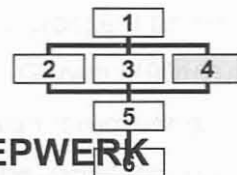


## HOOFSTUK 4



### GROEIGEORIËNTEERDE MAATSKAPLIKE GROEPWERK

#### 4.1 INLEIDING

In die klein groep waar individue met mekaar deel, lê die krag waardeur die individu meer kreatief kan leef en meer volledig kan liefhê. Hierdie krag is die dinamika van die mens – die krag wat in elke individu gesetel lê om mekaar en die self te herkonstrueer deur middel van omgee en om met mekaar te deel. Groeigroepe bied 'n wyse waarop die dinamika van die mens ontsluit kan word. Hierdeur kan persoonlike verhoudings verbeter word en 'n wêreld geskep word waarin elke individu die geleentheid kan vind om eie volledige en unieke vermoëns te ontwikkel. Lewenskwaliteit word deur die individu in die een en twintigste eeu nagestreef – nie alleen in die samelewing as geheel nie, maar veral ook in kleiner sisteme soos families, gesinne, huwelike en die persoonlike lewe. Die lewe mag net op geen stadium vervelig en geroetineerd wees nie! Groeigroepe is instrumente waardeur hierdie aspekte verlewendig kan word. Groeigroepe word ontwerp om die individu te help om latente hulpbronne te ontdek en te gebruik.

In hierdie hoofstuk gaan gepoog word om die teoretiese basis van die groeigroep te omskryf. Dit dien egter vermeld te word dat die literatuur rondom groeigroepe beperk en nie so reserant is as waarop gehoop is nie. Die hedendaagse neiging is steeds om terapie te soek in die geval van probleme en nie soseer vir voorkoming en verryking te gebruik nie. Van die bronne is dus nie reserant nie. Hierdie navorsing is egter juis 'n poging om 'n kennisbasis daar te stel sodat menslike potensiaal deur middel van groeigeoriënteerde maatskaplike groepwerk ontwikkel kan word en probleme uiteindelik voorkom kan word.

#### 4.2 ONTSTAAN EN AARD VAN GROEIGROEPE

##### 4.2.1 Die ontstaan van groeigroepe

In die laat sestiger- en die vroeë sewentigerjare het nuwe groepwerktegnieke vanuit die Menslike Potensiaalbeweging ontstaan. Die oorhoofse doelstelling hiervan was om selfbewussyn te verhoog en persoonlike funksionering te verbeter. Balgopal & Vassil (1983:91) noem dat daar in die sestigerjare wegbeweë is na 'n fokus op abnormale en disfunksionele gedrag van individue na groepwerk wat daarop gemik was om individue se potensiaal maksimaal te ontwikkel. Johnson & Johnson (1996:486) meld ook dat daar in die laaste twintig tot dertig jaar veral in die VSA 'n ontploffing was in die deelname van individue aan groepsaktiwiteite wat op persoonlike groei en verandering gerig was. Jacobs, *et al.*

## Hoofstuk 4: Groeigeoriënteerde Maatskaplike Groepwerk

(1994:18) noem dat die eerste tipe groeigroepe, T-groepe of opleidingsgroepe (*'training groups'*) was. Die eerste hiervan is in Bethel, in Maine, in 1947 aangebied. Garwin (1981:20) maak ook melding van T-groepe (reeds in 1946 gebruik) waar baie sterk van terugvoer deur groeplede aan mekaar gebruik gemaak is met die doel om groei en insig te bewerkstellig. (Vgl. ook Wilson, 1978:255-256.) Die inligting ten opsigte van ander se sienings oor hulleself, het groeplede in staat gestel om selfondersoek te doen. Die waarde hiervan is in die eerste T-groepe ervaar en daarna aanbeveel. Sloot (1977:26) maak melding van *'encounter groups'* wat aan die T-groep verwant is. Hierdie groepervaring beklemtoon persoonlike groei en die ontwikkeling en verbetering van interpersoonlike kommunikasie en verhoudings deur middel van 'n proses van ervaring.

Groeigroepe was veral in die sestiger- en die sewentigerjare gewild. Spesiaal ontwikkelde groeiprogramme is vir huwelike, gesinsverhoudings, interkulturele kommunikasie en onderrigssituasies ontwikkel. Giblin, *et al.* (1985:257) maak ook melding van die vinnige groei en ontwikkeling van verrykingsprogramme soos in groeigroepe aangebied, aan die begin van die sewentigerjare.

In aansluiting hierby, dien dit vermeld te word dat groepwerk ontstaan het as gevolg van die wete dat groepsmetodes meer gebruik gemaak het van die individu se eie hulpbronne en sterkpunte. Probleme kon op hierdie wyse in 'n groep hanteer word sodat die selfwaarde van groeplede verhoog en nie verlaag nie. Die resultate/oplossings/besluite word deur die groeplede geneem en is dus meer relevant vir hulle unieke situasies (Heap, 1985:9). Dit is dus reeds hier in die ontstaan van groepwerk duidelik dat die groei-fokus ten grondslag lê van hulpverlening binne groepsverband. Ramey (1999:78) meld dat dit interessant is dat daar wegbeweeg is van die klem op gesonde ontwikkeling na een van probleemoplossing. Daar word nou eers weer terugbeweeg na die skep van welstand en psigiese gesondheid - vandaar die gebrek aan resente literatuur oor die groeigroep en die groot hoeveelheid literatuur ten opsigte van terapie en behandeling.

### 4.2.2 Die aard van groeigroepe

Konopka (1972:64) het reeds in die sestigerjare die onderskeid tussen groeigeoriënteerde groepe en taakgeoriënteerde groepe getref. Sy het soos volg na eersgenoemde verwys: *"Those groups which serve the development of the person toward his individual potential, improvement of relationship and social functioning competencies"*. Individue in die groeigeoriënteerde groepe het direkte hulp vir persoonlike ontwikkeling benodig en die groep kon daarin voorsien. Die taakgeoriënteerde groep is volgens Konopka (1972:64) maatskaplike aksiegeoriënteerde groepe waar daar aandag gegee word aan die oplossing van probleme wat nie noodwendig met die persoonlike lewe te make het nie. Die klem val op die voltooiing

## Hoofstuk 4: Groeigeoriënteerde Maatskaplike Groepwerk

van 'n spesifieke taak. (Vgl. ook Du Preez, 1979:66-67.)

Groeigroepe word bedoel vir relatief normale individue wat hoop om hulle persoonlike vaardighede, veral ten opsigte van verhoudings met ander, te verbeter (George & Dustin, 1988:8-9). Hierdie groepe fokus op hulpverlening aan individue om vaardighede te bekom; om insig in hulle eie waardes, houdings en oortuigings te ontwikkel; om vermoëns tot sosialisering te verbeter en om te leer hoe om meer bewus te word van die gevoelens wat hulle ervaar. Kurland & Salmon (1991:13) beklemtoon dat groepwerk 'n metode is waar met die sterkpunte van individue gewerk word en waar groeplede mekaar kan ondersteun – met ander woorde, die proses van groei kan fasiliteer.

Volgens Clinebell (1978:3-4) het 'n groeigroep die volgende eienskappe, naamlik:

- Die doel van die groeigroep is persoonlike groei van die deelnemers – emosioneel, interpersoonlik, intellektueel en geestelik.
- 'n Leierskapstyl wat groei fasiliteer, word gebruik – eerstens deur die aangewese leier en daarna deur die groep as geheel sodat die groep self die instrument vir groei word.
- Die klem val op die onbenutte potensiaal, hier-en-nou effektiwiteit van lewe en toekomsdoelstellings. Mislukkings in die verlede, probleme en patologie kom eers daarna. Die groeiperspektief is die leidende perspektief.
- Die groep word saamgestel uit relatief goed-funksionerende individue sodat die doel steeds bly om 'gesonde individue nog beter te maak'. Provost (1999:77) beklemtoon dat daar in die groeigroep geen terapie gegee word nie – die fokus is op groei en wanneer ernstige probleme in die groep geopper word, moet die groepleier so spoedig moontlik 'n verwysing doen.
- Die groeigroep is klein genoeg om vertrouwe toe te laat en om diepte-verhoudings te laat ontwikkel.
- Daar is 'n tweeledige beweging vanaf persoonlike gevoelens na relevante inhoud. Groepterapie en persoonsgesentreerde opvoeding word gekom-bineer.
- Die toepassing van dit wat in groeioefeninge geleer is op verhoudinge buite die groep word aangemoedig as 'n integrale deel van persoonlike groei. (Vgl. ook Reid, 1997:75.)
- Die groep moedig konstruktiewe veranderinge in sowel houdings as gevoelens aan, asook in gedrag en verhoudings. (Vgl. ook Jacobs, *et al.*, 1994:18.)

Deelnemers aan 'n groeigroep moet so gou as moontlik daartoe in staat gestel word om vertrouwe in hulle eie vermoë tot probleemoplossing en besluitneming te verkry (Heap,

## Hoofstuk 4: Groeigeoriënteerde Maatskaplike Groepwerk

1985:50). Hierdeur word groei gefasiliteer. Groeigroepe is meer as ondersteuningsgroepe – deelnemers aan 'n groeigroep word uitgedaag om te groei. Hierdie tipe groepe verwag 'n groter toewyding, eerlikheid, openheid en betrokkenheid (Dibbert & Wichern, 1985:12). Persoonlike groeigroepe bied 'n intense ervaring aan relatief gesond funksionerende individue om hulle te help om nog beter op 'n interpersoonlike vlak te funksioneer. Die doel van hierdie tipe groepe is nie om persoonlikheidsprobleme te hanteer nie, maar eerder om te ontwikkel, deur persoonlike aspekte waarmee die meeste individue tydens die verskillende oorgangstye van hulle lewens sukkel, te eksploreer.

Die groeigroep dien as 'n bril waardeur die groepleier en die groeplede mekaar sien in terme van dit wat hulle kan word en nie soseer dit wat hulle is of was nie. Corey & Corey (1992:12) meen dat die rasionaal vir hierdie groepe daarin lê dat die ondersteuning en die uitdaging van die groep deelnemers help om 'n eerlike self-assessering te maak en spesifieke wyses te identifiseer waardeur hulle patrone van denke, gevoelens en gedrag kan verander. Lightsey (1997:198) het in sy navorsing bevind dat voorlopige goeie verwagtinge en 'n algemene gevoel van selfwerkzaamheid by groeplede tot beter uitkomst by groeplede gelei het. Groeplede wat dus self iets wil doen en gemotiveerd is, baat meer by die groep en groei dus meer.

Terugvoer en deelname is uiters belangrik. Alhoewel deelnemers baat kan vind by die terugvoer van ander deelnemers, berus die finale besluit ten opsigte van die veranderinge wat aangebring moet word, by hulleself. Deelnemers kan die persepsies wat hulle van hulleself het met die persepsies wat ander van hulle het, vergelyk en dan self besluit wat hulle met hierdie inligting wil maak.

Groei vind plaas deur middel van die volgende:

- Elke individu beskik oor 'n innerlike impuls om sy potensiaal te ontwikkel.
- Die dryfkrag vir groei word deur die kwaliteit van verhoudings gestimuleer of geblokkeer.
- Groei is 'n innerlike vervulling en ontplooiing.
- Groei is 'n ervaring in die totaliteit van menswees in verskillende areas. Groei in een area stimuleer groei in 'n volgende area.
- Die klein groep is die ideale opset om verhoudings te verdiep en daardeur groei te versnel.
- Kleingroepmetodes werk die beste met mense wat relatiewe 'heel' en gesonde mense is.

## Hoofstuk 4: Groeigeoriënteerde Maatskaplike Groepwerk

- Die groeigeoriënteerde leierskapstyl kan aangeleer word deur enigiemand wat redelik oop is met homself en met ander.
- Organisasies word lewensvatbaar deur middel van die daarstelling van geleenthede vir menslike groei en vervulling. (Vgl. Clinebell, 1978:7-9.)

Groeigroepe verskaf 'n interpersoonlike omgewing waarin individue meer bewus, outentiek, liefdevol, genietend, spontaan, waagmoedig, teenwoordig en kreatief raak en beter verhoudings met ander bou. Ramey (1999:76-77) beklemtoon die feit dat groepwerkers kennis dra van spel en ook weet hoe om mense te help om die lewe te geniet. Individue leer en absorbeer soveel makliker wanneer die aktiwiteite op 'n genotvolle wyse aangebied word. Groepaktiwiteite kan die lewensvreugde vir groeplede terugbring en hierdie is een van die doelstellings van groeigroepe. Groeigroepe stel die individu in staat om potensiaal te ontdek en daarop voort te bou.

### 4.3 DIE DOELSTELLINGS VAN DIE GROEIGROEP

#### 4.3.1 Die noodsaaklikheid van doelstellings

*"If a man does not know to which port he is sailing, no wind is favorable."*

(Seneca, soos aangehaal deur Johnson & Johnson, 1996:74.)

Groepe bestaan vir 'n rede – individue sluit by groepe aan om doelstellings te bereik wat hulle nie alleen kan bereik nie. Die essensie van 'n doelstelling is dat dit 'n ideaal is. 'n Doelstelling is 'n plek waarheen individue werk en waaraan hulle waarde heg. Doelstellings is belangrik vir die volgende redes:

- Doelstellings bied riglyne vir aksie en deur middel van doelstellings word die pogings van groeplede beplan en gekoördineer. Rolle en verantwoordelikhede word aan die hand van doelstellings toegewys. Die gedeelde visie bied 'n basiese gevoel van interafhanklikheid tussen groeplede.
- Die effektiwiteit en bruikbaarheid van die groep se prosedures word aan die hand van die wyse waarop doelbereiking gefasiliteer word, geëvalueer. Sowel die doelstellings as die wyse waarop die doelstellings bereik gaan word, moet duidelik wees.
- Konflik tussen groeplede word aangespreek en opgelos met die einddoel in gedagte.
- Groepsdoelstellings motiveer en dui die rigting van groeplede se gedrag aan. Doelstellings verbeter die uitvoering van take. Wanneer groeplede hulleself kontrakteer ten opsigte van doelstellings, word 'n innerlike spanning geskep. Hierdie spanning maak hulle rusteloos en ontevrede totdat die doel bereik en die groep sy

## Hoofstuk 4: Groeigeoriënteerde Maatskaplike Groepwerk

---

planne ten uitvoer gebring het. (Vgl. Johnson & Johnson, 1996:78-79.)

