens Pines en Hutchinson (1993:29) het hierdie invloede en integrasieproses vanaf 1948 tot 1975 die basis vir die ontwikkeling van groeepanalise in Brittanje en ook van Foulkes se idees gevorm.

Die Gestalt-perspektief stel 'n aanname dat individuele ervarings deur die organisasie van elemente bepaal word. Alles wat as 'n vorm of 'n figuur waargeneem word, is relatief teenoor die agtergrond van ander dele of aspekte van die geheel. Die geheel ("*whole*") bestaan uit 'n verhouding van die onderlinge dele en verskil van die blote somtotaal van die onderlinge dele. Groeepanalise kontekstualiseer dan wel ervarings en gedrag so breedvoerig en diepliggend as moontlik en Foulkes beskou die individu as 'n abstraksie of uittreksel wat alleenlik 'n betekenisvolle definisie in 'n sosiale of verhoudingskonteks kan verwerf. Hy bring hierdie siening in verband met psigoanalise, wat volgens hom die deeglikste begrip van onbewuste psigiese prosesse het. Foulkes se siening verskil egter van klassieke psigoanalise,

deurdat hy die sosiale dimensie se invloed as van kardinale belang ag en meen dat die mens se sosiale aard nie slegs van instinktiewe kragte afkomstig is nie. Hy beklemtoon eerder die diepliggende sosiale aard van menslike persoonlikheid (Brown en Zinkin: 1994:1).

Foulkes se idees het beslag gekry met sy baanbrekerswerk met soldate gedurende die Tweede Wêreldoorlog in Engeland. Hy het die individue se funksionering in 'n "vreemde groep" met dié van die persoon in 'n natuurlike groep, byvoorbeeld gesin, familie en werksgroep vergelyk. Foulkes het 'n nuwe psigoterapeutiese metode, sowel as 'n nuwe teoretiese model, daargestel. Sy basiese uitgangspunt is dat die individu of die samelewing nie die primêre vertrekpunt is nie, maar hulle is eerder onlosmaaklik en interafhanklik van mekaar (Brown en Zinkin: 1994:3).

Foulkes het die mens as 'n sosiale wese beskou waarvan die fundamentele behoefte is om in 'n verhouding met 'n ander te staan. Volgens hom kan mense slegs in verhouding met 'n ander (dus "*being-with-others*") verstaan word. Die individu word deur die wêreld waarin hy leef, bepaal. Foulkes meen dat die individu as 'n resultaat van sy sosialiseringproses in sy gesin, kleingroep, grootgroep en gemeenskap ontwikkel. Hy volg 'n verhoudingsbenadering wat op individuele ervarings in 'n verbindingskonteks fokus. Foulkes verskuif dus die fokus vanaf die innerlike wêreld van die individu (die psigoanalitiese perspektief) na 'n interaksionele en sosiale ontwikkelingsperspektief. Sy denke fokus op die "tussenin", dit wat tussen mense plaasvind (Cohn : 1993 :483).

Die meeste van Foulkes se idees is in sy eerste boek, "*Introduction to Group-Analytic Psychotherapy*", wat in 1948 na afloop van die sogenaamde Northfield eksperiment gedurende die Tweede Wêreldoorlog geskryf is, vervat. Dit is by die Militêre Neurose Kliniek in Northfield, Birmingham gedoen. Ander boeke waarin sy idees en teorie verder uitgebrei is, is "*Group Psychotherapy: the Psycho-analytic Approach*" saam met James Anthony in 1957, "*Therapeutic Group Analysis*" in 1964 en "*Group Analytic Psychotherapy – Methods and Principles*" in 1975.

Foulkes het die basis gelê vir ons besef en begrip dat groepe die matriks waarin die individu ontwikkel, vorm en dat interpersoonlike en transpersoonlike prosesse die individu voortdurend beïnvloed. Dit is waar tydens gesonde en ongesonde funksionering. Brown en Zinkin (1994: xi) sê dat Foulkes se teorie soms gekritiseer word omdat dit vaag is, maar deur ander as 'n sterk punt beskou word. Dit kan in verskeie situasies, naamlik psigoterapie in klein-, mediaan- en grootgroepe, gesinsterapie, werkgroepe, organisatoriese dinamika en konsultasie, en in opvoeding, asook die totale samelewing, toegepas word.

De Maré (1975:148) en De Maré (1989:178) verskaf die volgende indeling:

- a) primêre strukture (aangesig tot aangesig):
 - (i) kleingroep (3-12 persone)
 - (ii) mediaangroep (12-20)
 - (iii) grootgroep (20+ persone).
- b) sekondêre strukture:
 - (i) meervoudige groepstrukture, byvoorbeeld organisasies, werkgroepe en kleiner gemeenskappe
 - (ii) groter gemeenskappe
 - (iii) totale samelewing.

Foulkes was van mening dat die individu in konteks van die groep 'n eindelose bron van insig in psigiese funksionering verskaf. Brown en Zinkin (1994:1) wys daarop dat Foulkes se teorie algemene beginsels, nuwe terminologieë en kliniese waarnemings verweef. Die nou verband tussen teorie en praktyk blyk ook duidelik uit Foulkes se werk.

Volgens Foulkes begin die groepsproses by geboorte met die baba se tweevoudige ("*dyad*") verhouding met sy moeder. Dit brei vinnig uit na 'n drievoudige ("*triad*") verhouding wat die pa insluit. Kleingroepe en die gesin ontwikkel dan wat betekenisvolle ander insluit. Die individu word dan uiteindelik deel van 'n grootgroep wat die uitgebreide familie, werkgroepe en 'n spesifieke kultuur insluit. "*Out of the representation in the inner world of all*

these processes and interactions the individual personality is built up, with all its patterns and functions..." (Ahlin: 1995:9). Usandivaras (1989:161) meen dat die terapeutiese groep die proses van ontwikkeling en individualisering ondersteun deurdat dit die gebeure en prosesse van die natuurlike groepe versterk.

Die uitstaande en unieke kenmerk van Foulkes se benadering is geleë in die feit dat psigoanalitiese konsepte suksesvol met 'n sistemiese denkraamwerk teen die agtergrond van 'n Gestalt-perspektief geïntegreer word. As psigoanalisis het Foulkes psigoanalitiese denke as raamwerk gebruik waarin ander idees en begrippe geïntegreer is. Foulkes (1982:147-162) gebruik dus primêr 'n psigoanalitiese woordeskate om groepsprosesse te beskryf. Hy waarsku egter dat konsepte en terminologieë nie onverantwoordelik en agterlosig oor verskillende velde van toepassing gemaak moet word nie. Pines en Hutchinson (1993:29-30) wys daarop dat sommige psigoanalitiese konsepte wat 'n interaktiewe proses beskryf, byvoorbeeld oordrag en projeksie, deel van groeuanalitiese taal geword het, terwyl konsepte wat na strukture en instinkte uit die teorie verwys, verdwyn het.

Pines en Hutchinson (1993:29) sê: "*Gestalt, which conceptualizes our experiences as being determined by the patternings or organisations of its elements, permeates all aspects of group analysis. Group analysis attempts to deepen our understanding by contextualizing experience and behaviour as proudly and deeply as possible (including the observer – as part of the total field).*"

Die individu word dus ervaar, beskryf en verstaan in dié konteks en as 'n gesosialiseerde groepslid. Die groep as entiteit is ook meer as die somtotaal van sy lede. Foulkes gebruik die begrippe, 'geheel' ("*whole*") en 'verhoudingskonteks' om die paradigma-gaping na 'n sistemiese denkraamwerk te oorbrug en sodoende sy model op 'n biologies-organismiese (dus 'n holistiese benadering) paradigma te baseer. So 'n model neem die interverbindinge van die dele deur middel van terugvoermeganismes in ag. Foulkes het gevolglik die begrip dat 'n groep 'n

lewendige, oop kommunikasiesisteem is, daargestel (Pines en Hutchinson: 1993:30). Foulkes stel dat "*The group as a whole is not a phrase, it is a living organism, as distinct from the individuals composing it. It has moods, reactions, a spirit, an atmosphere, a climate*" (Prodgers: 1991:396).

Die konsep van die matriks is 'n sleutelbeginsel in groeepanalise. Foulkes het volgens Brown en Zinkin (1994:11) die woord 'matriks' gekies omdat dit 'n afleiding van die Latynse woord 'mater' is wat 'moeder' beteken. Dit gee die matriks 'n menslikheid en is 'n metafoor vir voeding, grootmaak en groei. Foulkes (1964:293) sê die volgende van die matriks: "*The matrix is the hypothetical web of communication and relationship in a given group. It is the common shared ground which ultimately determines the meaning and significance of all events and upon which all communication and interpretations, verbal and non-verbal, rest.*"

Pines en Hutchinson (1993:33) meen dat die groepsatriks die netwerk van interverhoudings is wat in 'n groep ontstaan. In groeepanalitiese terapie is dié groepsatriks dan ook die grootste hulpbron wat bestaan. Foulkes en Anthony (1965:26) sê: "*The social matrix can be thought of as a network in quite the same way as the brain is a network of fibres and cells which together form a complex unit.*"

In individuele psigoanalise en in groeepanalise is onbewuste psigiese prosesse en psigiese determinisme 'n basiese aanname. Hierdeur word beskryf hoe 'n individu se verlede en geskiedenis deur middel van verskeie bewuste en onbewuste prosesse die hede en sy huidige funksionering beïnvloed. Hierdie prosesse manifesteer in verhoudings met ander persone en sy leefwêreld deur middel van dialoog en interaksieprosesse. Dit beïnvloed ook verdedigingsmeganismes, gedrag, verhoudingspatrone en simptoombvorming (Ahlin: 1995:6).

Vanuit die groeepanalitiese perspektief is die groepsatriks die basis waarop alle verhoudings en interaksie berus en wat ook die betekenis en belangrikheid van alle interaksie, verbaal en nie-verbaal, bewus en onbewus,

bepaal. Dit is 'n analogie vir terme soos 'groepsatmosfeer', 'groepsgees' en 'groepsinteraksie'. Groepsmatriks verwys dus na die somtotaal van die ontwikkeling en interaktiewe prosesse wat die groep konstitueer. Dit bevat en omsluit al die gedeelde ervarings en verhoudings wat in die groep ontstaan. Die matriks is die operasionele basis vir alle verhoudings in die groep.

Foulkes (1982:160) beskryf die matriks as 'n netwerk-analoog aan die totale netwerk van die senuweesisteem. In hierdie sisteem verteenwoordig die individu 'n neuron of nodale punt wat in die senuweesisteem opgeneem is. Op dieselfde wyse word die individu in die groepsmatriks opgeneem. Foulkes (Ahlin: 1995:10) differensieer tussen 'n 'fondasie groepsmatriks' wat bestaan uit al die oorgeërfde kulturele, sosiale en geslagservarings wat lede in die groep inbring en die 'dinamiese groepsmatriks' wat uit groepsinteraksie en oordragprosesse ontstaan.

3.3 Kenmerke van groeepanalise as kleingroep-tegniek

3.3.1 Die groep

"Each individual member is actively brought up against the first basic problem of social life: his relationships to other people and to the group as a whole. He has to solve this actively. The clash between his own egoistic needs and impulses and the restrictions imposed by the group, as expressed in the formula 'the individual and the group' is replaced by the cooperative formula, 'the individual in the group'" (Foulkes: 1964 in Pines: 1991:107).

Die begrip 'groep' verwys na 'n basiese menslike toestand en is nie eksklusief aan die kleingroep of terapeutiese groep nie. Dit is 'n ervaring waarin alle mense deel. Die groep is 'n forum waardeur die mens se ervarings en verlede verteenwoordig word. Dit is die transisionele en bevattende plek waardeur die individu vanaf die sielkundige na die sosiologiese beweeg. Die kleingroep verbind die individu met die samelewing en die kulturele omgewing. In die grense van die kleingroep word die individuele konstellasies heraktiveer. Dit beteken dat groepslidmaatskap 'n proses aktiveer wat die totale spektrum van

groepservarings, wat tweevoudige ("dyad"), gesins-, familie- en kulturele konstellasies insluit, na vore bring.

Groepanalitiese terapie is terapie deur die groep en nie psigoanalise van die groep nie. Dit beteken dat oordragverhoudings tussen al die groepslede, die terapeut ingesluit, en ook tussen groepslede en die groep as geheel ("*group as a whole*") ontstaan. Dit beteken ook dat elke gebeurtenis, alhoewel dit mag lyk of dit slegs ten opsigte van een of twee lede relevant is, die totale groep omvat. Na 'n tydperk ontwikkel 'n netwerk van interaktiewe patrone wat 'n Gestalt vorm. 'n Groep se Gestalt is kenmerkend van die spesifieke groep en gee dit 'n unieke karakter. So 'n Gestalt ontwikkel binne 'n raamwerk van onderskeibare dimensies en op verskeie vlakke wat bewus en overt, of onbewus mag wees (Foulkes: 1982:147-161).

Die analitiese perspektief behels dat die fasilitering van die groepsproses op so 'n wyse plaasvind dat die groep na 'n kultuur van analise beweeg. Dit beteken dat alle materiaal wat na die groep gebring word, geanaliseer word.

Garland, Kennard, Roberts, Winter, Caine, Dick en Stevenson (1984:137-138) en De Maré (1989:178-181) meen dat 'n analitiese groep uit die volgende bestaan. Die intervensies van die terapeut kan ook op grond van die volgende aspekte ingedeel word.

- **Struktuur -**

Dit verwys na die fisiese en sielkundige grense en die tyd, plek, taak en rede vir die groep. Die doel van die terapeut se intervensies is om die struktuur en grense van die groep te handhaaf. Dit word instandhouding genoem.

- **Proses –**

Dit verwys na die interaksies, verbaal, nie-verbaal en pre-verbaal, en bewus en onbewus in die groep. 'n Intervensie word gemaak wat proses verhinder of versnel of die rigting van die

proses verander. Dit word fasilitering, wat as oop of leidend beskryf word, genoem.

- Inhoud –

Dit verwys na wat in die groep bespreek, oor gekommunikeer word of behandel word. 'n Direkte interpretasie kan gemaak word wat met die proses en inhoud skakel met die doel om onbewuste prosesse en inhoude bewus te maak. Dit staan bekend as interpretasie.

Die volgende aspekte dra by tot 'n analitiese perspektief in 'n groep:

- Die analitiese perspektief is een van ontwikkeling. Dit beteken dat die proses, struktuur en inhoud in en van die groep aangespreek en uit 'n ontwikkelingsagtergrond geïnterpreteer word.
- Die groep is die veranderingsagent en nie die terapeut nie. Die terapeut (leier) beïnvloed dus die groep met hoe hy is eerder as wat hy sê. Die terapeut is nie 'n aparte entiteit van die groep-as-geheel nie, maar is 'n integrale deel van die groepsproses. Hy laat die groep toe om hom te leer en hy is 'n medeskepper van die ontwikkelende groep.
- Groepsassosiasie is 'n belangrike element van die groep. Vrye assosiasie en spontaneïteit word beklemtoon om 'n gemaklike kommunikasievloei te bewerkstellig. Die doel hiervan is om groepslede aan te moedig om verby verdedigingspatrone te beweeg.
- Foulkes (1964:121) meen dat die groep-as-geheel die geïdentifiseerde pasiënt en simptoondraer is. Problematiek vind in die komplekse netwerk van interpersoonlike verhoudings plaas. Die groepsatriks is die fokus en so 'n perspektief beweeg van inhoud na proses. Vrae en antwoorde lê dus in die groepsprosesse opgesluit.

Verskeie multidissiplinêre gebruike en aanwendinge vir groeepanalise bestaan. Foulkes het oorspronklik groeepanalise primêr as 'n groepsterapeutiese model ontwikkel wat terapie, hulpverlening en remediëring ten doel het. Groeepanalise word hier as perspektief en metode gebruik om groepsterapie met een of meer terapeute en 6-10 groepslede te doen. Foulkes (Brown en Zinkin: 1994:6) het in uitbreiding hiervan, groepe in drie breë kategorieë ingedeel, naamlik die terapeutiese groep, die gesin en die groot verskeidenheid natuurlike groepe wat in die samelewing bestaan, byvoorbeeld werk-, kerk-, kultuur- en ontspanningsgroepe. Hy meen dat intervensies, fasilitering en remediëring ook by sogenaamde sekondêre tipe groepe, byvoorbeeld die werkgroep, kan plaasvind. Hier benader die terapeut die groep as geheel. Individuele lede sal positiewe verandering as gevolg van hulle eie innerlike kohesie toon. Interpretasies moet baie goed geselekteer word, sodat dit binne die grense van intimiteit is wat in die konteks getolereer kan word. Foulkes sal ook nie individue ontmoedig om persoonlike kwessies, probleme en gesinsverhoudings te bespreek nie. Hy meen dat werkgroepe soortgelyke groepskenmerke as 'n terapeutiese groep openbaar. Werkgroepe bestaan gevolglik uit sekere groepsnorms en -waardes met 'n spesifieke kultuur wat saam met intra-psigiese en interaktiewe konstellasies die groepsmatraks vorm.

Groeepanalitiese teorie verskaf 'n "*set of multifocal spectacles with which to view the matrix*" (Pines en Hutchinson: 1993:34). Foulkes (1982:153) identifiseer vier vlakke in die groepskommunikasieproses. Hierdie onderskeid verwys na die vlak van funksionering en volwassenheid wat die groep bereik en strek vanaf die oppervlakte tot dieper en verborge materiaal en dui op die struktuur, proses en inhoud wat teenwoordig is.

(i) Die huidige vlak ("*current level*")

Hierdie vlak is direk deur alle groepslede waarneembaar en bevat alledaagse ervarings in verhouding met die buitewêreld. Die groep verteenwoordig die gemeenskap, die samelewing en die openbare



mening. Dit is materiaal en prosesse waarvan alle rolspelers bewus is en toegang tot het.

(ii) Die oordrag vlak ("*transference level*")

Die vlak behels volwasse objekverhoudings waar groepslede as heel-objekte beskou word en sluit oordragsituasies in. Die groep verteenwoordig in hierdie vlak die gesin, die outoriteit (die vader- of moederfiguur) en die gesin (broers en susters). Dit is in hierdie vlak waar die verskillende sisteme by mekaar inskakel, byvoorbeeld tussen individuele groepslede en ook groepslede en die groep-as-geheel.

(iii) Die projektiewe vlak ("*projective level*")

Hierdie vlak behels die primitiewe, narsissistiese intra-objekverhoudings. Groepslede reflekteer onbewuste elemente van die individuele self. Die groep presenteer prosesse wat in werklikheid intra-objekverhoudings is. Dit behels veral materiaal wat deur die objekverhoudingsteoretici, onder andere Melanie Klein, beskryf word. Die beeld van 'n liggaam word deur die groep verteenwoordig en ander groepslede verpersoonlik dele van die self en dele van 'n liggaam.

(iv) Die primordiale vlak ("*primordial level*")

Oorspronklike beelde kom in hierdie vlak voor wat veral met Carl Jung se argetipes in verband staan, byvoorbeeld die kollektiewe onbewuste en die moederfiguur. Die groep verteenwoordig die kollektiewe onbewuste. Powel (Hearst: 1993:393) sê "*the implication of the primordial level is that even the small group carries in its foundational matrix the destiny of mankind, with polar opposites of love and hate, integration and destruction and life and death.*"

Foulkes (1982:155) is van mening dat hierdie indeling 'n werkbare manier verskaf om sin uit die kompleksiteit van die funksionering van 'n groep te maak.

3.3.2 Groepspesifieke faktore

3.3.2.1 Resonansie

Resonansie is 'n belangrike eienskap van groeepanalise (Brown en Zinkin: 1994:174). In die alledaagse lewe raak die kwaliteit van ons ervarings dikwels gefragmenteerd en dit disintegreer. Indien hierdie ervarings in die groep gedeel word, mag hulle ander groepslede raak en mag dit as temas deur die groep resoneer. Universele ooreenkomste in ervarings word veral in die inisiële fases van analitiese groepe beklemtoon. Volgens Foulkes konstitueer dit die fondasie matriks.

3.3.2.2 Plasing

Die eienskap verwys na plasing in tyd en plek van materiaal wat deur die groepsdialoo na die oppervlakte gebring is.

"The conductor's first task is not merely to perceive meaning but also to place it in the appropriate dynamic setting. I have termed this process location. This location is particularly important when it refers to a disturbance in communication, to resistances or defences which prevent a free flow of communications or to their reception and thus the sharing of them. We must accept that the language of these interactions is not confined to words but extends to inflexions of voice, manner of speaking, looking, to expressions, gestures, actions or, in view of their restrictions, intended actions; emotional reactions of all sorts – sympathy, condemnation or contempt, attraction or disgust, love, hate and indifference.

These primary levels correspond to the foundation matrix based on the biological properties of the species but also on the culturally firmly embedded

values and reactions. These have been developed and transmitted especially in the nuclear family in the social network, class, etc. and have been maintained or modified by the intimate plexus in which the person now lives" (Foulkes: 1975:131 in Ahlin: 1995:10).

3.3.2.3 Versterking ("amplication")

Die groepsproses is ook 'n voertuig wat gedragspatrone en -patologie versterk en intensifiseer. Disfunksionele gedragspatrone word dikwels verberg en/of deur die groep waarin dit oorspronklik gemanifesteer en ontstaan het, in stand gehou. Om erken te word, moet hierdie patrone dus teen 'n agtergrond en opset wat van die oorspronklike verskil, versterk word. Die groep dien as spieël vir 'n groot hoeveelheid primêre groepservarings en hierdie patrone en patologieë word meer duidelik identifiseerbaar en waarneembaar.

Horne (1992:200) verwys na die proses as die "*operation of repetition compulsion.*" Hy skryf: "*It causes the individual to get her or himself into the same pathological situation again and again in the group, so that the pathology is clarified and mute symptoms become recognizable as interpersonal communication.*"

3.3.2.4 Die groep-as-geheel ("group-as-a-whole")

Die konsep van groep-as-geheel is 'n intrinsieke eienskap van groeepanalise. Foulkes (1948:40) sê in Brown en Zinkin (1994:49): "*While having an eye on each individual member and on the effects they and their utterances have on each other, the conductor is always observing and treating the group-as-a-whole. The group-as-a-whole is not a phrase; it is a living organism, as distinct from the individuals composing it. It has moods and reactions, a spirit, an atmosphere, a climate... One can judge the prevailing climate by asking oneself: 'What sort of thing could or could not possibly happen in this group? What could be voiced?'*"

Foulkes se beginsel van groep-as-geheel is in sy erkenning van die diepte en sentraliteit van sosiale kragte in die individuele psige geleë. Vir Foulkes is die samelewing nie buite die persoon nie, maar intern en dring tot die diepste vlak in die individu deur. In 'n spesifieke kultuur word persone in die fondasie matriks saamgebind. Hulle deel nie net 'n gemeenskaplike taal nie, maar deel ook onbewustelik aannames oor basiese lewensprosesse, byvoorbeeld voeding, slaap, ontspanning, asook spesifieke rituele (Pines: 1994:49).

Foulkes se teorie oor groepe is dus nie 'n psigoanalitiese perspektief wat 'n groot individuele aantal pasiënte in 'n klein tydsgleuf kan behandel nie. Hy beskou eerder die groep as 'n entiteit op sy eie en 'n gemeenskaplike matriks waarin alle verhoudings ontwikkel. Alles wat dus in 'n groep plaasvind, behels die groep-as-geheel, sowel as elke individuele groepslid.

Dit is dan ook een van die mees onderskeibare kenmerke van groeepanalise, naamlik dat die onderskeid wat tussen "individueel" en "groep" gemaak word, onnodig en kunsmatig is. Foulkes meen dat die idee dat die mens 'n eie geïsoleerde individualiteit en eienaarskap van 'n eie psige het, nie waar is nie. Hy meen dat wat as individuele psige bekend staan, uit elke individu se behoefte aan kommunikasie en aanvaarding ontstaan. Taal is deel van die individuele psige en word as jou eie gedagtes ervaar, maar is in werklikheid 'n gedeelde eiendom van die groep en is nog deel van die mense se behoefte aan kommunikasie, aanvaarding, oorlewing en aanpassing (Foulkes: 1975a:244).

Pines (1994:48) sê dat dit belangrik is om in gedagte te hou dat groeepanalise nie sosiale sielkunde of sosiologie is wat dieptepsigoanalise se individuele sielkunde met 'n kunsmatige studie van groepe vervang nie. Foulkes het by herhaalde geleentheid gesê dat die "sosiale" diep in elke individu gesetel is en dit wat as "binne" of "buite" beskou word, in werklikheid 'n skepping van die individu en sy kultuur is. Individuele en sosiale intra- en interpersoonlike werklikhede is voortdurend besig om "in te vou" en "uit te vou". In groeepanalise word dit moontlik om die aspek, asook die kwessie dat alle mense deur middel van onbewuste kragte verbind is, te ervaar en ook te

erken. Die konsep 'groep-as-geheel' is dus 'n kragtige realiteit en is die basis van 'n groep wat op 'n groepanalitiese manier funksioneer.

Pines (1994:59) skryf "*...It privileges communication and in which the therapeutic aim is to enable both individual and group coherency to emerge over time at both conscious and unconscious levels. Increased coherency represents the establishment and enrichment of the group matrix.*"

3.3.2.5 Spieëling ("mirroring")

Brown en Zinkin (1994:173) sê dat spieëling 'n belangrike eienskap en terapeutiese tegniek in groepanalise is. Pines en Hutchinson (1993:93) sê "*... the mirror phenomenon is a higher-order dynamic concept based on complex processes of observing aspects of the self in other and reclaiming projected parts of the self via identification processes.*" Spieëling help groepslede om van verborge aspekte van hulself bewus te word. Hierdie aspekte word in ander groepslede gereflekteer. Die groep-as-'n-geheel reflekteer aan die individu aspekte waarvan hy voorheen onbewus was.

3.3.2.6 Die rol van die terapeut (groepleier)

Die terapeut het volgens Pines en Hutchinson (1993:34) 'n tweeledige funksie en rol, naamlik dié van dinamiese administrateur en van analis-interpreteerder.

Die rol en funksie van dinamiese administrateur behels die nie-oordraagbare aspekte van sy rol. Die terapeut gebruik hier die mag en outoriteit van sy posisie om besluite oor die stigting en skepping, die instandhouding en oorlewing van die groep te maak. Die groepstruktuur wat geskep is, moet dus die terapeutiese doelwitte of doel van die groep vervul. Die terapeut moet verder verseker dat grense in die groep gehandhaaf word, terapeutiese norme en 'n nie-veroordelende, aanvaardende kommunikasieklimaat geskep word.

Die rol en funksie van interpreteerder-analis is 'n meer komplekse een wat nou saam met die ontwikkelingsfases van die groep gaan. Foulkes (1964) het volgens Pines en Hutchinson (1993:35) klem daarop gelê dat die terapeut 'n klimaat vir analise moet skep en nie vir die groep moet doen wat die groep self kan doen nie. 'n Oop en aanhoudende groepsproses is van kardinale belang.

Pines en Hutchinson (1993:35) sê: *“The manner in which the conductor may address these therapeutic functions is infinitely variable; his or her effectiveness may depend on an appropriate balance between holding-containing activity and translating-analyzing activity. In guiding the group towards establishing therapeutic norms, the conductor conveys his or her own characteristic way of saying yes and no simultaneously. He or she accepts all that is communicated while simultaneously resisting forces that block communication and its capacity to tolerate anxiety and other painful or threatening affects will determine how he or she holds the balance of these at any particular stage of its development.”*

3.4 'n Ontwikkelingsbenadering

Dit is duidelik dat 'n ontwikkelingsbenadering gevolg kan word om die groepsproses te verstaan. Volgens die benadering kan die groep se ontwikkeling ook ingedeel word soos wat dit in individuele ontwikkeling onderskei word. In sy engste wyse behels dit die idiosinkratiese lewens- en ontwikkelingsgeskiedenis wat elke individu in die groep inbring en wat as deel van die konstellasies van die groep ontvou en ontwikkel. Voorbeelde is die individuele manier waarop groepslede lewensituasies, stres, emosionele gebeurtenisse en die impak daarvan op hulle hanteer, asook hulle idiosinkratiese verdedigings- en interaksiepatrone.

Individuele ontwikkelingsteorieë is nog altyd as metafoor vir groepe gebruik. Dit is egter duidelik vanuit 'n epistemologiese punt dat intra-psigiese en die groep-as-geheel teorieë verbind moet word. 'n Omvattende en geïntegreerde teorie wat individuele en groepsaspekte integreer, is nodig. Ahlin (1995:7) sê

“a good explanatory theory should cover the processes in and between individual psychic inner worlds and subgroup parts as well as the group-as-whole, paying attention to all the relevant communicative and transpersonal processes at the same time.”

Ashbach en Schermer (1987:3) stel dan ook 'n paradigma voor waar groepsverskynsels op die ontwikkeling van objekverhoudings, die self en die ego gebaseer word. Vanuit hierdie perspektief herhaal en beliggaam die ontwikkeling in 'n groep die simbiose-, skeidings- of individualisasieproses. Die kind se innerlike lewe en interaksie met die omgewing word in groepe herhaal en vorm 'n konseptuele model vir 'n proses waarin die groep 'n samehangende entiteit vorm. Grenstoestand en -rolle word gedefinieer en kwessies van mag, take en intimiteit moet hanteer en deurgewerk word. Hierdie siening stem volgens Ashbach en Schermer (1987:3) ooreen met die Oedipale perspektief van Freud in 1913 en 1921, waar groepsdinamika primêr as 'n funksie van die groepslede se aandag teenoor die leier as 'n 'vaderfiguur' en 'n totem-objek gesien is.

Hieruit het Kuhn (1970) in Ashbach en Schermer (1987:3) 'n nuwer perspektief ontwikkel. Groepe ontwikkel as 'n ambivalente beweging na skeiding-individualisasie. Dit word bereik deur internalisering en eksternalisering as verdedigings- en aanpassingsmeganismes te gebruik, die bestuur en hantering van angs wat aan fragmentasie, objekverlies, die verkleining van egogrense en die behoefte om narsissisme en selfbeeld te beskerm en te moduleer, gekoppel is. Groepe vertoon drie prominente vlakke van sosiale organisasie wat die volgende psigiese integrasievlakke reflekteer, naamlik deel-objek, pre-oedipaal, oedipaal en objekkonstantheid en volwasse self-refleksie en selfkritiek. Dit toon ooreenstemming met Foulkes se vier vlakke wat vroeër bespreek is.

Hierdie paradigma gebruik objekverhoudings, self-sielkunde en die groepsproses om mekaar wederkerig te belig. *“Individual mentation and group activity are points along a continuum. Object relations theory asserts that mentation is established in interaction with significant others, so that to think*

and to experience is also to participate in a transactional situation” (Ashbach en Schermer: 1987:3-4).

Om groepanalise met objekverhoudings en self-sielkunde te verbind, is ‘n sekere epistemologiese veronderstelling en ‘n paradigma wat as verbinding kan dien, nodig. Ashbach en Schermer (1987:13) verskaf die volgende verbindingsparadigmas.

- (i) In die verbinding van individuele en groepsprosesse staan interaksie sentraal. Dit bring ‘n trisistemiese objekverhoudingsmodel tot stand.

Die fundamentele veronderstelling van ‘n geïntegreerde paradigma is:

“That through human interaction the inner life becomes transformed into social experiences and systems and, conversely, group experience comes to be personally and internally represented. The two dimensions of inner and group life are linked by an interface, a network system (perhaps epistemologically and developmentally prior to both the person and the group) consisting of verbal and non-verbal interactions linking members of a group.”

‘n Verbindingsparadigma berus op kommunikasie. Die individu en die groep is twee vlakke van analise van kommunikasie. Die eerste vlak van analise berus op subjektiewe terugvoer, empatie en probeer-entref identifikasie. Dit openbaar die innerlike en emosionele ervarings van die persoon betrokke in die interaksie. Die tweede vlak bestudeer die organisasie en sisteme wat kontekstueel en multipersoonlik ontwikkel. Kommunikasie en kommunikasiepatrone word in verband met die innerlike lewe en die groepsorganisasie en -struktuur gebring. Sodoende word diepte en ontwikkeling met groepsprosesse verbind.

Die verbindingsparadigma fokus volgens Ashbach en Schermer (1987:15) op die waarneming van drie sisteme, naamlik die interne of intra-psigiese sisteem van die persone in die groep, die sisteem van

kommunikasie tussen twee of meer persone en die groep-as-geheel. Hierdie is nie geïsoleerde afsonderlike eenhede nie, maar is prosesse wat van die een na die ander oorgeplaas word. Intra-psigiese materiaal is geïnternaliseerde groepsisteme. Drome is byvoorbeeld dikwels oor betekenisvolle andere. Die individuele lede van 'n groep projekteer intra-psigiese objekte na die groep toe. Die kommunikasie in 'n groep sluit die empatiese oordra van intra-psigiese toestande en projektiewe identifikasie van deel-objekte in (Ashbach en Schermer: 1987:15).

- (ii) Die individu en die groep ontstaan vanuit 'n primale eenheid deur middel van die skepping van 'n grens wat die twee van mekaar onderskei:

“This process should not be construed to mean one has discovered an external ‘entity’ or ‘force’ but rather that one has arranged conditions so as to bring into view a certain side or dimension of a total phenomenon. There are no ‘groups’ that have an existence, independent of ‘individuals’ or of ‘mental apparatuses’” (Ashbach en Schermer: 1987:18).

Die integrasie van groepsielkunde en psigoanalise vereis dat die epistemologie wat 'n duidelike onderskeid tussen die individu en die groep maak, deur een paradigma wat die individu en die groep op 'n kontinuum plaas, vervang word. Hierdie kontinuum aanvaar dat psigoanalise en groepsteorie op dieselfde manier beskou word, maar wel met 'n klemverskuiwing. Dit wat waargeneem word, is dan slegs 'n produk van 'n grens wat die waarnemer maak. Hierdie benadering maak die studie van die groep paradoksaal meer menslik, persoonlik en lewendig. Dit beklemtoon egter dat die innerlike lewe en groepe nou verweef is.

- (iii) Die aanvullingsbeginsel (*“supplementary principle”*) verklaar die multidimensionele aard van groepsverhoudings:

Die aanvullingsbeginsel is 'n sisteemmodel wat gebruik word om twee middellyn opponerende sienswyse te versoen. Ashbach en Schermer (1987:21) gebruik Niels Bohr se definisie:

“Complementarity is when one systematically changes the conditions of observation and experimentation, the phenomenon shows opposite, contradictory properties.”

Volgens Durkin (1980:15) in Ashbach en Schermer (1987:23) is die belangrikste aanvullingsbeginsel in groepe aksie- en taalstruktuur. Aksiestruktuur word fisies beliggaam en bestaan uit materie-energie. Taalstruktuur bestaan op sy beurt uit inligting. Hulle meen dat hierdie onderskeid in groepsteorie verwaarloos word.

Deur die aanvullingsbeginsel vir groepe te gebruik, kom die konsep 'multidimensioneel' meer na vore. Dus het enige gebeure in groepe (soos 'n kristal) verskeie fasette. (Dit het ook soos 'n kristal 'n verenigde struktuur.) Indien 'n gebeurtenis in 'n groep ontleed en uit verskillende hoeke, punte en teoretiese raamwerke beskou word, sal daar telkens 'n ander gevolgtrekking gemaak word. 'n Groep is dus 'n multidimensionele orgaan.

Ashbach en Schermer (1987:29) meen dat hierdie verbindingsparadigmas die epistemologiese sprong (die integrasie van individuele intra-psigiese ontwikkeling en groeepanalise) verskaf. Hulle poog sodoende om die individu en sy ontwikkeling en groepe op 'n kontinuum te plaas.