### 4.3.2 Doelstellings van groepleier en groeplede

Wanneer 'n groep 'n aanvang neem, het beide die groeplede en die groepleier 'n stel doelstellings vir die groep. Die groeplede mag dalk verwag om die aard van hulle gevoelens te verbeter, terwyl die groepleier ten doel het om die algemene interpersoonlike funksionering van die groeplede te verbeter. Indien die aanname gemaak word dat die doelstellings van groeplede en van die groepleier nie ten volle gaan ooreenkom nie, is dit noodsaaklik dat daar oor 'n aanvaarbare stel doelstellings onderhandel sal word. (Vgl. Van Riet, 1990:152.) Die doelstellings moet van so 'n aard wees dat beide partye hulleself aan die bereiking daarvan sal kan toewy. Johnson & Johnson (1996:76) beklemtoon die noodsaaklikheid van 'n gesamentlike visie van beide die groepleier en die groeplede. Hierdie visie bind groeplede saam deur middel van 'n gedeelde emosionele toewyding. Groepsdoelstellings blaas lewe in die drome van groeplede en stel hulle daartoe in staat om bestaande moontlikhede in gesamentlike pogings raak te sien.

Die doelstellings vir die groep is die padkaart – die groepleier neem groeplede op 'n roete waarvoor daar reeds op 'n vroeëre stadium gekontrakteer is (Jacobs, *et al.*, 1994:130). Alleen groepe met goed gedefinieerde doelstellings en doelwitte kan suksesvol wees. Wanneer doelstellings aanvaar, begryp en deur groeplede verlang word, rig, kanaliseer, motiveer, koördineer en gee die doelstellings energie aan die groeplede se gedrag. Die doelstellings van die groep is die beginpunt vir die evaluering van die groep se effektiwiteit.

Die groepleier moet presies seker wees waarom die groep ontmoet en wat die doelstellings en doelwitte is. Die doelstelling van die groep bepaal die grootte, lidmaatskap, lengte van sessies en aantal sessies. Wanneer die doelstellings duidelik is, sal die groepleier ook weet of die inhoud wat vir die verskillende sessies gekies is, toepaslik is. Die groepleier stel die doelstellings saam deur eerstens soveel inligting as moontlik in te samel, nie alleen ten opsigte van die groeplede individueel nie, maar ook ten opsigte van die probleem waaraan gewerk moet word. Die bepaling van die behoeftes van individuele groeplede is belangrik vir die vasstelling van die uiteindelijke doelstellings en doelwitte. Tweedens moet die groepwerker die tipe groep bepaal, wat vir die doeleindes van hierdie studie 'n groeigeoriënteerde groep sal wees. Derdens word moontlike temas, kwessies en oefeninge bepaal en laastens moet die groepleier seker maak dat die doelstellings aan die behoeftes van groeplede voldoen. (Vg. Jacobs, *et al.*, 1994:130-135.)

Zastrow (1991:58) maak melding van persoonlike doelstellings en groepsdoelstellings. Langtermyndoelstellings word eerste bepaal en dan in operasionele en meetbare terme uiteengesit. Hierna word korttermyndoelstellings bepaal en in volgorde van belangrikheid

## Hoofstuk 4: Groeigeoriënteerde Maatskaplike Groepwerk

---

geplaas na aanleiding van die belangrikheid daarvan vir die bereiking van die langtermyn doelstelling(s). Take word verder geïdentifiseer om die korttermyn doelstellings te bereik. Die groepleier en die groeplede neem deurentyd saam verantwoordelikheid vir bogenoemde proses ten einde eienaarskap van groeplede te bewerkstellig. Die oorhoofse doelstelling van die groep en die persoonlike doelstellings van groeplede moet by mekaar aansluit ten einde effektiwiteit van die proses te verseker.

### 4.3.3 Algemene doelstellings vir groeigroepe

Persoonlike groeigroepe varieer vanaf die groep met 'n oop struktuur tot die groep waar die deelnemers die rigting van die groep bepaal. Die volgende doelstellings word volgens Corey & Corey (1992:12) by al hierdie groepe aangetref, naamlik:

- Help individue om meer positiewe houdings en beter interpersoonlike bedrewehede te ontwikkel.
- Gebruik die groeiproses as 'n wyse waarop persoonlike verandering gefasiliteer word.
- Help groeplede om die nuut aangeleerde bedrewehede en gedrag na die alledaagse lewe oor te dra.

George & Dustin (1988:21) onderskei die volgende doelstellings van persoonlike groeigroepe:

- Selfbewuswording.
- Verhoging van individuele selfondersoek.
- Selfaanvaarding.
- Aanvaarding van ander.
- Uitbrei van leierskap – sodra groeplede hulle potensiaal ontdek het, kan hulle van die leierskap begin oorneem.

Johnson & Johnson (1996:491-493) vermeld die volgende algemene doelstellings vir groeigroepe:

- Die fasilitering van deelnemers se verkryging van selfversterkende houdings-en gedragspatrone.
- Fasilitering van deelnemers se psigiese gesondheid.
- Die vermeerdering van deelnemers se vaardighede vir die daarstelling van beskaafde verhoudings.
- Die verhoging van deelnemers se interpersoonlike effektiwiteit.

## Hoofstuk 4: Groeigeoriënteerde Maatskaplike Groepwerk

---

- Die bevordering van deelnemers se selfaktualisering.

Die aard van die algemene doelstellings word vervolgens bespreek:

### 4.3.3.1 Lewenskwaliteit

Die leidende doelstelling van 'n groeigroep is die verbetering van lewenskwaliteit en om elke deelnemer te help om meer uit die lewe te haal. Clinebell (1978:6) meld dat die persoon wat waarlik lewe die volgende eienskappe openbaar:

- **Bewustheid** – in kontak met gevoelens en met liggaam.
- **In-diepte verhoudings** en kommunikasie met ander.
- **Outentiek** – oop en kongruent en met eienaarskap van die self.
- **Liefdevol** – spontane omgee en gee van die self in verhoudings.
- **Geniet die lewe**, kan speel en genot aan ander verskaf.
- **Spontaan** – vry om te ervaar en te kies.
- **Kreatief** – maak en/of doen iets wat bevredigend en belangrik is.
- **Waagmoedig** en avontuurlustig.
- **Teenwoordig** in die hier-en-nou en verryk deur die verlede/toekoms.
- **Hanteer omstandighede** verantwoordelik.

Groeigroepe bied die geleentheid om te behoort, om aan aktiwiteite deel te neem, om 'n bydrae te lewer en om in kontak met ander te bly, wat essensieel vir die lewenskwaliteit van enige individu is (Hartford & Lawton, 1997:44). Lewenskwaliteit word direk aan psigiese gesondheid en 'n ervaring dat die lewe sin en betekenis het, gekoppel.

### 4.3.3.2 Selfverbetering

Groeplede het dikwels gedragspatrone ontwikkel wat hulle vermoë om effektiewe verhoudings met ander te bou en te ontwikkel, verminder. Hierdie patrone skep en onderhou selfvernietigende gevolge en het meer probleme tot gevolg. Indien 'n individu nie die geleentheid het om te verander nie, gaan hierdie selfvernietigende patrone alle aspekte van die funksionering beïnvloed. Een van die hoofdoelstellings van die groepleier in 'n groeigroep is om 'n groeplid te help om hierdie selfvernietigende patrone te identifiseer en in selfversterkende patrone te verander.



## Hoofstuk 4: Groeigeoriënteerde Maatskaplike Groepwerk

### 4.3.3.3 Psigiese gesondheid

Die psigies gesonde individu is in bewuste beheer van sy/haar lewe, kan eie gedrag rig en kan in beheer van eie bestemmings wees. Psigies gesonde individue weet wie en wat hulle is, is bewus van hulle sterkpunte asook hulle beperkinge en aanvaar hierdie samestelling. Daar is 'n fokus op die toekoms en nie 'n fiksasie op die verlede nie. Uitdagings, opwinding, nuwe doelstellings en nuwe ervarings is deel van die psigies gesonde individu. Interpersoonlike verhoudings bied die warmte, omgee, ondersteuning en samewerking wat aan die lewe opwinding en die potensiaal vir vreugde en persoonlike vervulling bied. In hierdie verhoudings word nie alleen die oorsprong van probleme gevind nie, maar ook die oplossing daarvan. Psigiese gesondheid word gedefinieer as die vermoë van die individu tot die daarstelling en instandhouding van verhoudings met gesinne, bure, vriende en kollegas (Johnson & Johnson, 1996:487). Marks (1998:953) definieer psigiese welstand en ontwikkeling as outonomieit, beheer oor die omgewing, persoonlike groei, persoonlike verhoudings met ander, doelgerigheid en persoonlike aanvaarding. Die groeigroep kan die individu hiertoe in staat stel.

### 4.3.3.4 Medemenslike verhoudings

Hierdie verhoudings reflekteer die kwaliteite van vriendelikheid, ontferming, sorgsaamheid, teerheid, besorgdheid, deernis, deelnemendheid en vriendskap (Johnson & Johnson, 1996:493). 'n Doelstelling van die meeste groepleiers is om hierdie tipe verhoudings binne die groep te ontwikkel. Die vaardighede van groeplede om hierdie tipe verhoudings buite die groep te bou en te ontwikkel, word op hierdie wyse uitgebou. Hartford & Lawton (1997:44) beklemtoon die waarde van die groepervaring in die ontwikkeling en handhawing van verhoudings met individue wat dalk nie andersins op die pad van die groeplede sou kom nie.

### 4.3.3.5 Interpersoonlike effektiwiteit

Die kwaliteit van interpersoonlike verhoudings hang van interpersoonlike bevoegdhede af. Interpersoonlike- en kleingroepvaardighede vorm die basiese skakel tussen die individu en ander. Indien die individu daartoe in staat wil wees om met die spanning, bekommernis en konflikte eie aan die daarstelling en instandhouding van verhoudings tred te hou, is dit noodsaaklik om 'n greintjie van die vaardighede bemeester te hê. Die onderliggende doelstelling van die meeste groeigroepe is om deelnemers te help om 'n mate van kognitiewe- en gedragsverandering te ondergaan wat hulle vaardighede in die instandhouding van verhoudings kan verbeter. Groeigroepe bied die geleentheid waar beter wyses van omgaan met ander uitgetoets en aangeleer kan word (Clinebell, 1978:8). Op hierdie wyse kan meer produktiewe, selfversterkende en vervullende lewens verkry word.

## Hoofstuk 4: Groeigeoriënteerde Maatskaplike Groepwerk

### 4.3.3.6 Selfaktualisering

Selfaktualisering is die psigiese behoefte aan groei, ontwikkeling en benutting van potensiaal. In Selfaktualiserende groeiplid sal na die volle benutting van talente, kapasiteite en potensiaal beweeg. Selfontwikkeling en benutting van die self word hier ingesluit. Maslow (1968) soos deur Corey (1990:272) aangehaal, beskryf die karaktertrekke van die selfgeaktualiseerde persoon as iemand wat innerlike rigting het, wat weerstand toon teen definiëring deur ander, wat die kapasiteit het om te verdra en selfs onsekerheid verwelkom. Hierdie persoon aanvaar ander en die self, het 'n vars persepsie van die wêreld, is spontaan en natuurlik, outonoom, het 'n behoefte aan privaatheid en afsondering en 'n diepe omgee vir ander.

## 4.4 DIE UNIEKHEID VAN GROEPSDINAMIKA

*"Social work's secret tool is the infinite untapped, unused, unsuspected capacity for growth in the sovereign individual personality...Of all types and breeds of social worker, the social group worker most consciously accepts this democratic premise in his work"* (Towley (1874-1956), soos aangehaal deur Konopka, 1972:1).

Groepe het verskeie unieke voordele bo persoonlike nadenke en individuele pogings om probleme op te los. Die individu wat wil groei, wil ontwikkel en wil verander, kan die unieke kapasiteite van 'n groep uitstekend benut. Toseland & Rivas (2000:69-88) onderskei die volgende dimensies of onderdele van groepsdinamika:

### 4.4.1 Kommunikasie en interaksiepatrone

Sosiale interaksie is die dinamiese tussenspel van magte waarin die kontak tussen individue tot die aanpassing van houdings en gedrag van die deelnemers lei. Verbale- en nie-verbale kommunikasie is die komponente van sosiale interaksie. Die groepleier moet kennis dra van kommunikasie en interaksie. Hierdeur kan daar tot die patrone wat deur die groeplede daargestel is, toegetree word om hulle by te staan in die bereiking van hulle gestelde doelstellings en om die sosio-emosionele bevrediging van die groeplede te verseker.

### 4.4.2 Groepskohesie

Groepskohesie is die resultaat van alle magte wat op groeplede inwerk om hulle in die groep te laat bly. Waar daar groepskohesie is, word groeplede se behoefte aan aanvaarding, sekuriteit en lidmaatskap bevredig. Groepsdeelname verseker hulpbronne. Die groepleier moet daarna streef om die groep vir groeplede aantreklik te maak. Du Preez (1989:133-135) beklemtoon die werker se verantwoordelikheid in die daarstelling van die regte atmosfeer, die strukturering van die groep en die motivering van groeplede. Hierdie onderdele dra by tot die

## Hoofstuk 4: Groeigeoriënteerde Maatskaplike Groepwerk

binding van groeplede wat uiteindelik weer bydra tot die sinvolle benutting van die proses.

### 4.4.3 Sosiale kontrole

Hierdie term word gebruik om die proses te beskryf waardeur die groep as 'n geheel voldoende toegeeflikheid en konformering van groeplede verkry ten einde ordelik te funksioneer. Norme is gedeelde verwagtinge en menings ten opsigte van aanvaarbare wyses vir optrede in 'n sosiale situasie, byvoorbeeld in 'n groep. Du Preez (1989:135-136) meen dat groeplede gehelp moet word om hulle waardes en norme te begryp, insig daarin te hê en dit reg te stel indien dit afwyk. Die groeplede moet vir die groep as geheel norme formuleer wat uiteindelik tot konformering lei. Beheer is noodsaaklik vir die ordelike funksionering van die groep. Die beheer word aan die hand van grense wat uit innerlike oortuiging gegroei het, gedoen. Groeplede moet duidelikheid hê oor die verskillende rolle wat in die groep vertolk moet word. Op hierdie wyse word die ordelike verloop van die groep bewerkstellig.

### 4.4.4 Groepkultuur

Groepkultuur verwys na die waardes, menings, gebruike en tradisies wat gesamentlik deur groeplede gehou word. Hoe meer divers die groepsamestelling is, hoe stadiger verloop die proses van die skep van 'n groepkultuur. Die groepleier is daarvoor verantwoordelik om 'n gemeenskaplike basis daar te stel sodat die groep daartoe in staat kan wees om doelstellings te bereik en sosio-emosionele welstand te verseker.