3.4.1 Objekverhoudings

Objekverhoudings het begin met die vroeë werk van Freud, Abraham en Ferenczi. Melanie Klein het kontak met die psigoanalitiese pioniers gehad en het haar formulerings as 'n uitbreiding van hul werk gesien. Objekverhoudings se oorsprong word dan ook aan Klein gekoppel.

Klein se teorie fokus op die innerlike aspekte van onbewuste fantasieë ("*fantasy*"), dié se verband met biologiese dryfkragte en die liggaamsbeeld, terwyl dit ook na eksterne objekte gerig word. 'n Onderskeid word dan ook tussen fantasie ("*fantasy*") en phantasie ("*phantasy*") gemaak. Phantasie is onbewus en fantasie is die simboliese voorstelling daarvan. Die kollektiewe fantasie van 'n utopiagroep sal dus in Klein se terminologie die gerepreseerde argaïese phantasie van 'n goeie, versorgende bors voorstel (Ashbach en Schermer: 1987:37).

Die baba is volgens Klein 'n intense en sterk beliggaamde persoon. Sy wêreld bestaan uit liggaamsbeelde en prosesse wat deur middel van simbolisme verplaas en na die buitewêreld, wat uit mense en kulturele aktiwiteite en gebruike bestaan, gesublimeer word. Tydens ontwikkeling word die sosiale groep toenemend so 'n beliggaming en ook 'n wêreld. Die kind se 'realiteit' bevat steeds die oorblyfsels van kinderphantasie oor die liggaam. Ashbach en Schermer (1987:38) sê dat Klein se teorie (alhoewel baie klem op biologiese instinkte geplaas word) primitiewe psigiese prosesse as 'n poging deur die kind om sy menslike omgewing te verander, beskou. Dit gee haar teorie 'n interaktiewe en ook 'n groepskwaliteit. Volgens Klein bestaan psigiese ontwikkeling uit twee konstellasies, naamlik die paranoïed-skisoïede posisie en die depressiewe posisie.

3.4.1.1 Die paranoïed-skisoïede posisie

Gedurende die eerste aantal weke en maande is die baba se self ongedifferensieerd en intens kwesbaar. Die self word aan gevaar wat werklik is en ook verbeel word, blootgestel. Dit word veroorsaak deur oorstimulasie, verwaarlosing en pynvolle vlakke van dryfkragte. Indien dit nie verlig en deur die moeder in bedwang gehou word nie, kan dit teen die baba se eie psige en liggaam gerig word.

Die baba beleef dié gevaar in die vorm van primitiewe phantasieë en as interne en eksterne vervolgers. Dit is deel van denkbeeldige objekte wat as sensasies, beelde, kragte en deel-objekte soos die bors, die penis of die

baarmoeder ervaar word. Die dominante gevaar van die paranoïed-skisoïede posisie is dus die vervolgingsang en die gevreesde gevaar van slegte objekte (Ashbach en Schermer: 1987:39).

Aangename en vertroostende ervarings verteenwoordig weer goeie objekte. Hierdie goeie objekte word as verdediging gebruik om vervolgingsobjekte af te weer. Gevare word hanteer deur kontak met 'n goeie moederbors wat die baba ten opsigte van 'n eksterne realiteit wat beskerming bied en beloning verskaf, oriënteer. Die realiteit is egter soms onbereikbaar, gevaarlik of word negatief gemaak deur negatiewe objekte daarin te projekteer. Dit word dus ook gevrees en aangeval (Ashbach en Schermer: 1987:39).

Die objekte van die paranoïed-skisoïede posisie word deel-objekte genoem as gevolg van hulle assosiasie met óf negatiewe óf positiewe emosionele toestande en hul assosiasie met dele van die liggaam, byvoorbeeld die bors in plaas van die totale moeder. Deel-objekte is gesegmenteerde dele wat uiteindelik in verhouding met die moeder as heel-objek geïntegreer kan word. Die moeder word dan as buite die self en volledig ervaar, en sy bestaan onafhanklik van die kind se onmiddellike behoeftes (Ashbach en Schermer: 1987:39).

Klein beskou verdedigingsmeganismes in die paranoïed-skisoïede posisie as primitief en word met onbewuste phantasieë geassosieer. Dit manifesteer as 'n addisionele posisie wat konstellasië van objekverhoudings, phantasie en kommunikasiepatrone verteenwoordig. Die primitiewe verdedigings van die paranoïed-skisoïede posisie is projektiewe identifikasie, splitsing, idealisering, devaluering en ontkenning (Ashbach en Schermer: 1987:39).

Projektiewe identifikasie en splitsing word beklemtoon omdat beide belangrik is tydens psigiese ontwikkeling. Splitsing is die verdeling van ervarings in aangename en onaangename ervarings. Dit verskaf aan die baba sy eerste kognitiewe kaart van emosies en interpersoonlike verhoudings en help ook om pyn en aggressie te hanteer. Projektiewe identifikasie is die proses waar 'n interne objek se gepaardgaande phantasie afgesplit word en dan in die

eksterne objek (moeder) geplaas word en dan daarmee identifiseer. In die interaktiewe sirkel verrig die moeder sekere funksies vir die baba. Sodoende word gevoelens van angs beheer, wat die baba in staat stel om die objek in 'n vorm wat hy kan tolereer, te herintrojekteer. So leer die baba meer van die konkrete werklikheid. Die konstellasies van die paranoïed-skisoïede fase vind dan ook op 'n pre-verbale vlak plaas (Segal: 1973:60-69).

3.4.1.2 Die depressiewe posisie

Die depressiewe posisie word deur 'n toenemende bewustheid van en omgee vir die moeder gekenmerk. Die baba beweeg weg van 'n ingesteldheid van pre-okkupasie met die self en 'n "omnipotence" na 'n omgee vir die moederfiguur wat as 'n heel en onafhanklike persoon gesien word. Die gepaardgaande gevoelens in die depressiewe posisie is bewustheid van skeiding en verlies, rou, verlies aan "omnipotence" en skuldgevoelens. Dit is die gevolg van 'n integrasie van die goeie en slegte dele van die objek en 'n onderskeid tussen die self en die objek.

Verskeie outeurs (Brown: 1982; Spitz: 1965 en Mahler, Pine en Bergman: 1975) meen dat die depressiewe posisie 'n langer tydsduur gedurende die ontwikkeling van 'n baba het. Dit vind eerder gedurende 2-3 jaar plaas en nie soos Klein meen in die helfte van die eerste jaar nie (Ashbach en Schermer: 1987:42-43).

'Depressiewe angs' is dan ook volgens Winnicott (1950:206) soos aangehaal deur Ashbach en Schermer (1987:43), die vrees vir die moontlike seerkry en beskadiging van die objek eerder as van die self. Dit is dan die begin van die ontwikkeling van besorgdheid en omgee vir 'n ander persoon.

Klein (1946:14) in Ashbach en Schermer (1987:43) beskou bereiking van die depressiewe posisie as 'n groot ontwikkelingsmylpaal: "*With the introduction of the complete object ... marked steps in integration are made. This implies important changes in relation to objects. The loved and hated aspects of the mother are no longer felt to be widely separated, and the result is an*

increased fear of loss, states akin to mourning, and a strong feeling of guilt, because the aggressive impulses are felt to be against the loved object ... The very experience of depressive feelings in turn has the effect of further integrating the ego, because it makes for an increased understanding of psychic reality and better perception of the external world, as well as a greater synthesis between inner and external situations."

3.4.2 Ego-sielkunde

Hierdie model is deur Hartman ontwikkel. Ego-sielkunde word as 'n volgende orde gebruik om ontwikkeling te beskryf. Dit kan in samehang met die objekverhoudingsteorie se depressiewe posisie beskou word as die fase van ontwikkeling waar die ongedifferensieerdheid van die self en objekte verdwyn en die self en objekte twee onderskeibare entiteite word. Deel-objekte word ook nou heel-objekte. Die kind begin ervaar dat daar 'n duidelike grens, wat as 'n fenomenologiese grens beskryf kan word, tussen homself, ander mense en die eksterne realiteit is. Die ego differensieer ook met grense tussen wakker en slaap, realiteit en fantasie en self en die wêreld (Ashbach en Schermer: 1987:74).

Die volgende is belangrik by die ontwikkeling van die ego:

- (i) Dit is die deel van die psigiese funksionering wat perseptuele waarnemings moontlik maak en is in kontak met realiteit.
- (ii) Dit ontwikkel deur middel van 'n proses van internalisering en assimileer betekenisvolle ander in die funksionele skema van selfbeeld, objekvoorstelling en rolle.
- (iii) Dit verrig uitvoerende funksies van monitering en besluitneming.
(Ashbach en Schermer: 1987:74-75)

3.4.3 Self-sielkunde

Ashbach en Schermer (1987:84) sê dat die psigoanalitiese siening van die self nie altyd konseptueel duidelik is nie. Dit is egter intuïtief en fenomenologies duidelik dat die self 'n belangrike konsep in menslike funksionering en ervaring is. Daar bestaan egter geen enkele definisie wat die essensie van die self beskryf nie. Die ontwikkeling van die self word as 'n belangrike ontwikkelingsmylpaal beskou omdat dit die finale deel van die bereiking van integrasie en kohesie deur 'n persoon is.

Jacobson (1964) en Kernberg (1975) definieer die self as die 'subjektiewe ek'. Sullivan (1953) noem dit die interpersoonlike sisteem en Lichtenstein (1977) sê die self organiseer die persoonlikheid via identiteit. Ongeag of die self as deel of as 'n verdere ontwikkelingspunt beskou word, verskil dit van die ego deurdat dit 'n "stoor" is vir ervarings en 'n reguleringssisteem vir bepaalde persoonsdimensies is, soos byvoorbeeld integrasie en kohesie (Ashbach en Schermer: 1987:87).

Kohut (in Ashbach en Schermer: 1987:87) meen dat 'n gevoel van kohesie 'n belangrike element in die ontwikkelings- en rywordingsproses van die self is. Kohesie, heelheid en integrasie word in die kind deur empatiese spieëling vanaf die moeder gefasiliteer. Dit sluit die akkurate reflektoring van gedrag en interne prosesse in. Sodoende word grandiositeit stelselmatig na gesonde ouderdomstoepaslike narsissisme en 'n gesonde en realistiese selfbeeld verander. Verkeerde spieëling deur die moeder kan 'n narsissistiese besering tot gevolg hê wat kan lei tot fragmentasie, woede en uitputting. Die gevolg kan 'n patologiese splitsing van die self wees wat deur 'n narsissistiese persoonlikheidsversteuring gekenmerk word (Ashbach en Schermer: 1987:87).

Kohut se siening stem ooreen met dié van Foulkes (Ashbach en Schermer: 1987:87), naamlik dat 'n primêre funksie van die groep is om as spieëling vir die individu te dien. Groepsdeelname herstel kohesie deur middel van empatie en dien as 'n kompenserende grandiose oorevaluering. Hierdie aspek

van die self as 'n oordrag-illusie word deur alle groepslede gedeel. Spieëling korreleer dus met 'n simbiotiese eenheid wat deur vroeë grandiose of "omnipotent" phantasieë beïnvloed word. Die groep word 'n selfobjek vir die lede en is 'n resonerende ervaring.

Spieëling se oorsprong is op infantiele en volwasse vlak. Die soeke na die verlore grandiositeit van die simbiotiese bestaan is 'n belangrike rede vir groepsdeelname. Hierdie infantiele behoeftebevrediging staan sentraal in groepslidmaatskap. Volwasse spieëling herstel en vergroot weer op sy beurt die self deur middel van empatiese kommunikasie en die gedifferensieerde deelname in die ander groepslede se lewens.

Alle individue het dus spieëling nodig vir die ontwikkeling van die self en sodat hy homself kan herken. Empatiese resonansie word benodig om die gevoel van werklikheid en aanvaarding te kry. Sodoende voel die individu waardevol vir ander en ook vir homself (Jacoby: 1984:24).

Margaret Mahler (in Ashbach en Schermer: 1987:87) beskou die ontwikkeling vanaf 'n simbiotiese verhouding met die moeder na 'n skeiding-individuasieproses as 'n belangrike mylpaal. Sy meen dat die intra-psigiese ontwikkeling sy integrasie in die interaktiewe proses bereik waar die baba psigies van die moeder skei. Die kind ervaar 'n toenemende gevoel van sekuriteit, frustrasie-toleransie neem toe en die oplos van splitsing lei tot objekkonstantheid. 'n Geïntegreerde en gedifferensieerde self ontstaan weg van die moeder af en die kind begin homself as 'n individu in sy gesin ervaar. Hierdie dien as basis vir 'n wyer reeks groepslidmaatskappe, byvoorbeeld skool en werk. Die kind se eerste groepslidmaatskap, naamlik dié van sy gesin is dus 'n belangrike en integrale deel van ontwikkeling van 'n geïntegreerde en konstante self. Dit vind veral plaas deur middel van spieëling vanaf betekenisvolle ander in die gesin (groep) wat die ego se grense uitbrei en versterk vir 'n gevoel van heelheid.

3.4.4 Objekverhoudings, die self en die groep – 'n geïntegreerde benadering

Dit is duidelik dat intra-psigiese en onbewuste prosesse, die interaksionele en groepslidmaatskap 'n wederkerige proses van beïnvloeding is. Vir 'n geïntegreerde benadering stel Ashbach en Schermer (1987:129) voor dat die groep as 'n sisteem van objekverhoudings beskou word. Dit impliseer verteenwoordigende elemente wat in enige hoeveelheid lokaliteite en subsisteme ervaar en uitgedruk kan word. Die konsepte van ruimte, grense en objek word as kognitiewe en affektiewe universaliteite gepostuleer wat op die intra-psigiese en die individu, die interaktiewe en interpersoonlike prosesse en op die groep-as-geheel toegepas word. Die intra-psigiese, die interaktiewe en groep-as-geheel word dan as die verteenwoordigende elemente of sisteme beskou. Die "lot" van die drie verteenwoordigende elemente in die ontwikkeling van die groep word bepaal deur die manier wat hulle in sisteme en subsisteme waaruit die groep en sy lede bestaan, inpas. Objekverhoudings is vry-vloeiende ideesiesamestellings wat in die prosesse oor grense heen deelneem, en deel word van sisteme wat gereed is om dit te ontvang en in bedwang te hou. Elke sisteem word dan op sy eie manier 'n uitdrukking van die ontwikkelingsprosesse.

Interne realiteite word sodoende groepsidentiteite en vice versa. Dit kan dus gestel word dat individuele ontwikkeling in groepslidmaatskap en in groepsprosesse gereflekteer word. Dit dien as verwysing na individuele ego-funksionering, maar ook na die lidmaatskap en funksionering van die individuele eerste groep, naamlik die gesin. Oedipale en pre-oedipale inhoudes word dus in groepsprosesse gereflekteer.

Indien 'n nuwe groep gevorm word, is daar 'n skuif in egostate van groepslede en is daar die potensiaal en platform vir 'n wisselwerking tussen die individu en die groep. Hierdie verandering in grenstoestande word groepsregressie genoem en word deur die lede as 'n gedeeltelike samesmelting van ego's en superego's en 'n tydelike verlies van individuele identiteit ervaar.

Die primêre ervaring in die groep is angs. Die groep dien as 'n snellermeganisme vir primitiewe angs in sy lede. Die eerste ervaring wat 'n persoon het as hy 'n groepslid word, is angs en hy word letterlik in die angsuitlokkende en onbekende omgewing van die nie-ek "ingegooi". Die groep kan as snellermeganisme vir realiteits- of primitiewe angs dien en individuele groepslede se eie verdedigingsmeganismes en style tree in werking om die angs te hanteer (Brown: 1987:238-244). Hierdie primitiewe angs is wat die objekverhoudingsteorie in die paranoïed-skisoïede posisie beskryf en behels verswelgingsang, vervolgingsang en afguns. Die verdedigingsmeganismes teen hierdie angs is ook primitief en behels ontkenning van realiteit, distorsie, projektiewe identifikasie, splitsing en idealisering (Ashbach en Schermer: 1987:129).

Die groep dien as 'n konteks waar resonansie en versterking van individuele verdedigings plaasvind. Groepsang moet op 'n kwalitatiewe manier as 'n ervaring wat elke dag plaasvind, beskou word. Dit kan as gevoelens van verwerping, vervreemding of omdat ander groepslede nie individuele grense eerbiedig nie, ervaar word (Ganzarain: 1989:89-100).

'n Sekere hoeveelheid angs sal dus altyd deel van die groepservarings wees. Nitsun (1989:250) meen dat angsvlakke veral hoog is gedurende die eerste fase van die groep. Hy vergelyk hierdie eerste sessies van die groep met 'n baba se eerste paar maande waar die baba poog om te ontwikkel. Volgens Winnicott (Nitsun: 1989:250) is die baba se ego aanvanklik in 'n ongeïntegreerde staat van fragmentasie. Die 'jong' groep is net so gefragmenteerd, vormloos en ongeïntegreerd. Groepslede word lid van die groep met angstige verwagtinge, met die hoop en doelwit dat hulle gehelp sal word om beter te voel en te funksioneer, asook om hulle innerlike lewe beter te verstaan.

Die aanvanklike vertroue is minimaal en groepslede is bang om hulself bloot te stel. In hierdie onsekere en onveilige konteks wend groepslede hulle na die groepsterapeut om hulle te help, te ondersteun en geïntegreer te hou. Groepslede se houding teenoor die terapeut is dikwels een van afhanklikheid

en word as “goed” ervaar in vergelyking met die “slegte” groepe wat as vyandig en gevaarlik gesien word.

Nitsun (1989:252) sê dan ook: *“Because of the intense anxiety at this stage, the defense mechanisms are likely to be primitive in character-projection, introjection, projective identification and denial... all serving to direct the focus of attention away from the inner life of the group and the individual in the group.”*

3.4.5 Die fenomenologie van groepsontwikkeling

Ashbach en Schermer (1987:166-171) beskryf groepsontwikkeling op ‘n fenomenologiese wyse om die ontwikkeling en wisselwerking van die intrapsigiese, interaktiewe en groep-as-geheel aan te dui. Alhoewel dit volgens dié outeurs ‘n subjektiewe poging is, gee dit ‘n aanduiding van die globale regressie en ontwikkeling teen die agtergrond van ses ontwikkelingsvlakke. Die ontwikkelingsvlakke bestaan uit:

- | | | | |
|-------|--------------------|-----|----------------------------|
| (i) | Geregresseer | (a) | Primordaal (pre-simbolies) |
| | | (b) | Primitief (simbioties) |
| (ii) | Geïndividualiseerd | (a) | Transisioneel |
| | | (b) | Oedipaal |
| (iii) | Volwasse | (a) | Taak-geöriënteerd |
| | | (b) | Selfaktualisering. |

Die ontwikkelingsvlakke word in meer detail as volg beskryf:

- (i) Vlak I: Die primordale groep

In die begin is daar ‘n groot poging dat daar ‘n geboorte van die groep plaasvind (veral in groot groepe). Die groep is met tye stil en groepslede bespreek interne konflikte en gevoelens van verwarring. ‘n Onvermoë om te dink en te voel en ‘n dromerige onttrekking bestaan. Daar is egter ook

'n intense betrokkenheid by 'n ongedefinieerde entiteit wat vaagweg 'n groep genoem word. Bewustheid en ervarings van tyd en ruimte is afwesig, beweging in die groep is die minimum en die buitewêreld is vergete. Soms sal 'n groepslid wat die spanning nie meer kan verduur nie, op 'n geforseerde manier praat. Hierdie kommunikasie gee uiting aan aggressie en vrees. Die doel hiervan is om kontak met iets buite die self te maak. Groepslede is "verlam" en blyk nie-lewend te wees. Primitiewe angs soos vrees vir verswelging, vervolging en vernietiging word ervaar. Gevoelens van afguns kom ook na vore. Verdedigings is psigoties van aard en behels ontkenning van realiteit, distorsie en smelting ("*fusion*"). Twee temas word verbaal oorgedra – 'n behoefte aan kontak en beskerming en 'n behoefte om dood te maak. Lede kom egter amper outisties voor en is feitlik van mekaar geïsoleer.

In die kollektiwiteit van afstand, gevaar en die verdwyning van individualiteit kom sekere nuwe gedagtes en fantasieë na vore. Dit word met ander groepslede gedeel in 'n verdere poging tot kontak. Behoefte aan kontak is 'n sentrale tema. Groepslede begin stelselmatig meer bewus van mekaar se teenwoordigheid te raak. Algemene, globale konsepte oor groepe word ervaar, byvoorbeeld die groep as 'n ruimte, as 'n intensiteit, as 'n visie, as sleg en lelik en as dowwe en vae individue. Die deel van die beelde lei tot spanningsverligting en is dit asof al die groepslede se liggame en energie 'n organisme vorm. Dit staan bekend as die eerste groepsobjek, naamlik "*omnipotence*". Die lede ontken die werklikheid (amper op 'n psigotiese manier). Phantasieë wat materiaal van die baarmoeder en geboorte insluit, kan ervaar word. Ashbach en Schermer (1987:167) meen dat hierdie veral by grootgroeppvorming plaasvind.

(ii) Vlak II: Die primitiewe groep

Groepslede neem die risiko om deel te neem aan besprekings as individue weg van die smeltingtoestand ("*fusion*") in die groep. Die groep begin kwessies op 'n rasonale wyse bespreek, maar die gesprekke

behels ontvlugting van die realiteit deur stellings soos “As dit maar net” en “As ek maar net kan”. Die gesprekke se inhoud is baie oppervlakkig met min inhoudelike substansie. Dit word stelselmatig duidelik dat elke groepslid se doel selfbehoud is. Wantroue en ‘n verdedigende houding is aan die orde van die dag. Groepslede wat risiko’s neem, of vrae soos “Wat is die doel nou eintlik?” en “Wat doen en beteken die groep?” vra, word geïgnoreer of aangeval. Die lede is verward en in ‘n toestand van pseudo-gemak. Groepslede neem mekaar waar op ‘n oorveralgemeende stereotipiese manier. Die leier word geïdealiseer, maar tog ook subtiel gedevalueer. Vervolgingsangs, vervreemdingsangs en afguns word ervaar. Paranoïede projeksies vind plaas omdat groepslede nie verantwoordelikheid vir gevoelens, gedagtes en optredes aanvaar nie. “Grenslintipe” verdedigings word gebruik, byvoorbeeld projektiewe identifikasie, splitsing, idealisering en devaluering. Phantasieë van indringing, aanval en misbruik word ervaar en vrees vir verswelging is teenwoordig.

‘n Struktuur begin nou ontwikkel waarin groepslede sekere rolle toegeken word, byvoorbeeld sondebokke word geïdentifiseer en ‘n groot hoeveelheid mag en pseudo-leierskap word toegeken. Dié lede word as leiers beskou, maar daar word glad nie aandag aan hulle idees gegee nie.

Die groepslede voel alleen en niemand is seker van hulle posisie nie. Groepslede wat risiko’s neem en vrae vra word vinnig in toom gehou of aangeval. Die kontrole en beheer van aggressie en afhanklikheid word ‘n kwessie. Die groep hanteer dit met die volgende interpersoonlike tegnieke: prys, pamperlang, manipulasie en intimidasie. Die taal en gedagtes van die groep manifesteer in ‘n beliggaamde vorm. ‘n “Groepsdans” kan ontstaan waar die beweging van stoele, lede self en ander fisiese objekte in die groepsruimte as substitute vir gedagtes en taal dien. Devaluering en gefragmenteerde interpersoonlike verhoudings beskerm die groep daarvan om die werklike situasie raak te sien. Pre-verbale gemeenskaplike projeksies en primitiewe identifikasie kan ontstaan. Objekte word as deel-objekte gesien, byvoorbeeld as ‘n

moederbors. Ashbach en Schermer (1987:168) meen dat hierdie fase algemeen is in groepsterapie met grenslynpersoonlikheid pasiënte, groepskonferensies en in disfunksionele gesinne.

Die primêre vrees vir verswelging is 'n respons op die ervaring van diepliggende hulpeloosheid wat deur traumatiese verlies, verwerping en skade veroorsaak word. Indien 'n individu dus hierdie ervarings beleef het, bring dit 'n spesifieke intra-psigiese reaksie mee. Hierdie ervarings manifesteer ook in die interaktiewe en in groepsprosesse. Hierdie navorser meen dat dié proses soos Hopper (1997:448) dit beskryf, ooreenstemming toon met die primordiale en primitiewe groepsprosesse soos beskryf deur Ashbach en Schermer (1987:166-168). Hopper (1997:448) beskryf dié proses as volg: Hy sê dat traumatiese verliese en verwerping die ervaring van diepliggende hulpeloosheid veroorsaak en tot 'n respons van die primêre vrees vir verswelging ("*annihilation*") lei. Trauma kan gebaseer wees op die ervaring van diepliggende hulpeloosheid in reaksie op situasies wat as lewensbedreigend ervaar is; die kummulatiewe opbou van klein insidente na 'n oorweldigende golf van onderdrukking; en/of katastrofiese verlies, verwerping en skade. Die diepte van die hulpeloosheid word bepaal deur die omvang van die gebeurtenis(se), die volwassenheid van die ego en die aard van die persoon se onbewuste fantasielewe op die oomblik van die ervaring. Die analise van trauma-ervarings behoort binne die konteks van die hele traumaproses gedoen te word.

Objekte van gefaalde afhanklikheid is onderworpe aan aanvalle van verswelging. Op fantasievlak word verbeel dat die objekte weerwraak neem. Die sekondêre vrees vir verswelging is dan as gevolg hiervan meer geneig om te ontwikkel.

Primêre en sekondêre vrese van verswelging gekombineerd, word uitgedruk as intra-psigiese splitsing en fragmentasie wat met tipiese vrese, byvoorbeeld vrees vir disintegrasie en vir ontbinding, geassosieer word. Die eerste respons op die vrese wat met splitsing en fragmentasie

geassosieer word, is introjektiewe splitsing en verwarring met die verlore, verwerpe en beskadigde objek. Die splitsing en verwarring is egter ook met tipiese vrese, byvoorbeeld vrees vir versmoring, verswelging en om verswelg te word, vergruis en vasgevang te word, soos 'n marionet te word en te versteen geassosieer. Afsondering in die staat van splitsing en fragmentasie ontstaan dan as beskerming teen die vrese wat met splitsing en verwarring geassosieer word.

Die verwantskap tussen splitsing en fragmentasie en splitsing en verwarring is een van non-dialektiese ossilasie, soos 'n pendulum. Dié verwantskap betrek aanhoudende psigiese aktiwiteit, maar geen verandering en geen ontwikkeling vind plaas nie. Vir voortbestaan en om psigiese paralise te vermy, word die algehele intra-psigiese ervaring gekapsuleer wat outistiese eilande van ervaring, gekenmerk deur omvattende stilte en groteske interne ontwikkeling van versamelde objekte, meebring.

Hopper (1997:451) sê dat individue wat trauma en vrees vir verswelging ervaar het en gevolglik intra-psigiese ossilasies tussen splitsing en fragmentasie geënkapsuleer het, prosesse van inkohesie in groepe toon. Dit vind plaas op grond van twee tipes eksternalisering en internalisering, naamlik projektiewe en introjektiewe identifikasie. Dit word deur versameling ("*aggregation*") gekenmerk wat 'n reaksie op splitsing en fragmentasie is en massifikasie wat 'n reaksie op splitsing, verwarring en aggregasie is.

Dit blyk dat die intra-psigiese gevolge van traumatisering die groepsprosesse beïnvloed deurdat dit as primitiewe funksionering (wat wissel tussen die primordiale en primitiewe vlakke) manifesteer. Hieruit is dit duidelik dat individue wat getraumatiseer is of in 'n getraumatiseerde omgewing werk, regressiewe prosesse sal mobiliseer.

(iii) Vlak III: Die transisionele groep

In hierdie vlak word die groep-as-geheel minder gefragmenteerd. Die lede begin die groepslewe op 'n meer persoonlike vlak en met meer intense emosie ervaar. Sommige lede voel dat hulle vervolgd word en neem 'n martelaarshouding in, ander voel geliefd en ander voel rusteloos en geaggiteerd. 'n Proses van rou is ook by van die lede teenwoordig, maar die groep vermy die rouproses deur middel van aggressiewe of pseudo-seksuele "stampe" na mekaar of 'n magiese eenheidsgevoel in die groep.

Deel-objekte word in heel-objekte geïntegreer en 'n ruimte ontstaan vir troos-objekte wat skeiding van die moedergroep moontlik maak. Die daarstelling van so 'n ruimte maak 'n sekere graad van skeiding moontlik. Die uitstel van behoeftebevrediging vind plaas en kognisie oor ervarings maak keuses, menings en kreatiwiteit moontlik. Lede toon dus meer inisiatief en eie wil en keuses word geopper. Ashbach en Schermer (1987:169) skryf: "... *It creates a world it can explore and imagine about. This world consists of such entities as 'the group' itself, which now has a definite identity as a prized transitional object and alternatively as 'mother of separation.'*"

Tesame met die toenemende beheer oor die interne en eksterne omgewing ontstaan gevoelens van euforie. Selfbeeld van groepslede verbeter omdat die grandiose self in toenemende sukses weerspieël word ("*mirrored*"). Die verhouding met die leier word nou gekenmerk deur die bewustheid dat hy apart is, onbeskikbaar en oneg is en nie werklik omgee nie, spieëling onakkuraat doen en dat hy groepslede verwerp en in die steek laat. Hierdie proses dui op 'n stap nader aan die herinstel en ontdekking van egofunksionering en die internalisering van 'n nuwe stel objekverhoudings wat die groepslidmaatskap en kultuur reflekteer. Die groepslede ontken egter dié verlies en beweeg terug na viktimisering, afguns, projeksie, jaloesie en skeidingsangs. Lede kan soms gemaklik tot die groep toetree, maar dit kan steeds deur gevoelens van skaamheid gekenmerk word. Hierdie paradoksale en regressiewe amalgamasie van

die paranoïede-skisoïede en depressiewe dinamikas verwys na die aanhoudende aanval op die liefdesobjek wat deur skuldgevoelens en herstelling ("*reparation*") gevolg word. Die groep neem 'n uitgebreide familiekonfigurasie aan. Ashbach en Schermer (1987:170) haal Fairbairn (1952:42) aan: "*The abandonment of infantile dependence involves an abandonment of relationships based upon primary identification in favor of relationships with differentiated objects.*"

(iv) Vlak IV: Die oedipale vlak

In groepe is die oedipale patroon die herhaling van die kerngesin - 'n man, vrou en kinders. Stabiele verhoudings en roldefinisies ontwikkel met 'n duidelike "generasiegrens" en hiërargie. 'n Tweeledige outoriteitstruktuur met leiers en navolgers ontwikkel. Oordrag bevat elemente van 'n "*triad*" verhouding en kan teen die groepleier of groepslede gerig wees. Kastrasie-angs en skuldgevoelens kan na vore kom. Verdedigings is "neuroties" en bestaan uit repressie, isolasie en reaksieformasie. Vir die oedipale fase om plaas te vind, is skeiding en objekkonstantheid voorvereistes. Die groepslid tree dus toe as 'n geïntegreerde self.

Die superego, wat oor kennis van sonde (bloedskande) beskik, skep die potensiaal vir morele waardes, skep 'n groepsetos en gedragskodes. Die kwaliteit van die objekverhoudings ontwikkel uit 'n behoefte aan die objek self. Dit is 'n beweging verby narsissistiese en depressiewe besorgdheid om lief te hê en ook deur die objek liefgehê te word. Dit vind plaas op grond van duidelik gedefinieerde kenmerke van die objekte self. Kwessies van eenheid, intimiteit en drievoudige interpersoonlike verhoudings ontwikkel ten volle. Ashbach en Schermer (1987:170) meen dat die meeste kleingroepe (hoeveelheid lede tot 10 persone) tussen vlak III en IV wissel.

(v) Vlak V: Die taak-geörienteerde groep

Die vermoë om persoonlike kwessies en pre-okkupasie opsy te skuif en op take te fokus wat die groep se verantwoordelikheid is, word bereik. Dit word volgens Ashbach en Schermer (1987:170) bereik deur die “... *renunciation of incestuous impulse and its sublimation through the ego ideal into achievements which facilitate personal identity and interdependence. The primary mode of decisionmaking is by consensual validation of experience with role assignments based on expertise and skill regarding group and organizational tasks. The incestuous quality of the oedipal group is supplanted by objectively perceived similarities and differences.*”

Empatie word in die vlak vir wedersydse begrip gebruik in plaas van fantasieë van eenheid en redding. Formele hipotesetoetsing word vir die oplos van probleme gebruik. ‘n Gevaar van die taakgeörienteerde groep is die groot klem wat op logika, werk en samewerking geplaas word en dat fantasieë en die emosionele lewe onderdruk word. Die hoofdoel hier is die vervulling van ambisie en ideale. Morele angs word ervaar en verdedigings is volwasse, naamlik spontaneïteit, humor en altruïsme. Oordrag en teenoordrag is tot die minimum beperk en persone is in ‘n interafhanklike geheel betrokke.

(vi) Vlak VI: Die self-aktualiseringsgroep

Self-aktualisering is ‘n term wat Abraham Maslow geskep het en beskryf kenmerke in individue wat ‘n hoë vlak van prestasie en emosionele integrasie bereik het. Sulke persone het verby oorlewings- en sekuriteitsbehoefte beweeg en belê hulle eie vermoëns in die bereiking van hulle potensiaal en fokus op bestaan (“*being*”) eerder as om te doen. Hulle ervaar ook gereeld wat Maslow hoogtepuntervarings (“*peak experiences*”) noem. Gedurende die hoogtepuntervarings word die persepsies geïntensifiseer, ‘n gevoelenseenheid en -heelheid bestaan, betekenis word ervaar en kreatiwiteit word aangevoel. ‘n Vlak VI groep is

daartoe in staat om die hoogtepuntervarings te voed. Vrees vir die onbekende mag wel teenwoordig wees.

'n Uitstaande kenmerk van die Vlak VI groepsatriks is die gevoel van gemeensaamheid. Gevoelens van behoort en deelname beweeg oor rolle, sosiale klas en ander eksklusiewe kenmerke. Daar word na 'n humanisme beweeg wat aanvaarding en altruïsme insluit. Dit verteenwoordig objekverhoudings wat dinamiese kenmerke van die depressiewe posisie vertoon.

Ashbach en Schermer (1987:171) sê dat die beskrywing van die ontwikkeling van groepsvlakke 'n aanduiding gee van kenmerke op die kontinuum wat moontlikhede is. Dit dien dus vir 'n waarnemer, navorser of groepsterapeut as 'n hulpmiddel en 'n kompas vir groepsprosesse. Regressie en ontwikkeling moet altyd in terme van spesifieke emosies, interaksies en groepsnorms en -kultuur beskou word. Elke groep verskil en is uniek in sy ontwikkelingsdiversiteit en -konstantheid.

3.5 Samevatting

Pines (1994:48) sê dat groeepanalise nie sosiale sielkunde of sosiologie is wat dieptepsigoanalise se individuele sielkunde met 'n kunsmatige studie van groepe vervang nie. Foulkes het by herhaalde geleenthede gesê dat die "sosiale" diep in elke individu gesetel is en dit wat as "binne" of "buite" beskou word in werklikheid 'n skepping van die individu en sy kultuur is. Groeepanalise is nie psigoanalise wat 'n groot aantal individuele pasiënt in 'n klein tydsgleuf kan behandel nie. Die groep is eerder 'n entiteit op sy eie met 'n groepsatriks waarin alle verhoudings ontwikkel. Alles wat dus in 'n groep plaasvind, behels die groep-as-geheel sowel as elke individuele groepslid.