Johnson & Johnson (1996:487-489) onderskei die volgende unieke eienskappe (komponente) van groepe:

#### 4.4.4.1 Sosiale opset

Groepe verskaf 'n meer heterogene sosiale opset waarin interpersoonlike vaardighede aangeleer, bemeester en geïntegreer kan word. (Vgl. ook Corey & Corey, 1992:385.) Die groeigroep word as 'n bevoorregte geleentheid vir groei beskou aangesien daar soveel groeplede is wat vir mekaar omgee en mekaar ondersteun. Binne die groep moet meer as een verhouding in stand gehou word en meer gevoelens en reaksies word gegenereer. Hierdie groter hoeveelheid verhoudings bied 'n rykdom van potensiaal vir leergeleenthede ten opsigte van interpersoonlike kontak – veel meer as in 'n een tot een verhouding.

#### 4.4.4.2 Ondersteunende klimaat

Groepe genereer 'n gevoel van samehorigheid, ondersteuning, behoort aan, aanvaarding en bystand. Hierdie verskillende fasette van die groep maak die intensiteit van die terapeutiese ondersoek minder en moedig die individu aan om ten opsigte van doelstellings vir groei te

## Hoofstuk 4: Groeigeoriënteerde Maatskaplike Groepwerk

waag. Die ondersteunende klimaat in die groep maak dit vir die groeplede makliker om te waag. Selfopenbaring is makliker aangesien die res van die groeplede dit ook doen. Die aanvaarding binne die groep bied die basis vir verhoogde selfbeeld en self-aanvaarding. Groeplede se selfvertroue in hulle eie vermoë om te groei en te verander, verhoog wanneer hulle ervaar dat hulle medegroeplede hulle bystaan en ondersteun.

### 4.4.4.3 Invloed van groeplede

Groepe het 'n invloed op die gedrag en houdings van groeplede. Groepe kan lede daarvan op veel meer wyses beïnvloed as wat in 'n een tot een verhouding moontlik is. Sosiale druk om meer konstruktief op te tree, is groter in die groepsopset. Die sosiale goedkeuring van 'n aantal persone is 'n meer kragtige beloning as die goedkeuring van 'n enkele individu. Die bekragtiging wat deur die portuurgroep gebied word, is meer en die bedreiging om deur die hele groep verwerp te word, is 'n kragtiger straf as wanneer een persoon dit sou doen. Een van die norme in die groeigroep is om groei aan te moedig en meer konstruktiewe wyses van denke en optrede te bemeester. In die groep is daar meer modelle om mee te identifiseer en om na te boots.

### 4.4.4.4 Gevoelens van groeplede

Groepe kan sterk gevoelens na vore bring en dan weer verminder. Groeplede kan ervaar dat hulle in die groeigroep 'n veilige omgewing het waarin hulle vorige skrikwekkende gevoelens met 'n nuwe gevoel van aanvaarding kan ervaar. (Vgl. ook Gillis, 1998:2.) Deurdadig dat die groeplede ervaar dat hierdie vorige gevoelens nie oorweldigend is nie en dat die vorige gevolge daarvan nie herhaal word nie, beleef die groeplede 'n korrektiewe emosionele ervaring. Die wye verskeidenheid van individue en interpersoonlike ervarings laat dieper gevoelens na vore kom. Tog is die ondersteuning en aanvaarding in die groep daarvoor verantwoordelik dat die gevoelens nie oorweldigend is nie. Die bespreking van die gevoelens in die groep laat die intensiteit daarvan verminder en het 'n direkte invloed op die groeplede se denke en gedrag.

### 4.4.4.5 Interpersoonlike vaardighede

Groepe vereis die gebruik van 'n verskeidenheid interpersoonlike vaardighede – meer as wanneer die individu slegs met eie gevoelens besig is of dit met een ander persoon bespreek. Om na ander te luister terwyl hulle probleme bespreek en om hulle te help om met meer konstruktiewe denk- en gedragswyses te eksperimenteer, vereis vaardighede en vermoëns wat dalk in geen ander opset nodig sou wees nie. Harms-Smith (1990:87) meen dat die aanleer van hierdie vaardighede die individu daartoe in staat stel om die eise van die situasie buite die groep te kan hanteer.

## Hoofstuk 4: Groeigeoriënteerde Maatskaplike Groepwerk

### 4.4.4.6 Portuurgroep

Groepe verskaf geleentheid aan deelnemers om begrip vir die portuurgroep te ontwikkel en ook om hulp te verleen. Deur middel van die hulpverlening word die selfbeeld, selfinsig en interpersoonlike bekwaamhede van al die deelnemers verhoog. Om aan ander hulp te verleen, bied 'n ideale geleentheid vir altruïsme wat dalk nie andersins moontlik sou gewees het nie. Deelnemers baat op verskeie wyses by die omgee en betrokkenheid by mekaar.

### 4.4.4.7 Verskeidenheid perspektiewe

Groepe verskaf 'n verskeidenheid perspektiewe wat insig in en begrip van eie probleme en gedrag stimuleer. Deur middel van die etikettering van gedagtes, gevoelens en ervarings asook deur die reflektering daarvan, word die groeplid gehelp om sy/haar optrede beter te verstaan. Die hele groep baat by die insig wat een groeplid ontwikkel.

### 4.4.4.8 Vergelyking

Groepe verskaf bronne vir vergelyking – groeplede in groeigroepe vergelyk dikwels hulle houdings teenoor ouers, huweliksmaats, kinders en vriende; hulle gevoelens teenoor die gebeure in die groep; die aspekte wat hulle hartseer, gelukkig, ongelukkig, skuldig en kwaad maak asook die wyse waarop daar met aggressie en woede omgegaan word. Hierdie vergelykings vind outomaties plaas en fasiliteer nuwe wyses van gevoel, ervaring en optrede.

### 4.4.4.9 Terugvoer

Groepe bied verskeie wyses van terugvoer. Terugvoer behels reflektering, suggesties, die trek van verbande tussen gebeure en gedrag, kommentaar ten opsigte van gedragsspatrone, die benoeming en beskrywing van emosies en die oefening van selfopenbaring (Northern, 1988:73). Terugvoer en selfopenbaring moedig introspeksie aan waar swak karaktereenskappe, onopgeloste emosionele konflikte, perseptuele distorsies, oordrewe emosionaliteit en swakpunte herken kan word (Day & Matthes, 1995:176). Binne die veilige omgewing van die groep kan groeplede met verskillende gedrag en gevoelens eksperimenteer en kan direk van die ander groeplede terugvoer ten opsigte van die impak daarvan ontvang. (Vgl. Harms-Smith, 1990:85.) Die groep bied die geleentheid om gedragsspatrone na die oppervlak te bring en deur middel van die terugvoer van groeplede word die groep 'n laboratorium waar nuwe gedrag ingeoefen kan word (Reid, 1997:72). Jacobs, *et al.* (1994:4-5) beklemtoon die waarde van suggesties, reaksies en waarnemings van groeplede as terugvoer. Ephross & Vassil (1988:164) beklemtoon ook die waarde van terugvoer in die proses van probleemoplossing.

## Hoofstuk 4: Groeigeoriënteerde Maatskaplike Groepwerk

Alleen in groepe kan die individu soveel geleenthede hê om te hoor hoe ander hom/haar ervaar en die groepleier moet geleenthede vir terugvoer direk fasiliteer (Brown, 1991:190). Groeplede het dikwels die geleentheid om terugvoer ten opsigte van eerste indrukke te ontvang asook van hulle vordering en hoe hulle later deur groeplede ervaar word. Deur middel van beide positiewe en negatiewe terugvoer ten opsigte van hoe die ander groeplede 'n spesifieke groeplid ervaar, word insig ontwikkel. Corey (1990:301) maak melding van die waarde van hierdie insig in die neem van besluite ten opsigte van fasette van die individu se lewe waar verandering nodig is. Groeplede word deur die terugvoer gehelp om konstruktief anders te dink, te voel en op te tree (Corey, 1990:306). Daar is verskeie wyses en tipes terugvoer wat aan groeplede gegee kan word en sowel Jacobs, *et al.* (1994:5) as Toseland & Rivas (2000:333) waarsku groepleiers om bedag te wees op die wyse waarop die terugvoer in die groep geskied. Ephross & Vassil (1988:147) beklemtoon ook dat die groepleier moet toesien dat die beskikbare tyd vir terugvoer van so 'n aard is dat groeplede die beste daarvan kan maak. Terugvoer mag groeplede nie laat skrik en verdere groei nadelig beïnvloed nie.

Ten einde bogenoemde te voorkom, stel Van Riet (1990:229) die volgende voorwaardes vir die gee van terugvoer voor:

- Daar moet 'n sfeer van vertrouwe en sekuriteit in die groep wees. Hierdeur sal groeplede bereid wees om hulleself oop te stel vir dit wat die ander groeplede sê. Terugvoer behoort egter nooit heel aan die begin van die proses toegelaat te word nie aangesien die situasie dan nog te onseker is. Indien 'n groeplid in 'n vroeë stadium van die proses 'n negatiewe ervaring ten opsigte van terugvoer gehad het, is dit nie maklik om die skade te herstel nie.
- Sowel die ontvanger van die terugvoer as die gewer daarvan moet die terugvoer as 'n hulpmiddel in die totale interaksie tussen groeplede sien. Beide partye moet bereid wees om iets vanuit die terugvoer te leer.

### 4.4.4.10 Herstellende omgewing

Groepe bied 'n herstellende omgewing vir die oplossing van probleme. Binne verhoudings ontwikkel probleme en word wanaangepaste denk- en gedragspatrone aangeleer. Binne 'n groeigroep kan groeplede onmiddelik aan probleme aandag gee met die voordeel dat dit binne die herstellende omgewing en atmosfeer kan geskied. Buiten begrip van eie probleme, kan onmiddelike herstellende stappe in verhoudings met ander geneem word.

### 4.4.4.11 Verhoudings

Groepe bied die konstruktiewe portuurgroepverhoudings wat so noodsaaklik is vir gesonde sosiale en kognitiewe ontwikkeling. Portuurverhoudings is noodsaaklik vir gesonde

## Hoofstuk 4: Groeigeoriënteerde Maatskaplike Groepwerk

ontwikkeling en groepe bied toegang tot sulke konstruktiewe verhoudings.

### 4.5 AANLEIDENDE FAKTORE TOT VERANDERING

Verskeie faktore in groeigroepe moedig verandering by deelnemers aan. Johnson & Johnson (1996:489-491) onderskei die volgende faktore:

- Verandering word bevorder deur die emosionele uitdrukking van positiewe en negatiewe gevoelens teenoor ander groeplede en ten opsigte van lewensgebeure. Groeplede mag gevoelens wat voorheen blokkeer was, in die groep na vore bring. Indien groeplede nie die vryheid in die groep ervaar om gevoelens te verbaliseer nie, word die moontlikhede om by mekaar te leer, uiters beperk. Indien gevoelens nie openlik en eerlik uitgespreek kan word nie, word die moontlikhede vir verandering geblokkeer.
- Verandering word deur die ervaring van intense emosies, beide positief en negatief, bevorder, selfs al word die gevoelens nie uitgespreek nie. Gebeure in die groep mag daartoe lei dat gevoelens wat voorheen onderdruk was, losgelaat word. (Vgl. Sloot, 1977:31.) Groeplede mag ervaar dat hulle gevoelens aanvaar word en dat dieselfde negatiewe gevolge van die spesifieke emosies nie weer voorkom nie. Hierdie proses kan op sigself 'n herstellende emosionele ervaring wees.
- Verandering word bevorder deur waarneming van ander groeplede wat beduidende emosionele ervarings het. Ander groeplede se emosionele ervarings mag sekere aspekte vir 'n ander deelnemer klarifiseer. Die ander groeplid se ervaring mag dan as voorbeeld in eie probleemareas gebruik word.
- Verandering word deur die daarstelling van hoop bevorder. Ontmoediging word verminder. Ontmoediging lei tot verwildering, verwarring, wanorde en 'n gevoel van moedeloosheid. Isolاسie en hulpeloosheid is dan aan die orde van die dag. Situasies in 'n groep mag hoop skep, gevoelens dat elke mens tog kan verander en die geloof dat 'n mens die oorsake van eie probleme kan beïnvloed. 'n Voorbeeld van so 'n invloed is wanneer ander groeplede waargeneem word wat reeds verander het as gevolg van hulle deelname aan 'n groep.
- Groei word bevorder deur 'n afname in egosentrisme en 'n toename in die vermoë om perspektief te behou. Deur die uitruil van idees in 'n veilige omgewing waar daar aanvaarding en begrip is, is groeplede meer oop vir ander perspektiewe. Groepleiers mag rolle van groeplede omruil sodat groeplede hulle eie situasies vanuit 'n ander perspektief kan beskou.
- Verandering word deur selfopenbaring bevorder asook deur die bewuswording dat

## Hoofstuk 4: Groeigeoriënteerde Maatskaplike Groepwerk

ander individue soortgelyke gevoelens ervaar en deur insig in eie probleme. Selfopenbaring aan 'n hele groep is nie maklik nie. Die waarde van selfopenbaring lê egter nie soseer in dit wat gesê word nie, maar in die reaksie van ander groeplede op dit wat gesê is. Die groei-element in selfopenbaring lê in die vertrouwe en aanvaarding wat beleef word en die ondersteunende en warm reaksie van groeplede wat omgee. Selfopenbaring mag daartoe lei dat ander groeplede die moed het om soortgelyke gevoelens te openbaar. Hierin lê terapeutiese waarde aangesien 'n individu verligting kan ervaar in die wete dat hy/sy nie alleen is met die gevoelens wat voorheen so erg beleef is nie.

- Verandering word deur eksperimentering met nuwe gedrag en deur terugvoer van ander bevorder. Om te weet wat ander van 'n mens dink, is 'n basiese menslike behoefte en in die groep is dit moontlik om onmiddellike terugvoer te kry. Die groeigroep bied aan groeplede die geleentheid om in veilige en lae-risiko omstandighede met nuwe gedrag te oefen. Wanneer hulle dit uiteindelik in die ware lewe moet doen, is die nuwe gedrag nie meer so bedreigend nie.
- Verandering word bevorder deur ander groeplede wat konstruktiewe gedrag modelleer. Een van die beste wyses waarop nuwe gedrag aangeleer word, is om dit deur iemand anders gedemonstreer te sien.
- Verandering word deur kognitiewe insig in eie probleme bevorder. Selfopenbaring tesame met kognitiewe begrip lei tot die nodige verandering. Die aanleer van spesifieke kognitiewe vaardighede lei tot verandering. Day & Matthes (1995:173) maak melding van die waarde daarvan dat die groepleier in 'n groeigroep kognitiewe vaardighede vir die groeplede aanleer ten einde optimale groei aan te moedig.