Dit is een van die mees onderskeibare kenmerke van groeepanalise, naamlik dat die onderskeid wat tussen "individueel" en "groep" gemaak word onnodig en kunsmatig is en dat groepslidmaatskap as sentraal in menslike

funksionering beskou word. Individuele en groepsontwikkeling is ook voortdurend in wisselwerking met mekaar.

Ashbach en Schermer (1987) voeg waarde by die perspektief deurdat dit individuele ontwikkelingsteorieë as metafoor vir groepe gebruik. Groepsverskynsels word op die ontwikkeling van objekverhoudings, die self en die ego gebaseer. Dit slaag gevolglik daarin om intra-psigiese, interpersoonlike en groepsfunksionering in 'n werkbare geïntegreerde model saam te voeg. Die komplimentariteit en wederkerigheid word ook beklemtoon.

Groepanalise kan gevolglik as 'n navorsingsmodel en -metodologie dien om die multidimensionaliteit en kompleksiteit van die verskynsel 'psigiese uitbranding' na te vors. Die spesifieke metodologie om dit tot uitvoering te bring, word in hoofstuk 4 bespreek.

HOOFSTUK 4

METODOLOGIE

4.1 Die doel van die studie

In die literatuurstudie (hoofstuk 2) oor psigiese uitbranding bestaan daar eensgesindheid by outeurs dat daar opnuut na die verskynsel van psigiese uitbranding gekyk moet word. Die huidige inligting wat bestaan is verwarrend, oorinsluitend en toon 'n gebrek aan integrasie en teoretiese onderbou. Die verband tussen al die faktore wat deel van dié verskynsel vorm, moet ook ontgin word.

Die studie fokus daarop om psigiese uitbranding na te vors en wel by sielkundiges in diens van die Suid-Afrikaanse Polisieagents. Hierdie verskynsel is nog nooit voorheen by dié populاسie in die organisasie ondersoek nie.

Die algemene doel van die studie is 'n eksploratiewe ondersoek wat na die verskynsel van psigiese uitbranding en die manifestasie daarvan by sielkundiges in diens van die Suid-Afrikaanse Polisieagents kyk. Die eksploratiewe posisie is op 'n groeepanalitiese teoretiese raamwerk gebaseer.

Die spesifieke doel van die studie is om:

- die verskynsel van psigiese uitbranding soos dit deur individuele sielkundiges in diens van die Suid-Afrikaanse Polisieagents ervaar word, te beskryf.
- die kompleksiteit en multidimensionaliteit van psigiese uitbranding by sielkundiges in diens van die Suid-Afrikaanse Polisieagents te verstaan en te beskryf.

Groepanalise word as teoretiese raamwerk en metode gebruik om:

- 'n indiepte begrip van psigiese uitbranding as verskynsel te verkry en vas te stel hoe dit by sielkundiges in diens van die Suid-Afrikaanse Polisie diens manifesteer.

4.2 Die rasionaal van die navorsingsontwerp

Groepanalise word as navorsingsontwerp gebruik om die kompleksiteit, wederkerigheid en multidimensionaliteit van psigiese uitbranding weer te gee. Die sentrale uitgangspunt van die groepanalitiese perspektief is dat groepslidmaatskap 'n normale deel van individuele ontwikkeling is en dat daar 'n voortdurende wisselwerking tussen individuele en groepsontwikkeling is.

Die groep is 'n forum waardeur die lede se ervarings en verlede verteenwoordig word. Die kleingroep verbind die individu met die samelewing en die kulturele omgewing en individuele konstellasië word heraktiveer. Groepslidmaatskap aktiveer dus 'n proses wat die totale spektrum van groepservarings, wat tweevoudige ("dyad"), gesins-, familie- en kulturele konstellasië insluit, na vore bring.

Die rasionaal van die groepanalitiese perspektief is dat die fasilitering van die groepsproses op so 'n wyse plaasvind dat die groep na 'n kultuur van analise gebring word. Alle materiaal wat na die groep gebring word, word geanaliseer. Die groepsmatraks is die basis waarop alle verhoudings en interaksies in die groep berus en beweeg vanaf inhoud na proses. Vrae en antwoorde lê dus in die groepsprosesse opgesluit.

Groepanalise het inherent 'n eksploratiewe fokus en vrye assosiasies en spontaneïteit is 'n belangrike element van die groep. 'n Gemaklike kommunikasievloei word beklemtoon en groepslede word aangemoedig om verby verdedigingspatrone te beweeg.

Asbach en Schermer (1987:6) integreer die individuele en groepsverskynsels verder en gebruik objekverhoudings, ego-sielkunde en die self-sielkunderaamwerk om individuele ontwikkeling, groepsontwikkeling en groepslidmaatskap met mekaar te verbind.

Asbach en Schermer (1987:7) meen dat die kind (en ook die volwasse individu) sy innerlike lewe en interaksie met die omgewing in die groep voortsit en sodoende 'n konseptuele model vorm vir 'n proses waarin die groep 'n entiteit met kohesie, gedefinieerde grense en kwessies van mag, take en intimiteit wat hanteer moet word, vorm. Die groep is 'n belangrike en integrale deel van die individuele ontwikkeling, omdat die self deur middel van spieëling ("*mirroring*") in die groep ontwikkel. Die groep is ook waar betekenisvolle ander manifesteer en is noodsaaklik vir individuele integrasie en heelheid ("*wholeness*"). Individuele egogrense kry in die groep beslag. Dit is dus 'n komplimentêre verhouding waar innerlike realiteit groepsidentiteit word en andersom. Die individu se eerste groepslidmaatskap is sy gesin en alle groepservarings hierna verwys na dié eerste lidmaatskap, byvoorbeeld groepe in werkskonteks, terapeutiese groepe en werkwinkels.

Bion (in Asbach en Schermer: 1987:6) sê die model van groepe is die verhouding van die kind met die moederbors. Groepslidmaatskap heraktiveer hulpeloosheid, skeiding, verlies, 'n neiging tot fragmentasie, oorweldigende impulse en die primitiewe behoeftes in die eerste paar maande van die kind se lewe. Asbach en Schermer (1987:6) som die rasionaal van hulle geïntegreerde groeepanalitiese model soos volg op:

- (i) Die groep neem die kwaliteite van die moederfiguur aan en beweeg van ongedifferensieerdheid na deel-objek na objekkonstantheid en die werksgroep.
- (ii) Die groep regresseer na verskeie vlakke van ontwikkeling (ook vroeër vlakke van ontwikkeling). Dit is die gevolg van die groep se posisie en intervensies en die sosiale kragte wat differensiasie en strukturering beïnvloed.

- (iii) Angs en verdedigings wat eie aan vroeë ontwikkeling is, ontstaan in groepe en word as eiendom van die groep sowel as 'n manifestasie van individuele ontwikkeling en eienskappe beskou. Individuele en groepsfunksionering is dus hier in wisselwerking. Angs en verdedigings wissel vanaf primitief tot meer volwasse.
- (iv) Veranderings in die groepstruktuur reflekteer veranderings in affek, egogrense en objekverhoudings van groepslede.
- (v) Groepsfantasieë, -mites en -rituele is gelyktydige maniere hoe lede teen primitiewe angs verdedig.
- (vi) Die groepleier of terapeut is blootgestel aan teenoordragaspekte wat uit groepskwessies, asook individuele oordragte, bestaan. Projektiewe identifikasie in die leier en die strewe na skeiding en individualisasie is teenwoordig.

Lo Verso (1996:481) sê dat 'n intrinsieke eienskap van die analitiese groep is dat dit die plek is waar onderskeid, identifikasie en differensiasie plaasvind. Die ander bestaan nie net uit die groepleier of terapeut nie, maar uit elke ander groepslid wat van mekaar verskil, maar wel in verhouding staan deur middel van kommunikasie. Die verhouding van die self en die ander en die eksplorاسie van verskille en gemeenskaplikhede kry in die groep beslag.

Lo Verso (1996:477) sê verder dat: *"Going beyond the traditional definitions of 'set' and 'setting' we consider 'setting' to be the factors on which clinical work is based and the conceptual model the therapist employs, and 'set' as the different areas of practice (for example, the family, the therapeutic group, the training group). From this point of view, therefore, group analysis is a 'set' as well as a 'setting'".*

"Considering group analysis as both 'setting' and 'set' gives an epistemological advantage, because we don't have to separate conceptually

analytic work in different contexts (for example, dual family, group and organizational institutional) each with its own epistemology, metapsychology and so on. If we consider group analysis as a setting which applies in different contexts, then we should not limit group analytic 'discoveries' (regarding relationships, the unconscious mental field, family representations, the relationship of self and other, the transpersonal and group phenomena) to only one method of practice."

Lo Verso (1996:477) meen dat groeepanalise as metodologie en teoretiese raamwerk gebruik kan word om aspekte wat buite 'n tradisioneel terapeutiese konteks gesetel is, na te vors. Hy noem die analitiese groep 'n laboratorium vir kliniese sielkunde ... *"allowing the observation of aspects of the human mind and human relationships that are difficult to see so clearly in other contexts especially those concerning the relationship of self and other."*

Die kleingroep wat uit ses tot twaalf lede bestaan, kan dus as medium dien om navorsing in ander kontekste te doen en toegang tot inhoude en prosesse, maar ook inligting en materiaal, te verkry. Dit kan in die vorm van 'n werkwinkel plaasvind soos deur Brown (1987) en Le Roy (1995) beskryf.

4.3 Beskrywing van die navorsingsontwerp

4.3.1 'n Groeepanalitiese werkwinkel

Die kleingroep is as basis vir 'n groeepanalitiese werkwinkel gebruik. Geregistreerde sielkundiges (enige registrasiekategorie) wat landswyd in diens van die Suid-Afrikaanse Polisie is, is deur middel van 'n geskrewe uitnodiging genooi om deel te neem aan die groeepanalitiese werkwinkel (sien bylaag). Die subjekte het vrywillig hulself genomineer en het tot die groeps werkwinkel toegetree sonder enige voorafmeting of kriteriabepaling. Die subjekte wat dus deur die onderwerp aangetrek en geprikkel is, het ongeag enige bepaalde eienskappe deelgeneem.

Dit het oor 'n tydperk van twee dae gestrek. Daar was ses sessies van een en 'n half uur elk. Die werkwinkel is deur 'n kundige groeapanalis en 'n ervare fasiliteerder en groepsterapeut met geen verbintenis met die Suid-Afrikaanse Polisie diens nie, gelei. Die werkwinkel is volgens die groeapanalitiese perspektief gestruktureer en daar is aan die einde van die werkwinkel 'n tydperk vir navorsingsonderhoude geskeduleer wat as die ondersoeksituasie bekend staan. Die navorsingsonderhoude in die ondersoeksituasie is deur die navorser gevoer. 'n Totaal van nege subjekte het deelgeneem en oor die volgende eienskappe beskik:

*Subjekte	Registrasiekategorie	Geslag	Ouderdom	Dienstydperk
Subjek A	Kliniese Sielkundige	Vroulik	27 jr	2 jr 3 mde
Subjek B	Bedryfsielkundige Intern	Manlik	32 jr	10 jr 4 mde
Subjek C	Kliniese Sielkundige Intern	Manlik	33 jr	7 jr 1 md
Subjek D	Kliniese Sielkundige	Vroulik	33 jr	1 jr 3 mde
Subjek E	Voorligtingsielkundige	Vroulik	30 jr	5 jr 2 mde
Subjek F	Voorligtingsielkundige	Vroulik	26 jr	1 jr 3 mde
Subjek G	Bedryfsielkundige	Vroulik	32 jr	6 jr 4 mde
Subjek H	Bedryfsielkundige	Manlik	33 jr	7 jr 3 mde
Subjek I	Kliniese Sielkundige	Vroulik	27 jr	1 jr 3 mde

Tabel 4.1 *Die subjekte het landswyd by Sielkundige Dienste Suid-Afrikaanse Polisie diens met 'n verspreiding tussen stedelike en landelike gebiede diens verrig. Die subjekte is verteenwoordigend van verskillende streke waar 'n verskeidenheid van stressore en werkseise bestaan.

Daar is reeds in die vorige hoofstukke op die tekortkominge van die tradisionele en bestaande navorsing en die metodologiese probleme gewys. Meting (wat simptomebepaling insluit) is as onvoldoende om die verskynsel van psigiese uitbranding genoeg te belig, uitgewys. 'n Alternatiewe datagenererende situasie moes dus geskep word.

Daar is gevolglik gepoog om die verskeidenheid van subjekte so wyd as moontlik te maak sonder enige voorafinmenging deur die navorser. Die

omvattenheid en sorgvuldigheid waarmee die ontledingsfase uitgevoer word (soos beskryf in 4.3.4), maak dit feitlik onmoontlik om met 'n groter aantal subjekte te werk as wat ingesluit is. Dit sluit ook aan by die konsep van die kleingroep as navorsingsmetode. Die navorser gaan van die standpunt uit dat die ervarings in die groeepanalitiese werkwinkel die verskynsel van psigiese uitbranding kan belig.

'n Ondersoeksituasie is aan die einde van die tweedaagse groeepanalitiese werkwinkel geskep waar gepoog is om soveel as moontlik kennis en inligting rondom die verskynsel van psigiese uitbranding by sielkundiges in diens van die Suid-Afrikaanse Polisie te verkry. Dit het direk na die afloop van die werkwinkel gevolg.

Al die subjekte was gelyktydig deel van die ondersoeksituasie en dit het in groepsverband plaasgevind. Die navorser was nie deel van die groepswerkwinkel nie en die groepleier of terapeut nie van die ondersoeksituasie nie. Daar is 'n duidelike onderskeid tussen die groepswerkwinkel en die ondersoeksituasie gemaak. Die subjekte is in die uitnodiging reeds meegedeel dat die werkwinkel deel van 'n navorsingstudie is en is tydens die inleiding van die struktuur meegedeel wat die ondersoeksituasie aan die einde sou insluit.

Die subjekte moes na die ondersoeksituasie uitgenooi word en die navorsingsvrae so geformuleer word dat beskrywende en ervaringskomponente ingesluit is. Daar is gevolglik op 'n fenomenologiese benadering tot die ondersoeksituasie en data-analise besluit. Hierdie benadering berus op sekere goed deurgronde aannames oor ervaring en die beskrywing en betekenis daarvan. Dit beteken dat die ervarings soos wat dit bestaan, ondersoek moet word, sonder dat daar sekere voorveronderstellings daarvoor gemaak word. *"By phenomenology is meant the study of the phenomena as they are experienced and lived by man"* (Giorgi: 1970:79).

Hierdie benadering het uit die fenomenologiese filosofie ontwikkel, maar word spesifiek in sielkundesnavorsing aangepas. 'n Eksploratiewe ingesteldheid is onder andere deel van die benadering se uitgangspunt.

Giorgi (1985b:26) verduidelik as volg: *“To be phenomenological in general means to return to the phenomena themselves, to obtain a description of those phenomena, to submit them to imaginative variation, and then obtain an edetic intuition of their structures. For phenomenological psychology, however, the difference is that phenomena are selected for their relevance to psychology.”*

Die rasionaal van die fenomenologiese metode word vervolgens bespreek.

4.3.2 Rasionaal van die fenomenologiese perspektief

Die fenomenologiese navorsingsperspektief se rasionaal is om die betekenis van menslike ervarings soos dit spontaan in die daaglikse lewensituasie te voorskyn kom, te bestudeer. Die klem val op die beskrywing en bestudering van geleefde ervarings.

Die fenomenologiese ingesteldheid impliseer dat beskrywings nie in terme van wat ons reeds weet of aanneem ons weet, plaasvind nie. Die beskrywing vind plaas presies van wat bekendgemaak word. Edmund Husserl se pleidooi *“Back to the things themselves”* kan as die oorkoepelende doel van fenomenologie beskou word (Van Eckartsberg: 1986:5).

Definisies van die begrip ‘fenomenologie’ wissel van eenvoudige stellings tot lang en uitgebreide kompleksiteite. Merleau-Ponty (1945/1962:xix) sê dat fenomenologie die studie van essensies, byvoorbeeld die essensie van persepsie of die essensie van bewussyn is. Van der Berg (1972:3) stel fenomenologie voor as die konkrete beskrywing van realiteit en die beskrywing van dit wat daar gebeur.

Thévenaz (1962:7) gee 'n meer omvattende omskrywing van fenomenologie. Fenomenologie kan nóg as wetenskap van objekte nóg as wetenskap van die subjek beskou word. Dit is eerder 'n wetenskap van belewenis waarin daar nie uitsluitlik op óf die objek van belewenis óf die subjek van belewenis gefokus word nie. Fenomenologie is dus 'n studie van intensionele bewussyn wat op objekte gerig is en in 'n intensioneel-gekonstitueerde wêreld geleef word. Die subjek en objek word in verband met mekaar op elke belewenisvlak (byvoorbeeld persepsie, verbeelding en denke) bestudeer. So 'n studie is transendenteel aangesien dit poog om die strukture van bewussyn as bewussyn of belewenis as belewenis, bloot te lê. Samevattend kan fenomenologie gedefinieer word as die konkrete beskrywing van die mens en sy belewenis van die dinge wat in sy wêreld is.

4.3.2.1 Doel van fenomenologie

Valle en Halling (1988:13) beskou die doel van eksistensiële fenomenologiese sielkunde as die openbaarmaking van die struktuur van belewenis deur middel van beskrywende tegnieke. Die vraag 'wat' in plaas van 'hoekom' word gevra in 'n poging om die fenomeen of verskynsel soos dit waargeneem en ervaar word, te beskryf. Deur die proses van beskrywing van die prereflektiewe lewenswêreld word laasgenoemde na die reflektiewe bewussyn gebring waar dit as sielkundige betekenis manifesteer. Beskrywing vind plaas deur middel van gedissiplineerde refleksie. Giorgi (1983:129) se siening dat die fenomeen beskryf moet word presies soos dit aan die bewussyn verskyn, sluit hierby aan.

4.3.2.2 Fenomene

Thévenaz (1962:43) omskryf 'n fenomeen as "*...that which manifests itself immediately in consciousness; it is grasped in an intuition that proceeds any reflection or judgement*". Hy beskryf verder dat die fenomeen bloot toegelaat moet word om homself te openbaar.

Giorgi (1970:85) gee 'n meer uitgebreide beskrywing en sê dat kennis in die verskyning van fenomene geleë is en nie bloot agter hulle nie. Die waarheid lê in die juiste beskrywing van die fenomeen as openbaring sowel as verberging ("*reveal*" en "*conceal*"). Dit is moontlik om die fenomeen op so 'n wyse te ontbloot dat dit wat versteek is, nou openbaar word. Hierdie openbaring is slegs moontlik as gevolg van die verskynsel. Hier word na die konkrete verskyning van die fenomeen verwys, maar dit kan ook in die persoon se verbeeldingswêreld bestaan.

4.3.2.3 Kenmerke van die fenomenologiese metode

Merleau-Ponty (1962) in Van Vuuren (1985:199-203) noem dat die fenomenologie die volgende kenmerke het:

- (i) Dit is beskrywend

Beskrywing is nie dieselfde as verklaring of filosofiese analise nie. Dit beteken 'n wegbeweeg van verklaring af en die ondersoeker poog om die fenomeen so akkuraat as moontlik te beskryf en nie te verklaar nie. 'n Verskuiwing na die 'wat' eerder as die 'hoekom' vind plaas.

- (ii) Reduksie

Die fenomenoloog skuif sy teoretiese voorkeure en afkeure op die agtergrond en hoe en wat 'n fenomeen aanbied, word beskryf voordat daar gepoog word om te sê wat die fenomeen is.

- (iii) Die soeke na essensies

In die soeke na essensies van die beskrywings wat subjekte se pre-reflektiewe leefwêreld openbaar, poog die fenomenologie om die essensie van hierdie beleefde ervaring sigbaar te maak. Hierdie essensie is die betekenis wat noodwendig tot die fenomeen behoort en waarin dit van ander fenomene onderskei word.

(iv) Intensionaliteit

Dié kenmerk van fenomenologie wys daarop dat bewustheid intensioneel is en die mens se bewustheid intensioneel is en in wese op 'n wêreld van opkomende betekenis gerig is. Die bewuste word vanuit die fenomenologiese siening as intensioneel beskou – dit is altyd wêreldgeöriënteer en altyd op iets of iemand gerig.

(v) Beskrywing

Giorgi (1975a:84) sê dat beskrywing 'n sentrale konsep in fenomenologiese navorsing is. Die navorser probeer om getrou aan die feite soos wat dit gebeur en ervaar het, te bly. Die belang van die subjek se *“lived sense of the phenomena”* is van belang aangesien dit die betekenis is wat in die fenomenologiese benadering gesoek word. Dit beteken dat die minimumvereiste vir die ondersoek van 'n verskynsel is dat iemand daarvan bewus is.

Giorgi (1975b:74) stel dit so: *“The task of the researcher is to let the world of the describer or, more concretely, the situation as it exists for the subject, reveal itself through the description in an inbiased way.”*

Die fenomenologiese sielkundige metode bied dus aan die navorser die geleentheid om na die verskynsel te kyk sonder om dit te verskraal en los te maak van die menslike leefwêreld. Omdat die leefwêreld so toeganklik is, kan gepoog word om die verskynsel in sy rykheid en volheid te verstaan. Dit word gedoen eerder as om verklarings en verduidelikings verby of agter die verskynsel te soek. Prioriteite word aan die navorsing van die verskynsel soos dit homself voordoen, verleen. Die onmiddellike ervaring van die subjek wat dit beleef en ervaar, is die belangrikste fokus. Die ondersoeker bly getrou aan die feite en 'n beoordeling word nie gemaak voordat die feite hulself ten volle openbaar het nie. Dit is 'n ondersoek waar die subjek oorreed word om homself in alle fasette en kompleksiteit aan die navorser te openbaar. Dit is

dus 'n poging om in gesprek met die wêreld te tree en op so 'n wyse die subjek se gesprek met die wêreld te verstaan (Kruger: 1988:141-143).

Geen hipoteses word dus gestel nie aangesien dit 'n rigtinggewende element is. Kwalitatiewe navorsing fokus eerder op die beskrywing van verkreeë inligting as die aanvaarding of verwerping van hipoteses. Konstruke en konsepte word ontleed om sodoende tot verdieping van begrip oor 'n bepaalde verskynsel te kom. Die verskynsel moet self spreek, homself openbaar soos dit is en die navorser is betrokke in en by die verskynsel.

Objektiwiteit word uit 'n fenomenologiese oogpunt anders opgeneem. Colaizzi (1978:52) verduidelik dit as volg: *"When someone is said to be objective, it means that his statements faithfully express what stands before him, whatever may be the phenomenon that he is presented to: objectivity is fidelity to phenomena. It is refusal to tell the phenomena what it is, but a respectful listening to what the phenomenon speaks of itself."*

4.3.2.4 Die basiese ingesteldheid van die navorser

Wertz (1985:204) sê dat die basiese ingesteldheid waarmee die navorser die verskynsel benader, essensieel vir die uiteindelijke analise is. In sy uiteensetting van die rasionaal van die fenomenologiese metode, beskryf hy die volgende vyf aspekte:

(i) Empatiese toetreding tot die wêreld van die verskynsel

Die navorser gebruik die beskrywing as 'n punt van toetreding waardeur hy die subjek se belewing van die situasies sy eie maak. Hy kan nie 'n toeskouer wees nie, maar moet die subjek se beskrywings en ervarings in volle detail en in alle diepte ervaar om getrou aan die beskrywing te bly.

(ii) Langsame bepeinsing

Die navorser mag nie oor die detail van die beskrywing gaan asof hy dit reeds verstaan nie. Hy moet ruimte vir die verskynsel maak en dit tyd gun. Hy moet sloer, stilstaan, vertoef en wag dat dit sin maak.

(iii) Vergroting en uitbreiding van die situasie

Wanneer daar by iets gestop en vertoef word, word die belang daarvan vergroot of uitgebrei. Wat vir die subjek of nuwe leser na 'n onbenulligheid lyk, word 'n belangrike kwessie vir die navorser. Die navorser oortref die alledaagsheid van die subjek se situasie. Die klaarblyklike alledaagse feit kan vir die sielkundige baie vertel indien die betekenis daarvan uitgebrei word.

(iv) Opskorting van oortuigings en toepassing van intense belangstelling

Dit is 'n modifikasie op die natuurlike en nuwe empatie waarmee die navorser oorspronklik tot die situasie toetree het. Nadat die navorser voldoende by die beskrywing vertoef het, onttrek hy hom aan die dieper betekenis van die detail. Hy gee nou 'n tree terug en wonder waarom hierdie belewenis van die situasie presies gaan. Hy breek sy oorspronklike eenwees met die subjek en bring homself in gereedheid vir refleksie, om geïnteresseerd te dink oor waar sy subjek is, hoe hy daar gekom het, en wat dit beteken om daar te wees. Wanneer die navorser nie meer in die nuwe geloof van die subjek se wêreld geabsorbeer is nie, beoordeel hy nie die geloofwaardigheid van die ervaring nie, maar word geïnteresseerd in die spesifieke proses waaraan die subjek deelneem. Die navorser moet homself uit die subjek se onmiddellike ervaring uitlig om die verhoudings en die globale individuele struktuur te sien.

(vi) Die wegbeweeg van die objek na sy betekenis

Dit is nou verwant aan bogenoemde. Die sielkundige navorser bekommer hom nie oor die realiteit of onrealiteit van die objekte of stand van sake, soos wat die regstelsel daarin geïnteresseerd is nie. Hy skuif sy aandag weg van die feite na hul betekenis. Die navorser is geïnteresseerd in hoe die situasie vir die subjek voorkom, die betekenis van die objekte en gebeure vir hom, en die deelname hiervan tot die situasie. Dit bring die navorser na die situasie soos dit beleef word, of meer algemeen, soos deur die subjek bedoel word.

4.3.3 Beskrywing van die ondersoeksituasie

4.3.3.1 Die navorsingsvraag

Colaizzi (1978:62) sê dat die metode getrou aan menslike ervarings soos dit beleef word, moet bly. Dit is van kardinale belang in die fenomenologiese navorsing dat elke sielkundige fenomeen, in samehang met die doelstellings van die navorsing, 'n spesifieke beskrywende metode volg. Daar bestaan dus nie 'dié' fenomenologies-sielkundige metode nie, maar "n' fenomenologies-sielkundige metode. Wertz (1983:185) stel dit as 'n inherente deel van die navorsingsbenadering om nie 'n enkele metode aan te hang nie, maar die metode deur die fenomeen te laat lei. Hierdie buigbaarheid stel die navorser in staat om die metode in die ondersoeksituasie by die fenomeen aan te pas op 'n wyse wat die fenomeen gestand doen.

Dit bring die navorser dus by die formulering van navorsingsvrae. Van Eckartsberg (1986:79) maak die volgende onderskeid in die formulering van vrae:

(i) Die datagenerende vrae

Dit is die vraag wat aan subjekte gevra word en rig die fokus van die ondersoek aangesien dit 'n beskrywing oor 'n spesifieke aspek vra. Die fenomeen word afgebaken en 'n beskrywing word verkry.

(ii) Die eksplisitering-riktende vrae

Dit verwys na die reeks vrae wat die navorser gebruik om die data mee aan te spreek en wat die reflekerende beoordeling/ondervraging van die data rig, met ander woorde die eksplisitering.

Aannames oor die fenomeen wat bestudeer word, wat Van Vuuren (1985:199) tussen hakies noem, word geplaas om sodoende die fenomeen soos wat dit na vore kom en wat dit ervaar word, te beskryf. *"This explication brings out implicit meanings by means of systematic reflection. Reflection is the return in consciousness to scrutinize a particular event via its record in memory or as a life text. As we reflect, we are guided by questions like: 'In what way is this description revelatory of the phenomenon I am interested in?'"* (Van Eckartsberg: 1986:27-28).

Die doel van die ondersoek is sentraal in die opstel van die navorsingsvrae, naamlik dat dit 'n eksploratiewe studie van psigiese uitbranding is waar die navorser graag inligting en kennis van die verskynsel self wil hê. Dit moet sentreer rondom die individuele sielkundige se ervaring daarvan in die lewenswêreld, maar ook van die inligting wat duideliker vir die subjek geword het na aanleiding van die groepswerkwinkel en die groepservaring oor die fenomeen. Die fokus is nie op die groepstruktuur en verloop van die groepsituasie nie. Daar is besluit om 'n individuele skriftelike beskrywing en 'n groepsonderhoud as metodes te gebruik. Die navorser was uitermatig daarop bedag dat hy homself vir die fenomeen moes oopstel en dat sy eie oortuigings en menings minimaal moes inmeng.

Die individueel-skriftelike beskrywing is slegs deur een vraag ingelei:

“Hierdie is ‘n geleentheid tot reflektoring oor die pas voltooide werkwinkel. Gee asseblief ‘n persoonlike beskrywing van jou ervaring in die werkwinkel.”

Subjekte het direk na afloop van die werkwinkel die geleentheid gekry om die beskrywings skriftelik te voltooi.

Die onderhoud is as metode gekies omdat dit die navorser in staat stel om in dialoog met die subjek en sy belewenis van die fenomeen te tree. Die navorser het die onderhoud in groepsverband gevoer (soos die groepswerkwinkel plaasgevind het), primêr om die groepsproses, groepskohesie en rykheid van die dinamika te gebruik om die respondering oor die fenomeen verder te artikuleer.

Die subjekte is in kennis gestel dat die onderhoude op videoband geneem sou word. Subjekte is meegedeel dat die groepswerkwinkel voltooi is en dat die ondersoeksituasie ‘n aanvang neem.

Die groepsonderhoud is met die volgende vraag ingelei:

“Hoe het die groepservaring tot die verstaan en begrip van psigiese uitbranding by die sielkundiges van die Suid-Afrikaanse Polisie bygedra?”

Tydens die groepsonderhoud was die navorser deurgaans nie-direktief en daar is gewaak teen enige interpreterende opmerkings. Die groepslede het spontaan deelgeneem aangesien die vertrouwe en kohesie in die groep na voltooiing van die werkwinkel goed was en subjekte spontaan en gemaklik tot die beskrywing toegetree het.

Die navorser het daarop gelet dat alle subjekte deelneem deur wanneer dit toepaslik was, die "stiller" subjek op 'n nie-direktiewe wyse te vra wat sy of haar mening was van die aspek wat bespreek is.

Daar is wel spesifieke vrae wat inligting oor die volgende aspekte insluit, geformuleer. Dit is spesifiek op grond van die literatuurstudie gedoen om aan die navorser 'n sekere mate van struktuur te verskaf indien dit nodig sou wees, asook inligting in te samel. Daar is deurgaans nougeset op belewenis gekonsentreer.

- Wat is psigiese uitbranding na aanleiding van die groepserverings?
- Hoe het die groepservering gehelp om u te leer hoe om psigiese uitbranding te verhoed of teë te werk?

Inligting wat deur middel van die subjekte se response verkry is, is deur die navorser op 'n nie-direktiewe, eksploratiewe wyse gebruik om verdere inligting en response te fasiliteer. Die onderhoud is op videoband geneem en oorgeskryf sonder enige verandering aan die oorspronklike teks.

Na afloop van die navorsing is daar dus twee stelle beskrywings verkry. Nadat beide stelle getranskribeer is, is gevind dat die individuele skriftelike beskrywings se inligting in al nege subjekte se geval ook in die onderhoudsituasie voorkom. Daar is gevolglik besluit om slegs die groepsonderhoude aan die ontledingsfase te onderwerp.

4.3.4 Die ontledingsfase

Tydens die besinning oor die ontleding van die data het die navorser hom deur Van Eckartsberg (1986:23) se stelling wat as basis vir empiriese eksistensiële fenomenologiese studies dien, laat lei. *"The aim is to reveal the essential general meaning structure of a given phenomenon in answer to the implicit research question: What is it, essentially?"*

Valle en Halling (1988:14) beskryf struktuur verder as hulle sê: *“The structure of a phenomenon is, then, the commonality running through the phenomenon.”*

Dié skrywers gaan verder as hulle sê: *“The finding of phenomenological research is a description of the essential structure of the experience being investigated. The essential structure is made up of the elements or the constituents that are necessary for an experience to present itself as what it is”* (Valle en Halling: 1988:51).

Dit is weer eens vir die navorser noodsaaklik om in die beskrywing van die ontledingsfase, net soos met die navorsingsvraag, in ag te neem dat daar nie 'n enkele korrekte fenomenologiese metodologie bestaan nie. Giorgi (1971:11) soos aangehaal deur Kruger (1988:150) sê: *“It is phenomenologically unsound to establish a method that must be used that is prior and independent of the phenomenon to be investigated. The problem of methodology cannot be considered in isolation, but only within the context of the phenomenon to be investigated and the problem aspect of the phenomenon.”*

Kruger (1988:150) stel dan 'n navorsingsmetode voor wat as 'n riglyn vir die ontwikkeling van 'n meer spesifieke metode in verhouding tot die spesifieke verskynsel, dien. Valle en Halling (1988:51) sê dat die beweging vanaf 'n versameling protokolle na 'n akkurate, duidelike en inligtinggewende beskrywing, 'n komplekse en moeilike proses is. 'n Groot aantal protokolle of 'n versameling protokolle kan nie gelyktydig geanaliseer word nie en dit moet in hanteerbare eenhede opgebreek word en 'n proses van opeenvolgende stappe moet gebruik word.

In die literatuur is daar tans 'n groot verskeidenheid fenomenologiese metodes wat as riglyne vir die ontwikkeling van 'n bepaalde metode in verhouding tot 'n spesifieke verskynsel kan dien. Die metode wat ontwikkel is, is deels op Giorgi (1985a:10-19), Kruger (1988:150-156) en Colaizzi (1978:58-62) gebaseer. Wat hierdie benaderings betekenisvol maak, is om

die individuele protokol-ontleding van Kruger (1988) en Giorgi (1985a) te kombineer met Colaizzi (1978) se samevoeging en reduksie in sentrale tematiese areas ("*clustering process*") en sy sig-sag ("*zig-zag*") prosedure wat heen en weer tussen temas beweeg totdat 'n akkurate refleksie verkry is. Die stappe in die verloop van die verwerking van data geskied soos volg:

- | |
|--|
| Stap 1 - Deurlees van die beskrywing ten einde 'n begrip van die geheel te kry |
| Stap 2 - Spontane uitlê van betekeniseenhede |
| Stap 3 - Beskrywing van sentrale temas |
| Stap 4 - Essensie van protokol |
| Stap 5 - Essensie van sentrale temas |
| Stap 6 - Uitgebreide sielkundige beskrywing van die fenomeen |

Die werkswyse tydens elkeen van die stappe word vervolgens toegelig:

1) Stap 1

Die beskrywing word soveel keer as wat nodig is gelees ten einde 'n begrip van die geheel te kry. Reeds by die eerste deurlees van die data word gepoog om vooropgestelde konsepte oor en veroordelings van die data uit te sluit. Nadat 'n holistiese begrip van die data verkry is, word dit met 'n meer reflekerende houding deurgelees ten einde die navorser op die daaropvolgende stappe voor te berei. Daar word deurgaans gepoog om die begrip vir die geheel te behou en getrou aan die inhoud daarvan te bly.

2) Stap 2

Die volgende stap is die opbreek van data in natuurlike betekeniseenhede wat spontaan vanuit die data na vore kom. Hierdie eenhede kan verklaar word as uitlatings of verklarings wat die subjek maak wat selfdefiniërend en selfbeperkend ten opsigte van 'n enkele aspek van die subjek se belewenis is. Die beskrywing word dus in betekeniseenhede verdeel op grond van die verandering in die strekking van die betekenis. Verandering in gevoel, aksie, mening, beweging en plek kan as aanduiding van 'n volgende betekeniseenheid beskou word.

Giorgi (1985a:11) skryf as volg daaroor:

“Whenever the researcher upon reading the text, becomes aware of a change of meaning of the situation for the subject, that appears to be psychologically sensitive.”

3) Stap 3

Hier word al die betekeniseenhede van elke protokol in sentrale temas gegroepeer. Dit word gedoen aan die hand van betekenis-intensie wat uit die data voortvloei en word in vierkante vorm, akkuraat, bondig en beskrywend uitgedruk.

4) Stap 4

In hierdie stap word 'n algemene beskrywing van die subjek se belewenis in 'n gereduseerde, getransformeerde vorm weergegee. Dit word die essensie van elke subjek se beskrywing genoem. Hier het die navorser gepoog om die data reeds vanaf stap 3 te transformeer. Die produk is soortgelyk aan wat Giorgi (1985a) betekeniseenhede in getransformeerde sielkundige terme noem.

5) Stap 5

Die navorsing het in groepsformaat plaasgevind en daar is nie vir elke subjek spesifieke gestruktureerde vrae gevra nie. Subjekte het dus spontaan nadat die navorser 'n vraag gevra het of direk na 'n ander subjek se respons, toegetree. Dit verryk die navorsingsmateriaal en bring mee dat die sentrale temas verder gegroep en getransformeer moet word. Dit stel die navorser in staat om sodoende die essensie van die verskynsel bloot te lê.

6) Stap 6

Die laaste stap is die skryf van 'n uitgebreide beskrywing van die fenomeen. Dit stem ooreen met wat Kruger (1988) 'n uitgebreide sielkundige beskrywing noem.

HOOFSTUK 5

RESULTATE

In hierdie hoofstuk word die nege protokolle volgens die stappe soos in hoofstuk 4 uiteengesit, ontleed.

5.1 Die ontleding van Subjek A se protokol

5.1.1 Betekeniseenhede uit die protokol en die sentrale tema vir elke eenheid van Subjek A

BETEKENISEENHEID	SENTRALE TEMA
<p>V: Hoe maak dit 'n verskil dat dit 'n eksterne fasiliteerder is?</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Ek dink dat dit vir sielkundiges in die polisie "okay" is om hulp en ondersteuning te kry. 2. Want jy is nou die komponent/persoon wat altyd "okay" moet wees en die ander persoon/komponente kan hulle nie – "okay" vir jou kan wys en gee. Jy kan nie 'n af dag hê nie, soms hartseer wees nie. Jy kan nie soms jou deur toemaak en af voel en niemand wil sien nie. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. A ervaar haar eie behoefte aan bystand as belangrik genoeg om daaraan aandag te gee en daarvoor toeganklik te wees. 2. A ervaar dat sy haar laagtepunte en gepaardgaande gevoelens moet onderdruk en nooit van hulpgewing aan andere kan onttrek nie en deurlopend beskikbaar moet wees.
<p>V: Wat is die verbande tussen persoonlike ontwikkeling, gesin van oorsprong en psigiese uitbranding?</p>	



3. Die sisteem bring 'n klomp goed terug wat ek gedink het ek al voorheen as student deurgewerk het. Die sterk outoriteitsingesteldheid herinner my aan my pa. Hy het my nie toegelaat om 'n eie opinie te hê en self besluite te neem nie. Hy moes die finale sê hê, net soos in die polisie. En dit is vir my sleg.

V: Hoe dra stukkende dinge wat die sisteem in stand hou by tot uitbranding?

4. Dit is die eindelose stroom van werk wat inkom.
5. Iets anders is die rol wat die sielkundige en Sielkundige Dienste in die SAPD kry. Amper die gewete, die verantwoordelikheid vir. Dit voel vir my partykeer of ek vir 6,000 mense in Johannesburg se psigiese gesondheid verantwoordelik gehou word.
6. En uit die aard van wie ek is, vat ek dit. Ek neem te veel verantwoordelikheid. En dit maak

3. A meen dat die organisasie haar wil beheer en nie genoeg vertrou om outonoom te funksioneer nie. Dit herinner haar aan soortgelyke ervarings met manlike outoriteit in haar gesin van oorsprong.

4. A ervaar dat die organisasie 'n konstante hoë werkslading en eise waaraan voldoen moet word, veroorsaak.
5. A ervaar haar professionele rol as een wat 'n etiese posisie van beoordeling moet vervul en dat sy van alle SAPD personeel se psigiese gesondheid rekenskap moet gee.
6. A meen dat sy 'n risikofaktor vir psigiese uitbranding is aangesien haar persoonlikheid meebring dat



<p>my vatbaar vir psigiese uitbranding.</p> <p>V: Hoe dra die rolle, hoe die organisasie, individuele lede en jy jouself sien, by tot psigiese uitbranding?</p> <p>7. Ek ervaar en laat toe dat dit baie druk op my plaas. Jy is die “<i>fairy godmother</i>”. Die sielkundige moet alles doen, as die sielkundige hier is, gaan alles goed wees. So hier is jou pakkie, jy moet dit doen. Die sielkundige moet alles doen.</p> <p>8. En ek vat die verantwoordelikheid ook. Dit bring spanning om te presteer en jy moet baie dinge doen wat nie op jou terrein is nie.</p> <p>9. Ons word verantwoordelik gehou vir goed wat ons niks mee te doen gehad het nie. Ons moet pa staan vir die hele organisasie.</p> <p>V: Op watter vlak lê al hierdie verantwoordelikhede?</p> <p>10. Jy is self ook besig om langsaan ‘n “operasie” te doen, so jy weet</p>	<p>sy ‘n oordrewe pligsbesef het.</p> <p>7. A ervaar haar professionele posisie as ‘n deurlopende eksterne en eensydige verwagting van goeie en omvattende versorging.</p> <p>8. A neem verantwoordelikheid om aan verwagtings wat buite haar kundigheidsveld is, op ‘n buitengewone hoë standaard te voldoen.</p> <p>9. A ervaar haar professionele rol in die SAPD op so ‘n wyse dat sy volledig verantwoordelikheid vir aspekte wat buite haar beïnvloedingsfeer en beheer in die SAPD is, moet aanvaar.</p> <p>10. A meen dat sy nie oor genoeg tyd beskik om haar voldoende oor</p>
--	--



nie altyd wat daar aangaan nie. Jy kan so nou en dan loer, maar jy weet nie wat daardie persoon werklik doen nie.

personeel onder haar beheer se standaard van werksaamhede te vergewis nie.

V: Hoe het die groepservaring gehelp om te leer wat jy kan doen om psigiese uitbranding te verhoed of teë te werk?

11. Op 'n baie praktiese vlak gaan ek die geleentheid by die werk wat ek kry en geskep word, begin gebruik en ek gaan ook begin nee sê en af vat.

11. A meen dat sy meer beheer van haar werksituasie wil neem deur haar grense duideliker te stel en prioriteite te stel, asook werk te weier.

12. Hoofkantoor werk nie hard genoeg nie en het nie kontak met die dinge wat psigiese uitbranding veroorsaak nie.

12. A meen dat die beleving van psigiese uitbranding vir die institusionele outoriteit ontoeganklik is, aangesien hulle onbetrokke en verwyderd van gebeure in die onmiddellike werksomgewing is.

13. Ons sien geen dinge van Hoofkantoor om ons hande sterk te maak op Provinsiale en Areavlak nie. Ons moet dit self skep. Ons sien selfs geen beleid nie.

13. A ervaar 'n afwesigheid van enige tasbare ondersteuning of bestuurshulp van die institusionele outoriteit om haar werk uit te voer of dit te vergemaklik.

14. Ek voel baie keer baie woede en magteloosheid.

14. A ervaar gevoelens van onmag en woede in die werksomgewing.



<p>15. Ek betaal 'n prys as persoon en ek weet dat ek nie genoeg na myself as persoon kyk nie.</p>	<p>15. A meen dat sy in haar rol as sielkundige hoë persoonlike opofferings maak en dat sy haarself nie voldoende versorg nie.</p>
<p>16. Ek weet dat die afgelope tyd wat ek in die SAPD is, ek my emosies ignoreer. Ek sê, "Daar is nie nou tyd nie, jy moet fokus op die taak, jy kan dit nie nou voel nie, later."</p>	<p>16. A ervaar tans 'n gedrewendheid teenoor eise wat meebring dat sy onversorgend en gedistansieerd teenoor eie emosionele ervarings is.</p>
<p>17. Ek weet ek maak 'n fout, omdat dit in teenstelling is met my opleiding. Jy moet weet wat in jou aangaan, omdat dit jou interaksie met ander mense bepaal.</p>	<p>17. A se professionele beoordeling is dat haar gebrek aan selfeksploratie tot ingeperkte ervarings van andere bydra en dit vind neerslag in interpersoonlike verhoudings.</p>
<p>18. Ek voel in die Area partykeer soos 'n "container", dat ek in 'n vergadering sit en partykeer voel ek wil huil, en ek weet nie waar dit vandaan kom nie.</p>	<p>18. A voel in haar nabye werkskonteks soos 'n draer van ongedifferensieerde emosies wat haar oorweldig.</p>
<p>19. Ek voel uitgelewer en geboelie.</p>	<p>19. A voel verneder en nie in beheer nie en dat sy net aan die ontvangkant is waaruit sy nie kan ontsnap nie.</p>

5.1.2 Groepering van sentrale temas in gemeenskaplike areas van Subjek A se protokol

Professionele rol is veeleisend en indringend

5. A ervaar haar professionele rol as een wat 'n etiese posisie van beoordeling moet vervul en dat sy van alle Suid-Afrikaanse Polisiepersoneel se psigiese gesondheid rekenskap moet gee.
7. A ervaar haar professionele posisie as 'n deurlopende eksterne en eensydige verwagting van goeie en omvattende versorging.
8. A neem verantwoordelikheid om aan eise wat buite haar kundigheidsveld is, op 'n buitengewone hoë standaard te voldoen.
9. A ervaar haar professionele rol in die Suid-Afrikaanse Polisiepersoneel op so 'n wyse dat sy volledig verantwoordelikheid vir aspekte wat buite haar beïnvloedingsfeer en beheer in die Suid-Afrikaanse Polisiepersoneel is, moet aanvaar.

Onvoldoende eie emosionele versorging en selfeksplorاسie

2. A ervaar dat sy haar laagtepunte en gepaardgaande gevoelens moet onderdruk en nooit van hulpgewing aan andere kan onttrek nie en deurlopend beskikbaar moet wees.
15. A meen dat sy in haar rol as sielkundige hoë persoonlike opofferings maak en dat sy haarself nie voldoende versorg nie.
16. A ervaar tans 'n gedrewendheid teenoor eise wat meebring dat sy onversorgend en gedistansieerd teenoor eie emosionele ervarings is.

17. A se professionele beoordeling is dat haar gebrek aan selfeksplorasië tot ingeperkte ervarings van andere bydra en dit vind neerslag in interpersoonlike verhoudings.

Gevoelens ten opsigte van die werksomgewing

14. A ervaar gevoelens van onmag en woede in die werksomgewing.
18. A voel in haar nabye werkskonteks soos 'n draer van ongedifferensieerde emosies wat haar oorweldig.
19. A voel verneder en nie in beheer nie en dat sy net aan die ontvangkant is waaruit sy nie kan ontsnap nie.

Hoë werkslading wat met tydsdruk gepaardgaan

4. A ervaar dat die organisasie 'n konstante hoë werkslading en eise waaraan voldoen moet word, veroorsaak.
10. A meen dat sy nie oor genoeg tyd beskik om haar van personeel onder haar se standaard van werksaamhede voldoende te vergewis nie.

Onvoldoende ondersteuning

13. A ervaar 'n afwesigheid van enige tasbare ondersteuning of bestuurshulp van die institusionele outoriteit om haar werk uit te voer of dit te vergemaklik.

Rol van primêre gesinsverhoudings en individuele ontwikkeling

3. A meen dat die organisasie haar wil beheer en nie genoeg vertrou om outonoom te funksioneer nie. Dit herinner haar aan

soortgelyke ervarings met manlike outoriteit in haar gesin van oorsprong.

Oordrewe pligsbesef

6. A meen dat sy 'n risikofaktor vir psigiese uitbranding is aangesien haar persoonlikheid meebring dat sy 'n oordrewe pligsbesef het.

Behoeftte aan eie versorging

1. A ervaar haar eie behoefte aan bystand as belangrik genoeg om daaraan aandag te gee en daarvoor toeganklik te wees.

Betrokkenheid by onmiddellike werksomgewing

12. A meen dat die beleving van psigiese uitbranding vir die institusionele outoriteit ontoeganklik is, aangesien hulle onbetrokke en verwyderd van gebeure in die onmiddellike werksomgewing is.

Beheer neem van werksituasie

11. A meen dat sy meer beheer van haar werksituasie wil neem deur haar grense duideliker te stel en prioriteite te stel, asook werk te weier.

5.1.3 Die essensie van Subjek A se protokol

Subjek A is 'n risikofaktor vir psigiese uitbranding omdat 'n oordrewe pligsbesef deel van haar persoonlike ingesteldheid is en sy verantwoordelikheid neem vir verwagtings wat buite haar eie kundigheidsveld is. Sy is gedrewe teenoor 'n konstante hoë werkslading en sy kan nooit van hulpgewing onttrek nie. Dit verg hoë persoonlike opofferinge en sy onderdruk

haar eie laagtepunte en distansieer haarself van haar emosionele ervarings. Sy versorg haarself gevolglik nie voldoende nie. Hierdie gebrek aan selfeksplorasië veroorsaak ingeperkte ervarings van andere. Sy wil beheer van haar werksituasië neem deur haar grense duideliker te stel, take te weier en prioriteite vir haar werk op te stel. Haar professionele rol vereis dat sy volledige verantwoordelikheid vir aspekte buite haar beïnvloedingsfeer en beheer moet aanvaar en ook goeie en omvattende versorging moet verskaf. Betrokkenheid by gebeure in die onmiddellike werksomgewing in die organisasie dra by tot die ervaring van psigiese uitbranding. Subjek A ervaar die organisasie as outoritêr en voorwaardelik. Sy het soortgelyke ervarings in haar gesin van oorsprong met manlike outoriteit gehad. Ooreenstemmende ervarings van beheerloosheid en uitlewering bestaan en dat sy nie genoegsaam vertrou word om outonoom te funksioneer nie. Daar is ook geen tasbare ondersteuning of bestuurshulp vanaf die institusionele outoriteit om haar werk uit te voer of te vergemaklik nie. Sy ervaar gevoelens van onmag, woede en vernedering in die werksomgewing en is 'n draer van oorweldigende ongedifferensieerde emosies.

5.2 Die ontleding van Subjek B se protokol

5.2.1 Betekeniseenhede uit die protokol en die sentrale tema vir elke eenheid van Subjek B	
BETEKENISEENHEID	SENTRALE TEMA
<p>V: Hoe maak dit 'n verskil dat dit 'n eksterne fasiliteerder is?</p> <p>1. Dit sê vir my dat die mense buite die SAPD nie kan ervaar wat ons ervaar nie.</p> <p>2. En omdat hy iemand anders is en buite staan, kan ons makliker</p>	<p>1. B meen dat die polisiekonteks eiesoortige ervarings meebring.</p> <p>2. B meen dat 'n onverbonde persoon die eksplorasië en</p>



nader aan ons eie uitbranding kom. Dit het dit makliker en toegankliker gemaak.

V: Hoe dra die stukkende dinge wat die sisteem in stand hou by tot psigiese uitbranding?

3. Dit is 'n hopelose stryd, want jy weet die sisteem is die oorsaak van die stukkende dinge waarmee ek werk en ek weet die sisteem hou dit in stand. Dit is 'n magtelose posisie, 'n hopeloosheid. Jy sien die "battle" wat jy veg, jy probeer die persoon help, maar die sisteem hou die probleem in stand.
4. Daar is geen "closure" nie. Die tipe probleem hou nie op nie, jy sien daaglik mense met dieselfde tipe probleem. Dit is eindeloos.
5. Net die kwessie en besef dat die ander mense in die sisteem nie besef hoe groot die verantwoordelikheid is nie. Dit is maklik om vir 'n verslag te vra of iemand sy wapen mag hou of nie, maar hy besef nie deur watter wroeging jy gaan om 'n besluit te neem nie.

bereikbaarheid van psigiese uitbranding vergemaklik.

3. B ervaar dat die hulpverleningsproses met groot inspanning gepaard gaan en dat die organisasiesisteem probleme in stand hou. Hy ervaar dat hy in 'n posisie sonder mag is.
4. B ervaar die probleme as oneindig en dat die aard daarvan nooit wissel nie. Hy ervaar nooit 'n gevoel van voltooiing nie.
5. B ervaar dat die professionele besluite en pligte in sy werksomgewing 'n groot verantwoordelikheid op hom plaas en swaar op sy gewete rus. Hy meen dat ander mense in die organisasie nie die aard en omvang hiervan begryp nie.



6. Die afgelope twee dae het ek besef dat psigiese uitbranding juis die ambivalensie is wat ek ervaar tussen wat ek self wil wees en wat die mense wil hê ek moet wees. Dit veroorsaak uitbranding.

7. Dit is 'n kwessie van dat ek "okay" wil wees met wat ek wil doen, en met myself en dit moet "fine" wees, selfs as die ouens dit nie "like" nie.

8. As jy persoonlike "issues" wil werk toe bring en dit sal jou help om te "cope", moet jy dit kan doen, maar hulle laat jou nie toe nie. Die onewewig wat ontstaan, is wat jou nie meer laat "cope" nie.

V: Wat is Sielkundige Dienste se rol? En hoe kan 'n ander rol psigiese uitbranding aanspreek?

9. Ek kan aan 'n spesifieke situasie dink waar ek 'n ou en sy vrou met huwelikshulp moes help. Ek het nie geweet wat om te doen nie. As ek konflik in 'n eenheid moet hanteer, dan weet ek wat om te doen. Maar ek is byvoorbeeld nie opgelei vir huwelikshulp nie, en dit bring spanning en konflik. Ek voel

6. B meen dat psigiese uitbranding se oorsprong in die tweestryd tussen eksterne en eie verwagtings oor die verkose en verlangde rol geleë is.

7. B het 'n behoefte dat hy gemaklik met eie optrede wil wees ongeag ander se goedkeuring.

8. B ervaar dat hy nie toegelaat word om sy persoonlike kwessies by die werk te bespreek nie. Hy meen dit sal hom help om meer opgewasse te voel.

9. B ervaar gevoelens van ontoereiktheid as hy pligte wat buite sy professionele kundigheidsveld is, moet verrig.



<p><i>"incompetent"</i> en weet nie wat om in sekere situasies te doen nie.</p> <p>V: Hoe het die groepservaring gehelp om te leer wat jy kan doen om psigiese uitbranding te verhoed of teë te werk?</p> <p>10. Ek het eers by 'n ander afdeling gewerk en toe ek in Sielkundige Dienste ingekom het, het ek klaar die houding gehad - ek werk nie oor vieruur nie, ek voel nie skuldig nie. Ek het dit nou maar aanvaar.</p> <p>11. Ek dink Hoofkantoor het totaal voeling verloor met wat op die Areas aangaan en hoe die mense moet <i>"battle"</i> om aan te gaan.</p>	<p>10. B werk nie langer ure as wat amptelik verwag word nie. Hy het dit reeds by 'n vorige afdeling in die SAPD begin doen en ervaar nie skuldgevoelens daarvoor nie.</p> <p>11. B meen dat daar 'n skeiding en 'n gebrek aan kontak tussen die institusionele outoriteit en sielkundiges se onmiddellike werksomgewing bestaan.</p>
--	---

5.2.2 Groepering van sentrale temas in gemeenskaplike areas van Subjek B se protokol

Werk is nooit voltooi nie en is nie in staat om daarvan te onttrek nie

4. B ervaar die probleme as oneindig en dat die aard daarvan nooit wissel nie. Hy ervaar nooit 'n gevoel van voltooiing nie.

Professionele rol is veeleisend en indringend

5. B ervaar dat die professionele besluite en pligte in sy werksomgewing 'n groot verantwoordelikheid op hom plaas en

swaar op sy gewete rus. Hy meen dat ander mense in die organisasie nie die aard en omvang hiervan begryp nie.

Behoefte aan eie versorging

8. B ervaar dat hy nie toegelaat word om sy persoonlike kwessies by die werk te bespreek nie. Hy meen dit sal hom help om meer opgewasse te voel.

Eksterne fasiliteerder dra by tot eksplorاسie

2. B meen dat 'n onverbonde persoon die eksplorاسie en bereikbaarheid van psigiese uitbranding vergemaklik.

Verrig pligte buite professionele kundigheidsveld

9. B ervaar gevoelens van ontoereiktheid as hy pligte wat buite sy professionele kundigheidsveld is, moet verrig.

Organisasiesisteen hou probleme in stand en hulpverlening is inspanning

3. B ervaar dat die hulpverleningsproses met groot inspanning gepaard gaan en dat die organisasiesisteen probleme in stand hou. Hy ervaar dat hy in 'n posisie sonder mag is.

Konflikterende verwagtings

6. B meen dat psigiese uitbranding se oorsprong in die tweestryd tussen eksterne en eie verwagtings oor die verkose en verlangde rol geleë is.
7. B het 'n behoefte dat hy gemaklik met eie optrede wil wees ongeag ander se goedkeuring.

Beheer neem van werksituasie

10. B werk nie langer ure as wat amptelik verwag word nie. Hy het dit reeds by 'n vorige afdeling in die Suid-Afrikaanse Polisie begin doen en ervaar nie skuldgevoelens daarvoor nie.

Eiesoortige Suid-Afrikaanse Polisie konteks

1. B meen dat die polisie konteks eiesoortige ervarings meebring.

Betrokkenheid by onmiddellike werksomgewing

11. B meen dat daar 'n skeiding en 'n gebrek aan kontak tussen die institusionele outoriteit en sielkundiges se onmiddellike werksomgewing bestaan.

5.2.3 Die essensie van Subjek B se protokol

Subjek B beskou die ambivalensie tussen wat hyself wil wees en eksterne verwagtings as die oorsaak van psigiese uitbranding. Die hulpverleningsproses is veeleisend en hy voel ontoereikend as hy pligte buite sy eie professionele kundigheidsveld moet verrig. Die oneindige hoeveelheid probleme se aard wissel nooit nie. Die organisasie hou dit in stand en hy is in 'n posisie sonder mag en ervaar nooit voltooiing nie. Ander persone in die organisasie besef nie die aard en omvang van die professionele verantwoordelikheid wat swaar op sy gewete rus nie. Hy sal meer opgewasse voel indien hy toegelaat word om eie persoonlike kwessies by die werk te bespreek. Hy werk slegs amptelike ure en voel nie skuldig daarvoor nie.



5.3 Die ontleding van Subjek C se protokol

5.3.1 Betekeniseenhede uit die protokol en die sentrale tema vir elke eenheid van Subjek C

BETEKENISEENHEID	SENTRALE TEMA
<p>V: Watter van die unieke ervarings in die SAPD konteks dra by tot uitbranding?</p> <ol style="list-style-type: none">1. Dit is 'n konstante konfrontasie met die stukkenheid. Aanmekaar stukkend, gate. Dit hou net aan en aan en aan.2. En as jy by die punt gekom het waar ek voel my waarskuwings-tokens is wanneer ek behoefte aan verbale diaree het, maar jy het nie altyd die regte plek nie, jy het die regte plek om dit te kry nie.3. As 'n terapeutiese ingesteldheid vir jou belangrik is, soos dit vir my is, wil ek teruggaan soontoe. Die organisasiegoed, ek wens ek kan dit weggry en dit vir iemand anders gee. Dit frustreer my.	<ol style="list-style-type: none">1. C ervaar dat daar onophoudelik gebrokenheid en ongeïntegreerdheid teenoor hom gestel word wat hy moet hanteer.2. C weet dat 'n onkeerbare drang tot verbale gesprekvoering hom op gevaar wys. Hy het nie altyd die geskikte ruimte om hieraan uiting te gee nie.3. C is gefrustreerd omdat die breë organisasieprobleme sy aandag verg. Dit verhoed dat hy sy verkose professionele rol van psigoterapeut kan uitleef.
<p>V: Hoe dra die rolle, hoe die organisasie, individuele lede en jy jouself sien, by tot psigiese uitbranding?</p>	



4. Hoe ek dit begin agterkom het, is dat ek vra wie my kliënt is. Ek wil eers vra vir wie doen ek wat ek hier doen. Jy moet "*question*". Ek is al gewoon daaraan. Jy weet jy is nie altyd in 'n sisteem waar dinge met eerlike motiewe gedoen word nie.

V: Wat is Sielkundige Dienste se rol? En hoe kan 'n ander rol psigiese uitbranding aanspreek?

5. Ek dink dit is 'n groot rede vir baie stres. Dit dra baie by tot uitbranding. Net die kwessie dat jy jou aan take waarvoor jy nie opleiding het nie moet blootstel.

V: Op watter vlak lê daardie verantwoordelikheid?

6. Jy moet seker maak dat al die werk en intervensies op 'n professionele vlak bly en is en op standaard is.

V: Hoe het die groepservaring gehelp om te leer wat jy kan doen om psigiese uitbranding te verhoed of teë te werk?

4. C meen dat die beweegredes in die organisasie nie altyd duidelik is nie. Hy bevraagteken gevolglik eers sy rol voordat hy optree.

5. C meen dat sy professionele rol buitengewoon hoë druk op hom plaas, aangesien hy pligte wat buite sy professionele opleidingsveld is, moet verrig. Dit laat hom onbeskermd voel.

6. C voel aanspreeklik om te verseker dat werksaamhede aan professionele maatstawwe voldoen.



<p>7. Ek het die behoefte om te hoor dat dit wat ek doen "okay" is. Ek wil supervisie en leiding hê en ek gaan iemand betaal. Ek sien dit nie op 'n ander plek in die werksomgewing of by kollegas nie.</p>	<p>7. C wil graag positiewe terugvoer en leiding oor sy werksaamhede hê. Hy beplan om dit buite die organisasie te verkry, aangesien daar nie so 'n struktuur in die SAPD beskikbaar is nie.</p>
<p>8. Ek is bekommerd dat die dinamika vanaf 1994 dieselfde is, dit is die "parent" wat die "child" verwaarloos, hy kyk nie goed na hom nie.</p>	<p>8. C ervaar steeds onvoldoende versorging en ondersteuning vanaf die institusionele outoriteit. Hy meen die patroon het die afgelope 6 jaar onveranderd gebly.</p>

5.3.2 Groepering van sentrale temas in gemeenskaplike areas van Subjek C se protokol

Onvoldoende ondersteuning

8. C ervaar steeds onvoldoende versorging en ondersteuning vanaf die institusionele outoriteit. Hy meen die patroon het die afgelope 6 jaar onveranderd gebly.

Verrig pligte buite professionele kundigheidsveld

3. C is gefrustreerd omdat die breë organisasieprobleme sy aandag verg. Dit verhoed dat hy sy verkose professionele rol van psigoterapeut kan uitleef.
5. C meen dat sy professionele rol buitengewoon hoë druk op hom plaas, aangesien hy pligte wat buite sy professionele opleidingsveld is, moet verrig. Dit laat hom onbeskermd voel.

Konfrontasie met ongeïntegreerdheid

1. C ervaar dat daar onophoudelik gebrokenheid en ongeïntegreerdheid teenoor hom gestel word wat hy moet hanteer.

Behoeft tot gesprekvoering

2. C weet dat 'n onkeerbare drang tot verbale gesprekvoering hom op gevaar wys. Hy het nie altyd die geskikte ruimte om hieraan uiting te gee nie.

Bevraagteken professionele rol

4. C meen dat die beweegredes in die organisasie nie altyd duidelik is nie. Hy bevraagteken gevolglik eers sy rol voordat hy optree.

Gebrek aan positiewe terugvoer

7. C wil graag positiewe terugvoer en leiding oor sy werksaamhede hê. Hy beplan om dit buite die organisasie te verkry, aangesien daar nie so 'n struktuur in die Suid-Afrikaanse Polisie diens beskikbaar is nie.

Professionele rol is veeleisend en indringend

6. C voel aanspreeklik om te verseker dat werksaamhede aan professionele maatstawwe voldoen.

5.3.3 Die essensie van Subjek C se protokol

Subjek C se professionele rol plaas buitengewone hoë druk op hom wanneer hy pligte wat buite sy kundigheds- en opleidingsveld is, moet verrig. Dit laat hom onbeskermd voel en hy is gefrustreerd omdat hy nie sy verkose rol van

psigoterapeut kan uitleef nie en daar is onvoldoende versorging en ondersteuning vanaf die institusionele outoriteit teenwoordig. Beweegredes in die organisasie is nie altyd duidelik nie en hy bevraagteken telkens sy rol voordat hy by werksaamhede betrokke raak. Hy moet onophoudelik gebrokenheid hanteer en 'n onkeerbare drang tot verbale gesprekvoering is vir hom 'n gevaarteken in homself. Hy het egter nie altyd die ruimte om daaraan uiting te gee nie. Hy wil graag leiding en positiewe terugvoer oor sy werksaamhede hê, maar die struktuur is nie in die Suid-Afrikaanse Polisie diens teenwoordig nie. Hy gaan dit gevolglik buite die organisasie verkry.

5.4 Die ontleding van Subjek D se protokol

5.4.1 Betekeniseenhede uit die protokol en die sentrale tema vir elke eenheid van Subjek D

BETEKENISEENHEID	SENTRALE TEMA
<p>V: Hoe maak dit 'n verskil dat dit 'n eksterne fasiliteerder is?</p> <p>1. Hoe ek oor outoriteit voel, gaan oor my eie 'issues'. Hoe ek dit benader, is of ek my eie "issues" uitsorteer het en hanteer. Daarom dink ek dit is belangrik dat ons ons eie "issues" moet ken en mee moet werk.</p>	<p>1. D meen dat bereidheid tot eksplorاسie en kennis van eie persoonlike kwessies belangrik is, aangesien dit gevoelens en reaksies teenoor gesagstrukture bepaal.</p>
<p>V: Wat is die verbande tussen persoonlike ontwikkeling, gesin van oorsprong en psigiese uitbranding wat die groep julle gehelp het om te trek?</p>	



<p>2. My ma kon my nooit “<i>contain</i>” nie, ek moes haar altyd “<i>contain</i>”. Ek het alleen as kind gevoel en ek voel alleen en eensaam in die sisteem.</p> <p>3. Jy kom met ‘n trauma te naby aan iemand se psige, waar jy gewoonlik nie kan nie.</p>	<p>2. D se ma het haar nie genoegsaam ondersteun nie. Sy het gevoelens van eensaamheid en isolasie as kind ervaar en ervaar soortgelyke gevoelens in die SAPD.</p> <p>3. D meen dat ‘n traumatiese ervaring meebring dat die normale afstand tussen haar en ‘n kliënt oorskry word.</p>
<p>V: Wat is psigiese uitbranding na aanleiding van die groepservaring?</p>	
<p>4. Vir my is dit wat ek gehoor het, wat baie van ons sê, dat ek nie meer omgee vir ander nie.</p> <p>5. Ek beleef dat ek so baie energie in my werk insit dat ek nie meer energie het vir my eie “<i>issues</i>” nie.</p> <p>6. Julle praat van afstand, maar ek dink dat die teenoorgestelde ook waar is, as jy te naby kom. Ek raak te gou emosioneel, ek raak huilerig of ek raak dood, ek voel niks nie.</p> <p>7. ‘n Ander ding vir my is dat ek nie</p>	<p>4. D beskou psigiese uitbranding as wanneer ander persone se welsyn nie meer belangrik is nie en sy afgestomp daarteenoor voel.</p> <p>5. D ervaar dat die oormaat energie wat aan werksaangeleenthede spandeer word, haar vermoë tot eksplorاسie van persoonlike kwessies inperk.</p> <p>6. D meen dat dit tekenend van psigiese uitbranding is as sy nie genoegsame afstand met kliënte handhaaf nie. Sy herken dit deurdat sy afgestomp voel of ooremosioneel raak.</p> <p>7. D raak gejaagd en taakgerig. Haar</p>



<p>meer die natuur geniet nie. As ek nie meer waardering vir dinge rondom het nie, alles is hier binne, en ek jaag net van die een plek na die ander plek, ek geniet nie meer die berge nie, alles is net hier binne. Ek kan nie meer uitkyk nie.</p>	<p>waarneming en waardering vir die omgewing en 'n wyer perspektief raak afgestomp en ingeperk.</p>
<p>8. Rolle en dit wat sal help gaan baie spesifiek rondom my eie beroepsklas en spesialisasieveld. Ek en 'n bedryfsielkundige het mekaar nodig en dit sal help teen uitbranding.</p>	<p>8. D meen dat die teenwoordigheid van interdisiplinêre hulp van 'n toegepaste kundigheidsveld in haar onmiddellike omgewing psigiese uitbranding sal help teëwerk.</p>
<p>9. Dan moet ek nog die mediese raad en etiese kode ook in gedagte hou. My hoof verwag van my om verantwoordelik op te tree en dit gee my baie stres.</p>	<p>9. D ervaar dit as druk om volgehoue gemoniteerde professionele en etiese optrede te handhaaf.</p>

5.4.2 Groepering van sentrale temas in gemeenskaplike areas van Subjek D se protokol

Kennis en hantering van eie persoonlike kwessies

1. D meen dat bereidheid tot eksplorاسie en kennis van eie persoonlike kwessies belangrik is, aangesien dit gevoelens en reaksies teenoor gesagstrukture bepaal.

Word taakgerig, onttrek en skeep afstand vanaf ander persone

4. D beskou psigiese uitbranding as wanneer ander persone se welsyn nie meer belangrik is nie en sy afgestomp daarteenoor voel.
6. D meen dat dit tekenend van psigiese uitbranding is as sy nie genoegsame afstand met kliënte handhaaf nie. Sy herken dit deurdat sy afgestomp voel of ooremosioneel raak.
7. D raak gejaagd en taakgerig. Haar waarneming en waardering vir die omgewing en 'n wyer perspektief raak afgestomp en ingeperk.

Onvoldoende eie emosionele versorging en selfeksplorاسie

5. D ervaar dat die oormaat energie wat aan werksaangeleenthede spandeer word, haar vermoë tot eksplorاسie van persoonlike kwessies inperk.

Rol van primêre gesinsverhoudings en individuele ontwikkeling

2. D se ma het haar nie genoegsaam ondersteun nie. Sy het gevoelens van eensaamheid en isolاسie as kind ervaar en ervaar soortgelyke gevoelens in die Suid-Afrikaanse Polisediens.

Kontak met getraumatiseerde persone

3. D meen dat 'n traumatiese ervaring meebring dat die normale afstand tussen haar en 'n kliënt oorskry word.

Professionele rol is veeleisend en indringend

8. D meen dat die teenwoordigheid van interdisiplinêre hulp van 'n toegepaste kundigheidsveld in haar onmiddellike omgewing psigiese uitbranding sal help teëwerk.
9. D ervaar dit as druk om volgehoue gemoniteerde professionele en etiese optrede te handhaaf.

5.4.3 Die essensie van Subjek D se protokol

Subjek D sê dat psigiese uitbranding meebring dat die normale professionele afstand nie met pasiënte gehandhaaf word nie. Sy raak afgestomp en hul welsyn is nie belangrik nie. Kontak met getraumatiseerde persone bring ook oorbetrokkenheid mee. Sy spandeer 'n oormaat energie aan werksaangeleenthede wat die eksplorاسie van haar eie emosies beperk. Haar waarneming en waardering vir die natuurlike omgewing, asook 'n wyer perspektief raak afgestomp en ingeperk en sy is toenemend taakgerig. Gemoniteerde verwagtings om deurlopend professioneel en eties op te tree, plaas druk op haar en dit is uitputtend om aanspreeklik vir professionele besluite en beoordelings te wees. Die teenwoordigheid van interdisiplinêre hulp van 'n toegepaste kundigheidsveld sal psigiese uitbranding teëwerk. Sy voel eensaam en geïsoleerd in die organisasie en het soortgelyke ervarings in haar gesin van oorsprong met vroulike outoriteit gehad.