Verandering is moontlik en die groeigroep is die ideale wyse waarop verandering gefasiliteer kan word. Dit is egter duidelik dat daar sekere vereistes vir die uiteindelijke verandering ten opsigte van houdings en gedrag is en dat die groepleier van 'n groeigroep hiervan kennis moet dra.

### 4.6 LEIERSKAP IN GROEIGROEPE

#### 4.6.1 Effektiviteit van leiers

Groeigroepe word gewoonlik deur maatskaplike werkers, sielkundiges of beraders gelei, maar kan ook deur paraprofessionele persone gelei word. Opleiding en supervisie ten opsigte van die groepwerkproses is noodsaaklik. Alhoewel die groeplede gewoonlik nie ernstige probleme ervaar nie, kan die groepe teenproduktief wees as die leier nie die kennis en die bedrewenheid besit om interaksie te fasiliteer nie.



## Hoofstuk 4: Groeigeoriënteerde Maatskaplike Groepwerk

Die groepleier van 'n groeigroep moet die sterkpunte van die groeplede mobiliseer (Konopka, 1972:84). Die groeplede moet gehelp word om die kragte wat hulle van groei weerhou, te oorkom. Nuutgevonde kapasiteite moet dan inge oefen word. Garrett & Berger (1999:168) beveel die gebruik van aktiwiteite vir groeigroepe aan waardeur vaardighede inge oefen kan word. 'n Spesifieke ingesteldheid en openheid ten opsigte van die moontlikheid vir groei by individue en in verhoudings word egter van die groepleier verwag. Groei-fasiliterende leierskap kan aangeleer word deur enige groepleier wat relatief oop teenoor homself en teenoor ander is. Lightsey (1997:2) beklemtoon dat dit noodsaaklik is dat groepleiers nie alleen in hulleself moet glo nie, maar ook in die effektiwiteit van die groep. Optimisme is aansteeklik en onontbeerlik in die groeigroep. Die leier van 'n groeigroep moet oor die vaardigheid beskik om die impuls binne individue om hulleself te ontwikkel, wakker te maak.

Die gevoelens van die leier ten opsigte van leiding aan 'n groep het 'n invloed op die verloop van die groep (Jacobs, *et al.*, 1994:39). Indien die leier 'n positiewe houding het, sal 'n positiewe krag geskep word. Indien die leier nie lus sou wees om die groep aan te bied nie of moeg sou wees op die dag van die sessie, sal 'n anti-terapeutiese krag teenwoordig wees. Groepleiers moet so beplan dat hulle genoeg energie het vir die aanbied van 'n groep. Emosionele en praktiese voorbereiding vir groepsessies dra daartoe by dat groepleiers gemotiveerd en entoesiasies te werk kan gaan. Goeie groepleiers het entoesiasme vir hulle werk (Jacobs, *et al.*, 1994:128). Wanneer die groepleier opgewonde is oor die aanbied van 'n groep en die dinamika wat deur 'n groep kan plaasvind, word die opgewondenheid aan die groeplede oorgedra. Entoesiasme en positiewe denke word veral ook deur die groepleier se stem oorgedra (Jacobs, *et al.*, 1994:127).

In 'n groeigroep vir huweliksverryking, soos in enige ander groep, is dit noodsaaklik dat die groepleier die vaardigheid om verhoudings te bou en interaksie te fasiliteer, bemeester het. Die egpare in die groep moet deur middel van 'n aktiwiteit aan mekaar voorgestel word (Garland, 1983:79). Die atmosfeer van ondersteuning, warmte en omgee word reeds hier geskep. Groeplede moet gerusgestel word ten opsigte van die vertroulikheid van alles wat in die groep bespreek word. Effektiewe groepleiers fasiliteer 'n atmosfeer waarin hierdie aspekte moontlik is.

### 4.6.2 Leierskap in 'n groeigroep

Groepe is ideaal om groeplede konstruktief te help om te groei en te verander. Die leier van 'n groeigroep moet egter oor 'n komplekse stel vaardighede beskik. Johnson & Johnson (1996:493-494) vat hierdie vaardighede soos volg saam:

- Die daarstelling van omstandighede vir die verandering van deelnemers se gedragspatrone en houdings. Hierdie omstandighede is onder andere dat daar 'n

## Hoofstuk 4: Groeigeoriënteerde Maatskaplike Groepwerk

genoegsame vlak van vertroue tussen groeplede moet wees sodat hulle vry kan voel om selfopenbaring te doen, met nuwe patrone van denke en optrede kan eksperimenteer en terugvoer kan gee asook ontvang. Hiervoor is 'n warm en ondersteunende klimaat, waarin groeplede vry kan voel om risiko's te neem, noodsaaklik. Brown (1991:166) noem hierdie vaardigheid ten opsigte van die beginfase in die groepwerkproses eerste aangesien dit die essensie van die res van die reeks vorm.

Moet 'n hulpbronnkundige wees van die wyse waarop daar in 'n groep geleer en verander word. Die groepleier van 'n groeigroep moet vaardig wees in die gebruik van ondersoekende en eksperimentele metodes van leer. Die ondersoek behels 'n assessering van die persoonlike-, interpersoonlike- en groepsdinamika. Om hiertoe in staat te wees, moet die leier 'n kundige ten opsigte van teorie en navorsing in die gedragswetenskappe wees. Jacobs, *et al.* (1994:18) stel die kennis van 'n wye reeks aspekte soos die invloed van egskeiding, seksualiteit, ouerskap, die rouproses, stieffamilies, geloof en die interpersoonlike dinamika van woede, skuld, bekommernis, angs en die behoefte aan goedkeuring vir leiding aan groeigroepe voor. Die vaardigheid om hierdie kennis in belang van die groeplede se insigontwikkeling te gebruik, is noodsaaklik.

Moet onderrig van noodsaaklike interpersoonlike- en kleingroepvaardighede kan gee. Een van die beste wyses waarop selfvernietigende gedrag verminder kan word en selfverbeterende gedrag bevorder kan word, is deur die verbetering van groeplede se groeps- en interpersoonlike vaardighede. Hierdie vaardighede kan deur die benutting van eksperimentele oefeninge geskied of deur die reflektoring van groeplede se interaksies en verhoudings. Die groepleier fasiliteer die interaksie tussen groeplede ter wille van die ondersoek en die prosessering daarvan (Henry, 1992:119). Vernelle (1994:112) maak ook melding van eksperimentele metodes van leer in groeigroepe. 'Ontdekkingsmetodes' soos rolspel, nagebootste lewensituasies en speletjies wat vir die verbetering van sensitiwiteit ontwikkel is, is van die metodes wat die groepleier in die groeigroep kan gebruik.

Moet in staat wees om die konstruktiewe gebruik van interpersoonlike- en kleingroepvaardighede te modelleer. Die modellering van verlangde gedrag en die versterking daarvan wanneer die gedrag nageboots word, is moontlik die mees effektiewe wyse vir die aanleer van nuwe vaardighede. (Vgl. ook Garland, 1983:182; Henry, 1992:77; Jacobs, *et al.*, 1994:117; Day & Matthes, 1995:176 en Toseland & Rivas, 2000:120.) Die groepleier moet bereid wees om aktief aan die groep se interaksie deel te neem. Corey (1990:102) dui aan dat die opregte groepleier bereid is om dit wat van die groep verwag word, self ook te doen.

## Hoofstuk 4: Groeigeoriënteerde Maatskaplike Groepwerk

Die groepleier in die groeigroep het 'n sterk modelleringsfunksie. Die gedrag, gevoelens en houding wat gemodelleer word, is 'n eksplisiete riglyn vir groeplede met 'n groei-oriëntasie. Die groepleier se modellering dra dikwels meer gewig as die modellering en terugvoer van die res van die groeplede. Groepleiers het dus 'n uiters verantwoordelike rol te speel. Die groepleier lei deur middel van 'n voorbeeld. Om hierin te slaag, moet die leier duidelik wees ten opsigte van sy geloof in gesamentlike pogings. Die leier moet daartoe in staat wees om oor eie visie en waardes te kan praat en die leier se aksies moet kongruent aan sy/haar woorde wees. (Vgl. Johnson & Johnson, 1996:210.) Elke uitsonderlike leier is ook 'n student. Die selfvertroue om te kan lei, kom deur te probeer, te misluk, deur uit foute te leer en weer te probeer. Deur die eie reis na selfaktualisering kan die leier van 'n groeigroep 'n model vir ander wees.

Gedrag wat gemodelleer kan word, is die stuur en ontvang van boodskappe in kommunikasie; die gebruik van selfopenbaring; eksperimentering met alternatiewe gedrag en die uitdruk van aanvaarding en ondersteuning van ander. Young & Long (1998:23) beklemtoon dat verrykingsgroepe ideaal is vir die aanleer van sosiale vaardighede omdat die groeplede nie alleen die leier waarneem nie, maar ook die ander groeplede. Die aktiewe groepleier het 'n groter invloed op groeplede as die passiewe leier. Navorsing toon volgens Johnson & Johnson (1996:496) dat groeplede in groeigroepe wat die fasiliteerder naboots, meer baat by die groeiproses vind as diegene wat dit nie doen nie. Die groepleier moet dus die ideale groeplid in die groep wees om hierdie invloed te kan uitoefen – die voorwaarde daarvoor is dat die groepleier waarlik effektief moet wees ten opsigte van interpersoonlike funksionering.

Moet toesien dat groeplede van konstruktiewe konfrontering en terugvoer voorsien word. Terugvoer is van waarde wanneer daar 'n sinvolle beskrywing van 'n ander groeplid se gedrag en die invloed daarvan op ander persone gegee word. Terugvoer bied nuwe insigte ten opsigte van die invloed van gedrag op ander (Zastrow, 1991:16). Konstruktiewe konfrontering is 'n doelbewuste poging om 'n groeplid te help om die gevolge van sekere aspekte van gedrag te ondersoek – 'n uitnodiging tot selfondersoek. Die konfrontering word bedoel om 'n groeplid te help om meer konstruktiewe en opbouende gedrag en minder destruktiewe gedrag te openbaar.

Konstruktiewe konfrontering word deur Corey (1990:125) gedefinieer as "...an invitation to examine discrepancies between what one says and what one does, to become aware of unused potential, and to carry insights into action". Aangesien elke individuele groeplid 'n eie verwysingsraamwerk het waarvolgens interpretasies gedoen word, is dit noodsaaklik dat die groepleier sterk beheer oor die terugvoer

## Hoofstuk 4: Groeigeoriënteerde Maatskaplike Groepwerk

---

uitoefen. Wanneer konfrontasie egter in die ondersteunende omgewing van die groep plaasvind, kan die gebruik daarvan 'n ware daad van omgee wees. Garland (1983:165) meen dat konfrontasie uiters versigtig in huweliksverrykingsgroepe gebruik moet word. Die doel daarvan mag nooit as straf bedoel wees nie, maar as persoonlikheidsverryking. Konfrontasie wat met sorg, onderskraging en sensitiwiteit gedoen word, lei uiteindelik daartoe dat groeplede in staat gestel word tot self-konfrontasie wat so noodsaaklik is vir die deurwerk van probleme wat opgelos moet word. Die groepleier moet sorg dra dat die konfrontasie van so 'n aard is dat die waardigheid van die groeplid wat gekonfronteer word, behou word en dat daar geen vooroordeel teenwoordig is nie. Konfrontasie moet die kanale vir kommunikasie open en nie sluit nie.

Die leier moet hulp verleen in die definiëring en assessering van groeplede se probleme. Een van die belangrikste funksies van die leier van 'n groeigroep is om groeplede te help om betekenis aan gevoelens en gebeure te gee asook aan gebeure wat in die groep plaasvind. Die optrede van die leier dra daartoe by dat groeplede se vrese ten opsigte van emosionele en interpersoonlike ervarings verminder. Hulle word toegerus met kognitiewe vaardighede wat hulle kan gebruik om meer effektief te funksioneer. Dit is die leier se verantwoordelikheid om die groeplid te help om die oorsake van probleme te verstaan – of die oorsake ekstern of intern van aard is. Wanneer die groepleier die probleme definieer, moet daar sorg gedra word dat die groeplid se gevoel van beheer oor die probleme verhoog word. Die groeplede moet ervaar dat hulle die vryheid het om hulle probleme aan te spreek en te beheer.

Die groepleier moet toesien dat groeplede van geleenthede vir selfopenbaring asook vir eksperimentering met nuwe houdings en gedragspatrone voorsien word. Die meeste van die groeigeleenthede in 'n groeigroep spruit voort uit die selfopenbaring en eksperimentering met nuwe denk- en gedragspatrone van die groeplede. Die belangrikheid daarvan dat die groepleier geleenthede hiervoor sal skep, kan nie genoeg beklemtoon word nie.

Korrektiewe of herstellende emosionele ervarings in die groep moet deur die groepleier bevorder word. Ervarings in groeigroepe bevorder emosionele reaksies. Woede, warmte, frustrasie en angstigheid kom volgens Johnson & Johnson (1996:498) in die meeste groeigroepe voor. Groepleiers moet groeplede help om gedagtes en gevoelens ten opsigte van probleme of aspekte rakende hulle interpersoonlike funksionering uit te spreek (Toseland & Rivas, 2000:112). Effektiewe leiers in groeigroepe maak voorsiening vir emosioneel-stimulerende situasies. Daar moet egter ook voorsiening gemaak word vir 'n objektiewe evaluering van die

## Hoofstuk 4: Groeigeoriënteerde Maatskaplike Groepwerk

emosionele aspekte. Die emosionele ervarings moet as 'n leergeleentheid benut kan word.

Die groepleier moet die probleemoplossende proses waarmee groeplede hulle bekommernisse kan aanspreek, bestuur. In hierdie proses mag dit nodig wees dat die groepleier inligting ten opsigte van die groeplede (egpare) se gedrag en gevoelens uit die verlede bekom asook ten opsigte van gedrag en gevoelens soos dit in die groep na vore kom. Ephross & Vassil (1988:123-126) beskryf die proses van probleemoplossing soos in groepe gebruik word. Groeplede kan suksesvol van bestaande hulpbronne uit eie geledere gebruikmaak.

Die groepleier moet ten opsigte van veranderinge in groeplede se patrone van houdings en gedrag kan onderhandel. Groeplede moet gelei word om huidige houdings en gedrag te klarifiseer asook hoe hierdie aspekte gevoelens en interaksies met ander beïnvloed. Opbouende patrone van gedrag moet versterk word en afbrekende patrone moet verminder word. Die fasilitering van besprekings gerig op probleemoplossing is 'n prioriteit. Groeplede moet aangemoedig word om op 'n aktiewe wyse die perspektiewe van ander aan te neem. Toseland & Rivas (2000:26) beklemtoon die waarde van die groeigroep as 'n hulpmiddel in die verkryging van sosio-emosionele welstand. Hierdie welstand kan alleen verkry word wanneer probleme in 'n ondersteunende atmosfeer opgelos kan word.

Die groepleier moet tot die bestuur van 'n effektiewe groep in staat wees. Alle vaardighede van groepleiers is hier van toepassing. Effektiewe leer in 'n groeigroep kan alleen plaasvind wanneer die proses effektief bestuur word. Jacobs, *et al.* (1994:44) meld dat die effektiewe groepleier ervare moet wees in nie alleen individuele hulpverlening nie, maar ook in teorieë van hulpverlening. Ervaring in die aanbied van groepe en die benutting van groepsdinamika is krities vir die effektiewe bestuur van 'n groep.

Die groepleier is verantwoordelik vir die daarstelling en toepassing van 'n kontrak met groeplede. 'n Duidelike kontrak met groeplede is bruikbaar aangesien verantwoordelikhede daarin uitgespel word en die proses daarvolgens gerig kan word. Dit is egter die groepleier se verantwoordelikheid om toe te sien dat die hele groep aan die bepalings van die kontrak hou. Ephross & Vassil (1988:11) omskryf die kontrak in groepe as 'n ooreenkoms ten opsigte van die rede waarom die groep bestaan, hoe lank die groep gaan duur, wat van almal verwag word, hoe die groep gestruktureer gaan word, wat die verhouding van die groep tot ander instansies is, watter gedrag aanvaarbaar gaan wees en watter hulpbronne gebruik gaan word. Toseland & Rivas (2000:175) onderskei tussen die verbale en die geskrewe kontrak.

## Hoofstuk 4: Groeigeoriënteerde Maatskaplike Groepwerk

Kontrakte kan gesluit word ten opsigte van die groep as geheel, maar ook ten opsigte van die individuele doelstellings met betrekking tot elke groeplid.

Die uitvoer van die bestuursfunksies van die groep is die verantwoordelikheid van die groepleier. Die administratiewe reëlins vir die groep, die voorbereiding van funksionele hulpmiddels en programmedia en die wyse waarop die effektiwiteit van die groep gemeet word, is van die funksies wat deur die groepleier uitgevoer moet word. Northern (1988:324) en Henry (1992:94-95) beklemtoon die noodsaaklikheid van deurlopende evaluering in die effektiewe bestuur van die groep.

Day & Matthes (1995:173) onderskei die volgende drie aspekte van die leier van 'n groeigroep:

- Die groepleier modelleer en moedig terugvoer aan. Aan die begin word positiewe terugvoer aangemoedig en later word die positiewe terugvoer met negatiewe terugvoer gekombineer.

- Die groepleier modelleer en moedig selfopenbaring aan. Die leier moet net nooit persoonlike aspekte openbaar wat hom/haar een van die groeplede laat word nie. Die leier moet eers toesien dat die vlak van vertroue goed genoeg is voordat selfopenbaring met veiligheid gedoen kan word.

- Die groepleier modelleer en moedig die ervaring en uitdrukking van sterk emosies aan. Die leier moet egter weer eens versigtig wees om nie eie persoonlike emosies te openbaar nie, maar slegs emosies wat met die groepervarings verband hou.

### 4.6.3 Leierskap in huweliksverrykingsgroepe

Huweliksverrykingsgroepe word deur mense van verskillende professionele agtergronde, grade van opleiding en leierskapstyle gelei. Hunt, *et al.* (1998:71) onderskei die volgende moontlike leiers van programme:

- Nie-professionele egpare wat alleen die program aanbied, maar vir die spesifieke program wat hulle aanbied, opgelei is.

- Nie-professionele egpare wat opgelei is vir die aanbieding, maar saam met 'n professionele persoon die leiding neem.

- 'n Manlik-vroulike span wat nie noodwendig met mekaar getroud is nie, en in die spesifieke program van aanbieding opgelei is.

- 'n Individu van enige van die twee geslagte wat opgelei is in die model wat vir die program gebruik word.

- 'n Professioneel opgeleide individu met addisionele opleiding in die spesifieke program.

## Hoofstuk 4: Groeigeoriënteerde Maatskaplike Groepwerk

- 'n Professionele opgeleide egpaar.

Egpare is volgens Hunt, *et al.* (1998:72) die beste groepleiers vir huweliksverrykingsprogramme. Hierdie egpare moet verrykingsvaardighede modelleer en moet daartoe in staat wees om ander daartoe te inspireer. Die voordeel daarvan om leiers van albei geslagte te hê, is die beklemtoning van gelyke balans in die huwelik, om geslagsvooroordeel te vermy en om beide manlike en vroulike perspektiewe te modelleer. Wanneer 'n egpaar as aanbieders optree, is dit aan te beveel dat ten minste een van die huweliksmaats formele opleiding in die geesteswetenskappe, opvoedkunde of personeelbestuur moet hê.

Die mening word gehuldig dat die leier van 'n groeigroep definitiewe opleiding in nie alleen die aard van die huwelik nie, maar ook in die groepsproses moet hê. Tegnieke van verhoudingsvaardighede en die modellering daarvan kan wel deur 'n egpaar wat toegewy is aan groei en ontwikkeling gedoen word, maar die dinamika van verhoudings en groepsfunksionering is nie voorspelbaar nie. Spesialiskennis mag in sekere gevalle benodig word om die proses onverstoord te laat voortgaan tot al die groeplede se voordeel.

Leierskap in 'n groeigroep vir huweliksverryking verskil van leierskap in ander groepe ten opsigte van die volgende aspekte:

- Groeplede (egpare) in die huweliksverrykingsgroep is reeds daaraan toegewy om die groep se doelstelling, naamlik die verryking van hulle huwelike, te bereik. Die groepleier het dus nie soseer 'n motiveringsrol om te speel nie, maar moet intensief aan die fasilitering van die groep se kohesie aandag gee.
- Huweliksverrykingsgroepe ontwikkel om aan die interpersoonlike behoeftes van die huweliksmaats aandag te gee. Die fokus word dus sterk op die verhoudings as die hoofdoelstelling geplaas.
- Huweliksverrykingsgroepe het definitiewe beperkte tydskedules en die verantwoordelikheid van die groepleier is om toe te sien dat die doelstellings in die beskikbare tyd bereik word —veral ook in die geval van 'n *'retraite'* waar die tyd beperk is om die doelstelling te bereik.
- In huweliksverrykingsgroepe eindig die groep se werk nie wanneer die groep termineer nie. Die egpare moet juis dan die nuwe vaardighede, houdings en gedrag tuis in hulle daaglikse roetine en omstandighede gaan beoefen. Die ure wat tydens die groep ingesit is, het alleen waarde wanneer die inhoud daarvan in die huweliksverhouding voortgesit en uitgebrei word. Die groepleier moet aandag gee aan die tyd na die groep sodat die egpare die werk kan voetsit. (Vgl. Garland, 1983:95-96.)

## Hoofstuk 4: Groeigeoriënteerde Maatskaplike Groepwerk

---

Egpare wat as groepleiers optree, moet aan die volgende vereistes voldoen:

- Moet aktief aan groei in die huwelik toegewy wees, nie alleen vir hulleself nie, maar ook vir ander.
- Moet daartoe in staat wees om as 'n span saam te werk.
- Moet op 'n warm en ondersteunende wyse met die egpare kan kommunikeer en sensitief teenoor ander in die groep kan wees.
- Moet gereed en daartoe in staat wees om van hulleself te deel en om kwesbaar te wees.
- Moet bewus wees van die proses wat in die groep plaasvind asook van prosesse wat met die egpare rondom hulle plaasvind.
- Moet basiese kennis dra van menslike ontwikkeling, huweliksinteraksie en die dinamika van groepe. (Vgl. Hunt, *et al.*, 1998:74-75.)

Opleiding in die aanbied van huweliksverryking is noodsaaklik en die mening word gehuldig dat leierskap in groeigroepe sekere noodsaaklike elemente bevat wat nie noodwendig deel uitmaak van alle groepleiers se toerusting nie.

### 4.6.4 Waardes van die leier in huweliksverryking

Die meeste groepleiers vir huweliksverryking het die volgende waardes ten opsigte van huweliksfunksionering:

- Buigsaamheid in seksuele rolle is noodsaaklik.
- Gelyke huweliksrolle is funksioneel.
- Woede en die uitrukking daarvan moet konstruktief wees.
- Die huweliksverhouding behoort die basis vir individuele ontwikkeling en groei te wees. (Vgl. Garland, 1983:177.)

Indien groeplede ten opsigte van bogenoemde waardes verskil, moet die groepleier/s bereid en daartoe in staat wees om 'n bespreking te fasiliteer en 'n proses van insigontwikkeling te laat plaasvind. Die fokus moet egter nie op die verskille en die moontlike konfliktsituasies geplaas word nie, maar op die oorhoofse doelstelling van die proses in die groep.

## 4.7 SAMESTELLING VAN GROEIGROEPE

### 4.7.1 Heterogeniteit versus homogeniteit

Wanneer groeigroepe saamgestel word, kies groepleiers dikwels groeplede met heterogene



## Hoofstuk 4: Groeigeoriënteerde Maatskaplike Groepwerk

eienskappe sodat die groep aan meer as een aspek blootgestel word en daardeur groei ervaar. Groeplede met homogene eienskappe word wel ook geselekteer sodat empatie met mekaar beter kan wees en die ondersteunende element in die groep verhoog kan word. Selfopenbaring is gemiddeld tot hoog in die meeste groeigroepe. (Vgl. Toseland & Rivas, 2000:26.) Johnson & Johnson (1996:451) beklemtoon die volgende nadele van homogene groeiplidmaatskap, naamlik:

- Homogene groepe het nie die kontroversie en verskillende perspektiewe wat so noodsaaklik vir effektiewe besluitneming en vir kreatiewe denke is nie.
- Te veel groeplede wat dieselfde dink en die lewe dieselfde ervaar, mag die groep vervelig en baie gemiddeld laat verloop.
- Homogene groepe is geneig om die neem van risiko's te vermy.
- Homogene groepe mag in groepsdenke verval en die noodsaaklike individuele invloed van verskillende groeplede verloor.
- Homogene groepe is geneig om die beste in statiese omstandighede te funksioneer. Aanpassing by veranderende omstandighede is dan nie maklik nie.

Die groep se doelstellings bepaal die seleksie van die egpare. Wanneer die doel is om die huweliksmaats slegs met mekaar in interaksie te laat kom en dat hulle alleen met mekaar moet kommunikeer, is dit moontlik om homogeniteit te ignoreer. Wanneer die egpare egter in die groot groep met mekaar gaan kommunikeer, is dit belangrik dat daar wel ooreenkomste sal wees. Garland (1983:50) stel die volgende kriteria voor wanneer daar na ooreenkomste vir die samestelling van groepe gekyk word:

- Godsdien.
- Opvoeding en opleidingspeil.
- Sosio-ekonomiese status.
- Fases in die siklus van die gesin en die huwelik.
- Geslagsrolle.
- Alternatiewe huweliksvorme.
- Vorige ervaring van huweliksverrykingsprogramme.

Te veel verskille het 'n beduidende invloed op die groep se kohesie en die groepleier moet in die seleksie van groeplede toesien dat die verskille nie van so 'n aard is dat die interaksie daardeur belemmer kan word nie.

Seleksie van deelnemers geskied aan die hand van die volgende kriteria:

## Hoofstuk 4: Groeigeoriënteerde Maatskaplike Groepwerk

---

- Slegs egpare wat 'n redelik gesonde en steeds groeiende verhouding het.
- Vyf tot sewe egpare per groep.
- Wees bedag op individue wat advies gaan gee in die groep en die rol van die fasiliteerder gaan oorneem.
- Vermy egpare wat oorafhanklik is en advies van ander egpare gaan uitlok. Hierdie egpare word op 'n indirekte wyse die fokus van die groep en dit is nie regverdig teenoor die ander egpare nie. (Vgl. Denton, 1986:72-73.)
- Albei huweliksmaats moet aan die huwelik toegewy wees en op dieselfde vlak van huweliksaanpassing wees. (Vgl. Garland, 1983:53.)

Dit is belangrik om te onthou dat die groepsdinamika in 'n huweliksverrykingsgroep verskil van ander groepe aangesien daar reeds subgroepe in die vorm van egpare bestaan. Dit is goed om egpare uit verskillende ouderdomsgroepe in een groep te hê, maar die aanbeveling is dat mense uit dieselfde ouderdomsgroepe in kleiner groepe (gongroepe) geleentheid kry om met mekaar te deel. Egpare word deur middel van persoonlike uitnodigings genader. Effektiewe publisiteit om die waarde van huweliksverryking aan te dui en 'n beklemtoning dat alleen 'goeie' huwelike daarby kan baat, is noodsaaklik. Egpare met ernstige probleme moet eers gaan vir huweliksberaad voordat hulle by huweliksverryking kan baat. Egpare wat reeds die waarde van verryking beleef het en wat geleer het om hulle trauma en pyn met hulle sterkpunte te hanteer, kan met groot vrug aangewend word om ander egpare te help.

Egpare uit verskillende fases van die lewensiklus kan by mekaar leer in 'n huweliksverrykingsgroep, maar wanneer daar gekyk word na die hantering van spesifieke lewensveranderinge en lewenskrisisse is dit belangrik dat daar homogeniteit sal wees, byvoorbeeld vir egpare met 'n nuwe baba, egpare wat die leë-nes fase binnegaan of egpare wat voor aftrede staan. Dit word sterk aanbeveel dat daar verrykingsprogramme sal wees om mense voor te berei op die veranderinge wat met elke nuwe fase in die lewensiklus gaan plaasvind. Programme vir pare wat in die huwelik gaan tree, vir nuut getroude egpare en vir egpare met 'n nuwe kind, word sterk aanbeveel.