5.5 Die ontleding van Subjek E se protokol

5.5.1 Betekeniseenhede uit die protokol en die sentrale tema vir elke eenheid van Subjek E

BETEKENISEENHEID	SENTRALE TEMA
V: Hoe maak dit 'n verskil dat dit 'n eksterne fasiliteerder is?	



<p>1. Wat dit wel doen, is dat dit oraait geword het om te sê dat dit nie goed gaan nie en om sekere “issues” los te maak.</p> <p>2. En dat dit amper half oraait is om eksterne ouens te kry om ons te help om daarmee te “cope”. As dit iemand in die polisie was, sou ons almal ons aggressie op hom uitgehaal en geprojekteer het.</p> <p>3. Ons het ander “issues” wat uniek is.</p> <p>4. Ek het al gewonder wat sou gebeur as een van die sielkundiges in die polisie sou selfmoord pleeg. Dit sal “horrific” gevolge hê, ek dink dit is nader as wat ons dink.</p> <p>5. Ek dink Hoofkantoor moet die ondersteuningsrol vervul en hulle doen dit nie en dit frustreer my.</p> <p>V: Wat is die verband tussen persoonlike ontwikkeling, gesin van oorsprong en psigiese uitbranding?</p> <p>6. Ek dink nie al jou “issues” gaan</p>	<p>1. E beskou dit as belangrik genoeg om haar eie laagtepunte en gepaardgaande gevoelens te erken en te eksploreer.</p> <p>2. E meen dat dit aanvaarbaar is om ‘n onverbonde en neutrale persoon te konsulteer vir hulp. ‘n Persoon in die SAPD sal die fokus van geprojekteerde gevoelens wees.</p> <p>3. E meen dat die kwessies in die SAPD eiesoortig is.</p> <p>4. E meen dat ‘n selfmoord van ‘n sielkundige ‘n groot moontlikheid is wat verwag kan word. Sy meen dat dit skrikwekkende gevolge sal inhou.</p> <p>5. E ervaar frustrasies, aangesien daar nie genoeg bystand vanaf die institusionele outoriteit verleen word nie.</p> <p>6. E meen dat dit ‘n oneindige stryd</p>
--	--



<p>ooit uitgesorteer wees nie. Dit is 'n "battle" tot jy doodgaan.</p>	<p>is om persoonlike kwessies te hanteer.</p>
<p>7. Daar is baie ouens wat nie eers weet van hulle eie "issues" nie, maar hulle "cope" baie goed. Soos my man. Hy het nie 'n idee van sy eie "issues" nie en hy is nie uitgebrand nie en hy sal ook nooit uitgebrand wees nie.</p>	<p>7. E meen dat bewustelike kennis van persoonlike kwessies nie psigiese uitbranding verhoed nie.</p>
<p>8. Ek het 'n gebrek aan ondersteuning vanaf my man. As ek met hom praat, sal hy net sy oë rek en omdraai.</p>	<p>8. E ervaar nie genoeg bystand vanaf haar eggenoot nie. Hy is onbetrokke en verwerpend teenoor haar behoeftes.</p>
<p>9. Ek skep nie meer verwagtinge vir myself waar daar nie van my behoeftes bevredig word nie. Dit is 'n baie alleen wêreld.</p>	<p>9. E voel geïsoleer en reken en hoop nie meer daarop dat daar voldoen sal word aan wat sy benodig nie.</p>
<p>V: Wat van die unieke ervarings in die SAPD konteks dra by tot psigiese uitbranding?</p>	
<p>10. Wat dit vir my erg maak, is dat jy met soveel rou emosies werk direk na 'n trauma, dit is sulke onbeheerde, rou emosies.</p>	<p>10. E ervaar die oop en onbeheerde emosies na 'n traumatiese ervaring as uitermatig indringend en onaangenaam.</p>
<p>11. In 'n terapeutiese sessie is dit al beter, dit is meer geïntegreerd en meer deurdag en deurdink.</p>	<p>11. E beskou die emosies in 'n terapeutiese konteks as meer heel en gekontroleerd. Sy ervaar dit as</p>



<p>V: Hoe beïnvloed dit jou op persoonlike vlak?</p> <p>12. Ons het met meer ongekontroleerde emosies te doen as iemand in privaatpraktyk.</p> <p>13. Ek kan byvoorbeeld nie dink dat ek in die sisteem waar ek nou in is, dat ek oor ses maande van nou weer agt mense 'n dag gaan sien en dat dit "nice" sal wees nie.</p> <p>14. Ek het nou die afstand geskep en ek sien nie meer mense nie, en ek weet nie of ek ooit weer mense gaan sien nie en "okay" wees daarmee nie.</p> <p>15. Ek dink nie dit is omkeerbaar nie en ek sal 'n drastiese omgewingsverandering moet maak of 'n drastiese verandering moet maak. Ek glo nie ek sal ooit weer by die punt kom waar ek nie uitgebrand is nie.</p> <p>V: Help dit indien jy nie enige mense in 'n psigoterapeutiese</p>	<p>gunstiger.</p> <p>12. E meen dat SAPD sielkundiges meer aan emosies wat nie ten volle beheer word nie, blootgestel word as in die privaatpraktiserende konteks.</p> <p>13. E ervaar direkte betrokkenheid by terapeutiese intervensies as uitputtend.</p> <p>14. E het vanaf 'n professionele hulpverleningsrol onttrek en twyfel of sy weer die rol sal aanneem.</p> <p>15. E meen dat die ervaring van psigiese uitbranding slegs teëgewerk kan word as sy van werksomgewing kan verander.</p>
---	---



konteks sien nie?

16. Ja, dit help, want jy word nie aan enige emosies en ander se pyn en angs blootgestel nie. Ek bestuur nou eerder die kantoor.

16. E voel gemaklik met bestuurstake waar geen kontak met seer emosies is nie en waar geen emosionele eise aan haar gestel word nie.

V: Wat in die sisteem maak 'n emosionele lading moeilik?

17. Dit voel vir my of as ek ouens in 'n ander konteks sien, hulle 'n beter prognose het, en ek is nie deel van die sisteem wat sy prognose swak maak nie.

17. E voel haarself as deel van die organisasiesisteem wat probleme in stand hou en vermoë tot herstel belemmer.

V: Op watter vlak lê al hierdie verantwoordelikhede?

18. Ek moet 'n diens in stand hou met personeel wat nie voldoende opleiding gehad het nie. Ons moet hartchirurgie doen met 'n ou wat een jaar paramedici opleiding gehad het.

18. E ervaar dat sy 'n professionele diens van 'n hoë standaard moet handhaaf sonder voldoende professionele opgeleide personeel.

19. Dan is dit nie maklik om supervisie te gee en toesig te hou nie, want die persoon dink hy of sy weet genoeg, maar is nie geregistreer nie. Dit bring spanning en druk.

19. E ervaar dat die rol van supervisor en toesighouer druk op haar plaas, aangesien die personeel onder haar meen dat hulle selfstandig genoeg is en oor genoeg kennis beskik.



<p>V: Hoe het die groepservaring gehelp om te leer wat jy kan doen om psigiese uitbranding te verhoed of teë te werk?</p> <p>20. Ek is so moeg vir ander se emosies dat ek nie nog krag het en kans sien vir my eie emosies nie. Jy sny dit af en ontken dit.</p>	<p>20. E het nie genoegsame energie om haar eie gevoelslewe te eksplloreer nie en sy onderdruk dit aangesien sy 'n oormaat blootstelling aan andere se emosies kry.</p>
--	---

5.5.2 Groepering van sentrale temas in gemeenskaplike areas van Subjek E se protokol

Professionele rol is veeleisend en indringend

13. E ervaar direkte betrokkenheid by terapeutiese intervensies as uitputtend.

Onvoldoende eie emosionele versorging en selfeksplorاسie

20. E het nie genoegsame energie om haar eie gevoelslewe te eksplloreer nie en sy onderdruk dit aangesien sy 'n oormaat blootstelling aan andere se emosies kry.

Onvoldoende ondersteuning

5. E ervaar frustrasies, aangesien daar nie genoeg bystand vanaf die institusionele outoriteit verleen word nie.
9. E voel geïsoleer en reken en hoop nie meer daarop dat daar voldoen sal word aan wat sy benodig nie.

Behoeftte aan eie versorging

1. E beskou dit as belangrik genoeg om haar eie laagtepunte en gepaardgaande gevoelens te erken en te eksploreer.

Eksterne fasiliteerder dra by tot eksplorاسie

2. E meen dat dit aanvaarbaar is om 'n onverbonde en neutrale persoon te konsulteer vir hulp. 'n Persoon in die Suid-Afrikaanse Polisie sal die fokus van geprojekteerde gevoelens wees.

Kontak met getraumatiseerde persone

10. E ervaar die oop en onbeheerde emosies na 'n traumatiese ervaring as uitermatig indringend en onaangenaam.
11. E beskou die emosies in 'n terapeutiese konteks as meer heel en gekontroleerd. Sy ervaar dit as gunstiger.
12. E meen dat Suid-Afrikaanse Polisie sielkundiges meer aan emosies wat nie ten volle beheer word nie, blootgestel word as in die privaatpraktiserende konteks.

Organisasiesisttem hou probleme in stand en hulpverlening is inspanning

17. E voel haarself as deel van die organisasiesisttem wat probleme in stand hou en vermoë tot herstel belemmer.

Bevraagteken professionele rol

14. E het vanaf 'n professionele hulpverleningsrol onttrek en twyfel of sy weer die rol sal aanneem.

Moontlikheid van selfmoord

4. E meen dat 'n selfmoord van 'n sielkundige 'n groot moontlikheid is wat verwag kan word. Sy meen dat dit skrikwekkende gevolge sal inhou.

Onvoldoende ondersteuning van huweliksmaat

8. E ervaar nie genoeg bystand vanaf haar eggenoot nie. Hy is onbetrokke en verwerpend teenoor haar behoeftes.

Kennis en hantering van persoonlike kwessies

6. E meen dat dit 'n oneindige stryd is om persoonlike kwessies te hanteer.
7. E meen dat bewustelike kennis van persoonlike kwessies nie psigiese uitbranding verhoed nie.

Verandering van werksomgewing

15. E meen dat die ervaring van psigiese uitbranding slegs teëgewerk kan word as sy van werksomgewing kan verander.

Word taakgerig, onttrek en skep afstand vanaf ander persone

16. E voel gemaklik met bestuurstake waar geen kontak met seer emosies is nie en waar geen emosionele eise aan haar gestel word nie.

Rol van toesighouer en supervisor

18. E ervaar dat sy 'n professionele diens van 'n hoë standaard moet handhaaf sonder voldoende professionele opgeleide personeel.
19. E ervaar dat die rol van supervisor en toesighouer druk op haar plaas, aangesien die personeel onder haar meen dat hulle selfstandig genoeg is en oor genoeg kennis beskik.

Eiesoortige Suid-Afrikaanse Polisie diens konteks

3. E meen dat die kwessies in die Suid-Afrikaanse Polisie diens eiesoortig is.

5.5.3 Die essensie van Subjek E se protokol

Subjek E word meer aan traumatiese en ongekontroleerde emosies blootgestel as kollegas in ander werksomgewings. Hierdie gevoelens is vir haar uitermatig indringend en onaangenaam. Emosies in 'n terapeutiese omgewing is meer beheersd, maar direkte terapeutiese betrokkenheid is ook uitputtend. Sy het van 'n professionele hulpverleningsrol onttrek aangesien sy haarself as deel van die organisasiesisteem beskou wat probleme in stand hou en herstel belemmer. Sy verkies gevolglik om bestuurstake te verrig. Die rol van bestuurder en supervisor plaas ook druk op haar omdat die personeel wat onder haar resorteer, meen dat hulle selfstandig genoeg is om onafhanklik te funksioneer. Die personeel beskik egter nie oor genoegsame professionele kwalifikasies om die hoë standaard te handhaaf wat sy verwag nie. Oormatige blootstelling aan ander se emosies beperk die energie om haar eie gevoelslewe te eksplloreer. Dit is 'n oneindige stryd om haar persoonlike kwessies te hanteer en bewuste kennis daarvan verhoed nie psigiese uitbranding nie. Voldoende bystand van haar eggenoot ontbreek en hy is verwerpend en onbetrokke teenoor haar behoeftes. Die institusionele outoriteit verleen ook nie genoegsame ondersteuning aan haar nie. Dit laat

haar gefrustreerd en geïsoleerd voel en sy reken en hoop nie meer daarop dat haar behoeftes bevredig sal word nie. Selfmoord deur 'n Suid-Afrikaanse Polisie diens sielkundige is nie onwaarskynlik nie en sal skrikwekkende gevolge hê.

5.6 Die ontleding van Subjek F se protokol

5.6.1 Betekeniseenhede uit die protokol en die sentrale tema vir elke eenheid van Subjek F	
BETEKENISEENHEID	SENTRALE TEMA
<p>V: Hoe dra stukkende dinge wat die sisteem in stand hou by tot psigiese uitbranding?</p> <p>1. Jy kan nie afsluit nie.</p>	<p>1. F ervaar dat haar werk nooit voltooi is nie en dat sy nooit daarvan kan onttrek nie.</p>
<p>V: Hoe beïnvloed dit jou op 'n persoonlike vlak?</p> <p>2. Die intensiteit van emosie is vir my erg. Hartseer is "okay", maar depressie is intens, bekommerd is "okay", maar angstigheid is erger. Dit is waarmee ons werk.</p> <p>3. Wat dit aan my doen, dit gaan sit op die krop van maag. Dit laat my wonder waar ek nou is. Dit maak my verward.</p>	<p>2. F ervaar dat intense emosies in haar werk vir haar moeilik is om te hanteer.</p> <p>3. F ervaar dat die effek op haar intens en naby is en dat dit haar in die war bring en dat sy sukkel om sin daaruit te maak.</p>
<p>V: Wat is psigiese uitbranding na</p>	



aanleiding van die groepservaring?	
4. Dit is 'n baie individuele ding. Dit is soos stres, dus die eise wat jy aan jouself stel en wat die omgewing aan jou stel.	4. F meen dat psigiese uitbranding ooreenstemming met stres toon en dat elke persoon se ervarings uniek is.
5. Hoe ek dit by myself ervaar? Asof dit vreemde gedrag in myself is wat ek nie ken nie.	5. F sien psigiese uitbranding in haarself deurdat sy ongewone gedrag openbaar wat nie eie aan haarself is nie.
6. Soos ek gesê het, ek is 'n nagmens. Ek gaan eet en ewe skielik raak ek nege-uur aan die slaap. Ons is 'n baie "close" familie, ons gesin, en ek kom nie meer by hulle nie.	6. F ervaar dié ongewone gedrag daarin dat sy onttrek van haar eie gesin van oorsprong.
7. Ek weet een van my terapie se sterkpunte is om empaties te wees en ewe skielik is ek nie. Ek is ongeduldig. Dit is 'n rooi lig vir my.	7. F beskou dit as 'n gevaarteken as sy in haar professionele rol afstand tussen haar en kliënte skep en nie meer op gevoelens ingestel is nie.

5.6.2 Groepering van sentrale temas in gemeenskaplike areas van Subjek F se protokol

Gevoelens ten opsigte van die werksomgewing

2. F ervaar dat intense emosies in haar werk vir haar moeilik is om te hanteer.

3. F ervaar dat die effek op haar intens en naby is en dat dit haar in die war bring en dat sy sukkel om sin daaruit te maak.

Unieke ervaring wat ooreenstem met stres

4. F meen dat psigiese uitbranding ooreenstemming met stres toon en dat elke persoon se ervarings uniek is.

Nie-ek optrede

5. F sien psigiese uitbranding in haarself deurdat sy ongewone gedrag openbaar wat nie eie aan haarself is nie.

Werk is nooit voltooi nie/ onvermoë om te onttrek

1. F ervaar dat haar werk nooit voltooi is nie en dat sy nooit daarvan kan onttrek nie.

Word taakgerig, onttrek en skep afstand vanaf ander persone

6. F ervaar dié ongewone gedrag daarin dat sy onttrek van haar eie gesin van oorsprong.
7. F beskou dit as 'n gevaarteken as sy in haar professionele rol afstand tussen haar en kliënte skep en nie meer op gevoelens ingestel is nie.

5.6.3 Die essensie van Subjek F se protokol

Subjek F sê dat psigiese uitbranding ooreenstemming met stres toon en elke persoon se ervaring daarvan uniek is. Sy herken psigiese uitbrandingstekens in haarself as sy ongewone gedrag openbaar wat nie eie aan haarself is nie. Sy kan nooit van haar werk onttrek nie en voel dat dit voltooi is nie. Intense emosies in haar werksomgewing is moeilik om te hanteer en sy sukkel om sin

daaruit te maak. Sy ervaar dit as naby haarself en dit bring haar in die war. Dit behels dat sy in haar professionele werksomgewing, asook persoonlike lewe, afstand tussen haar en ander persone skep en nie meer op gevoelens ingestel is nie. Sy beskou dit as 'n gevaarteken.

5.7 Die ontleding van Subjek G se protokol

5.7.1 Betekeniseenhede uit die protokol en die sentrale tema vir elke eenheid van Subjek G	
BETEKENISEENHEID	SENTRALE TEMA
<p>V: Hoe maak dit 'n verskil dat dit 'n eksterne fasiliteerder is?</p> <p>1. Ek dink die eksterne persoon maak dit makliker as wat 'n interne persoon sou maak. Hy sal meer objektief wees. 'n Interne persoon sou ons weggevat het van goed of verdedig het teen goed.</p>	<p>1. G meen dat 'n persoon wat neutraal en onverbonde teenoor die organisasie is, die eksplorاسie van die ervaring van psigiese uitbranding meer toeganklik en openhartig maak.</p>
<p>V: Wat is psigiese uitbranding na aanleiding van die groepservaring?</p> <p>2. Wanneer jy voel of jy nie "cope" nie. Dit is wanneer jy voel, nou kan ek nie meer help nie. As jy nie energie het om ander te help nie.</p> <p>3. Ek is magteloos. Ek dink ek is op die stadium gefrustreerd, ongelooflik gefrustreerd.</p>	<p>2. G meen psigiese uitbranding is die ervaring dat jy nie meer opgewasse voel en oor energie beskik om hulpgewing aan andere te verskaf nie.</p> <p>3. G ervaar gevoelens van onmag en ekstreme frustrasies in die werkskonteks.</p>



V: Hoe het die twee dae gehelp om jou frustrasies te verstaan?

4. My frustrasies is die opset in die polisie, die kwessie dat ons nie in ons kantore is nie, dat ek nie my goed op 'n rekenaar kan sit nie. Dit is vir my ongelooflik frustrerend.
5. Ek dink hoekom ek "cope", ons is nog min mense by die kantoor, maar ek "cope" nog, dit voel of ek nog iets vir mense, die polisiemanne, kan beteken. Ek is nog in staat, maar ek het hier geleer, jy moet op jou hoede wees. Ek dink nie hy waarsku jou nie, hy kom baie vinnig.

V: Wat is Sielkundige Dienste se rol? En hoe kan 'n ander rol psigiese uitbranding aanspreek?

6. Wat met ons as bedryfsielkundiges gebeur, is dat as die lede hoor dat jy 'n sielkundige is, dan dink hulle onmiddellik aan 'n kliniese sielkundige. Hulle verwag dat jy hulle moet help met meer kliniese goed, persoonlike probleme. Ons doen dit, nie terapie nie, maar kontakonderhoude en

4. G ervaar dat die gebrek aan logistieke hulpmiddels ekstreme frustrasies meebring.
5. G voel steeds opgewasse om hulp te verleen ten spyte van 'n personeeltekort. Sy meen dat die groepservaring bydra tot die besef dat sy teen psigiese uitbranding moet waak, aangesien dit vinnig kan realiseer.

6. G ervaar druk en belemmering omdat sy met 'n aanverwante professionele veld verwar word en werksaamhede moet verrig wat buite haar eie professionele opleiding en kundigheidsveld is.



<p>krisisintervensies. Dit plaas baie druk en stremming op my.</p> <p>7. Dit word van jou verwag. Die lede weet nie eers altyd wat die verskil tussen 'n maatskaplike werker en 'n sielkundige is nie, wat nog van 'n kliniese- en bedryfsielkundige. Daar is nie vir hulle 'n verskil nie.</p> <p>V: Hoe het die groepservaring gehelp om te leer wat jy kan doen om psigiese uitbranding te verhoed of teë te werk?</p> <p>8. Dit wat beskikbaar is in jou omgewing moet jy gebruik. As jy 'n professionele persoon wil gaan sien, moet jy dit doen, of soos in my geval, my ouers, maak gebruik van hulle, sodat hulle jou kan ondersteun en help. Maak gebruik van mense, selfs by die werk, maar jy moet vir hulle sê dat jy hulle nodig het, anders gaan hulle nie weet nie.</p> <p>9. Hoofkantoor werk met prosesse en beleid en nie met mense en trauma nie. Dit is die goed wat psigiese uitbranding veroorsaak.</p>	<p>7. G meen dat die onvermoë van polisiepersoneel om tussen professies te differensieer druk op haar plaas om dienste buite haar kundigheidsveld te verrig.</p> <p>8. G meen dat daar van ondersteuningsisteme gebruik gemaak moet word, maar dat hulle kennis moet dra dat steun benodig word.</p> <p>9. G meen dat direkte kontak met getraumatiseerde personeel die oorsprong van psigiese uitbranding is. Dit is ontoeganklik vir die institusionele outoriteit aangesien hulle by breë</p>
--	--

	bestuursaangeleentehede betrokke is.
--	--------------------------------------

5.7.2 Groepering van sentrale temas in gemeenskaplike areas van Subjek G se protokol

Gevoelens ten opsigte van die werksomgewing

3. G ervaar gevoelens van onmag en ekstreme frustrasies in die werkskonteks.

Behoeftes aan eie versorging

8. G meen dat daar van ondersteuningsisteme gebruik gemaak moet word, maar dat hulle kennis moet dra dat steun benodig word.

Eksterne fasiliteerder dra by tot eksplorاسie

1. G meen dat 'n persoon wat neutraal en onverbode teenoor die organisasie is, die eksplorاسie van die ervaring van psigiese uitbranding meer toeganklik en openhartig maak.

Voldoende energie en opgewasse voel vir die taak

2. G meen psigiese uitbranding is die ervaring dat jy nie meer opgewasse voel en oor energie beskik om hulpgewing aan andere te verskaf nie.
5. G voel steeds opgewasse om hulp te verleen ten spyte van 'n personeeltekort. Sy meen dat die groepservaring bydra tot die besef dat sy teen psigiese uitbranding moet waak, aangesien dit vinnig kan realiseer.

Gebrek aan logistieke hulpmiddels

4. G ervaar dat die gebrek aan logistieke hulpmiddels ekstreme frustrasies meebring.

Verrig pligte buite professionele kundigheidsveld

7. G meen dat die onvermoë van polisiepersoneel om tussen professies te differensieer druk op haar plaas om dienste buite haar kundigheidsveld te verrig.
6. G ervaar druk en belemmering omdat sy met 'n aanverwante professionele veld verwar word en werksaamhede moet verrig wat buite haar eie professionele opleiding en kundigheidsveld is.

Kontak met getraumatiseerde persone

9. G meen dat direkte kontak met getraumatiseerde personeel die oorsprong van psigiese uitbranding is. Dit is ontoeganklik vir die institusionele outoriteit aangesien hulle by breë bestuursaangeleenthede betrokke is.

5.7.3 Die essensie van Subjek G se protokol

Subjek G sê dat kontak met getraumatiseerde persone die oorsprong van psigiese uitbranding is. Dit realiseer vinnig en dit is om nie meer energie te hê en opgewasse te voel om hulpverlening te verskaf nie. Ondanks 'n groot personeeltekort voel sy steeds opgewasse in die hulpverleningsrol. Die polisiepersoneel se onvermoë om tussen aanverwante professies te onderskei en verantwoordelikhede buite haar eie kundigheidsveld plaas druk op haar. Die gebrek aan logistieke hulpmiddels veroorsaak ekstreme frustrasies en gevoelens van onmag. Ondersteuningsisteme in die omgewing moet gebruik word, maar hul moet kennis dra dat steun benodig word.



5.8 Die ontleding van Subjek H se protokol

5.8.1 Betekeniseenhede uit die protokol en die sentrale tema vir elke eenheid van Subjek H

BETEKENISEENHEID	SENTRALE TEMA
<p>V: Wat is die verbande tussen persoonlike ontwikkeling, gesin van oorsprong en psigiese uitbranding?</p>	
<p>1. Die aard van die werk wat ons doen, die kwessie dat ons so nou kontak het met die goed, veroorsaak dat ons uitbrand, dit maak ons meer vatbaar as ander professies.</p>	<p>1. H meen dat die spesifieke tipe werksaamhede en direkte blootstelling en gebrek aan afstand tot die ervaring van psigiese uitbranding bydra.</p>
<p>V: Hoe beïnvloed dit jou op 'n persoonlike vlak?</p>	
<p>2. Ek wil so 'n bietjie wegkom, afstand hê van die goed. Jy wil jou grense meer stel vir selfbehoud.</p>	<p>2. H verlang dat 'n ruimte tussen homself en die werk gestel moet word ter wille van sy eie welstand en oorlewing.</p>
<p>V: Wat is Sielkundige Dienste se rol? En hoe kan 'n ander rol psigiese uitbranding aanspreek?</p>	
<p>3. Ek dink dit is fasilitering. Die polisie moet deur sekere prosesse gaan waardeur jy al is en jy moet</p>	<p>3. H sien sy verkose professionele rol op so 'n wyse dat hy die organisasie moet lei en stimuleer</p>



<p>dit vir hulle help en verduidelik. Dit is wat ek ervaar. Jy het al sekere lesse geleer en jy moet dit teruggee sodat hulle daaruit kan leer en ontwikkel.</p> <p>V: Hoe het die groepservaring gehelp om te leer wat jy kan doen om psigiese uitbranding te verhoed of teë te werk?</p> <p>4. Jy moet jousef ook “<i>nurture</i>”. Dit is nie ‘n luukse nie, maar ‘n essensiële.</p> <p>5. Daar moet weer ‘n kongres gehou word, ek dink daar is ‘n behoefte daaraan vir die hele Sielkundige Dienste.</p> <p>6. Die alleenheid in die Area was vir my baie stresvol en het my uitgebrand.</p>	<p>om tot volle groei te kom en te ontwikkel. Hy meen dat hy sy eie ervarings hiervoor kan aanwend.</p> <p>4. H meen dat sielkundiges se eie versorging van kardinale belang is en nie as oorbodig beskou moet word nie.</p> <p>5. H meen dat ‘n byeenkoms waar gemeenskaplikhede bespreek en gedeel kan word, nodig is.</p> <p>6. H het afgesonder en sonder hulp en ondersteuning in sy nabye werkskonteks gevoel. Dit het tot psigiese uitbranding gelei.</p>
--	--

5.8.2 Groepering van sentrale temas in gemeenskaplike areas van Subjek H se protokol

Onvoldoende eie emosionele versorging en eksplorاسie

4. H meen dat sielkundiges se eie versorging van kardinale belang is en nie as oorbodig beskou moet word nie.

Behoeftte aan eie versorging

5. H meen dat 'n byeenkoms waar gemeenskaplikhede bespreek en gedeel kan word, nodig is.

Werk is nooit voltooi nie/ onvermoë om te onttrek

1. H meen dat die spesifieke tipe werksaamhede en direkte blootstelling en gebrek aan afstand tot die ervaring van psigiese uitbranding bydra.
2. H verlang dat 'n ruimte tussen homself en die werk gestel moet word ter wille van sy eie welstand en oorlewing.

Professionele bydrae het weinig impak en is onbevredigend

3. H sien sy verkose professionele rol op so 'n wyse dat hy die organisasie moet lei en stimuleer om tot volle groei te kom en te ontwikkel. Hy meen dat hy sy eie ervarings hiervoor kan aanwend.

Onvoldoende ondersteuning

6. H het afgesonder en sonder hulp en ondersteuning in sy nabye werkskonteks gevoel. Dit het tot psigiese uitbranding gelei.

5.8.3 Die essensie van Subjek H se protokol

Subjek H sê dat hy psigies uitgebrand het omdat hy afgesonder was en geen hulp en ondersteuning in sy nabye werkskonteks ontvang het nie. Die tipe werksaamhede wat hy in die organisasie verrig en direkte blootstelling daaraan, dra by tot psigiese uitbranding. Hy wil graag ruimte tussen hom en die werk stel ter wille van sy eie welstand en oorlewing. Sielkundiges se eie versorging is van kardinale belang en moet nie as oorbodig beskou word nie.

'n Byeenkoms waar gemeenskaplikhede bespreek en gedeel word, is nodig. Hy beskou sy eie professionele rol op 'n wyse om die organisasie te lei en te stimuleer tot groei en ontwikkeling.

5.9 Die ontleding van Subjek I se protokol

5.9.1 Betekeniseenhede uit die protokol en die sentrale tema vir elke eenheid van Subjek I

BETEKENISEENHEID	SENTRALE TEMA
<p>V: Wat is psigiese uitbranding na aanleiding van die groepservaring?</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. My verwagting was dat ons almal oor die sisteem sou afpak en ek was verbaas om te sien hoe diep ons almal gegaan het na ons gesin van oorsprong. 2. Dit sê dat uitbranding daar begin en dan na die werksplek. Jy begin nie soos ek gedink het by die werksplek nie. 3. Hulle prognose is baie sleg en die kans dat hulle gaan insig kry, is baie min. So asof hulle nie hulle eie verantwoordelikheid wil aanvaar en nooit insig wil kry nie. 4. Hulle kom net vir ventilasie en ondersteuning. Jy sien daar is 	<ol style="list-style-type: none"> 1. I is verbaas dat die groepsbespreking verby daaglikse organisasie-aspekte en -probleme na primêre gesinsverhoudings beweeg het. 2. I meen dat psigiese uitbranding se oorsprong nie in die werkskonteks is nie, maar in individuele ontwikkeling en primêre verhoudings gesetel is. 3. I ervaar dat haar professionele werkswyse weinig impak het. Sy skryf dit toe aan die polisiepersoneel se onvermoë tot selfbegrip en aanvaarding van eie aanspreeklikheid. 4. I ervaar haar professionele rol as een wat 'n ruimte moet skep om



<p>potensiaal, maar daar is baie min mense in die polisie wat selfaktualisasie bereik.</p>	<p>gevoelens te lug en bystand te verleen. Sy sou verkies het om dieper en meer eksploratief te werk en dieperliggende persoonlike groei te mobiliseer.</p>
<p>5. Dit frustreer my. Dit is hoekom ek kinders sien. Jy sien vinniger 'n verskil en daar is baie meer groei en positiwiteit by hulle.</p>	<p>5. I het 'n behoefte om te ervaar dat sy professioneel 'n impak het. Sy verkies gevolglik om kinders te behandel waarmee vinniger resultate bereik word.</p>
<p>V: Hoe het die groepservaring gehelp om te leer wat jy kan doen om psigiese uitbranding te verhoed of teë te werk?</p>	
<p>6. Ek het nou begin, as daar 'n "social" geleentheid is, 'n sportdag of 'n gholfdag is, dan gaan ek.</p>	<p>6. I het besluit om aktief van geleenthede vir ontspanning by die werk gebruik te maak.</p>
<p>7. Ek probeer minder gespanne wees oor die werk en ook minder skuldig te voel en angstig te wees.</p>	<p>7. I poog bewustelik om angstige en skuldige gevoelens oor die werk te verminder.</p>
<p>8. Ek werk nie langer as 4 uur nie, ek doen dit nie aan myself nie.</p>	<p>8. I werk nie langer ure as wat amptelik verwag word nie.</p>
<p>9. Na my tweede pasiënt het ek opgestaan en gevra wat ek hier soek. Want mense wat nie daar wil wees nie, brand my uit. Ek het dit nou gestop; ek sien nie mense</p>	<p>9. I meen dat persone wat nie uit eie beweging van haar professionele dienste gebruik maak nie, meebring dat sy haar professionele rol bevraagteken en</p>



wat nie daar wil wees nie.	dat dit tot die ervaring van psigiese uitbranding bydra. Sy het dan ook besluit om net persone wat uit vrye wil meedoen, te behandel.
----------------------------	---

5.9.2 Groepering van sentrale temas in gemeenskaplike areas van Subjek I se protokol

Gevoelens ten opsigte van die werksomgewing

7. I poog bewustelik om angstige en skuldige gevoelens oor die werk te verminder.

Behoeftes aan eie versorging

6. I het besluit om aktief van geleenthede vir ontspanning by die werk gebruik te maak.

Rol van primêre gesinsverhoudings en individuele ontwikkeling

1. I is verbaas dat die groepsbespreking verby daaglikse organisasie-aspekte en -probleme na primêre gesinsverhoudings beweeg het.
2. I meen dat psigiese uitbranding se oorsprong nie in die werkskonteks is nie, maar in individuele ontwikkeling en primêre verhoudings gesetel is.

Professionele bydrae het weinig impak en is onbevredigend

3. I ervaar dat haar professionele werkwyse weinig impak het. Sy skryf dit toe aan die polisiepersoneel se onvermoë tot selfbegrip en aanvaarding van eie aanspreeklikheid.

4. I ervaar haar professionele rol as een wat 'n ruimte moet skep om gevoelens te lug en bystand te verleen. Sy sou verkies het om dieper en meer eksploratief te werk en dieperliggende persoonlike groei te mobiliseer.
5. I het 'n behoefte om te ervaar dat sy professioneel 'n impak het. Sy verkies gevolglik om kinders te behandel waarmee vinniger resultate bereik word.
9. I meen dat persone wat nie uit eie beweging van haar professionele dienste gebruik maak nie, meebring dat sy haar professionele rol bevraagteken en dat dit tot die ervaring van psigiese uitbranding bydra. Sy het dan ook besluit om net persone wat uit vrye wil meedoen, te behandel.

Beheer neem van werksituasie

8. I werk nie langer ure as wat amptelik verwag word nie.

5.9.3 Die essensie van Subjek I se protokol

Subjek I sê dat psigiese uitbranding se oorsprong nie in die daaglikse hantering van probleme in die werkskonteks geleë is nie, maar in individuele ontwikkeling en primêre verhoudings. Sy poog bewustelik om angstige en skuldgevoelens oor werk te verminder en werk nie langer as wat amptelik verwag word nie. Sy maak aktief gebruik van geleenthede vir ontspanning wat in die werkskonteks bestaan. Personeel wat nie uit eie beweging van haar professionele dienste gebruik maak nie, bring mee dat sy haar professionele rol bevraagteken. Haar professionele insette het weinig impak as gevolg van die polisiepersoneel se onvermoë tot selfbegrip en aanvaarding van eie aanspreeklikheid. Sy het gevolglik besluit om slegs persone professioneel te konsulteer wat dit vrywillig doen. Haar professionele rol is om 'n ruimte te skep om gevoelens te deel en bystand en ondersteuning te verleen. Sy verkies egter om meer eksploratief te werk en dieperliggende persoonlike

groeï te fasiliteer en te mobiliseer. Sy verkies om kinders te konsulteer waar resultate vinniger bereik word.