Garland (1983: 52) is van mening dat verryking in die middeljare dikwels verwaarloos word terwyl dit eintlik ontsettend belangrik is. 'n Verrykingsprogram kan op 'n didaktiese wyse aan die egpaar die nodige bedrewehede gee om die sogenaamde middeljarekrisis en die invloed daarvan op die huweliksverhouding te kan hanteer. Wanneer hulle van ander egpare in dieselfde omstandighede hoor, is die ervaring dat hulle meer 'normaal' voel. Interaksie, behoeftes en rolle verander wanneer die kinders die huis verlaat. Die egpaar ervaar 'n toenemende behoefte aan mekaar se vriendskap. Hulle moet met mekaar en verkieslik met ander egpare in dieselfde omstandighede oor al die veranderinge kommunikeer. Selfs groepe

## Hoofstuk 4: Groeigeoriënteerde Maatskaplike Groepwerk

vir egpare wat afgetree is, word aanbeveel. Hierdie egpare moet by 'n veelvoud van veranderinge soos meer tyd, minder finansies, 'n ouerwordende liggaam en die naderende dood aanpas.

### 4.7.2 Duur en frekwensie van groepe

Een van die voordele van die groeigeoriënteerde benadering is dat daar verskeie formate vir groepe is waarvan daar gebruik gemaak kan word. 'n Deeglike assessering van die groep se behoeftes gaan die uiteindelijke formaat bepaal. Moontlike wyses is die volgende:

- Weeklikse sessies van een en 'n half uur tot twee ure.
- 'n Drie- tot ses uur sessie elke tweede week.
- 'n Sessie wat die hele dag duur en eenkeer per maand aangebied word.
- 'n Intensiewe naweeksessie vanaf Vrydagaand tot Sondagmiddag. Shulman (1979:131) het reeds in 1979 die waarde van naweek-werkswinkels vir huweliksverryking aanbeveel. Die naweeksessies het waarde as opleidings- en vaardigheidsontwikkelingservarings.
- 'n Aaneenlopende vier en twintig uur marathonsessie. Voorsiening word in 'n aangrensende lokaal gemaak vir diegene wat nie wakker kan bly nie.
- 'n Intensiewe drie- tot tiendae seminar of werkwinkel waarin onder andere kleingroepe, grootgroepe, minilesings en rollespel gekombineer word. (Vgl. Clinebell, 1978:17-18 en Jacobs, *et al.*, 1994:385.)

Tydbeperkte groepe waar daar voor die tyd reeds besluit word op die aantal sessies, het goeie resultate omdat groeplede hulleself sterker verbind om die gestelde doelstellings in die beskikbare tyd te bereik (Brown, 1991:150). Die groepleier moet toesien dat die frekwensie, intensiteit en kontinuïteit van die groepe van so 'n aard is dat die proses van eenwording as groep realiseer. 'n Spesifieke datum vir terminering is noodsaaklik vir konstruktiewe groei. Ses tot agt sessies is die aanbevole hoeveelheid vir 'n reeks met die doelstelling van groei.

### 4.7.3 Oop- of geslote groepe

'n Geslote groep is volgens Henry (1992:231) 'n groep individue wat saam hulle ervaring begin onder die leiding van 'n leier, saam deur die ervaring beweeg en die ervaring saam afsluit op 'n afgespreekte tyd. Die mening word gehuldig dat 'n groeigroep verkieslik geslote moet wees, wat beteken dat geen nuwe groeplede tot 'n bestaande groep toegelaat word nie, al verlaat van die bestaande groeplede ook die groep. (Vgl. Van Riet, 1990:137.) Jacobs, *et al.* (1994:40) beklemtoon ook dat 'n geslote groep vertrouwe aanmoedig en dat die lede al meer vir

## Hoofstuk 4: Groeigeoriënteerde Maatskaplike Groepwerk

mekaar omgee soos die groep vorder. Wanneer daar 'n tydsbeperking is waarin die groep 'n doelstelling moet bereik, is dit ook wenslik dat die aantal groeplede dieselfde bly.

'n Geslote groep het die volgende voordele:

- Die doel van die groep word gouer bereik wanneer dieselfde groeplede by mekaar betrokke is. Wanneer die verhouding tussen groeplede en die interaksie met mekaar van belang is vir die bereik van die doel van die groep asook vir individuele doelstellings van groeplede, is dit verkieslik dat die groep geslote sal bly (Van Riet, 1990:138).
- 'n Geslote groep bied 'n beter geleentheid vir groeplede om met 'n konstante groep individue te identifiseer en verleen stabiliteit aan die helpende (groeierende) milieu (Brown, 1991:150).
- Kohesie sal sterker wees en sal van meer waarde wees wanneer dieselfde groep mense as aantrekkende kragte teenwoordig is.
- Die fases van groepsontwikkeling sal sterker ontwikkel wanneer dieselfde groep individue deur die ontwikkelingsproses gaan.
- Die intensiteit van toewyding is hoër wanneer dieselfde groep teenwoordig is – wanneer 'n groeplid op die teenwoordigheid van bekende en betroubare ander kan staatmaak vir die duur van die proses.
- Geslote groepe verhoed rolverwarring wat mag plaasvind wanneer een groeplid die groep verlaat en 'n ander in die plek daarvan kom met ander verwagtinge en rolle van vooraf verdeel moet word.
- Roldifferensiasie, kommunikasiepatrone en besluitnemingsprosesse word positief deur 'n geslote groep beïnvloed. (Vgl. Henry, 1992:231-232 en Vernelle, 1994:12.)

Die mening word gehuldig dat 'n geslote groep goed vir huweliksverryking benut kan word. Tog bepaal die aard van die insette die keuse ten opsigte van oop- of geslote lidmaatskap. Opvoedkundige groepe vir huweliksverryking waar die klem op die gee van inligting val, kan oop wees aangesien die lede nie nodig het om dieper te kommunikeer en selfs aan mekaar terugvoer te gee nie. Uit die aard van die aanloop tot die navorsing en praktykervaring is dit egter 'n groot voordeel dat 'n geslote groep die huweliksverrykings-'retraites' bywoon. Die aard van die groei en die benutting van die inhoud en verloop van die totale reeks is net soveel meer waardevol.

### 4.7.4 Grootte van die groep

Die doel van die groep gaan die grootte daarvan bepaal (Heap, 1985:37; Henry, 1992:9 en

## Hoofstuk 4: Groeigeoriënteerde Maatskaplike Groepwerk

Jacobs, *et al.*, 1994:37). Taakgroepe moet verkieslik nie meer as agt lede hê nie, terwyl terapeutiese groepe goed funksioneer met vyf tot sewe lede. Ses tot twaalf lede per groep, plus die groepleier en die medeleier word gesien as die mees effektiewe grootte vir groeigeoriënteerde groepe (Van Riet, 1990:132). Zastrow (1991:19) meen dat 'n groep groot genoeg moet wees sodat groeplede nie geïnhibeerd voel nie en vry kan wees om openlik te kommunikeer, maar ook klein genoeg moet wees sodat daar 'n gemiddelde vlak van intimiteit en betrokkenheid kan wees. Ephross & Vassil (1988: 137), Corey (1990:91) en Vernelle (1994:8) beklemtoon ook dat daar genoeg groeplede in 'n groep moet wees om voldoende interaksie te verseker, maar nie so groot dat sommige stiller groeplede nooit die kans het om te kommunikeer nie. Brown (1991:151) maak daarvan melding dat die aktiewe groeplede in die groot groep meer aktief kan word en die stiller lede nog minder kan deelneem en selfs heeltemal kan stilbly. Wanneer die groep te groot word, kan dit vir die groepleier moeilik wees om aan die sosio-emosionele behoeftes van die groep aandag te gee. 'n Groot groep word nie vir terapeutiese groepe waar daar aan ernstige probleme aandag gegee word, aanbeveel nie.

Die aard van 'n groeigroep gaan die grootte daarvan bepaal. In sommige groepe is die gebrek aan geleentheid om in die groep as geheel te kommunikeer nie so 'n groot probleem nie (Toseland & Rivas, 2000:77). In die groeigroep vir huweliks-verryking is die doel om die huweliksmaats met mekaar te laat kommunikeer en slegs sekere aspekte word in die groot groep gedeel. Garvin (1981:80) stel die volgende riglyne vir die hantering van 'n groot groep voor:

- Langer sessies bied aan meer groeplede die geleentheid tot deelname.
- Deur die groep in kleiner groepe op te deel, byvoorbeeld in pare of in kleiner groepe (gongroepe) binne die groot groep, kan die aspekte in meer detail bespreek word, makliker terugvoer gegee word en versterking dadelik gebied word.

Hunt, *et al.* (1998:69) meen dat 5-15 egpare tipies op 'n naweek-'*retraite*' gaan, met meer as een leier of 'n egpaar as leiers. In die geval van die groter huweliksverrykingsgroep (10 – 15 egpare) word die interaksie deurentyd op die twee huweliksmaats in elke egpaar gefokus. Die geslagte kan ook geskei word vir aparte besprekings en die terugvoer word dan in die groot groep gegee. Alle groeplede wat stil is en nie so aktief in die groot groep deelneem nie, is nie noodwendig onbetrokke nie en die groepleier moet hierdie aspek in ag neem. In die geval van 'n groter huweliksverrykingsgroep is dit belangrik dat die groepleier die interaksie tussen huweliksmaats goed sal waarneem en nie alleen die interaksie in die groot groep nie. In hierdie geval is dit belangrik dat die kommunikasie tussen huweliksmaats as 'n egpaar optimaal gefasiliteer moet word.

## Hoofstuk 4: Groeigeoriënteerde Maatskaplike Groepwerk

### 4.7.5 Plek / omgewing van groep

Plekke vir byeenkomste moet stil, gemaklik en privaat wees. Die ervaring is dat afgesonderde plekke uitstekend werk vir hierdie groepe aangesien die groeplede heeltmaal ontspan en daar geen wyse is waarop hulle die groep voortydig kan verlaat nie. Dibbert & Wichern (1985:104), Corey (1990:92) en Jacobs, *et al.* (1994:38) meen dat die belangrikste oorweging in die seleksie van 'n fisiese opset moet wees dat daar privaatheid moet wees en dat daar geen eksterne faktore is wat die egpare se aandag kan aftrek nie. Groeplede in groeigroepe moet die versekering hê dat die persoonlike inligting wat hulle gedurende byeenkomste deel nie deur ander nie-groeplede aangehoor sal word nie.

Die grootte van die lokaal moet van so 'n aard wees dat daar genoeg intimiteit geskep kan word, maar dat die groeplede nie so ingedruk word dat hulle vasgevang voel nie. Die groepleier is daarvoor verantwoordelik om 'n ontspanne, informele atmosfeer te skep waarin groeplede kan ontspan en vry kan voel om te deel. Voldoende beligting en 'n gematigde temperatuur is belangrik. Garland (1983:85) beklemtoon dat die lokaal groot genoeg moet wees sodat huweliksmaats die vrymoedigheid kan hê om met mekaar te gesels sonder die vrees dat die ander egpare hulle sal hoor. Groeplede moet almal oogkontak met mekaar kan behou sodat die kommunikasie en interaksie onbelemmerd kan geskied. Toseland & Rivas (2000:178) meen dat dit die taak van die groepleier is om die totale fisiese opset in ag te neem en die invloed daarvan op doeltreffendheid te bepaal. Verversings werk nie alleen uitputting teë nie, maar dra ook by tot 'n atmosfeer van ontspanne deelname (Garland, 1983:85).

Die samestelling van elke groep gaan verskil en hierdie individuele behoeftes en verskille moet voortdurend in ag geneem word wanneer die groep beplan word. In die geval van die beplanning van 'n huweliksverrykings – *'retraite'* is dit belangrik dat die egpare wat deel van die groep uitmaak, weggeneem moet word van die daaglikse stressors na 'n omgewing waar hulle van die meeste verantwoordelikhede en spanning kan vergeet. (Vgl. ook Clinebell, 1978:19.) Die fisiese opset word doeltreffend so beplan dat die omgewingsverandering tot die totale ontspanne atmosfeer bydra. Hunt, *et al.* (1998:83) beveel die volgende aan vir 'n naweek-*'retraite'*:

- 'n Fisiese opset sonder afleidings, waar openheid, ontspanning en hernuwing moontlik is.
- Versorging van kinders, indien nodig, sodat die egpare nie oor die kinders hoef te bekommer nie.
- Goeie voedsel.
- Private slaapkamers vir egpare.

## Hoofstuk 4: Groeigeoriënteerde Maatskaplike Groepwerk

- Bekostigbare tariewe.
- Gerieflike reistyd.

Die weggaan van die roetine van elke dag dra daartoe by dat groeplede gedwing word om op mekaar as huweliksmaats en op die groep as geheel, bestaande uit egpare met dieselfde visie vir hulle huwelike, te fokus. Daar word sorg gedra dat die aspekte wat hulle aandag van die proses kan aflei, tot die minimum beperk word.

### 4.8 FASES IN 'N GROEIGROEP

Die aard van die fases in die verloop van 'n groepwerkproses word verskillend deur verskillende skrywers benoem. Die mees algemene indeling is die indeling van Brown (1991:143-233) en Toseland & Rivas (2000:153-448), naamlik:

- Voorgroepbeplanning/Beplanningsfase.
- Beginfase.
- Middelfase.
- Eindfase.

Du Preez (1979:157-162) identifiseer vyf fases in die verloop van die groepwerkproses, naamlik:

- Die voorbereidingsfase.
- Die aanvangsfase.
- Die toetredingsfase.
- Die benuttingsfase.
- Die afsluitingsfase.

Tydend die literatuursoektog kon daar slegs twee bronne opgespoor word wat spesifieke fases in die verloop van 'n groeigroep uiteengesit het. Dibbert & Wichern (1985:87-99) identifiseer die volgende vier fases in 'n reeks vir groeigroepe:

- Oriëntering.
- Oorgang.
- Aksie.
- Afsluiting.

'n Uiteraard waardevolle indeling is in die werk van Clinebell (1978:31-35) raakgeloop. Alhoewel

## Hoofstuk 4: Groeigeoriënteerde Maatskaplike Groepwerk

die bron glad nie resent is nie, word die mening tog gehuldig dat hierdie 'n bruikbare indeling van die fases in die groeigroep is. Tydens die literatuursoektog kon geen ander meer sinvolle indeling gevind word nie. Die fases sien soos volg daaruit:

### 4.8.1 Aanvanklike angstigheid, toetsing en pogings tot binding

In die vroeë byeenkomste is daar heelwat verdediging, toetsing van mekaar en pogings om verhoudings op 'n betekenisvolle wyse te begin bou. In 'n poging om die angstigheid rondom die nuwe verhoudings te verminder, kan dit gebeur dat die groeplede die groepleier dwing om oor te neem en die groep te bestuur. Wanneer die groepleier in hierdie strik sou trap, sal die groep nie daartoe in staat wees om 'n groeigroep te word nie en van die leier afhanklik bly. Die groepleier kan die situasie hanteer deur genoeg struktuur daar te stel, byvoorbeeld materiaal ten opsigte van die inhoud van die reeks, 'n mini-lesing of 'n bewustheidsoefening. Hierdie funksionele hulpmiddels het ten doel om angstigheid te verminder en om interaksie te verbeter, mits dit op 'n groepsgesentreerde basis aangebied word. Dibbert & Wichern (1985: 90) maak melding van die noodsaaklikheid daarvan dat die groepleier daarvoor verantwoordelik is om 'n atmosfeer van warmte en omgee daar te stel sodat groeplede vry kan voel om van hulleself te deel.

Die bespreking rondom die verwagtinge van elke groeplid en die besluite rondom riglyne laat die groep na 'n gesamentlike doelstelling en 'n gevoel van kohesie beweeg. In hierdie vroeë sessies word daar gewoonlik meer op probleme gefokus, maar dit is die verantwoordelikheid van die groepleier van 'n groeigroep om in al die sessies van die reeks die onbenutte potensiaal en hulpbronne in die individue en in die groep as geheel te beklemtoon. Daar sal egter op hierdie stadium min gedeel word totdat die binding in die groep sterker word.

### 4.8.2 Die wittebrood

Die oorheersende gevoelens op hierdie stadium is euforie en die geniet van groepkameraderie. Die meeste van die gevoelens wat in hierdie fase uitgespreek word, is warm en positief. Groeplede geniet dit om te beleef dat hulle alleenwees deur mense binnegedring word.

### 4.8.3 Frustrasie en bevraagtekening

In hierdie fase mag daar 'n gees van depressie en ontnugtering heers. Hierdie gevoelens spruit voort uit groeplede se huiwering om te waag om dieper te beweeg, weerstand teen eienaarskap van die groep en angstigheid om die groep met die ware self te vertrou. Die onbekende pad van verandering maak groeplede angstig (Dibbert & Wichern, 1985: 93). Wat in die vorige fase maklik gelyk het, lyk nou oninteressant, moeilik en selfs onmoontlik.



## Hoofstuk 4: Groeigeoriënteerde Maatskaplike Groepwerk

Groeplede kan weerstand toon teen die leier wat slegs fasiliteer en nie alles lei nie. Die belangrikste verantwoordelikheid van die groepleier is om die groep se gevoelens en houding aan hulle te reflekteer en hulle te help om hulle gevoelens openlik uit te spreek. Hierdie gevoelens en konflik verteenwoordig die nou deurgang waardeur groepe moet beweeg om werklike intimiteit te bereik en die regte omgewing vir groei daar te stel. Die groepleier moet nie poog om die groep te probeer red nie, maar hulle eerder help om die gevoelens te verwerk. In die proses sal hulle ontdek hoe moeilik dit is om in diepte met ander te bind, maar dit sal vooruitgang beteken in die rigting van die verkryging van diepte-verhoudings, individueel en as 'n groep. Hierdie stap in die groeiproses is 'n duidelike teken daarvan dat groei stryd en pyn impliseer. Ou patrone van verdediging en afstand moet eers afgesterf word alvorens nuwe nabyheid gebore kan word.

### 4.8.4 Waag en vertrou

Sommige groeplede sal geleidelik begin waag om oop te maak deur hulle teleurstellings, pyn en hoop op verandering te deel. Hulle openheid dra daartoe by dat die ander groeplede hulle maskers afhaal. Kommunikasie beweeg na 'n nuwe vlak waar sowel omgee as konfrontasie gegee en ontvang word. Groeplede ontdek dat hulle wel die groep kan vertrou en dat hulle wel oop kan maak. Indien hulle dit dan doen, ervaar hulle dat die groep se aanvaarding hulle ondersteun. Eienaarskap van die groep neem toe. Die groep sal poog om sigself volledig te maak deur die stil groeplede te betrek. Die groep ervaar eerlike meedeling en vertrou wat die sleutel tot dieper verhoudinge impliseer. Blokkasies in die weg van groei word uitgewys en die groep bereik die vlak waar samewerkende groeiwerk heelhartig met die hulp van groepondersteuning onderneem kan word.

### 4.8.5 Effektiewe groei

Veranderinge in individue en verhoudings begin in die vorige fase, maar neem toe in hierdie fase. Groeplede help mekaar om nader aan die doelstellings vir groei te beweeg. Vooruitgang en groei word versterk. Hierdie versterking dra by tot meer stabiele selfbeelde en gedrag. In groepe vir egpare is die terugvoer van die huweliksmats dat hulle meer oop is vir mekaar, dat hulle selfvernietigende gedrag kan stop en dat hulle langer vriende bly. Die leierskap word op hierdie stadium binne die groep gedeel. Omgee vir mekaar word nou implementeer deur vaardighede wat deur die leier se verhoudings gemodelleer word. Omdat die eienaarskap van die groep gevestig is, kan die leier al meer as 'n groeplid begin funksioneer. Dit mag nodig wees om die oorspronklike ooreenkoms te hersien en by die groep se nuwe groei en behoeftes te laat aanpas.

## Hoofstuk 4: Groeigeoriënteerde Maatskaplike Groepwerk

### 4.8.6 Afsluiting

Die afsluiting van 'n groep moet 'n geleidelike groei-produktiewe proses wees. In elkeen van die voorafgaande sessies moet die groep daaraan herinner word dat die groep gaan afsluit en hoeveel tyd oor is. Die groep se gevoelens ten opsigte van die afsluiting moet deurentyd geëvalueer word. (Vgl. ook Dibbert & Wichern, 1985: 98.) Wanneer afsluiting in die groep ter sprake kom, word daar dikwels nog sake te voorskyn gebring deur die groeplede wat hulle aanvanklik nie wou opper nie. Die groep wat baie sterk gebind het, benader gewoonlik die afsluiting met gevoelens van verlies. Die hantering van hierdie gevoelens in die groep is opsigself 'n groeiproses aangesien verlies onlosmaaklik deel is van die lewe en in elk van die lewensfasies ter sprake is. Die finale afsluiting word makliker gemaak wanneer elkeen van die sessies in die reeks sinvol afgesluit word en onvoltooidhede aangespreek word. (Vgl. Jacobs, *et al.*, 1994:328-329.) Dibbert & Wichern (1985: 95) beklemtoon dat die fase van afsluiting net so belangrik is soos al die ander fases in die reeks aangesien die aard van die afsluiting gaan bepaal hoe die groeplede volgende groepe en groeigeleenthede gaan beleef en aanvaar.

Jacobs, *et al.*, (1994:347) identifiseer die mees belangrike aspekte van die afsluitingsfase as die volgende:

- Hersiening en samevatting van die groepservaringe.
- Assessering van lede se groei en verandering.
- Voltooiing van sake.
- Aanwending van verandering in die alledaagse lewe.
- Gee van terugvoer.
- Hantering van afskeid.
- Beplanning vir deurlopende probleemoplossing.

Beplanning van die afsluitingsfase is net so belangrik soos die beplanning van elke sessie in die groepwerkreeks. Die doel van sinvolle terminering is die vermeerdering van die ware impak van die groep en om die totale ervaring af te sluit.

### 4.9 DIE WAARDE VAN DIE GROEIGROEP VIR DIE HUWELIK

Die hedendaagse huwelik bied 'n deurlopende avontuur van selfontdekking, persoonlike groei, ontplooiing en vervulling. Groei en die aktualisering van persoonlike potensiaal is 'n vreugdevolle en diep bevredigende proses wat aan 'n huwelik 'n nuwe kwaliteit van lus vir die lewe (*'joie de vivre'*) en van opwinding meebring. Huweliks-groeigroepe en huweliksverrykingsgroepe het al vele egpare gehelp wat meer in en van hulle huwelike wou

## Hoofstuk 4: Groeigeoriënteerde Maatskaplike Groepwerk

gehad het. Enige twee individue met 'n redelike stabiele verhouding, gebaseer op demokrasie en kameraadskap, waarop gebou kan word en 'n bereidwilligheid om die nodige belegging in die self te doen, kan 'n meer lewendige en bevredigende verhouding ontwikkel. (Vgl. Gammage, 1991:248.) 'n Groeigroep kan 'n waardevolle hulpbron wees in hierdie vernuwingsproses met groei en verandering as die uiteindelijke doel.

Ten grondslag van huweliksverryking lê die positiewe, groeigeoriënteerde en die potensiaalgeoriënteerde filosofie ten opsigte van die individu (Hunt, *et al.*, 1998:15). Die hoeksteen van huweliksverryking is groei en menslike potensiaal, gebaseer op die aanname dat alle individue en verhoudings vele onbenutte sterkpunte en hulpbronne het wat ontwikkel kan word. Daar word van die standpunt uitgegaan dat individue 'n natuurlike dryfkrag na groei, gesondheid en persoonlike ontwikkeling het.

Die teorie van groepsdinamika is 'n waardevolle element in huweliksverryking. Ervaringe in 'n groep word gesien as 'n tydelike en veilige leeromgewing waarin vertrouwe kan groei en waaruit ondersteuning geput kan word. In so 'n omgewing kan egpare alternatiewe modelle van omgang waarneem in die interaksie van ander egpare. Hunt, *et al.* (1998:37) beklemtoon die waarde van die groepervaring vir die aanleer en oefen van vaardighede vir interaksie en die positiewe terugvoer van die portuurgroep. Jacobs, *et al.* (1994:386) is van mening dat groeigroepe vir egpare opwindend, dinamies en 'n uitdaging is.

Geen huwelik is ooit volmaak of volledig ontwikkel nie. Groeigroepe kan help om elke fase as 'n uitdaging en groeigeleentheid aan te pak. Die huwelik bied die ideale opset vir persoonlike ontwikkeling en open die weg na lewenslange ontwikkeling. Die huweliksverhouding kan vergelyk word met 'n diamant wat deur middel van groeigeleenthede soos groeigroepe gehelp word om die ruwe kante te slyp.

As gevolg van die eise van die hedendaagse lewe word lewenskwaliteit verloor. Mense is tevrede met 'halwe' lewens en huwelike en dit is nie goed genoeg nie. Die ontwikkeling van 'n huweliksverrykingsprogram het ten doel om die kwaliteit van die huweliksmaats se individuele lewens, maar ook van hulle huweliksverhouding te verbeter. Ten spyte van die feit dat die mediese professie daagliks daarin slaag om die duur van mense se lewens te verleng, kan die dood enige oomblik intree en behoort elke mens die meeste te maak van elke dag. Die feit dat lewensduur in die algemeen langer is, is 'n verdere besliste rede waarom mense hulle lewens tot so 'n mate behoort te verryk dat hulle al die oorblywende lewensjare met vreugde tegemoet kan gaan.

Die hedendaagse samelewing plaas druk op verhoudings en huwelike. Rolle het verander van tradisioneel na 'n meer gelyke rolverdeling. Spanning word vererger deur mans en vrouens wat albei in beroepe staan. Die fase van die middeljare word langer en die

## Hoofstuk 4: Groeigeoriënteerde Maatskaplike Groepwerk

verantwoordelikhede ten opsigte van bejaarde ouers en volwasse kinders word meer. Die behoefte daaraan om met mense wat verstaan en wat dieselfde belewenisse het te praat, word al groter. Vanuit hierdie behoefte kom die wêreld van groepe na vore – as 'n poging om 'n verhouding te skep, te bou of in stand te hou te midde van verwarring en chaos. Die hedendaagse verwagting is dat individue daartoe in staat moet wees om bedrewehede in verhoudings te besit en te gebruik. Groepe het in die laaste jare egpare gehelp om hierdie bedrewehede aan te leer (Gershenfeld, 1985:374).

Groeigroepe bied aan groeplede die geleentheid om bewus te word van, uit te brei en te verander aan gedagtes, gevoelens en gedrag wat die self en ander raak. Die groep word as hulpmiddel aangewend om groeplede te help om hulle potensiaal ten volle te ontwikkel. In hierdie groepe kry huweliksmaats die geleentheid om meer oor hulle eie verhouding te leer deur aan die groep se aktiwiteite deel te neem, deur te luister na dit wat die groepleier en ander groeplede sê, deur ander waar te neem en deur na videos te kyk en na oudiobande te luister (Gammage, 1991:242). Groeigroepe fokus daarop om sosio-emosionele welstand te verbeter eerder as om sosio-emosionele probleme op te los. (Vgl. Toseland & Rivas, 2000:26.) 'n Groep vir egpare waar hulle gehelp word om mekaar weer te ontdek, is 'n voorbeeld van hierdie tipe groep.

Groeigroepe beklemtoon die verbetering van die self en die potensiaal van die mens ten einde 'n vervullende en belowende lewe te leef, veral deur verbeterde verhoudings met ander. Die groeigroep verskaf 'n ondersteunende atmosfeer waarin individue insig kan ontwikkel, met nuwe gedrag kan eksperimenteer, terugvoer kan ontvang en as mense kan groei. Toseland & Rivas (2000:26) is van mening dat die binding in groeigroepe vanuit groeplede se verbintenis om mekaar te help om hulle volle potensiaal te ontwikkel, voortspruit.

Volgens Mace (1977: 178) is die waarde van 'n groepeerfaring vir egpare die volgende:

- Gerusstelling deurdat die egpaar daarvan bewus raak dat ander egpare ook soos hulle voel en funksioneer.
- Kruisidentifikasie deurdat die een egpaar iets noem waarmee die volgende egpaar kan identifiseer en op hierdie wyse word insig vermeerder. Die egpare leer ook deur middel van die waarneming van ander egpare.
- Modelling deurdat die egpare kan sien dat groei en verandering moontlik is en dat daar egpare is wat reeds tot 'n mindere of 'n meerdere mate deur die proses van groei is. Die egpare kan ook modelle waarneem van egpare wat nie volmaak is nie, maar voortdurend aan hulle huwelike werk om groei te ervaar. Elke egpaar in die groep kan as 'n model vir 'n ander egpaar dien.
- Onderskraging deur middel van die groepskohesie wat in die groep ervaar word.

## Hoofstuk 4: Groeigeoriënteerde Maatskaplike Groepwerk

Warmte, omgee, vertrou en liefde vir mekaar soos deur die dinamika van die groep teweeggebring, lei tot die gevoelens van ondersteuning.