5.10 Essensie van gegroepeerde temas van al 9 subjekte se protokolle

5.10.1 Professionele rol is veeleisend en indringend

Die veeleisende en indringende aard van die professionele rol het sy beslag in die mate van verantwoordelikheid en druk wat sielkundiges ervaar in reaksie op die gemoniteerde verwagting om deurlopend eties en professioneel op te tree. Die verskaffing van goeie en omvattende versorging en rekenskap vir die psigiese gesondheid van alle Suid-Afrikaanse Polisie diens personeel, insluitend die direkte betrokkenheid by terapeutiese intervensies is veeleisend. Dit is uitputtend om aanspreeklik gehou te word vir belangrike professionele en etiese beoordelings en besluite. Dit word nie deur ander persone in die organisasie verstaan nie. Die verwagting om pligte wat buite die professionele opleidings- en kundigheidsveld is te verrig, plaas druk op sielkundiges en verantwoordelikheid word aanvaar om op 'n buitengewone hoë standaard daaraan te voldoen. Sielkundiges is van mening dat psigiese uitbranding deur interdisiplinêre hulp van 'n toegepaste kundigheidsveld teëgewerk kan word (C6; E13; B5; A5; A7; A8; A9; D8; D9).

5.10.2 Onvoldoende eie emosionele versorging en selfeksplorasië

Die oormaat energie wat aan werksaangeleenthede spandeer word en die uitermatige blootstelling aan ander se emosies lei tot beperkte energie vir die eksplorasië van eie gevoelens, asook 'n distansiëring van eie en ander se emosies. 'n Gedrewendheid teenoor 'n konstante hoë werkslading bestaan, asook 'n voortdurende beskikbaarheid vir hulpgewing. Dit verg hoë persoonlike opofferings en benadeel eie emosionele versorging verder. Dié onvoldoende eksplorasië en emosionele versorging beïnvloed interpersoonlike verhoudings (A2; A15; A16; A17; E20; D5, H4).

5.10.3 Gevoelens ten opsigte van die werksomgewing

Sielkundiges ervaar magteloosheid, woede, frustrasie en vernedering in die werkskonteks. Die effek is intens en verwarrend en dit is moeilik om betekenis daaraan te heg, asook te hanteer en hulle voel soms soos draers van ongedifferensieerde emosies. Daar is 'n poging om angstige en skuldgevoelens bewustelik te verminder (A14; A18; A19; I7; F2; F3; G3).

5.10.4 Hoë werkslading wat met tydsdruk gepaard gaan

'n Konstante hoë werkslading bestaan en daar is nie genoeg tyd beskikbaar om van ondergeskikte personeel se standaard van werksaamhede vergewis te word nie (A4; A10).

5.10.5 Onvoldoende ondersteuning

Dit is frustrerend as die institusionele outoriteit geen tasbare ondersteuning of bestuurshulp om werk uit te voer, bied nie. Gevoelens van isolasie bestaan en sielkundiges reken nie meer daarop dat daar aan hul behoeftes voldoen sal word nie (A13; E9; E5; C8; H6).

5.10.6 Oordrewe pligsbesef

Die persoonlike ingestelheid van 'n oordrewe pligsbesef maak sielkundiges 'n risikofaktor vir psigiese uitbranding (A6).

5.10.7 Behoeftes aan eie versorging

Dit is belangrik dat sielkundiges eie laagtepunte en gepaardgaande gevoelens, asook behoeftes aan ondersteuning erken en eksploreer. Hulle sal meer opgewasse voel as persoonlike kwessies by die werk gedeel word en 'n byeenkoms waar gemeenskaplikhede bespreek kan word, is nodig. Geleenthede by die werk vir ontspanning word aktief gebruik en

ondersteuningsisteme moet ook gebruik word. Die ondersteuningsisteme moet wel kennis dra dat steun benodig word (A1; E1; B8; I6; H5; G8).

5.10.8 Betrokkenheid by onmiddellike werksomgewing

Daar is 'n onbetrokkenheid en verwydering tussen die institusionele outoriteit en die meeste sielkundiges se onmiddellike werksomgewing. Psigiese uitbranding is gevolglik nie vir die institusionele outoriteit 'n risiko nie (B11; A12).

5.10.9 Beheer neem van werksituasie

Sielkundiges wil meer beheer van die werksituasie neem deur grense duideliker te stel en prioriteite in hul werk te stel. Geen langer ure as wat amptelik verwag word, word gewerk nie. Daar bestaan geen skuldgevoelens hieroor nie (A11; I8; B10).

5.10.10 Werk is nooit voltooi nie en is nie in staat om daarvan te onttrek nie

Die spesifieke tipe werksaamhede en 'n gebrek aan afstand en 'n gevoel van voltooiing dra by tot die ervaring van psigiese uitbranding. Afstand moet tussen die sielkundige en die werk gestel word ter wille van hul eie welstand en oorlewing (F1; H1; H2; B4).

5.10.11 Unieke ervaring wat ooreenstemming met stres toon

Elke persoon se ervaring van psigiese uitbranding is uniek en toon ooreenstemming met stres (F4).

5.10.12 Nie-ek optrede

Psigiese uitbranding kom voor wanneer ongewone gedrag, wat nie eie aan die individu is nie, geopenbaar word (F5).

5.10.13 Word taakgerig, onttrek en skep afstand vanaf ander persone

Psigiese uitbranding is waarneembaar as ongewone gedrag, byvoorbeeld wanneer sielkundiges vanaf hulle eie gesin van oorsprong onttrek en ander persone se welsyn ook nie meer belangrik geag word nie. Dit openbaar ook as daar nie genoegsame afstand teenoor kliënte gehandhaaf word nie en afstomping of ooremosionaliteit intree. Waarneming en waardering vir die omgewing en 'n wyer perspektief word ook afgestomp en ingeperk. Bestuurstake word verkies aangesien daar geen emosionele eise gestel word nie (F6; F7; D4, D6; D7; E16).

5.10.14 Rol van primêre gesinsverhoudings en individuele ontwikkeling

Primêre gesinsverhoudings en individuele ontwikkeling is die oorsprong van psigiese uitbranding en nie daaglikse organisasieprobleme nie. Die organisasie is outoritêr en voorwaardelik en sielkundiges word nie genoegsaam ondersteun nie. Hulle voel geïsoleerd en eensaam. Dit is soortgelyke ervarings as wat met manlike en vroulike outoriteit in die gesin van oorsprong ervaar is (I1; I2; D2; A3).

5.10.15 Professionele bydrae het weinig impak en is onbevredigend

Die professionele rol van die sielkundiges in diens van die Suid-Afrikaanse Polisie diens is een wat 'n ruimte skep vir die lug van gevoelens en bystandsverlening. Dié rol het weinig impak en word bevraagteken. Die verkose professionele rol sou wees om kliënte te konsulteer wat oor die vermoë tot selfbegrip en aanvaarding van eie aanspreeklikheid beskik en uit vrye wil meedoen. Daar is 'n behoefte om meer eksploratief te werk en dieperliggende groei te mobiliseer. Sielkundiges se eie ervarings kan hiervoor gebruik word (H3; I4; I5; I9; I3).

5.10.16 Eksterne fasiliteerder dra by tot eksplorاسie

'n Persoon wat neutraal en onverbonde ten opsigte van die organisasie is, maak die eksplorاسie en bereikbaarheid van psigiese uitbranding meer toeganklik en openhartig. Dit is aanvaarbaar om 'n persoon wat onverbonde en neutraal ten opsigte van die Suid-Afrikaanse Polisie diens is, te konsulteer vir hulp. 'n Persoon verbonde aan die Suid-Afrikaanse Polisie diens sal die fokus van geprojekteerde gevoelens wees (G1; E2; B2).

5.10.17 Voldoende energie en opgewasse voel vir die taak

Psigiese uitbranding is om nie meer opgewasse te voel en oor voldoende energie te beskik om hulpgewing aan ander te verskaf nie. Psigiese uitbranding realiseer vinnig en daar moet daarteen gewaak word (G2; G5).

5.10.18 Gebrek aan logistieke hulpmiddels

Die gebrek aan logistieke hulpmiddels bring ekstreme frustrasies mee (G4).

5.10.19 Verrig pligte buite professionele kundigheidsveld

Dit is druk en belemmerend om werksaamhede buite die professionele opleidings- en kundigheidsveld te verrig en sielkundiges voel ontoereikend en gefrustreerd daarmee. Die onvermoë van polisiepersoneel om tussen die tipes sielkundige professies te differensieer, dra daartoe by (G6; G7; B9; C3; C5).

5.10.20 Kontak met getraumatiseerde persone

Direkte kontak met getraumatiseerde persone is die oorsprong van psigiese uitbranding. Die oop en onbeheersde emosies na 'n traumatiese ervaring is uitermatig indringend en onaangenaam en bring mee dat die

normale afstand met 'n kliënt oorskry word. Hierdie ervaring is ontoeganklik vir die institusionele outoriteit wat by breë bestuursaangeleenthede betrokke is. Die emosies in 'n terapeutiese konteks is meer gekontroleerd en is makliker hanteerbaar (G9; D3; E10; E11, E12).

5.10.21 Organisasiesisteen hou probleme in stand en hulpverlening is inspanning

Die Suid-Afrikaanse Polisie diens organisasiesisteen hou probleme in stand en belemmer herstel. Die hulpverleningsproses is 'n posisie sonder mag en gaan met groot inspanning gepaard (B3; E17).

5.10.22 Konflikterende verwagtings

Psigiese uitbranding se oorsprong is in 'n tweestryd tussen eksterne verwagtings en eie verwagtings geleë. Die behoefte bestaan dat dit aanvaarbaar is om aan eie verwagtings te voldoen ongeag die eksterne verwagtings (B6; B7).

5.10.23 Konfrontasie met ongeïntegreerdheid

Gebrokenheid, ongeïntegreerdheid en onbeheerde emosies word onophoudelik teenoor sielkundiges in die Suid-Afrikaanse Polisie diens gestel en moet hanteer word (C1).

5.10.24 Behoefte tot gesprekvoering

'n Onkeerbare drang tot verbale gesprekvoering is 'n gevaarteken. Daar is nie altyd 'n geskikte ruimte om uiting daaraan te gee nie (C2).

5.10.25 Bevraagteken professionele rol

Beweegredes in die organisasie is nie duidelik nie. Die professionele rol word gevolglik voor optrede bevraagteken. Onttrekking van die professionele hulpverleningsrol vind plaas en twyfel bestaan oor die heraanneming daarvan (C4, E14).

5.10.26 Gebrek aan positiewe terugvoer

Leiding en positiewe terugvoer oor werksaamhede word benodig. Daar bestaan nie 'n struktuur hiervoor in die Suid-Afrikaanse Polisie diens nie en daar word beplan om dit buite die organisasie (byvoorbeeld via supervisie) te verkry (C7).

5.10.27 Eiesoortige Suid-Afrikaanse Polisie diens konteks

Die kwessies en gepaardgaande ervarings in die Suid-Afrikaanse Polisie diens is eiesoortig (E3; B1).

5.10.28 Moontlikheid van selfmoord

Die opinie bestaan dat binne die huidige werksomgewing daar die risiko is dat 'n sielkundige sal selfmoord pleeg. Dit sal skrikwekkende gevolge inhou (E4).

5.10.29 Onvoldoende ondersteuning vanaf huweliksmaat

Die huweliksmaat is onbetrokke en verwerpend teenoor sielkundiges se eie behoeftes en verleen nie genoeg bystand nie (E8).

5.10.30 Kennis en hantering van persoonlike kwessies

Kennis en bereidheid om eie persoonlike kwessies te eksploreer is moeilik, maar noodsaaklik aangesien dit gevoelens en reaksies teenoor

gesagstrukture bepaal. Hierdie kennis verhoed egter nie noodwendig psigiese uitbranding nie (E6; E7; D1).

5.10.31 Verandering van werksomgewing

Psigiese uitbranding sal slegs teëgewerk kan word as daar van werksomgewing verander word (E15).

5.10.32 Rol van toesighouer en supervisor

Die rol van toesighouer en supervisor plaas druk op sielkundiges aangesien 'n professionele diens van 'n hoë standaard gehandhaaf moet word sonder voldoende opgeleide professionele personeel. Hierdie personeel meen egter dat hul selfstandig genoeg is en oor genoegsame kennis beskik om 'n goeie diens te lewer (E18; E19).

5.11 Algemene sielkundige beskrywing van psigiese uitbranding

5.11.1 Die self en die professionele milieu

Daar is min begrip in die organisasie vir die druk wat professionele verantwoordelikheid op sielkundiges plaas. Rekenskap moet van alle polisiebeamptes se psigiese gesondheid gegee word en direkte terapeutiese kontak en goeie en omvattende versorging is 'n vereiste. Dit is 'n veeleisende rol wat ook ruimte moet skep vir die ventilering van gevoelens en die verlening van bystand. Dit is veeleisend en indringend om deurlopend eties en professioneel op te tree en korrekte besluite te neem. Sielkundiges bevraagteken hierdie rol omdat die organisasie se beweegredes nie vertrou word nie en onttrek toenemend daarvan. Twyfel bestaan oor die heraanneming van die rol. Die verkose rol is eerder om persone op 'n vrywillige basis te konsulteer wat eie aanspreeklikheid aanvaar en die vermoë tot selfbegrip het. Sielkundiges poog toenemend om beheer van die werksituasie te neem deur hul grense en prioriteite duidelik te stel, take

te weier en minder gedwonge te voel. Die behoeftes in die organisasie vereis dat werksaamhede buite sielkundiges se eie opleidings- en kundigheidsveld verrig moet word en hulle poog om op 'n buitengewone hoë standaard daaraan te voldoen. Dit plaas druk op hulle en laat sielkundiges onbeskermd voel. Hulp van 'n toegepaste aanverwante professie sal verligting bring. Die rol van toesighouer en supervisor is uitputtend aangesien 'n professionele diens van 'n hoë standaard gehandhaaf moet word sonder voldoende opgeleide persone.

5.11.2 Die self en die werksomgewing

Sielkundiges sal psigiese uitbranding alleenlik kan teëwerk as daar van werksomgewing verander word deur uit die organisasie te bedank. 'n Bewustelike besluit is geneem om nie langer ure as wat amptelik verwag word, te werk nie en nie skuldig daarvoor te voel nie. Die gebrek aan logistieke hulpmiddels bring ekstreme frustrasies mee.

5.11.3 Die self en outoriteit

Die organisasie is outoritêr en voorwaardelik en sielkundiges word nie genoegsaam ondersteun nie. Gevoelens van eensaamheid en isolasie word ervaar. Dit is soortgelyke ervarings as wat met manlike en vroulike outoriteit in hul gesin van oorsprong ervaar is. Kennis van hierdie persoonlike kwessies en 'n bereidheid om dit te eksploreer is moeilik, maar noodsaaklik aangesien dit gevoelens en reaksies teenoor outoriteit bepaal. 'n Onbetrokkenheid en verwydering tussen die institusionele outoriteit se werksomgewings en verantwoordelikhede en dié van sielkundiges bring 'n verwydering mee. Die institusionele outoriteit word nie aan die gebrokenheid en onbeheersdheid van emosies, veral na 'n traumatiese ervaring blootgestel nie. Psigiese uitbranding is gevolglik nie vir die institusionele outoriteit 'n risiko nie.

5.11.4 Die self en ongeïntegreerde emosies

Die oorsprong van psigiese uitbranding is die direkte kontak met getraumatiseerde persone en die onophoudelike gebrokenheid, ongeïntegreerdheid en onbeheerde emosies wat hanteer moet word. Dit is uitermatig indringend en onaangenaam en bring mee dat die normale afstand en grense teenoor 'n kliënt nie gehandhaaf word nie. Die emosies in 'n gewone terapeutiese konteks is meer gekontroleerd en makliker hanteerbaar.

5.11.5 Die self en die interaktiewe sfeer

Die hulpverleningsproses gaan met inspanning en uitermatige blootstelling aan ander persone se emosies gepaard. Psigiese uitbranding kom voor wanneer sielkundiges nie meer genoegsame afstand teenoor kliënte handhaaf nie en afstomping of ooremosionaliteit intree. Hulle raak minder op mense en hulle welsyn ingestel en meer taakgerig en verkies bestuurstake waar geen emosionele eise gestel word nie. Waarnemingsvermoë vir 'n wyer perspektief raak ook afgestomp. Psigiese uitbranding is verder waarneembaar as ongewone gedrag soos onttrekking vanaf betekenisvolle ander. 'n Onkeerbare drang tot verbale gesprekvoering is 'n gevaarteken en daar is nie altyd 'n geskikte ruimte om uiting daaraan te gee nie. Dit is belangrik dat behoeftes aan ondersteuning erken en eksploreer word. Huweliksmaats is onbetrokke en verwerpend teenoor sielkundiges se behoeftes en verleen nie genoeg bystand nie. Die ondersteuningsstelsel moet wel kennis dra dat steun benodig word en gebruik wil word. Psigiese uitbranding word verder veroorsaak deur 'n tweestryd tussen eksterne verwagtings en eie verwagtings. Daar is 'n behoefte om aan eie verwagtings te voldoen, ongeag die eksterne verwagtings se teenwoordigheid.

5.11.6 Die self en die organisasie

'n Konstante hoë werkslading bestaan en sielkundiges moet voortdurend beskikbaar wees vir hulpgewing. Die organisasie hou egter probleme in stand en belemmer kliënte se herstel. Daar is ook geen tasbare ondersteuning of bestuurshulp in die organisasie vir sielkundiges nie en die hulpverleningsproses is 'n posisie sonder mag. Dit laat hulle magteloos, gefrustreerd en geïsoleerd in die werkskonteks voel en hul reken nie meer daarop dat genoemde behoeftes bevredig sal word nie. Hierdie effek is intens en verwarrend en dit is moeilik om sin daaruit te maak en te hanteer. Daar is ook pogings om skuldgevoelens en angstige gevoelens bewustelik te verminder. Sielkundiges benodig leiding en positiewe terugvoer oor hul werksaamhede en sal meer opgewasse voel as persoonlike kwessies by die werk gedeel kan word. Dit is aanvaarbaar om 'n onverbode en neutrale persoon te konsulteer vir hulp, aangesien 'n persoon verbode aan die Suid-Afrikaanse Polisiediens die fokus van geprojekteerde gevoelens sal wees. Sodoende word die eksplorاسie en bereikbaarheid van psigiese uitbranding meer toeganklik en openhartig. Byeenkomste waar gemeenskaplikhede bespreek kan word, is nodig. Psigiese uitbranding sal slegs teëgewerk kan word as hulle uit die organisasie bedank.

5.11.7 Verhouding met die self

Persoonlike ontwikkeling speel 'n rol in die ontstaan van psigiese uitbranding en is vir elke sielkundige 'n unieke, eiesoortige ervaring. Dit manifesteer as ongewone gedrag wat nie eie aan die self is nie en ook om nie meer opgewasse te voel om eise te hanteer nie. 'n Oordrewe pligsbesef maak sielkundiges 'n risikofaktor vir psigiese uitbranding en die oormaat energie wat aan werksaangeleenthede spandeer word, verg hoë persoonlike opofferings. Die uitermatige blootstelling aan ander se emosies dra hiertoe by en lei tot beperkte energie vir die eksplorاسie van eie gevoelens en persoonlike kwessies. Dit bring



onvoldoende eie emosionele versorging by sielkundiges mee. Dit is egter belangrik dat eie laagtepunte en gepaardgaande gevoelens, asook behoefte aan ondersteuning erken word. Selfmoord deur 'n sielkundige is 'n groot moontlikheid en sal verreikende gevolge hê.

HOOFTUK 6

BESPREKING EN INTEGRASIE

6.1 Inleiding

In die hoofstuk wil die navorser die geïntegreerde ervaringsrealiteit van psigiese uitbranding by sielkundiges in die Suid-Afrikaanse Polisie diens eksploreer. Om hieraan te voldoen, gaan die gesamentlike integrasie van die navorsingsresultate, soos in hoofstuk 5 verkry is, eers onder 6.2 weergegee word. Daarna volg 'n uitgebreide bespreking waarin die raakvlakke en verskille in die bestaande literatuur uitgewys word, asook 'n alternatiewe siening wat op die navorsingsresultate gebaseer en met verwysing na die literatuur daargestel is. Die relevansie hiervan vir die Suid-Afrikaanse Polisie diens word uitgewys en die hoofstuk word met kommentaar oor die studie afgesluit.

6.2 Integrasie van die navorsingsresultate

Die ervaring van psigiese uitbranding word met 'n gebrek aan begrip, erkenning en ondersteuning vir die professionele rol van die sielkundige in die organisasie geassosieer. Die professionele rol is gedwonge deurdat verantwoordelikheid vir die psigiese gesondheid van alle personeel in die Suid-Afrikaanse Polisie diens, insluitende die effektiewe bestuur van traumagevalle en -insidente, geneem moet word. Direkte terapeutiese kontak maak deel uit van die rol, maar sluit ook proaktiewe intervensies in.

Sielkundiges meen dat meer klem op die reaktiewe aspek van hul professionele rol geplaas word deurdat hul meestal personeelprobleme moet hanteer. Daar bestaan 'n groot aanvraag na hierdie intervensies. Die sielkundiges se rol in die oplossing en hantering van personeelprobleme is stresvol en gaan met inspanning en 'n groot hoeveelheid blootstelling aan ander se emosies gepaard. Sielkundiges ervaar geen tasbare ondersteuning of bestuurshulp vir hul

professionele rol nie en die hulpverleningsposisie is sonder mag of die nodige outoriteit. Sielkundiges voel dat hul professionele rol en bydrae nie belangrik is nie en nie as van waarde beskou word nie.

Psigiese uitbranding is 'n ervaring wat in die spanningsveld van 'n gedwonge en oorinsluitende professionele rol met 'n hoë vlak van blootstelling en verantwoordelikheid plaasvind. In die professie wil sielkundiges minder gedwonge voel en eerder persone wat eie aanspreeklikheid aanvaar en die vermoë tot selfbegrip het op 'n vrywillige basis konsulteer. Sodoende sal sielkundiges ervaar dat hul werksaamhede 'n verskil maak en 'n bydrae lewer. Sielkundiges poog op dié manier om die oorinsluitende verantwoordelikheid en aanspreeklikheid te verminder en ook hulself teen die probleme, wat kompleks en ineengeskakel in die organisasie is, te beskerm. Sodoende wil hul die indringende aard van die organisasie en personeelprobleme se effek op hulself in bedwang hou. Hulle wil meer beskerm voel en hul eie grense en prioriteite duideliker stel en so poog om angs en skuldgevoelens te verminder.

Sielkundiges ervaar die bestuurstyl in die organisasie as outokraties en voorwaardelik. Hulle ervaar gevoelens van eensaamheid en isolasie in die organisasie en voel magteloos en ontnugter en glo nie dat hul behoeftes bevredig sal word nie. Sielkundiges voel nie meer opgewasse om eise te hanteer nie en onttrek toenemend van die eise asook die ekstreme blootstelling aan andere se emosies. Sielkundiges ervaar dat hul werksaamhede hoë persoonlike opoffering verg deurdat dit baie insette en aandag vereis. Dit word geïntensifiseer deur die feit dat sielkundiges 'n groot verantwoordelikebesef het. Dit lei tot beperkte vryheid om hul eie emosies en persoonlike kwessies wat eie, onvoldoende emosionele versorging meebring, te eksplorieer. Hul ervaar gevolglik dat die verlangde professionele grense in pasiënteverhoudings nie gehandhaaf word nie en in werklikheid ineenstort. Hierdie ineenstorting manifesteer as óf oorbetrokkenheid by pasiënte óf emosionele afstomping teenoor pasiënte. Dit geld veral vir trauma gevalle waar die emosies intens en ongekontroleerd is.

Sielkundiges raak minder op mense en hul welsyn ingestel en onttrek doelbewus deur meer taakgerig te word. Hulle verkies bestuurstake waar geen emosionele eise gestel word nie. Die onttrekking vanaf mense en die emosionele eise daaraan verbonde, is so intens dat dit gevoelens van isolasie en vervreemding meebring. Sielkundiges ervaar dit ook in hul persoonlike verhoudings.

Sielkundiges besef dat hul eie behoeftes aan ondersteuning, asook hul eie laagtepunte en gepaardgaande gevoelens, erkenning en eksplorاسie benodig. Vroeë persoonlike ontwikkeling speel 'n rol in die ontstaan van psigiese uitbranding deurdat vorige reaksies en patrone deur huidige ervarings heraktiveer word en soortgelyke gevoelens meebring. Die beleving van die institusionele outoriteit se outoritêre en voorwaardelike ingesteldheid lei tot emosionele reaksies soortgelyk aan dié wat hul teenoor outoriteitsfigure in hul gesin van oorsprong ervaar het. Kennis hiervan is noodsaaklik, aangesien dit gevoelens en reaksies teenoor die institusionele outoriteit bepaal. Sielkundiges sou verkies dat die institusionele outoriteit meer ondersteunend en begrypend is.

Dit is veeleisend en indringend om deurlopend eties en professioneel op te tree en korrekte besluite te neem. Hierdie aspek word vererger deurdat die behoeftes in die organisasie vereis dat werksaamhede buite sielkundiges se eie opleidings- en kundigheidsveld verrig moet word. Dit laat hul onbeskermd voel en die rol van toesighouer en toesighouer vir ander sielkundiges en psigometriste plaas ook verdere druk op sielkundiges en is uitputtend.

6.3 Bespreking van die navorsingsresultate

Uit die literatuurstudie het dit duidelik geblyk dat psigiese uitbranding 'n unieke individuele proses is wat met die werksomgewing en spesifiek met die professionele rol van hulpverlening en die emosionele druk daarvan geassosieer word. Die literatuur dui verder aan dat individue wat 'n hoë verwagting van hul werk het en toegewyd is, 'n hoë risikofaktor blyk te wees. 'n Afname in psigiese

en fisiese energie is sentraal en fisiese en psigiese simptome is teenwoordig. 'n Negatiewe self- en werksidentiteit is kernaspekte. Die literatuur oor psigiese uitbranding is behalwe bogenoemde aspekte ook verwarrend en teenstrydig. Daar bestaan min konsensus ten opsigte van die uiteenlopende oorsake (individuele, groeps- en organisasiefaktore), simptome, denkraamwerke, definisies, identifisering- en hanteringskale, gevolge en die proses van psigiese uitbranding.

Verskeie outeurs (Strumpher: 1995; De Klerk: 1995; Farber: 1983) is dit eens dat daar verbande tussen veranderlikes, bepaalde oorsake en gevolge en al die bydraende sisteme, bv. die organisasiekultuur en –waardes, bestaan. Outeurs maak steeds min vordering om van die ongeïntegreerde en onsistematiese beskrywing van die verbande weg te beweeg. Hulle poog om verbande tussen die feite en faktore te beskryf, maar 'n indiepte begrip vind nie plaas nie. Die verskynsel word nie beter beskryf of verstaan nie.

Meier het al in 1984 gesê dat daar in werklikheid 'n oplossing vir 'n onbekende, onduidelike verskynsel gesoek word. De Klerk (1995:8) ondersteun hierdie siening, maar Thornett (2000:38) gaan steeds voort met hierdie oorinsluitende, non-spesifieke inligting. Dit is dus duidelik dat daar baie min in die benaderings en perspektief waarmee psigiese uitbranding beskou word, verander.

Die literatuur is dit wel eens (Hoofstuk 2: 2.9 & 2.10) dat psigiese uitbranding 'n komplekse verskynsel is wat uit verskillende aspekte bestaan. Hieruit word afgelei dat 'n samehangende, geïntegreerde teoretiese verklaring wat die dinamiese en wederkerige verbande tussen die individu, die werk, die groep en sosiale funksionering, asook organisasie kan beskryf, nodig is. De Klerk (1995:6-8) is 'n outeur wat uitstaan met haar beklemtoning van die behoefte aan geïntegreerdheid wat uiteindelik die huidige stand, wat sy 'n tref-en-trap situasie noem, aanspreek.

Die doel van hierdie studie is nie om die aspekte waaroor die literatuur duidelikheid het by 'n ander navorsingspopulasie te herbevestig nie. Die studie

is eerder eksploratief en gebruik groeepanalise en 'n eksistensiële-fenomenologiese metodologiese raamwerk om die genoemde leemtes wat in die veld van psigiese uitbranding bestaan, aan te spreek. Dit kan geensins al die aspekte en leemtes belig nie. Terselfdertyd is dit die eerste studie oor psigiese uitbranding by sielkundiges in die Suid-Afrikaanse Polisiediens. Die navorsers se ingesteldheid is om meer geïntegreerde en samehangende inligting wat die verbande kan beskryf, te verkry deur op die verskynsel soos wat dit homself bekendmaak, te fokus.

Uit die navorsingsresultate is dit duidelik dat ervarings van psigiese uitbranding 'n realiteit by sielkundiges in die Suid-Afrikaanse Polisiediens is. Dit is ook 'n ervaring wat deur sielkundiges uit verskillende geografiese omgewings in Suid-Afrika gedeel is. Die studie beklemtoon en dui ook op die noue wederkerige en komplementêre verbintenis tussen die individuele en sosiale matriks, asook sosiale realiteite. Hierdie is 'n aspek wat die groeepanalitiese perspektief beklemtoon en dus 'n raamwerk om die verbande te eksplorieer en te integreer, verskaf. Die proses en inhoud van die groepsverskynsels waarbinne en waarteen psigiese uitbranding manifesteer, kan gelyktydig, maar ook afsonderlik beskryf word om sodoende dié verskynsel te belig. 'n Uitgeputte individu met fisiese en psigiese simptome wat onproduktief is, is dus slegs die oppervlakte en sigbare van psigiese uitbranding.

Alhoewel daar raakpunte met die literatuur is, word daar op die bydrae van hierdie studie gefokus. 'n Groot verskil is dat dié studie se navorsingsresultate beskrywend van aard is met die klem op die eie unieke ervarings van die sielkundige. Die groeepanalitiese perspektief slaag daarin om die individuele, groeps-, kollektiewe vlak en die sosiale realiteit te belig en toeganklik te maak. Die aard van groeepanalise skep 'n groep-as-geheel realiteit waarbinne al die genoemde vlakke teenwoordig is en waar die organisasie en sosiale faktore weerspieëling vind. Dit beklemtoon die feit dat geen individu in isolasie verstaan kan word nie.

Die navorsingsresultate sien daar dus anders uit deurdat die sogenaamde

bydraende sisteme in die literatuur, byvoorbeeld die organisasiekultuur en -waardes en sosiale faktore weerspieël word en geïntegreerd weergegee word. Die navorsingsresultate verskil verder in die opsig dat daar nie net voorafopgestelde vraelyste deur individue voltooi is of individuele onderhoude gevoer is nie, maar wel individuele onderhoude in 'n groepskonteks waar die reflektering deur 'n groepservaring (werkwinkel) voorafgegaan is. Sodoende het die groep die geleentheid verskaf om ooreenkomste en verskille tussen die ervaring van psigiese uitbranding te verskaf. Die individue praat in werklikheid vir die groep en die individue word ook deur die groep verteenwoordig.

Die navorser meen dat dit belangrik is om op hierdie stadium nie slegs 'n bespreking te hê of 'n vergelyking tussen byvoorbeeld sekere simptome, oorsake en fases van psigiese uitbranding wat in die bestaande literatuur vervat is en die navorsingsresultate te tref nie. Dit sal juis meebring dat die rykheid van die ervaringsveld onderbenut bly. Dit is een van die uitstaande kontraste met die bestaande literatuur en die uitdaging vir die navorser is om getrou aan die beskrywende perspektief, wat deur middel van die groepservaring sy beslag gekry het, te bly.

Die navorsingsresultate beklemtoon die integrasie, asook die wederkerigheid van psigiese uitbranding. Dit wys daarop dat psigiese uitbranding nie net as 'n individuele intra-psigiese proses manifesteer of net met die sielkundige se spesifieke rol in die Suid-Afrikaanse Polisiediens te doen het nie of net op bestuursvlak van die organisasie geleë is nie. Die navorsing se fokus is nie om die kleingroepproses (dus die onbewuste proses) wat in die werkwinkel-ervaring ontstaan het, te beskryf nie, maar eerder die navorsingsvraag se resultate (dus die bewuste proses van reflektering) te beskryf. Die kleingroep as datagenererende konteks, die navorsingsvraag en die wye gespreksformaat het tot refleksie oor individuele en kleingroepervarings, maar ook oor die sosiale realiteit gelei. Die analisering van die gedeelde groepservaring het ook aangedui hoe die sielkundiges oor die totale sosiale konteks gereflekteer het.

Die volgende argument word geformuleer om uitdrukking aan 'n alternatiewe

siening van die belewing van psigiese uitbranding te gee. Psigiese uitbranding is op individuele, kleingroep-, maar ook die grootgroeplak gesetel. Wat hieruit volg, is dat die wederkerigheid en verbande van die genoemde vlakke in ag geneem moet word om psigiese uitbranding te beilig. De Maré (1975:91) verskaf 'n skema wat die struktuur van die drie realiteite se agtergrond verskaf:

STRUKTUUR (konteks)	ENERGIE	PROSES	INHOUD
<i>Psigoanalise</i> Individueel/Twee persone Verhouding Diad Egosentries	<i>Libidinaal</i> Wensvervulling Plesierbeginsel	<i>Vrye assosiasie</i>	<i>Oordrag</i> Intrapersoonlik Tweeledige denke
<i>Kleingroep</i> 6-8 persone Groeppsigoterapie Werkwinkel Gesin gesentreer Hiërargies	<i>Anti-libidinaal</i> Frustrasie / haat Oedipaal Realiteitsbeginsel	<i>Groepsassosiasie</i>	<i>Transposisie</i> Interpersoonlik Groepsmatraks
<i>Grootgroep</i> 20 persone of meer Organisasies Samelewing Affiliasie Meervoudig Sosiosentries	<i>Sosio-kultureel</i> Kognitiewe energie Betekenisbeginsel	<i>Dialog</i>	<i>Transformasie</i> Sosiale matraks Laterale denke

Tabel 6.1

Die navorser sal bogenoemde aspekte gebruik om as indeling vir 'n bespreking en integrasie van die navorsingsresultate te dien. Die kleingroepervaring het as agtergrond vir die subjekte gedien om oor al drie die vlakke te kon reflekteer. Die volgende punte word gevolglik as breë raamwerk gebruik. Dit is nie net in verband en wederkerig met mekaar nie, maar ook met die individuele self.

- die verhouding met die self

- die self en die interaktiewe sfeer
- die self en die professionele rol
- die self en die organisasie
- die self en die sosiale sfeer.

Die verhouding met die self word as deel van die individuele konteks beskou, die interaktiewe en sosiale sfere is deel van die kleingroepkonteks, en die professionele rol, sosiale sfeer en die organisasie is deel van die grootgroepkonteks. Al drie kontekste is relevant en teenwoordig.

In die literatuurhoofstuk oor groeepanalise het dit duidelik na vore gekom dat 'n ontwikkelingsbenadering gevolg word om die groepsproses te verstaan. Ashbach en Schermer (1987: 3-4) sê dat individuele ontwikkeling en groepsaktiwiteite op 'n kontinuum geplaas kan word. Groepe en groepslidmaatskap vorm deel van ontwikkelingstake en -mylpale in die simbiose- / skeiding- / individualisasie-proses. Kleingroep- en grootgroeplidmaatskap word dus 'n belangrike en integrale deel van die sosiale en interaktiewe realiteit. Genoemde outeurs het dan ook verbindingsparadigmas verskaf om individuele objekverhoudings, selfsielkunde en groeepanalise te verbind. Die geïntegreerde paradigmas veronderstel dan dat die innerlike lewe van die individu deur middel van menslike interaksie na sosiale ervarings en sosiale sisteme getransformeer word. By individuele ontwikkeling word die ontwikkeling van die self as 'n belangrike ontwikkelingsmylpaal beskou. Dit is die finale deel van 'n persoon se bereiking van integrasie en kohesie. Vorming van 'n geïntegreerde eie identiteit is dus sentraal.