- Terugvoer van ander egpare binne 'n veilige omgewing lei egpare tot insig. (Vgl. George & Dustin, 1988:145.)

Vier belangrike groeifases vir die huweliksverhouding word geïdentifiseer, naamlik die fase voor die huwelik, jonkgetroudes, middeljariges en ouer getroude persone. In elk van hierdie fases vind daar onafwendbare veranderinge plaas en word die geleentheid vir groei gebied. Elke fase bied eie frustrasies en bevrediging, romanse, uitdagings en behoeftes. Fases van oorgang is dikwels spanningsvol en deur middel van groeigroepe kan 'n egpaar probleme voorkom (Bornstein & Bornstein, 1986:107).

### 4.10 GROEIGROEPE DEUR DIE LEWENSIKLUS

Ter wille van die vervulling van menslike potensiaal behoort organisasies in die samelewing klein groepe te ontwikkel wat aan die groei-behoeftes van individue in elke lewensfase aandag gee. Ten spyte daarvan dat die boek van Clinebell reeds in 1978 gepubliseer is en dus nie as 'n resente bron aanvaar kan word nie, is die tabel met die uiteensetting van die moontlikhede vir die gebruik van groeigroepe so bruikbaar dat dit in die navorsing geïntegreer word. Die basis vir die agt fases in die lewensiklus is die teorie van Erikson (1959) wat steeds in die jaar 2001 belangrik geag word.

**TABEL 5: GROEIGROEPE IN LEWENSFASES**

FASE EN ONTWIKKELINGSTAAK	GROEIGROEPE VIR DIE INDIVIDU IN DIE FASE	GROEIGROEPE VIR BETEKENISVOLLE ANDER
Fase 1: Babajare – geboorte tot 15 maande  Ontwikkelingstaak: ontwikkeling van vertroue deur middel van 'n betroubare, liefdevolle, versorgende verhouding met ouers		Groeigroep vir verwagterende ouers  Groeigroep vir ouers vir ondersteuning, aanleer van vaardighede, ontlading en die versterking van vertroue  Huweliksverrykingsgroep vir nuwe ouers  Groeigroep vir nuwe grootouers
Fase 2: Vroeë kinderjare – 15 maande	Kreatiewe speelgroepe vir peuters	Groeigroep vir ouers vir ondersteuning, deel van

## Hoofstuk 4: Groeigeoriënteerde Maatskaplike Groepwerk

FASE EN ONTWIKKELINGSTAAK	GROEIGROEPE VIR DIE INDIVIDU IN DIE FASE	GROEIGROEPE VIR BETEKENISVOLLE ANDER
<p>tot 2 ½ jaar</p> <p>Ontwikkelingstaak: ontwikkeling van outonomieit terwyl basiese vertrouwe behou word</p>	<p>Kleutergroepe</p>	<p>omstandighede en vir die aanspreek van behoeftes – eie asook van die kind(ers)</p> <p>Ouerskapsgroeigroep</p> <p>Groeigroep vir kleuterskoolpersoneel</p> <p>Groeigroep vir die ouers van kinders met gestremdhede en spesiale behoeftes (alle fases)</p>
<p>Fase 3: Speelfase – 2 ½ jaar tot 6 jaar</p> <p>Ontwikkelingstaak: ontwikkeling van 'n begrip vir inisiatief</p>	<p>Voorskoolse groepe</p> <p>Spel terapie – aangepas vir die stimulasie van groei en ontwikkeling</p> <p>Stmulasiegroep vir kinders uit kultureel agtergeblewe gemeenskappe</p>	<p>Groeigroep vir ouers vir ondersteuning, deel van omstandighede en vir die aanspreek van behoeftes – eie asook van die kind(ers)</p> <p>Gesinsverrykingsgroepe, bv. Kampe vir aande en naweke</p> <p>Kinder- en gesinsgroepe vir die ontwikkeling van kreatiwiteit</p> <p>Enkelouergroepe (alle fases)</p>
<p>Fase 4: Skooljare (middelkinderjare) – 6 tot 12 jaar</p> <p>Ontwikkelingstaak: ontwikkeling van 'n begrip vir arbeid-saamheid en van geslagsrolle</p>	<p>Klubs en aktiwiteitsgroepe vir seuns en meisies</p> <p>Kampe en konferensies, gerig op uitbou van potensiaal</p> <p>Ontdekkingsgroepe – klem op kreatiewe aktiwiteite en spel wat vaardighede ontwikkel</p> <p>Verhoudings-, seks- en dwelmoopvoedkundige groepe</p> <p>Tutorgroepe – ouer kinders word</p>	<p>Groeigroepe vir ouers – voorbereiding op die losmaking van die kind(ers)</p> <p>Groeigroepe vir onderwysers en groepleiers wat groepe vir hierdie ouderdom kinders aanbied</p> <p>Ouer-kind groep met die oog op verryking</p> <p>Gesinsaande – groepe vir</p>

## Hoofstuk 4: Groeigeoriënteerde Maatskaplike Groepwerk

FASE EN ONTWIKKELINGSTAAK	GROEIGROEPE VIR DIE INDIVIDU IN DIE FASE	GROEIGROEPE VIR BETEKENISVOLLE ANDER
	as leiers en modelle gebruik	gesinsverryking
<p>Fase 5: Adolessensie – puberteit tot 20 jaar</p> <p>Ontwikkelingstaak: ontwikkel 'n sterk sin van eie identiteit</p>	<p>Ontdekkingsgroepe vir tieners – verhoudings met ouers, besluite ten opsigte van dwelms, alkohol, seks en beroepskeuse</p> <p>Identiteitsgroepe</p> <p>Werk-/aanbidding-/speelgroepe</p> <p>Voorhuwelikse groeigroepe</p> <p>Diepte-studiegroepe</p> <p>'Retraites', kampe, voetslaan, taakgroepe en sosiale aksiegroepe</p> <p>Self/ander bewustheidsgroepe</p> <p>Huweliksvoorbereidingsgroepe</p> <p>Vorbereiding vir kollege en om die huis te verlaat</p> <p>Soek na 'sin'-groepe</p>	<p>Groeigroepe vir die ouers van tieners</p> <p>Ondersteuningsgroepe</p> <p>Groepe vir ouers om aan hulle die geleentheid te bied om aan hulle eie onvoltooidhede en konflikte, soos deur hulle kinders aangewakker, aandag te gee</p> <p>Gesamentlike ouer - kindgroepe – oorbrug van generasiegapings</p>
<p>Fase 6: Jong volwasse- senheid</p> <p>Ontwikkelingstaak: ontwikkeling van intimiteit</p>	<p>Groeigroep vir enkelopende jong volwassenes</p> <p>Vorbereiding vir die huwelik</p> <p>Groeigroepe vir pasgetroudes</p> <p>Groepe vir netwerke van families</p> <p>Groepe vir persone in alternatiewe verbintenisse</p>	<p>Groepe vir gesinsnetwerke</p>
<p>Fase 7: Middeljare</p> <p>Ontwikkelingstaak: ontwikkeling van eie waarde deur die self in</p>	<p>Huweliksverrykingsgroepe vir middeljarige egpare</p> <p>Ontwikkelingsgroepe – belegging in die self</p> <p>Groepe vir groei deur diens te</p>	

## Hoofstuk 4: Groeigeoriënteerde Maatskaplike Groepwerk

FASE EN ONTWIK- KELINGSTAAK	GROEIGROEPE VIR DIE INDIVIDU IN DIE FASE	GROEIGROEPE VIR BETE- KENISVOLLE ANDER
die gemeenskap te belê	lewer  Groeigroepe met 'n persoonlike groeifokus  Geestelike groeigroepe  Groepe vir die ontdek van gewes en talente  Groepe vir aanpassing by 'n tweede beroep  Voorbereiding op aftrede  Groepe vir ouers van tieners en ouers in die leë-nes	
Fase 8: Bejaardheid  Ontwikkelingstaak: ontwikkeling van 'ego- integriteit' deur die aanvaarding en bevestiging van die eie lewe	Kreatiewe aktiwiteitsgroepe  Diensgroep om ander bejaardes in die gemeenskap by te staan – lei tot eie groei  Geestelike groeigroepe  Groepe om die rouproses deur te werk na aanleiding van verskillende soorte verliese  Groepe vir grootouers  Groepe vir konstruktiewe aftrede  Sosiale aksiegroepe  Transgenerasie groepe	Groepe vir jong- en middel- jarige volwassenes wat hulle ouers versorg

(Vgl. Clinebell, 1978:138-142.)

Groeigroepe bied geleentheid vir die ontdekking van wyses waarop eie persoonlike behoeftes bevredig kan word. Hartford & Lawton (1997:44) beklemtoon die waarde van groeigroepe in die lewe van bejaardes ten einde hulle lewenskwaliteit te verbeter. Op hierdie wyse word aftakeling verhoed deurdat die ervarings in die groeigroepe daartoe lei dat oorgange en veranderinge konstruktief gekonfronteer word en daar op die positiewe kwaliteite van elke groeplid gefokus word. Die veranderinge wat met elke lewensfase gepaardgaan, kan soveel



## Hoofstuk 4: Groeigeoriënteerde Maatskaplike Groepwerk

---

beter met behulp van die belewenis in 'n groeigroep hanteer word.

### 4.11 SAMEVATTING

- 4.11.1. Groeigroepe is instrumente waardeur individue gehelp kan word om latente hulpbronne in hulleself te ontdek en te gebruik. Literatuur rondom groeigroepe is nie resent nie aangesien die klem in die laaste twee tot drie dekades op terapie en nie op verryking en groei geplaas is nie.
- 4.11.2. Groeigroepe het in die laat sestiger- en sewentigerjare ontstaan. Die fokus het egter daarna verskuif na terapie en behandeling waar meer op bestaande probleme gefokus word.
- 4.11.3. Die doel van 'n groeigroep is nie om probleme te hanteer nie, maar om te groei en te ontwikkel. Groeigroepe vra eerlikheid, toewyding, openheid en betrokkenheid van die deelnemers daaraan. Terugvoer van ander groeplede en van die groepwerker is noodsaaklik en dra by tot die openheid tot verandering.
- 4.11.4. Groepsdoelstellings motiveer en dui die rigting van groeplede se gedrag aan. Die groepleier en die groeplede moet ten opsigte van die groep se doelstellings onderhandel sodat dieselfde visie vir die groep gedeel word. Algemene doelstellings vir groeigroepe is die fasilitering van die geleentheid tot lewenskwaliteit, selfverbetering, psigiese gesondheid, die bou en handhawing van medemenslike verhoudings, interpersoonlike effektiwiteit en selfaktualisering.
- 4.11.5. Groepe het verskeie unieke eienskappe en hierdie dinamika bied aan die individu geleenthede tot groei. Die eienskappe is 'n unieke sosiale opset, 'n ondersteunende klimaat, die invloed van die groeplede, die gevoelens wat in die groep na vore kom, interpersoonlike vaardighede wat gebruik moet word, die invloed van die portuurgroep, 'n verskeidenheid perspektiewe, vergelyking met ander, terugvoer van ander, 'n herstellende omgewing en ondersteunende verhoudings.
- 4.11.6. Die leier van 'n groeigroep moet oor 'n komplekse stel vaardighede beskik, naamlik die daarstelling van omstandighede vir verandering; moet 'n hulpbronnkundige en bedrewe opleier wees; moet gedrag en interpersoonlike vaardighede kan modelleer; tot selfopenbaring in staat wees; kan bestuur en onderhandel. Vir huweliksverrykingsgroepe word 'n opgeleide egpaar sterk aanbeveel.
- 4.11.7. In die samestelling van groeigroepe moet die volgende aspekte in ag geneem word,

# Hoofstuk 4: Groeigeoriënteerde Maatskaplike Groepwerk

naamlik: homogeniteit versus heterogeniteit; plek; grootte; duur en of die groep oop of geslote moet wees.

Die belangrikste doel van hierdie hoofstuk is om te ondersoek hoe groeigeoriënteerde maatskaplike groepwerk kan gebruik word om die lewensomstandighede van mense te verbeter. Hierdie hoofstuk is verdeel in verskeie afdelings wat die teorie en praktyk van hierdie benadering toelig.

Die eerste afdeling bespreek die teorie van groeigeoriënteerde maatskaplike groepwerk. Hier word die belangrikste konsep van groei en ontwikkeling bespreek, asook die rol van die maatskaplike groep in hierdie proses. Die tweede afdeling bespreek die praktyk van groeigeoriënteerde maatskaplike groepwerk. Hier word die verskillende tipes maatskaplike groepe bespreek, asook die rol van die groepleier en die belangrikste uitdagings wat hierdie benadering kan ondervind.

Die derde afdeling bespreek die evaluering van groeigeoriënteerde maatskaplike groepwerk. Hier word die verskillende metodes bespreek wat gebruik kan word om die effektiwiteit van hierdie benadering te meet. Die vierde afdeling bespreek die toepassing van groeigeoriënteerde maatskaplike groepwerk in verskeie konteksse, soos in die gesondheidsorg, in die maatskapsake en in die ontwikkeling van gemeenskappe.

Die vyfde afdeling bespreek die rol van die maatskaplike groep in die ontwikkeling van individue. Hier word die belangrikste konsep van groei en ontwikkeling bespreek, asook die rol van die maatskaplike groep in hierdie proses. Die sesde afdeling bespreek die rol van die maatskaplike groep in die ontwikkeling van gemeenskappe. Hier word die belangrikste konsep van groei en ontwikkeling bespreek, asook die rol van die maatskaplike groep in hierdie proses.

Die sewende afdeling bespreek die rol van die maatskaplike groep in die ontwikkeling van maatskapsake. Hier word die belangrikste konsep van groei en ontwikkeling bespreek, asook die rol van die maatskaplike groep in hierdie proses. Die agtste afdeling bespreek die rol van die maatskaplike groep in die ontwikkeling van die lewensomstandighede van mense. Hier word die belangrikste konsep van groei en ontwikkeling bespreek, asook die rol van die maatskaplike groep in hierdie proses.

Die negende afdeling bespreek die rol van die maatskaplike groep in die ontwikkeling van die lewensomstandighede van mense. Hier word die belangrikste konsep van groei en ontwikkeling bespreek, asook die rol van die maatskaplike groep in hierdie proses. Die tiende afdeling bespreek die rol van die maatskaplike groep in die ontwikkeling van die lewensomstandighede van mense. Hier word die belangrikste konsep van groei en ontwikkeling bespreek, asook die rol van die maatskaplike groep in hierdie proses.