Kohut (in Ashbach en Schermer: 1987:87) meen verder dat 'n gevoel van kohesie 'n belangrike element in die ontwikkeling en bestaan van die self is. Hierdie kohesie, integrasie en uiteindelijke totstandkoming van eie identiteit word in die kind deur empatiese spieëling vanaf die moeder gefasiliteer. Die beginsel van spieëling is dus hier sentraal en Kohut se siening stem verder ooreen met dié van Foulkes, naamlik dat groepe en groepslidmaatskap spieëling vir die individu verleen. Spieëling vind dus op infantiele en volwasse vlak plaas.

Volwasse spieëling herstel en vergroot die self deur middel van empatiese kommunikasie en die gedifferensieerde deelname in groepe en die sosiale omgewing. Spieëling en empatiese resonansie is dus nodig vir die individu vir die gevoel van eie waarde, waarde vir ander, aanvaarding en uiteindelik ook eie identiteit.

Daar kan geredeneer word dat die sielkundige, as individuele self, voortdurend spieëling vanaf en deur middel van die verskillende rolle en kontekste waarin beweeg word, ontvang. Die self staan dus sentraal in die aanneming van die rol, maar die professionele rol word ook 'n bron van spieëling en empatiese resonansie vir die self. Eie identiteit gee definisie aan die rol en die rol gee weer definisie aan die eie identiteit en versterk die gevoel van self. Die self word dus in werklikheid 'n tussenganger of 'n bemiddelaar tussen die verskillende rolle en kontekste (Sien fig. 6.1). Die navorser gebruik die woord 'self', aangesien dit op die subjektiewe eie gevoel van ek, wat eie identiteit en 'n gevoel van kohesie omvat, dui, en die finale bereiking van integrasie is. Die woord 'persoon' daarenteen, dui op die uitvoerder van gedrag.

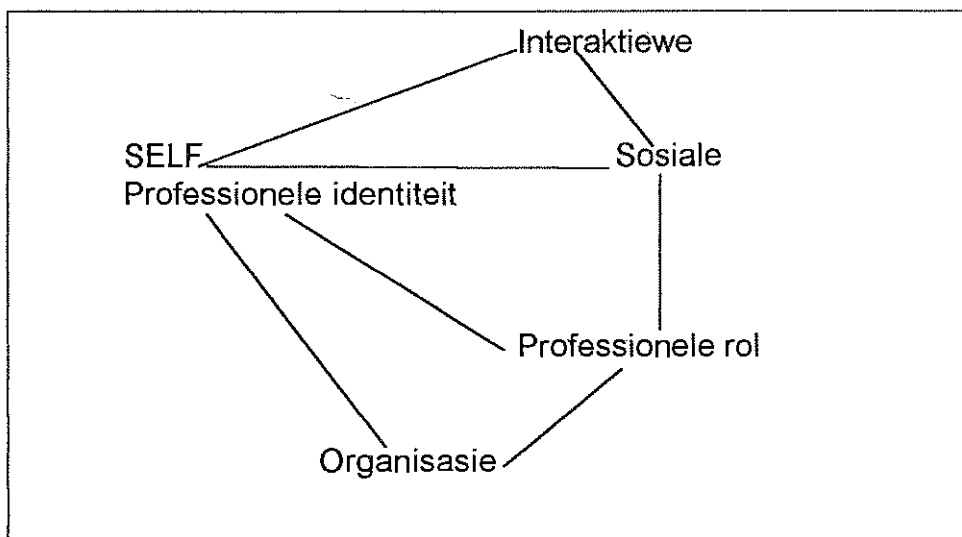


Fig 6.1 Die wederkerigheid van psigiese uitbranding.

Psigiese uitbranding kan nie veralgemeen word nie omdat dit selfs in dieselfde professionele groep, naamlik sielkundiges in dieselfde organisasie, 'n eiesoortige en unieke ervaring is. Die persoonlikheidseienskap van oordrewe

pligsbesef speel 'n belangrike rol in die manifestasie en ontwikkeling van psigiese uitbranding. Persone vir wie dit dus belangrik is om nougeset en toegewyd in hul werk te wees, is 'n risikofaktor vir psigiese uitbranding.

Die oormaat professionele toewyding aan werksaangeleenthede, verg hoë persoonlike opofferings. Uitermatige blootstelling aan ander se emosies lei tot beperkte eksplorاسie, asook kontak met eie gevoelens. Dit lei tot onvoldoende emosionele versorging en dus 'n distansiëring vanaf die self, wat uiteindelik tot nie-ek gedrag, wat nie eie aan die self is nie en nie is soos die sielkundige gewoonlik optree nie, lei. Dit kan gestel word dat ontkenning en repressie as individuele verdedigings hier teenwoordig is.

Die impak op die self vererger en intensifiseer in die interaktiewe sfeer waar kontak met getraumatiseerde persone konfrontasie en blootstelling aan onophoudelike gebrokenheid en ongeïntegreerdheid behels. Die geassosieerde emosies is baie meer onbeheersd as in 'n normale terapeutiese konteks en het tot gevolg dat die hulpverleningsproses baie meer inspanning behels. Die grense en afstand wat normaalweg in die interaktiewe sfeer gehandhaaf word, word nou oorskry. Ooremosionele betrokkenheid of afstomping van emosies en toenemende taakgerigtheid is 'n belangrike teken van psigiese uitbranding in die terapeutiese hulpverleningsproses. Hierdie onttrekking word verder na persoonlike verhoudings met betekenisvolle ander, byvoorbeeld vriende, gesinslede en familie, gevoer en verbale gesprekvoering is meer geïnhibeerd.

Dit kan gestel word dat daar toenemende isolasie plaasvind en die persoon se kontak en ondersteuning, wat uiters noodsaaklik is, word afgesny. Alternatiewe spieëling, weg van die hulpverleningsproses en die professionele omgewing, vind nie meer plaas nie. Alternatiewe spieëling is noodsaaklik omdat daar in 'n konteks waar hulpgewing nie plaasvind nie, minder emosies hanteer of geventileer word. Die vlak van gebrokenheid en ongeïntegreerdheid is ook minder. Vir die sielkundige om 'n geïntegreerde self te behou, is spieëling wat empatiese kommunikasie bevat, nodig. Hierdie empatiese kommunikasie vind nie vir die sielkundige in 'n hulpgewende rol plaas nie (maar wel vir die pasiënt

/ klient), en moet op 'n alternatiewe plek gevind word. Alternatiewe spieëling sal slegte-ek en nie-ek ervarings vir die sielkundige reduseer en voorkom en 'n gevoel van kohesie versterk. Die persoon vind dit dus al hoe moeiliker om op 'n spontane, gemaklike wyse toe te tree. Die teenoorgestelde ooremosionaliteit manifesteer in die behoefte tot verbale gesprekvoering. Die self ossileer in werklikheid tussen die twee ongemaklike posisies en is 'n onsuksesvolle mediator van die grense.

In die sosiale sfeer speel die huwelikslewe 'n rol by psigiese uitbranding. Hierdie belangrike ondersteuningsstelsel vervul nie die verwagte behoeftes van begrip en bystand nie. Die resultate toon dat van die sielkundiges hul huweliksmaats as onbetrokke teenoor hul behoeftes ervaar. 'n Behoefte aan ondersteuning in 'n persoonlike verhouding, waar gevoelens, frustrasies en probleme gelig en bespreek kan word, bestaan. Die behoeftes wat nie bevredig word nie, is spieëling en kommunikasie aan sielkundiges in hul persoonlike verhoudings dat hulle nie goed genoeg is nie en dat die behoeftes nie belangrik is nie.

Die swak en ingeperkte kommunikasie in die werksverband word na die huweliksverhouding oorgedra. (Die moontlikheid van sekondêre traumatisering van huweliksmaats deur sielkundiges is ook nie uitgesluit nie.) Die huweliksmaat voel nie deel en word ook nie deel van die werkservaring gemaak nie omdat daar nie genoegsaam gekommunikeer word nie. Die sielkundiges kan die ervaring van viktimisasie in die organisasie ook in die huweliksverhouding ervaar. Effektiewe kommunikasie in persoonlike en huweliksverhoudings moet aangemoedig word om gevoelens van isolasie en slegte-ek en nie-ek ervarings te verhoed. Sielkundiges behoort hul huweliksmaats van die impak van die werksaamhede op hul as individue in kennis te stel. Die openheid en geleentheid tot kommunikasie, asook die bewuste poging om dit in stand te hou, sal as ondersteuningsmeganisme en alternatiewe spieëling van empatiese kommunikasie dien.

Dit word van professionele sielkundiges in enige omgewing verwag om altyd eties en professioneel op te tree en korrekte besluite te neem. Wat maak dié

aspek en die professionele rol van die sielkundiges in die Suid-Afrikaanse Polisie diens so veeleisend en vol druk vir die individuele sielkundige? Die self en veral professionele identiteit kom hier ter sprake. Indien 'n sielkundige professioneel registreer en sy studies voltooi het, word die self en eie identiteit met die aanneem van 'n professionele identiteit uitgebrei. Daar vind dus 'n wederkerige interaksie tussen die self en die professionele identiteit, kundigheid en waardes plaas. Daar ontwikkel dan 'n geïntegreerde en gedifferensieerde professionele identiteit en die sielkundige identifiseer met en introjekteer die professionele waardes van sy profesie op dié wyse. Hierdie identiteit kom dan in 'n wederkerige interaktiewe verhouding en spieëling met die professionele rol van wat in die organisasie verwag word en watter pligte vervul moet word, voor.

Die professionele rol van die sielkundige in die Suid-Afrikaanse Polisie diens is 'n rol wat nie genoegsame erkenning, begrip en ondersteuning ontvang nie. Sielkundiges ervaar dat hul professionele rol en hul bydraes en werksaamhede min effek en impak het. Hul ontvang ook nie genoeg positiewe terugvoering en aanvaarding vir die rol nie. Die algemene eienskap hiervan kan gedefinieer word as die besef dat die organisatoriese struktuur vanuit sekere veronderstellings funksioneer wat dit aanvaarbaar maak om sekere onbekwaamhede na die sielkundiges te rig. Dit is duidelik dat die grootgroeperspektief se aard, struktuur en funksies gebruik moet word om dit te beskryf.

Een van die baanbrekers van die grootgroeperspektief is Patrick de Maré. De Maré (1985:79) sê dat individuele psigoanalise of die kleingroep nie universele sosiaal-kulturele aspekte kan aanspreek nie. Hy sê dat dit alleenlik in die grootgroep is waar spesifieke mini-kulturele dimensies begin verskyn wat as vertrekpunt gebruik kan word om die sosio-kulturele, asook persoonlike subkultuur wat alomteenwoordig is, te ondersoek. De Maré (1985:79) gaan sover as om te sê dat dit die sielkunde van organisasies en kulturele dimensies slegs vanuit die grootgroepraamwerk geëksploreer kan word. Volgens hom het die grootgroep 'n teenstellende rol teenoor die kleingroep. Die kleingroep se fokus is emosies, terwyl die grootgroep se fokus is.

Die grootgroep het die potensiaal om 'n denkende apparaat te wees wat laterale denke aanmoedig en transpersoonlik funksioneer en wat uiteindelik transformasie en groei kan bewerkstellig. Dit is 'n hoogs sensitiewe medium en apparaat vir die voortbring van denke. Hiervoor moet die nodige ruimte in terme van tyd en plek gegee word om die matriks genoegsaam te laat ontwikkel (De Maré: 1975:152-153).

Die grootgroep het egter in teenstelling ook die potensiaal om emosies te genereer wat maklik onregeerbaar en onbeheerbaar is. Dit kan 'n skrikwekkende en angstige ervaring vir die individu wees en as 'n objek met vervolgingsinhoud beleef word. De Maré (1975:155) sê dat by die individuele konteks die indringing van onbewuste faktore 'n bedreiging is, terwyl dit by die grootgroep eerder die ekwivalent van bewuste faktore, naamlik kommunikasie en organisasie, is wat bedreig word. Die grootgroep se proses van kommunikasie kan maklik geblokkeer word en 'n respons tot frustrasie, haat en aggressiewe gevoelens ontlok. Die blokkering vind plaas deur kontrole en strukturering, en wel in die vorm van 'n oorontwikkelde hiërargie en beheerstruktuur. De Maré (1975:155) sê dat dit baie maklik 'n misbruik van hiërargie meebring wat nie-menslike en onnadenkende ("mindless") organisasies meebring. Dwang en hiërargiese piramides is die gevolg. Hierdie onderdrukking veroorsaak haat, angs en uiteindelik depressiewe gevoelens by individue in die groep. Interaksie en kommunikasie word geblokkeer en onderdruk en die sosiale matriks funksioneer nie meer as 'n aanhoudende groeiende kommunikasienetwerk wat transformasie aanhelp en meebring nie. Selfregulering word nie meer toegelaat nie en onnadenkende, burokratiese, manipulerende organisasies wat beheer deur mag en dwang uitoefen, en individuele persoonlikhede is die gevolg. Die grootgroep het dus baie potensiaal om dialoog, laterale denke en transformasie te stimuleer of om dit teë te werk, in werklikheid te beperk en uiteindelik te verhoed (De Maré: 1985:90).

Dit is dus belangrik dat die kommunikasienetwerk of sosiale matriks die inligtingsvloei moet laat ontvou en plaasvind. Wat is faktore wat hierdie toestand verhoed om te ontvou? Dit is veral emosies wat met primitiewe funksionering

geassosieer word, naamlik primitiewe angss soos vrees vir verswelging, vervolging, vernietiging en afguns.

Earl Hopper is 'n outeur wat die ontwikkeling, onbewuste prosesse en primitiewe funksionering van groepe verder neem en eksplorieer. Hopper (1997:443) sê dat Wilfred Bion in 1961 met sy boek "*Experiences in Groups*" die baanbreker was met die verskynsel dat individue in groepsituasies regresseer en psigotiese angss ervaar waarteen hulle dan verdedig deur die skepping van komplekse interpersoonlike verdedigingsmeganismes, wat hy basiese aannames noem. Hierdie basiese aannames beïnvloed die vermoë van die groep om op 'n objektiewe en konstante wyse te bly funksioneer en dien as 'n bewys dat optimale kohesie teenwoordig is.

Hopper (1997:443) is van mening dat die drie basiese aannames van Bion, naamlik paring, veg/vlug en afhanklikheid nie die volle reeks van onbewuste basiese aannameprosesse beskryf nie. Hy gaan verder en sê dat die teenwoordigheid van die vrees vir verswelging wat die individu in die groep ervaar 'n bykomende vierde basiese aanname meebring, naamlik inkohesie wat uit aggregasie en massifikasie bestaan. Volgens Hopper (1997:448 – 457) vind die vierde basiese aanname in die kleingroep asook die grootgroep plaas. Dit vind dus ook in organisasies en sosiale sisteme plaas.

Die primêre vrees vir verswelging, sê Hopper (1997:448), is 'n respons op die ervaring van diepliggende hulpeloosheid wat deur traumatiese verlies, verwerping en skade veroorsaak word. Hy sê dat traumatiese verliese en verwerping die ervaring van diepliggende hulpeloosheid veroorsaak en tot 'n respons van die primêre vrees vir verswelging ("*annihilation*") lei. Trauma kan gebaseer wees op die ervaring van diepliggende hulpeloosheid in reaksie op situasies wat as lewensbedreigend ervaar is; die kumulatiewe opbou van klein insidente na 'n oorweldigende golf van onderdrukking; en/of katastrofiese verlies, verwerping en skade. Die diepte van die hulpeloosheid word bepaal deur die omvang van die gebeurtenis(se), die volwassenheid van die ego en die aard van die persoon se onbewuste fantasieë op die oomblik van die

ervaring. Die analise van trauma-ervarings behoort binne die konteks van die hele traumaproces gedoen te word.

Die sekondêre vrees van verswelging ontstaan wanneer objekte van afhanklikheid faal en op fantasievlak aan aanvalle van verswelging onderwerp word. Op fantasievlak word verbeeld dat hierdie objekte weerwraak neem.

Hopper (1997:449) meen dat die primêre en sekondêre vrese van verswelging gekombineerd, as intra-psigiese splitsing en fragmentasie uitgedruk word, wat met vrees vir disintegrasie en vir ontbinding geassosieer word. Die eerste respons op die vrese wat met splitsing en fragmentasie geassosieer word, is introjektiewe splitsing en verwarring met die verlore, verworpe en beskadigde objek. Die splitsing en verwarring is egter ook met vrese, byvoorbeeld versmoring, verswelging, vergruising en om vasgevang te word, geassosieer. Afsondering in die staat van splitsing en fragmentasie ontstaan dan as beskerming teen die vrese wat met splitsing en verwarring geassosieer word.

Die verhouding tussen splitsing en fragmentasie, en splitsing en verwarring, is een van non-dialektiese ossilasie soos 'n pendulum. In dié verhouding is daar aanhoudende psigiese aktiwiteit, maar geen verandering en geen ontwikkeling vind plaas nie, wat tot psigiese paralise en 'n bedreiging vir die voortbestaan van die verhouding kan lei. Om te kan voortbestaan en psigiese paralise en bedreigings te vermy, vind enkapsulering van die algehele intra-psigiese ervaring plaas. Dit bring die ontstaan van wat Hopper (1997:449) noem outistiese eilande van ervaring, gekenmerk deur omvattende stilte en groteske interne ontwikkeling van versamelde objekte, mee. Hierdie enkapsulering van traumatiese ervarings word met twee outistiese vorms van selfbeskerming, naamlik skulping en amebevorming ("*amoeba*"), geassosieer. Skulping word deur 'n ondeurdringbare kapsel wat as 'n sterk begrensde skans dien, gekenmerk. (Dit word met aggregasie in groepe geassosieer.) Amebevorming is 'n toestand van kwesbaarheid en word deur die soeke na beskerming in samesmelting en eenwording gekenmerk. (Dit word met massifikasie in groepe geassosieer.)

Hopper (1997:451) sê dat individue wat trauma en vrees vir verswelging ervaar het en gevolglik intra-psigiese ossilasies tussen splitsing en fragmentasie geënkapsuleer het, prosesse van inkohesie in groepe toon. Hierdie individuele intra-psigiese prosesse vind beslag as inkohesie in groepe deur middel van twee tipes eksternalisering en internalisering, naamlik projektiewe en introjektiewe identifikasie.

Die inkohesie bestaan uit twee toestande, naamlik aggregasie en massifikasie. Aggregasie is 'n reaksie op splitsing en fragmentasie, en massifikasie 'n reaksie op splitsing, verwarring en aggregasie. Aggregasie vervang aggitasie en verskil van die basiese splitsing wat die veg/vlug basiese aanname kenmerk. Massifikasie vervang homogeniteit en verskil van die basiese aanname van afhanklikheid of paring.

Sosiale sisteme wat getraumatiseer is, is soos individue wat deur 'n vrees vir verswelging oorweldig word en ossileer. Hierdie sosiale sisteem ervaar dus nou inkohesie en dit ossileer tussen 'n toestand van aggregasie en massifikasie.

Die toestand van aggregasie word deur 'n minimum graad van aantrekking of betrokkenheid wat nie interafhanklike idees, norms en waardes deel nie, gekenmerk. In kontras word massifikasie deur 'n maksimum graad van gemeenskaplike aantrekkingskrag en betrokkenheid gekenmerk. In die toestand van aggregasie is daar te veel individualiteit om 'n groep te wees en in massifikasie te min. Beide is 'n sosiale sisteem sonder enige kohesie en in 'n toestand van immobilisasie.

Hopper (1997:453) beskryf die kenmerke van die vierde basiese aanname, naamlik inkohesie, in die volgende tabel:

Eienskappe van die basiese vierde aanname van inkohesie			
Kenmerke van sosiale sisteem			
Inkohesie	Interaksie	Kommunikasie: onsamehangend	Kommunikasie: denke en gevoelens
Aggregasie	Uitermatige graad van rol Differensiasie en spesifisiteit Isolasie Onbetrokkenheid	Burokrasies Onpersoonlik Uitermatige abstraksie	Geënkapsuleerd Geïnhibeerd
Massifikasie	Minimum graad van roldifferensiasie Diffuse interaksie Homogeniteit Sondebok	Kultuurspraak Persoonlik	Seremonies Groepsherdenkings, vieringe en rituele

Tabel 6.2

Die toestand van aggregasie word met baie moeilikhede en verswelgingsangs geassosieer. Pogings om dit te hanteer word deur 'n hoë vlak van roldifferensiasie en -spesifiekheid, polarisasies, subgroepe, isolasie en onbetrokkenheid gekenmerk.

In 'n poging om van die probleme van aggregasie te ontsnap, probeer persone by die perfekte groep inskakel. Hulle skep 'n illusie van 'n vlak van perfektheid en hul probeer alle foute uitskakel en alles perfek en foutloos doen. Onbewustelik is die fundamentele doelwit veiligheid in die liggaam van die groepsmoeder. Hierdie perfektheid en foutloosheid vereis dat die groepslede óf totaal ondergeskik ten opsigte van die outoriteit en wet en orde, óf totaal en perfek gelyk en absoluut homogeen is.

Die toestand van massifikasie het ook op sy beurt sy eie problematiek rondom verswelgingsangs. Massifikasie is volgens Hopper (1997:456) altyd kortstondig, verganklik en kwesbaar en hoogs afhanklik van die perfekte vervulling van die verwagtinge wat geskep word. Hoe groter die aantal lede van 'n massifikasie populasie is, hoe groter is die kans dat 'n sleutelgroep vanaf perifere groepe sal

differensieer en dat horisontale sosiale afstand in hiërargie getransformeer word. Dit is nadelig vir die bereiking van homogeniteit. Dit is moeilik om komplekse take te verrig, aangesien dit sosiale organisasie verg, asook die instandhouding van die aantrekkingskrag van die groep. Dit is onmoontlik om die verskeidenheid vaardighede en ideosinkratiese aspekte te mobiliseer.

Vir die sosiale sisteem om homself teenoor die angs te beskerm wat met massifikasie geassosieer word, beweeg dit terug na aggregasie en dan ontwikkel die oorspronklike angs en probleme weer. Getraumatiseerde sosiale sisteme ossileer tussen 'n toestand van aggregasie en massifikasie. So 'n nie-samehangende sosiale sisteem is in 'n toestand van sosiale paralise. Sosiale ontwikkeling stop dus en inkohesie verhoed die ontwikkeling, instandhouding en dus die transformasie van die groep. Inkohesie manifesteer dus in die patrone van interaksie, die vorming van norme, kommunikasie, style van denke en gevoelens, en leierskapstyle en -patrone van die groepslede (volgelingen).

Dit het duidelik geword uit die analisering oor die refleksie van die sosiale realiteit in die navorsingsfase dat sielkundiges die organisasie- en die sosiale konteks as traumaties ervaar en sekondêr getraumatiseer word deur met polisielede te werk. Daar was 'n poging in die kleingroep om die algemeen gedeelde geldigheid van die ervaring van isolasie en vervreemding te belig. Negatiewe ervarings van traumatisering (algemeen na verwys as viktimisering) is deur die organisasiesisteem veroorsaak.

As die Suid-Afrikaanse Polisiediens as organisasie in terme van die grootgroep ontleed word, toon dit prosesse van Hopper se vierde basiese aanname, naamlik inkohesie. Die grootgroep met getraumatiseerde prosesse toon geregresseerde en primitiewe funksioneringseienskappe. Dit word veroorsaak deur wat Hopper (1997:443) as 'n vrees vir verswelging beskryf.

Indien 'n analogie tussen die organisasie en wat Foulkes (1948:40) in Brown en Zinkin (1994:49) die groep-as-geheel noem, gemaak word, kan van 'n organisasie-as-geheel gepraat word. Foulkes (1975b:42) gebruik ook die term

“hospital-as-a-whole” om grootgroepprosesse in ‘n psigiatrisiese hospitaal te beskryf. Die term dui op ‘n abstraksie en nie die strukturele nie. Dit etiketteer ‘n innerlike realiteit wat uiterlike realiteit beskryf en is die individuele lede se onbewuste projeksies van die organisasie. Die organisasie-as-geheel is dus ‘n lewende organisme, wat gemoedstemmings, reaksies, atmosfeer, gees en ‘n klimaat het. Sodoende word Foulkes se idee van die diepte en sentraliteit van sosiale kragte in individue beklemtoon. Indien die organisasie-as-geheel die fondasie matriks waar individuele en groepsprosesse manifesteer, uitmaak en die organisasie-as-geheel getraumatiseer, ongeïntegreerd, angstig en geregreseerd is, wat is die implikasies hiervan?

Die Suid-Afrikaanse Polisie diens as organisasie kan beskryf word as in ‘n staat van inkohesie en toon eienskappe van die aggregasie- en massifikasietoestande. Hierdie inkohesie in die organisasie dra by tot die ervaring van psigiese uitbranding by sielkundiges.

Die aggregasietoestand bring ‘n hoë vlak van fokus op rolle en subgroepe in die organisasie mee. Die druk en fokus hiervan op die sielkundige se professionele rol is intens en veeleisend. Bewustheid van die rol, maar ook die gebrek aan ondersteuning, begrip en erkenning vir die rol, staan uit. Daarom is dit veeleisend om werk buite die rol en eie kundigheidsvlak te doen, aangesien die grootgroep die bepaalde rolfunksie uitermatig in die aggregasietoestand beklemtoon. Sielkundiges ervaar in werklikheid die rol as gedwonge. Die ervaring van frustrasie, isolasie en magteloosheid deur sielkundiges in die organisasie, asook toenemende onttrekking van die professionele rol wat Hopper (1997:455) *“non engagement”* noem, is ook teenwoordig.

Die gevoel van geslotenheid vanaf die organisasie vir hul behoeftes word ervaar en die kommunikasie is ingeperk en burokraties (dus vol rompslomp en vertragings) en in baie gevalle gevries, dat dit dus tot so ‘n mate afgeneem het dat dit glad nie meer funksioneer nie. Hierdie toestand van inkohesie skakel nou saam met wat De Maré (1975:153) beskryf, naamlik dat die primitiewe angste nie effektief hanteer word nie en tot outoritêre, hiërargiese strukture aanleiding gee.

Die organisasie raak dus toenemend outoritêr en rigied. Dit word beklemtoon deur die feit dat sielkundiges hul posisie en rol as een wat geen verskil maak en sonder mag is, ervaar.

Die aggregasietoestand se klem op reëls, struktuur, rolle en outoriteit hou die primitiewe gevoelens van verswelging en vervolgingsang wat die traumatisering meebring, onbewus vir die grootgroep. Dit verklaar ook die ervaring van sielkundiges dat hulle 'n deurlopende, goeie diens moet verskaf (dus naby aan perfek). Hopper (1997:455) sê dat in 'n poging om van die aggregasietoestand te ontsnap, die grootgroep in werklikheid 'n perfekte groep wil wees wat foutlose groepslede het. Dit blyk dus dat die pynlike en seer gevoelens, geassosieer met traumatisering, te bedreigend vir die grootgroep, of dan die organisasie-as geheel, is. Die intensiteit van dié bedreiging word ook deur die rigiede en onsensitiewe aard van die outoriteit onderstreep. Die outoriteit moet dus rigied wees om die aggregasietoestand en meegaande repressie en splitsing in stand te hou en sodoende die bedreigings van verswelging en vervolging onbewus te hou.

Daar kan nou geredeneer word dat paranoïede projeksies plaasvind omdat groepslede nie verantwoordelikheid vir gevoelens, gedagtes en optredes aanvaar nie. Projektiewe identifikasie, splitsing, idealisering, deëvaluering en fragmentasie is as verdedigings teenwoordig. Die organisasie se goeie eienskappe word byvoorbeeld gedevalueer en dit word as 'n slegte objek beskou wat niks reg kan doen nie en voortdurend gekritiseer word. Ashbach en Schermer (1987:168) sê dat hierdie verdedigings die groep daarvan weerhou om situasies realisties te beskou. Objekte word as deel-objekte en nie as heel-objekte waargeneem.

Die toestand van massifikasie manifesteer as volg: die sielkundiges, weens hul spesifieke rol en funksie, naamlik verantwoordelikheid vir geestesgesondheid en om ongemak te verlig, het 'n bepaalde posisie in dié getraumatiseerde konteks.

Indien bogenoemde nou vertolk word, kan van die veronderstelling uitgegaan word dat die spieëling wat die sielkundige vanaf só 'n organisasie-as-geheel ontvang, 'n splitsing tipe reaksie is, naamlik dat die sielkundige nie goed genoeg is nie en nie doen wat van hom verwag word nie. Die roldifferensiasie word minder en die vraag ontstaan in die organisasie-as-geheel hoekom sielkundiges met hul spesifieke funksies nodig is in 'n polisie diens wat misdaad bekamp. Samesmelting en nouer betrokkenheid in die organisasie-as-geheel vind plaas en die sielkundiges beleef hulself as randfigure. Aspekte wat in die sielkundiges geprojekteer word, byvoorbeeld as 'n personeelid selfmoord pleeg, is dit die sielkundiges se skuld, aangesien hulle verantwoordelik is vir die geestesgesondheid van lede. Sodoende word die organisasie en die bestuur se eie verantwoordelikheid ontken. Die sielkundiges word aan die spesifieke funksie wat verrig moet word, gelykgestel en die sielkundiges se wyer professionele impak en vermoëns word gereduseer en in werklikheid ontken.

Die meganisme om sondebokke te identifiseer is 'n groepsverskynsel. Die sielkundige se sondebokrol ("*scapegoat*") is dat hulle nie genoeg hulp en bystand verleen nie en nie vertrou kan word nie; gevolglik ervaar die sielkundiges die organisasie as vyandig en ongevoelig en dat geen hulp, leiding en positiewe terugvoer ook vir hul bestaan nie. Hopper (1997:451) se term van sosiale onbeweeglikheid is hier van toepassing.

Die organisasie word toenemend rigied en 'n onvermoë om hieruit te beweeg en geïntegreerd en realisties aspekte te beoordeel, tree in. Hierdie onempatiese spieëling tussen die self en die organisasie-as-geheel, dra by tot die ervaring dat sielkundiges nie goed genoeg is nie en hul uiteindelik oorweldig en uitgeput voel. Sielkundiges voel dat hulle nie aanvaar word nie en vertrou nie meer die organisasie nie. Die splitsing word ook deur sielkundiges voortgesit deurdat die organisasie die simbool van 'n bestawwende en verwerpende ouer word. Die sielkundige se professionele rol en uiteindelik professionele identiteit en die self word ook in genoemde proses geëvalueer.

'n Bykomende aspek van die sondebokrol is dat sielkundiges die objek van

projeksie van die destruktiewe, pynvolle en verswelgingsangs word. Dit bring 'n splitsing tipe verdediging mee wat die sielkundige die draer van die slegte maak en die groep is dan goed. Sodoende kan die organisasie-as-geheel sonder die voortdurende indringing van dié primitiewe angs funksioneer en in werklikheid bly voortbestaan. Die rigiede aard van dié tipe proses vererger die sielkundiges se ervaring hiervan deurdat hulle magteloos en uitgelewer aan die destruktiewe kragte voel.

Hierdie sondebokmaking blyk deel te wees van 'n getraumatiseerde en transisionele konteks en sondebokmaking is 'n verskynsel wat algemeen in die Suid-Afrikaanse Polisie diens voorkom. 'n Voorbeeld hiervan is wanneer polisiebeamptes die wet oortree deur byvoorbeeld verdagtes aan te rand, word hul dan departementeel aangekla en as onbevoeg en probleemgevalle geëtiketteer. Die organisasie ontken so hul eie rol en verantwoordelikheid vir die groepslede en kan die slegte na hierdie groepslede deur sondebokmaking projekteer.

Nitsun (1991:7) meen dat hierdie primitiewe funksionering in groepe anti-groep verskynsels meebring. Hy beskryf anti-groep tendense as die destruktiewe aspekte van 'n groep wat as 'n samestelling van houdings en impulse, bewus en onbewus op verskillende wyses manifesteer. Die anti-groep verskynsels word versterk deurdat hierdie primitief funksionerende organisasie-as-geheel tot intense angstige gevoelens by die individuele sielkundige bydra. Nitsun (1991:8) sê dat dit 'n frustrerende, pynlike en skrikwekkende ervaring kan word om deel te wees van so 'n groep. Die verskil tussen die ideale en die werklikheid gee aanleiding tot 'n vorm van splitsing en die groep word met sleg geassosieer en word die slegte objek. Dit bring frustrasies, primitiewe vyandigheid en woede mee wat op die groep as anti-groep aanvalle en -prosesse gerig word. Sodoende word die reeds gefragmenteerde organisasie-as-geheel (grootgroep) verder gefragmenteerd en as onbetroubaar beleef. 'n Anti-groep kultuur dra by tot skadelike spieëling vir die sielkundige.

Nitsun (1991:11-12) meen dat die groep alleenlik die anti-groep verskynsels kan

oorleef as daar genoeg goeie aspekte op die groep geprojekteer word. Hy meen dat die twee kragte baie naby aan mekaar is en dat die voortbestaan en vernietiging van groepe dus naby mekaar is. Die groep moet aspekte van Melanie Klein se depressiewe posisie introjekteer waar minder splitsing teenwoordig is en waar ambivalensie gekonfronteer, maar ook verduur moet word indien die groep wil voortbestaan. 'n Traumatiese konteks bring dus ook anti-groep tendense in die organisasie-as-geheel se prosesse mee. Hierdie verskynsels veroorsaak dat die organisasie as 'n slegte objek ervaar word wat ook skadelike spieëling vir die individuele sielkundige meebring. Hierdie spieëling dra by tot gevoelens wat ooreenstem met Sullivan se slegte-ek wat uiteindelik tot nie-ek ervarings lei wat psigiese uitbranding meebring (Van Den Berg: 1972:304). 'n Goeie objek in 'n groep of organisasie en genoeg goeie inhoud in die groep, sal die anti-groep en skadelike spieëling ("*maligne mirroring*") teëwerk en dus die risiko van psigiese uitbranding verminder.

Die paranoïed-skisoïede splitsing van goed en sleg en die idealisering van die grootgroep (organisasie) self as net goed, is 'n manier wat die organisasie-as-geheel homself en sy eie interne objekte teen aanvalle van eksterne objekte buite die grootgroep beskerm. Hierdie eksterne objekte hang veral nou saam met die rol wat die polisie in die breë samelewing en sosiale konteks speel. In die transformasieproses van die Suid-Afrikaanse samelewing (wat ook as 'n geheel getraumatiseer is) as grootgroep, is die polisie die simbool en gefantaseerde, goeie onnipotente ouer wat moet beskerm en gevoelens van veiligheid en sekuriteit moet verskaf, maar ook die bestawwende ouer wat straf inisieer (Bonifacio: 1988:94).

Die polisie word ook die geprojekteerde objek en draer van die slegte. Die organisasie word 'n deel-objek deurdat die publiek die slegte na die polisiebeampte en die totale organisasie projekteer en die totale samelewing as grootgroep is dan goed en die polisie sleg. Die fantasie is teenwoordig dat die polisie al die destruktiewe aspekte sal hanteer. Indien dit nie gebeur nie word die polisie in hierdie geval die sondebok wat misluk en niks reg kan doen nie. Die polisie departement leef 'n projektiewe identifikasie vanaf die gemeenskap

uit, naamlik dat die polisie departement en sy polisiebeamptes die omnipotent alomteenwoordige ouer is wat jou gaan red. Die gemeenskap verwag van die polisie departement om 'n redder te wees soos "n ridder op 'n wit perd" terwyl hulle hulpeloos is en geen poging hoef aan te wend nie. Die polisie moet dus aggressief wees en die gemeenskap nie.

Die aggressie maak deel uit van die projektiewe identifikasie vanaf die gemeenskap. Die polisie identifiseer met die aggressie en tree dan aggressief op. Die gemeenskap wat sy eie aggressie projekteer, verontskuldig hulself en reageer met ontkenning en skok as polisiebeamptes aggressief optree. Die gemeenskap ontken gevolglik sy eie aandeel en aggressiewe bydrae tot die insident. Dit word duidelik deur 'n insident van 'n "BBC" televisieprogram geïllustreer waar lede van 'n spesialisering in die Suid-Afrikaanse Polisie diens verdagtes aangerand het. Dit is wêreldwyd op televisienetwerke in April 1999 (net voor die navorsing plaasgevind het) gebeeldsend en het wye reaksie ontlok. Die gemeenskap het geskok gereageer en gesê dat die polisie buite beheer is en dat sulke gedrag ontoelaatbaar is en dat die nodige strafmaatreëls teenoor die polisiebeamptes ingestel moes word. Die geskrewe pers en die elektroniese media in Suid-Afrika het veral 'n groot rol hier gespeel.

Opsommend kan dit dus gestel word dat psigiese uitbranding by individuele sielkundiges kommentaar oor die prosesse van die organisasie-as-geheel lewer. Die organisasie-as-geheel verskaf 'n konsep wat die fondasie matriks beskryf en waar individuele en groepsproesse manifesteer. Die organisasie is inderdaad 'n groep met gemoedstemmings, reaksies, atmosfeer, gees en 'n klimaat. Die beleving van psigiese uitbranding is die ervaring van inkohesie en psigiese uitbranding kan as 'n reaksie op 'n groter sosiale konteks beskryf word. Hierdie sosiale konteks is getraumatiseer en in transisie. Die huidige sosiale paralise, soos in die integrasiegedeelte van die hoofstuk beskryf is, beperk sosiale ontwikkeling, dialoog, kommunikasie en transformasie.

Die "nuwe" Suid-Afrika wat transformasie voorstaan, het in werklikheid 'n onnadenkende toestand meegebring met emosies wat so oorweldigend en

primitief is dat dit onbeheerbaar, ondraaglik en 'n slegte ervaring is. De Maré (1985:88) sê die volgende: *“The main resistance against dialogue is the privatization and disinclination to confront one’s own primitive conscience, out there in the large group; a preference for letting sleeping dogs lie. Alas! The mythical monsters keep reappearing in the return of the repressed. A large group behaves like a bad dream, but unlike it can be discussed whilst it is actually in progress.”*

De Maré (1985:89) sê dat slegte tye juis deur 'n gebrek aan kommunikasie en dialoog gekenmerk word en maak die opmerking *dat “How can I know what I mean unless we talk about it.”*

6.4 Relevansie van die navorsingsresultate vir die Suid-Afrikaanse Polisieagents

Indien die relevansie van die navorsingsresultate vir die organisasie in oënskoue geneem word, is dit belangrik om die eksploratiewe aard van die studie in gedagte te hou. Tesame hiermee is die kwalitatiewe aard uniek en is dit die eerste studie wat fokus op psigiese uitbranding by sielkundiges in die Suid-Afrikaanse Polisieagents. Daar kan dus geensins verwag word om alle vrae te beantwoord of al die oplossings te bied nie.

Die navorsingsmetodologie en groeuanalise as teoretiese raamwerk het wel die geleentheid om die wederkerigheid en multidimensionaliteit van psigiese uitbranding weer te gee, gebied. Geïntegreerdheid is dus belangrik. 'n Bespreking oor die relevansie van die studie moet dus die individuele vlak, die kleingroep en die grootgroep insluit. Wat duidelik is, is dat psigiese uitbranding nie op individuele vlak, met die fokus op individuele prosesse, effektief aangespreek kan word nie. Die volgende kan as riglyne in die hantering van die “totale verskynsel” gebruik word:

- Sielkundiges moet die geleentheid gebied word om die komplekse aard van die ervaring van psigiese uitbranding in hul werkskonteks te eksplorieer. Die

individuele sielkundige moet die impak van die organisasie op homself erken en veral daarop let dat dit nie die vorm van 'n primêre bron van erkenning en aanvaarding nie (dus 'n liefdevolle of bestawwende ouer) in sy eie individuele psige aanneem nie. Sielkundiges moet hul eie funksionering in terme van die organisasie se funksionering vertolk en die destruktiewe aard van hierdie funksionering begryp. Die sielkundige moet beheer van sy reaksies neem en die organisasie realisties beskou. Voortdurende reflektoring oor die effek van die kontak met getraumatiseerde persone, asook psigoterapeutiese funksies moet plaasvind. So 'n proses sal in 'n individuele supervisiekonteks, maar ook in groepsverband kan geskied. 'n Besprekingsgroep formaat kan gevolg word waar reflektoring oor kontak met pasiënte en psigoterapeutiese realiteite aangespreek word.

- Die kleingroep kan veral as 'n medium dien waar groepanalise se groepsterapeutiese raamwerk gebruik kan word. Die fokus moet nie op 'n eenmalige werkwinkelformaat wees nie, maar eerder 'n deurlopende en voortgesette kleingroep wees. Dit kan ook 'n oopgroep formaat ter wille van die praktiese werkbaarheid wees. Die groepsterapeut moet verkieslik ook nie 'n personeellid in die Suid-Afrikaanse Polisie diens wees nie omdat dit baie maklik die rolle en funksies kan verwar en kompliseer. Die subjekte wat deelgeneem het aan die navorsing se werkwinkel was almal van die Afrikaanssprekende kultuurgroep. Ander taal- en kultuurgroepe moet ingesluit word om die sosiale werklikheid te verteenwoordig, maar ook om begrip en dialoog te verbeter. Die kleingroep as groepsterapeutiese medium kan so as 'n werkbare voertuig dien om sekere groepsprosesse, soos oedipale inhoude en gesinskonstellasies, weerspieëling te laat vind. Die fokus hier is veral op onderliggende en verborge inhoude en prosesse.
- Die grootgroep is 'n belangrike medium om psigiese uitbranding aan te spreek. Hier is die organisasie-as-geheel realiteit veral op die voorgrond waar die sosiale matriks met bepaalde gemoedstemmings, reaksies, prosesse, atmosfeer en klimaat soos in die integrasie gedeelte beskryf is, aangespreek moet word. Hopper (1997:457) sê dat dit baie moeiliker is om

onderliggende ang en gevoelens in die grootgroep en komplekse sosiale sisteme as in 'n kleingroep te fasiliteer. Die konsep van sosiale psigoterapie kom hier ter sprake. De Maré noem dit sosiale insig en sosioterapie en Elias noem dit sosiale psigiatrie.

Foulkes is egter weer eens 'n outeur wat die praktiese implementering van die gebruik van die grootgroep as terapeutiese instrument beskryf. Hy gebruik die term 'sosiale terapie' en beskryf die probleemgesentreerde grootgroep wat in organisasies gebruik kan word. Die fokus is volgens Foulkes (1975b:41) nie op 'n "siekte" nie, maar op die aanspreek van kommunikasie en interverhoudings. Die primêre fokus hier is op verbale kommunikasie en nie soseer op verborge inhoude nie. Die goue reël is volgens Foulkes om by die bepaalde probleem wat die groep het, te bly en analise moet alleenlik in die konteks plaasvind. Die grootgroep moet aangemoedig word om oor probleme te dink en werkbare oplossings te vind en veral geïntegreerde kommunikasie moet in die organisasie bereik word. Die hiërargie en outoritêre piramides moet aangespreek word.

Grootgroep intervensies moet dus in die Suid-Afrikaanse Polisie diens geïmplementeer word. 'n Beginpunt sal wees om funksionele polisiebeamptes, professionele beroepsgroepe (byvoorbeeld sielkundiges, maatskaplike werkers, regsbeamptes), junior personeel, sowel as lede van die topstruktuur in 'n ongestruktureerde grootgroep te plaas. Weer eens moet dit alle rasse, geslagte en taal- en kultuurgroepe insluit. So 'n groep kan uit twintig of meer lede bestaan. 'n Fasiliteerder wat nie aan die organisasie verbonde is nie, moet gebruik word om rolle en outoritêre verwarring uit te skakel. Foulkes (1975b:41) sê die grootgroep kan ook as basis dien om kleingroepe en die individu positief te beïnvloed.

So 'n proses sal uit die aard van die saak baie kompleks en die inhoude baie bedreigend wees en risiko's inhou. Dit sal egter die begin wees om die prosesse aan te spreek – nie deur oplossings te probeer formuleer nie, maar eerder dialoog en uitruiling te bewerkstellig. Dit is egter belangrik om die

moontlike valstrikke en moeilikhede wat in die kleingroep en grootgroep kan ontstaan, te bespreek.

Daar sou verwag kon word dat primitiewe funksionering in bogenoemde groepe sal manifesteer soos onder 6.3 bespreek is. Primitiewe angssal in die kleingroep manifesteer en as primitiewe prosesse in die groep figureer. Vervolgingsangss, vervreemdingsangss en afguns sal teenwoordig wees. Primitiewe verdedigings, soos byvoorbeeld paranoïede projeksies, splitsing en deëvaluering sal aan die orde van die dag wees. Die groep sal die groepsleier uitdaag en byvoorbeeld sy bekwaamheid, asook bedoelings bevraagteken. Sondebokke sal geïdentifiseer word wat veral buite die groep geleë is, byvoorbeeld Hoofkantoor, die bestuur van die Suid-Afrikaanse Polisiediens en gebrek aan logistieke hulpmiddels. Objekte sal as deel-objekte waargeneem word, byvoorbeeld die organisasie is alleenlik sleg en gee glad nie genoeg hulp en ondersteuning nie.

Dit is veral belangrik vir die groepsleier om die groep deur die fase na 'n groep-as-geheel wat minder gefragmenteerd en ekstern gerig is, te laat beweeg. Die lede moet die groepslewe op 'n meer persoonlike vlak en met eie intense emosies ervaar. Inhoude van die depressiewe posisie, in plaas van die paranoïed-skisoïede posisie, moet geïntrojekteer word. Die groepsleier moet sorg dra dat ambivalensie gekonfronteer word, in plaas daarvan om dit op 'n primitiewe wyse te hanteer.

In die grootgroep sal primitiewe funksionering ook geld en Hinshelwood (1987:138) waarsku net soos De Maré (1975:153) dat die grootte en mag van die grootgroep die individu oorweldig. Die individuele reaksie is vrees en intimidasie. Primitiewe verswelgingsangss sal in 'n grootgroep teenwoordig wees en tesame met die toestand van inkohesie sal die grootgroep wens om in kleiner groepe, wat ook die roldifferensiasie beklemtoon, te verdeel. Dit is 'n poging om die vyandigheid te verminder. Die gevolg is dat al die verskille en gevare van verswelging wat in die "denkbeeldige" grootgroep was, agterbly of na een van die ander kleingroepe wat ontstaan het, verplaas is. Vyandigheid word elders

geprojekteer. Hiërargiese outoritêre piramides kan ontstaan waar individue met senior polisieerange die groep oorneem en as die enigste toelaatbare en kundige bronne van kommunikasie funksioneer.

'n Verdere valstrik waarop die groepleier moet let, is dat die grootgroep in die toestand van massifikasie reageer asof daar geen differensiasie bestaan nie en 'n totale homogene, uniforme polisiediens bestaan. Die ingeperkte vloei van kommunikasie en die verskille en gevoelens van vrees en verswelging word deur hierdie smelting ("*fusion*") ontken.

Dit is belangrik dat die groepsleier in die grootgroep die fragmentasie en smelting moet teëwerk deur die kommunikasie in die grootgroep werkbaar, oop en duidelik te hou. Sorg moet ook gedra word dat die groep nie disintegreer nie, maar bly voortbestaan. Ontwikkeling en transformasie moet die fokus en uiteindelijke doelwit bly.

6.5 Kommentaar oor die studie

Die navorser is van mening dat die studie daarin kon slaag om met 'n eksploratiewe ingesteldheid 'n begin te maak om 'n alternatiewe siening en beskrywing van psigiese uitbranding te verskaf. Die eksistensiële-fenomenologiese metode, tesame met groeepanalise, het 'n raamwerk verskaf waar daar eerstens wegbeweeg kon word van vorige beskrywings en sienings en op die verskynsel kon fokus soos wat dit homself bekend maak. Die groepswerkwinkelmetode, wat eerstens 'n ervaringskomponent het en opgevolg is deur die navorsing en reflekeringsmomente, het homself as datagenererende medium suksesvol bewys. Dit wys ook dat nie net onbewuste groeepanaliseprosesse geanaliseer en nagevors kan word nie, maar groeepanalise ook gebruik kan word om bewuste prosesse, soos byvoorbeeld bepaalde reflekeringsmomente oor verskynsels, na te vors. Die kombinasie met die eksistensiële-fenomenologiese ontledingsmetodologie is veral effektief hiervoor. Dit dui aan dat ander navorsingsonderwerpe op die wyse uitgevoer kan

word.

'n Alternatiewe data-ontledingsmetode in die wetenskaplike fase is vir die studie ontwikkel. Dit kombineer individuele protokol-ontleding met 'n "*clustering process*" en 'n sig-sag ("*zig-zag*") metode wat heen en weer tussen temas beweeg om sodoende 'n akkurate refleksie te verkry. Dit het meegebring dat daar van die groepsvlakvertellings (in die datagenererende moment) gebruik gemaak kon word en dat die navorser in staat gestel is om die rykheid van die individueel, maar ook groepsvlakrealiteit te ondervang.

Die voordele en wins hiervan is veral dat groepsprosesse, -inhoud en -realiteite nagevors en ontgin kan word wat verskeie ander verskynsels ook met nuwe en alternatiewe beskouings en beskrywings sal kan belig. Groepanalise as navorsingsmetode behels vrye gesprekvoering en sluit verskeie kommunikasievlakke in. Dit kon die ongestruktureerdheid en vaagheid van psigiese uitbranding "verduur" en "behouer" ("*contain*") om sodoende die proses en inhoud van die groepsverskynsels, asook sosiale realiteit waarbinne en waarteen psigiese uitbranding manifesteer, te belig.

Feitlik al die literatuur het op die leemte van integrasie gewys. Die navorser meen dat groepanalise as raamwerk daarin kon slaag om individuele, groeps- en kollektiewe inhoud tesame met organisasie en sosiale realiteite te integreer om die ervaring van psigiese uitbranding te beskryf. Groepslidmaatskap is inderdaad 'n belangrike en integrale deel van die sosiale en interaktiewe realiteit. Psigiese uitbranding vind dus nie in 'n vakuum plaas nie.

'n Uitgangspunt van die eksistensieël-fenomenologiese raamwerk is dat die navorser nooit volkome objektief is nie, maar wel intens bewus van die rol en invloed van sy eie subjektiwiteit moet wees. Wat hierdie aspek nog meer met hierdie navorsing beklemtoon en intensifiseer, is dat die navorser self 'n sielkundige in diens van die Suid-Afrikaanse Polisie is. Dit was dus deurlopend belangrik dat die navorser van sy betrokkenheid by die onderwerp en die organisasie bewus bly en nie sy eie ervarings en interpretasies laat geld

nie. Die wyse waarop dit gedoen is, was om deurlopend so na as moontlik aan die teks te bly. Subjektiviteit is altyd teenwoordig en die navorser was soms intens betrokke by die data. Dit het wel by tye gebeur dat die navorser se skryfstyl deur eie emosies ingekleur is en dit is deur die promotor uitgewys. Dit verskaf 'n aanduiding van hoe intens, maar ook onbewus die ervarings in die organisasiesisteem is. Die belangrikheid van 'n buitestaander wat onbetrokke is en die subjektiviteit tot die minimum beperk, word aangedui. Dit kon selfs nuttig gewees het om die uiteindelijke resultate weer aan die respondente (in individuele of groepsverband) te toets. Op dié wyse kon die navorsingsmateriaal nog verder gevalideer word. Daar word uiteindelik gehoop dat die navorser die resultate getrou en eerlik weergegee het. Daar word ook beplan om die navorsingsresultate weer na die Suid-Afrikaanse Polisie konteks terug te neem soos onder 6.4 bespreek is.

BIBLIOGRAFIE

- Ahlin, G. (1995). *The interpersonal world of the foundation matrix of the groups and networks of the person.* Group Analysis, 28, 5-20.
- Appleton, K., House, A. & Dowell, A. (1998). *A survey of job satisfaction, sources of stress and psychological symptoms among general practitioners in Leeds.* British Journal of General Practice, 48, 1059-63.
- Arthur, N.M. (1990). *The assessment of burnout: a review of three inventories.* Journal of Counselling and Development, 69 (2), 186-189.
- Ashbach, C. & Schermer, V.L. (1987). *Object relations, the self, and the group.* London: Routledge.
- Bishop, J.E. (1980). *The personal and business costs of "job burnout".* Wall Street Journal, 11, November, 33.
- Bonifacio, F. (1988). *The psychological effects of police work. A psychodynamic approach.* New York : Plenum Press.
- Bourgault, D. & Meloche, M. (1982). *Burnout, or dying of exhaustion like a chameleon on a kilt.* The Social



Worker/Le Travailleur Social, 50 (3),
109-115.

Brown, D.G. (1987).

*Context, content and process.
Interrelationships between small and
large groups in a transcultural
workshop. Group Analysis, 20, 237-
248.*

Brown, D. & Zinkin, L. (Eds.). (1994).

The psyche and the social world,
developments in group analytic
theory. London: Routledge.

Budy, O.K. (1981).

*Everything you always wanted to
know about professional burnout but
were afraid to ask. Contemporary
Education, 53 (1), 9-11.*

Bulka, R.P. (1984).

*Logotherapy as an answer to
burnout. The International Forum for
Logotherapy: Journal of Search for
Meaning, 7 (1), 8-17.*

Caron, C., Corcoran, K.J. & Simcoe, F. (1983). *Intrapersonal Correlates of*

*burnout: the role of locus of control in
burnout and self-esteem. The
Clinical Supervisor, 1 (4), 53-61.*

Carrilio, T.E. & Eisenberg, D.M. (1984). *Using peer support to prevent worker*

*burnout. Social Casework, 65, 307-
310.*



- Cherniss, C. (1980). Professional burnout in human services organizations. *New York: Praeger.*
- Cherniss, C. (1995). Beyond burnout, helping teachers, nurses, therapists and lawyers recover from stress and disillusionment. *New York: Routledge.*
- Cherniss, C., Egnatios, E. & Wacker, S. (1976). *Job stress and career development in new public professionals.* *Professional Psychology, 1*, 428-436.
- Cohn, G.W. (1993). *Matrix and intersubjectivity: phenomenological aspects of group analysis.* *Group Analysis, 26*, 481-486.
- Colaizzi, P.F. (1978). Psychological research as the phenomenologist views it. In R.S. Valle & S. Halling (Eds.), *Existential phenomenological alternatives for psychology.* *New York: Oxford University Press.*
- Comb, A.W. & Avila, D.L. (1989). *Helping relationships: basic concepts for the helping professions (3rd edition).* *Boston: Allyn and Bacon Inc.*



- Daley, M.R. (1979). *Burnout: smouldering problem in protective services. Social Work, 24*, 375-379.
- Davis-Sacks, S.M., Jayaratne, S. & Chess, W.A. (1985). *Comparison of the effects of social support on the incidence of burnout. Social Work, 30* (3), 240-244.
- De Klerk, H.J. (1995). Beroepsmatheid in maatskaplike werk: 'n identifiserings- en hanteringsmodel. *Ongepubliseerde D-Verhandeling: UOVS.*
- De Maré, P. (1975). *The politics of large groups.* In L. Kreeger (Ed.), *The large group: dynamics and therapy* (pp. 145-158), Itasca, Illinois: F.E. Peacock.
- De Maré, P. (1985). *Large group perspectives. 9th S.H. Foulkes annual lecture.* *Group Analysis, 18* (2), 79-92.
- De Maré, P. (1989). *The history of large group phenomena in relation to group analytic psychotherapy: the story of the median group.* *Group, 13* (3 – 4), 173-197.
- Du Toit, J.P.J. (1992). *Psigiese uitbranding by personeelkundiges in Suid-Afrika.*



*Ongepubliseerde M-verhandeling:
P.U. vir CHO.*

- Edelwich, J. & Brodsky, A. (1980). Burnout: stages of disillusionment in the helping professions. *New York: Human Sciences.*
- Evans, P.S. (1986). *Burnout: the end of the line or a signal for change?* *Journal of Social Work Practise*, 2 (3), 15-30.
- Farber, B.A. (Ed.). (1983). Stress and burnout in the human service professions. *USA: Pergamon Press.*
- Foulkes, S.H. (1964). Therapeutic group analysis. *London: Allen & Unwin.*
- Foulkes, S.H. (1975a). Group analytic psychotherapy: methods and principles. *London: Gordon & Breach.*
- Foulkes, S.H. (1975b). *Problems of the large group from a group-analytic point of view.* In L. Kreeger (Ed.), *The large group: dynamics and therapy* (pp. 35-56). *Itasca, Illinois: F.E. Peacock.*
- Foulkes, S.H. (1982). Psychodynamic processes in the light of psychoanalysis and group analysis. In S. Scheidlinger (Ed.), *Psychoanalytic group dynamics.*



- Garland, C., Kennard, D., Roberts, J.P., Winter, D.A., Caine, T.M., Dick, B. & Stevenson, F.B. (1984). *What is a group analyst? A preliminary investigation of conductors interventions.* Group Analysis, 17, 137-145.
- Gillespie, D.F. (1982). *Correlates for active and passive types of burnout.* Journal of Social Service Research, 4 (2), 1-16.
- Giorgi, A. (1970). *Toward a phenomenological based research in psychology.* Journal of Phenomenological Psychology, 1, 75 – 98.
- Giorgi, A. (1975a). *An application of phenomenological method in psychology.* In A. Giorgi, C.T. Fischer & E.L. Murray (Eds.), Duquesne studies in phenomenological psychology: Vol. 2 (pp. 82-103). *Pittsburgh: Duquesne University Press.*
- Giorgi, A. (1975b). *Convergence and divergence of qualitative and quantitative methods in psychology.* In A. Giorgi, C.T. Fischer & E.L. Murray (Eds.), Duquesne studies in phenomenological psychology: Vol. 2 (pp. 72-79). *Pittsburgh: Duquesne University Press.*



- Giorgi, A. (1983). *Concerning the possibility of phenomenological psychological research*. Journal of Phenomenological Psychology, 14, 120 – 169.
- Giorgi, A. (Ed.). (1985a). *Phenomenology and psychological research*. Pittsburgh: Duquesne University.
- Giorgi, A. (1985b). *The phenomenological psychology of learning and the verbal learning tradition*. In A. Giorgi (Ed.), *Phenomenology and psychological research* (pp. 23 – 85). Pittsburgh: Duquesne University Press
- Glicken, M.D. (1983). *A counselling approach to employee burnout*. Personnel Journal, 62 (3), 222-228.
- Greef, M. & Poggenpoel, M. (1991). *Begeleiding ter voorkoming van vermoeidheid by psigiatriese verpleegkundiges*. Curationis, 14 (4), 17-21.
- Green, D. (1984). *A framework for considering the burnout syndrome*. New Doctor, 32, 6-10.
- Hardy, J.A. (1988). *Theoretical and methodological problems within occupational stress*

and burnout research. Human Relations, 41 (5), 351-369.

Harris, P.L. (1984).

Assessing burnout: the organizational and individual perspective. Family and Community Health, 6, 32-43.

Harrison, D.W. (1980).

Role strain and burnout in child protective service workers. Social Service Review, 54 (1), 31-44.

Hearsch, R. (1988).

Stress on the job. Newsweek, 25 April, 28-35.

Hearst, L. (1993).

Our historical and cultural cargo and its vicissitude in group analysis. Group Analysis, 26, 389-405.

Hinshelwood, R.D. (1987).

Large group dynamics and the nuclear threat. Group Analysis, 20, 137-146.

Hopper, E. (1997).

Traumatic experiences in the unconscious life of groups: a fourth basic assumption. Group Analysis, 30, 439-470.

Horne, A. (1992).

Control and leadership in group psychotherapy. Group Analysis, 25, 195-205.



- Leiter, M.P. (1991). *Coping patterns as predictors of burnout: the functions of escapist coping patterns.* Journal of Organizational Behaviour, 12, 123-144.
- Leiter, M.P. & Maslach, C. (1988). *The impact of interpersonal environment on burnout and organizational commitment.* Journal of Organizational Behaviour, 9, 297-308.
- Levinson, H. (1981). *Too much stress and too few gains can trigger job burnout.* Savings and Loan News, 102, August, 106-107.
- Lo Verso, G. (1996). *Towards a group-analytic epistemology.* Group Analysis, 29, 475-484.
- Macbride, A. (1983). *Burnout: Possible? Probable? Preventable? Canada's Mental Health*, 31 (1),2-8.
- Maslach, C. (1982). *Burnout – the cost of caring.* New Jersey: Prentice-Hall.
- Maslach, C. & Jackson, S.E. (1981). *The measurement of experienced burnout.* Journal of Occupational Behaviour, 2, 99-113.



- Matteson, M.T. & Ivancevich, J. M. (1987). Controlling work stress: effective human resource and management strategies. USA: Jossey-Bass Publishers.
- McLean, A.A. (1985). Work stress. Reading: Addison-Wesley Publishing Company.
- Mehr, M., Senteney, A. & Mac Creadie, T. (1995). *Daydreams, stress and burnout in women mental health workers: a preliminary clinical report.* Imagination, Cognition and Personality, 14 (2), 105-115.
- Meier, S.T. (1984). *The construct validity of burnout.* Journal of Occupational Psychology, 57, 211-219.
- Merleau - Ponty, M. (1962). Phenomenology of perception. (C. Smith, vertaal). Londen : Routledge & Kegan Paul. (Oorspronklike werk gepubliseer 1945).
- Miner, J.B. (1992). Industrial-organisational psychology. Singapoer: McGraw-Hill Inc.
- Morrow, R. (1981). *The burnout of almost everyone.* Time, 118, September, 76.
- Moss, L. (1981). Management stress. New York: Addison-Wesley Publishing Company.



- Niehouse, O.L. (1981). *Burnout a real threat to human resource managers. Personnel*, 58, 25-32.
- Nitsun, M. (1989). *Early development: linking the individual and the group. Group Analysis*, 22, 249-260.
- Nitsun, M. (1991). *The anti-group: destructive forces in the group and their therapeutic potential. Group Analysis*, 24, 7 – 20.
- Odendaal, J., Schoonees, P.C., Swanepoel, C.J., du Toit, B. & Booyesen, K.L. (1994). *Verklarende Afrikaanse woordeboek. (7^{de} uitgawe.). Kaapstad: J.L. van Schaick.*
- Odendal, F.J. (1984). *Die predikant en uitbranding: 'n sielkundige ondersoek. Ongepubliseerde M-verhandeling: RAU.*
- Patrick, P.K.S. (1984). *Preventing burnout: co-ordinating the employee health function. Family and Community Health*, 6, 76-92.
- Perlman, B. & Hartman, E.A. (1982). *Burnout: summary and future research. Human Relations*, 35 (4), 283-305.



- Pieters, H.G. (1995). Psigiese uitbranding by onder-offisiere in die Suid-Afrikaanse Polisie. *Ongepubliseerde M-verhandeling: P.U. vir C.H.O.*
- Pines, M. (1994). The group-as-a-whole. In D. Brown & L. Zinkin (Eds.), *The psyche and the social world. Developments in group analytic theory. London: Routledge.*
- Pines, A. & Aronson, E. (1988). *Career burnout. causes and cures. USA: The Free Press.*
- Pines, M. & Hutchinson, S. (1993). Group Analysis. In A. Alonso & H.I. Swiller (Eds.), *Group therapy in clinical practice. Washington D.C.: American Psychiatric Press.*
- Pines, A. & Kafry, D. (1978). *Occupational tedium in the social services. Social Work, 23 (6), 499-507.*
- Pines, A. & Maslach, C. (1980). *Combating staff burnout in a day care centre: a case study. Child Care Quarterly, 9 (1), 5-16.*
- Plug, C., Meyer, W.F., Louw, D.A. & Gouws, L. A. (1986). *Psigologie woordeboek (2^{de} uitgawe). Pretoria: Sigma Press.*
- Prodgers, A. (1991). *Countertransference. The conductor's emotional response*



*within the group setting. Group
Analysis, 24, 389-407.*

Reed, H. (1982).

*Burnout and self-reliance. Public
Welfare, Summer, 29-35.*

Rink, J. (1985).

The effect of psychotherapy on the
burnout syndrome. *Ongepubliseerde
M-verhandeling: UP.*

Schoonees, P.C. & Swanepoel, C.J. (1970). Verklarende skoolwoordeboek
van die Afrikaanse taal.

Johannesburg: Voortrekkerpers.

Segal, H. (1973).

Introduction to the work of Melanie
Klein (2nd edition). *New York: Basic
Books.*

Sloboda, J. & Hopkins, J. (1992).

*Promoting mental health in the
workplace: the staff care concept. In
D.R. Trent, Promotion of Mental
Health: Volume1, 1991. Great
Britian: Aveburg.*

Smit, A. (1989).

Social work and burnout - a pilot
study to measure burnout and
identify trends in causation.
*Ongepubliseerde navorsingstudie:
U.C.T.*



- Streepy, J. (1983). *A study of direct service providers and burnout*. Financial Mail, 15 July, 33-34.
- Strumpher, R. (1995). Die verskil in die voorkoms van stres en uitbranding by bepaalde helpende professies van die Suid-Afrikaanse Nasionale Weermag. *Ongepubliseerde M-verhandeling: UP.*
- Thévenaz, P. (1962). What is phenomenology? (J.M. Edie, C. Courtney & P. Brockelman, vertaal) *Chicago : Quadrangle Books.*
- Thornett, A. (2000). *Stress and burnout in general practitioners*. Journal of Continuing Education for General Practitioners, Volume XV, 3, 37 - 40.
- Tubesing, N.L. & Tubesing, D.A. (1982). *The treatment of choice: selecting stress skills to suit the individual and the situation*. In W.S. Paine (Ed.), Job stress and burnout: research theory and intervention perspectives. USA: The Free Press.
- Van Vuuren, R.J. (1985). Waardes en psigoterapie. *Ongepubliseerde D-verhandeling: UP.*



- Usandivaras, R.J. (1989). *Through "communitas" to individuation. Group Analysis, 22, 161-170.*
- Valle, R.S. & Halling, S (1988). *Existential - phenomenological perspectives in psychology. Exploring the breadth of human experience. New York : Plenum Publishing Corporation.*
- Van den Berg, J.H. (1972). *A different existence. Pittsburgh: Duquesne University Press.*
- Van der Westhuizen, F.C.H. (1991). *Die verskynsel van psigiese uitbranding by sekerheidskeurings-beamptes in 'n hoogtegnologiese onderneming. Ongepubliseerde M - verhandeling: UP.*
- Van Eckartsberg, R. (1986). *Life-world experience. Existential - phenomenological research approaches in psychology. Washington, D.C.: Centre for Advanced Research in Phenomenology & University Press of America.*
- Wallace, J.E. & Brinkerhoff, N.M.B. (1991). *The measurement of burnout revisited. Journal of Social Service Research, 14 (1/2), 85-111.*



- Walsh, J.A. (1987). *Burnout and values in the social service profession. Social Case Work, 68* (5),279-283.
- Watts, P. (1990). *Are your employees burnout-proof? Personnel, 67*, 12-14.
- Wertz, F.J. (1983). *From everyday to psychological description: analyzing the moments of a qualitative data analysis. Journal of Phenomenological Psychology, 14*, 197-241.
- Wertz, F.J. (1985). *Methods and findings in a phenomenological study of a complex life-event: being criminally victimized. In A. Giorgi (Ed.), Phenomenology and psychological research (pp. 155-216). Pittsburgh : Duquesne University Press.*

Publikasies en Dokumente

Amptelike Nuusbrief van die Gauteng Provinsie (September 2000).

Spesiale Magsorde vir Sielkundige Dienste: Suid-Afrikaanse Polisie diens.



Bylaag





SEMKO CEMCO
Sentrum vir Menslike Ontwikkeling in Psigososiale Konteks
Centro for Human Advancement in Psychosocial Context

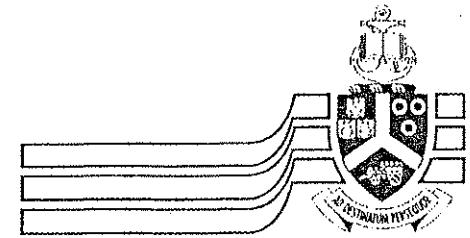
Bied Aan

Psigiese Uitbranding en die Sielkundige in die SAPD



UNIVERSITEIT VAN PRETORIA
UNIVERSITY OF PRETORIA
YUNIBESITHI YA PRETORIA

*'n Eksploratiewe
Groepanalitiese Werkwinkel*



Universiteit van Pretoria

AGTERGROND

jaar is al by verskillende geleenthede deur sielkundiges in diens van die Suid-Afrikaanse Polisie diens die opmerking gemaak dat hulle psigies uitgebrand voel. Hierdie komplekse ervaring word selde buite werkskonteks gedeel.

Hierdie groeuanalitiese werkwinkel bied 'n eerste en unieke geleentheid om dié aspekte op 'n uitgebreide persoonlike- en roepvlak te eksplloreer. Die werkwinkel vorm deel van 'n doktorsale studie.

WERKWINKEL STRUKTUUR

Die werkwinkel sal gelei word deur Dr Assie Sildenhuys, 'n ervare fasiliteerder en roepsterapeut. Binne die geantisipeerde saamwerk van die werkwinkel sal daar van elke lid verwag word om op 'n aktiewe wyse deel te neem aan die daarstelling van die eslag van die groep. Daar sal ook geleentheid tot reflektoring oor die ervaring en betekenis wat die groep gehad het, wees.

TYD EN PLEK

PLEK: SEMKO, Departement Sielkunde, Universiteit Pretoria, Lynnwoodweg, Pretoria Geesteswetenskappegebou K 13-10
DAG: Vrydag - Saterdag
DATUM: 23 April - 24 April 1999
TYD: 16h30(Vrydag) - 17h00(Saterdag)
KOSTE: R 180,00 per persoon. Verversings en 'n ligte middagete (Saterdag) is ingesluit.

WIE KAN DIT BYWOON?

U moet 'n geregistreerde sielkundige of intern sielkundige (enige registrasie kategorie) in diens van die SAPD wees om die werkwinkel by te woon. Daar is weens die formaat van die werkwinkel slegs 'n beperkte aantal plekke beskikbaar.

NAVRAE:

Jaco van der Walt, SAPD, Sielkundige Dienste, Gauteng. Tel: 082 800 7955 / (011) 407 0316

OF

Jan Perold, SEMKO, Universiteit van Pretoria
Tel: (012) 420 3430 / semko3@libarts.up.ac.za

REGISTRASIE

U word uitgenooi tot deelname aan die werkwinkel. Voltooi asseblief die onderstaande registrasievorm en pos die vorm saam met die bedrag van **R180,00** voor **16 April 1999** om u plek te bevestig. **Posadres:** Direkteur SEMKO, Departement Sielkunde, Universiteit van Pretoria, Pretoria, 0002. Die bedrag kan ook betaal word met die aanvang van die werkwinkel. Maak asseblief tjeks uit aan Universiteit van Pretoria (SEMKO).

NAAM: _____

ADRES (W): _____

ADRES (H): _____

TEL (W): _____

TEL (H): _____

FAKS: _____

E-POS: _____

REGISTRASIE AS SIELKUNDIGE (bv. Intern Kliniese Sielkundige): _____



UNIVERSITEIT VAN PRETORIA
UNIVERSITY OF PRETORIA
YUNIBESITHI YA PRETORIA