

HOOFSTUK 6

TOEPASLIKE ELEMENTE VIR 'N MODEL IN MAATSKAPLIKEWERK PRIVAATPRAKTYKBESTUUR

*Navorsingsvraag ter sprake vir hierdie hoofstuk: Wat is die mees toepaslike **elemente** vir 'n model in maatskaplikewerk privaatpraktykbestuur?*

"In Africa, they say that there are two hungers, the lesser hunger and the greater hunger. The lesser hunger is for the things that sustain life, the goods and services, and the money to pay for them, which we all need. The greater hunger is for an answer to the question "why?", for some understanding of what that life is for"

- Charles Handy, The Hungry spirit -

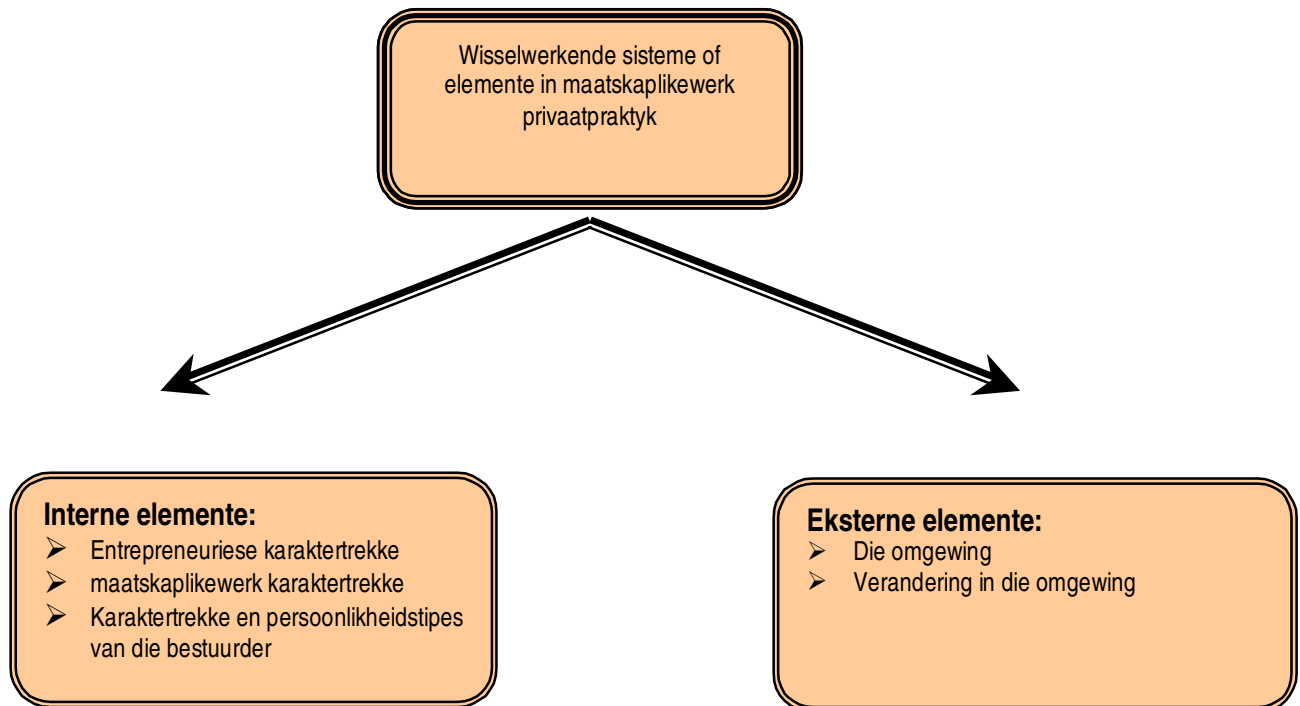
6.1 Inleiding

Hoofstuk vyf het gefokus op die mees toepaslike prosesse vir privaatpraktykbestuur. Vanuit hoofstuk vyf is tot die gevolgtrekking gekom dat dit belangrik is om verder te fokus op toepaslike elemente wat die geïdentifiseerde prosesse beïnvloed. Hierdie elemente sluit sowel interne, wat in die maatskaplike werker self gesetel is, as eksterne elemente, wat in die omgewing om die maatskaplike werker gesetel is, in. Hierdie elemente het 'n direkte invloed op die maatskaplike werker in privaatpraktyk en die wyse hoe hy sy praktyk bestuur.

Die doel van hierdie hoofstuk is dus om alle toepaslike elemente as laaste komponent van 'n voorgestelde model vir privaatpraktyk te omskryf.

Die Verklarende Handwoordeboek van die Afrikaanse Taal (2000:200) beskryf 'n element as 'n samestellende, eenvoudige deel of beginsels van "iets". Binne konteks van die studie kan hierdie "iets" geïdentifiseer word as 'n privaatpraktyk in maatskaplike werk. In die teoretiese

verwysingsraamwerk wat geskoei is op die Sisteemteorie, word verwys na sisteme wat wisselwerkend op mekaar 'n invloed uitoefen. Die elemente in hierdie studie, fokus op sowel eksterne (element 1) en interne (element 2) faktore wat as wisselwerkende sisteme belangrik vir die sukses van die privaattpraktik "iets" sal wees. Grafies kan dit soos volg uiteengesit word:



Figuur 6.1 Elemente in privaattpraktikbestuur

Hierdie eksterne en interne elemente wat as wisselwerkende sisteme 'n invloed op die maatskaplikewerk privaattpraktik het, word soos volg uiteengesit.

Vanuit Figuur 6.1 is dit duidelik dat die wisselwerkende sisteme binne 'n privaattpraktik as elemente 'n invloed op die totale sisteem (wat die omgewing insluit) uitoefen. Die interne elemente waarna verwys word, het te make met die maatskaplike werker se onderskeie rolle wat hy binne die omgewing vertolk. Hierdie rolverdeling sluit onder meer sy professionele en persoonlike rolle in. Met betrekking tot rolverdeling interpreteer die navorser vanuit Schoeman (1980:81) dat die begrippe, rol, posisie, rolverwagting, rolkonsepsie, rolaanvaarding, rolverwerping en rolgedrag die

mees fundamentele kenmerke van interne elemente in elke sisteem is. Hierdie elemente bepaal tot 'n groot mate die funksionering en die interaksie- en verhoudingspatrone van die individu in die sisteem waarbinne hy funksioneer en verwys na sy persoonlikheid en persoonlikheidsontwikkeling op professionele en persoonlike vlakke. Soos reeds in die vorige hoofstukke bespreek kan daar dus binne hierdie konteks verwys word na die drie primêre rolle wat die maatskaplike werker in privaatpraktyk vertolk, naamlik dié van maatskaplikewerk hulpverlener, professionele bestuurder en entrepreneur. Die eksterne elemente aan die ander kant verteenwoordig die eksterne omgewing en omgewingsverandering wat weer op sy beurt 'n invloed op die interne elemente uitoefen. Hierdie eksterne omgewing kan dus omskryf word as "die wêreld waarbinne die maatskaplike werker leef."

Ten einde hierdie elemente toepaslik te maak binne privaatpraktykbestuur sal dit vervolgens breedvoerig bespreek word.

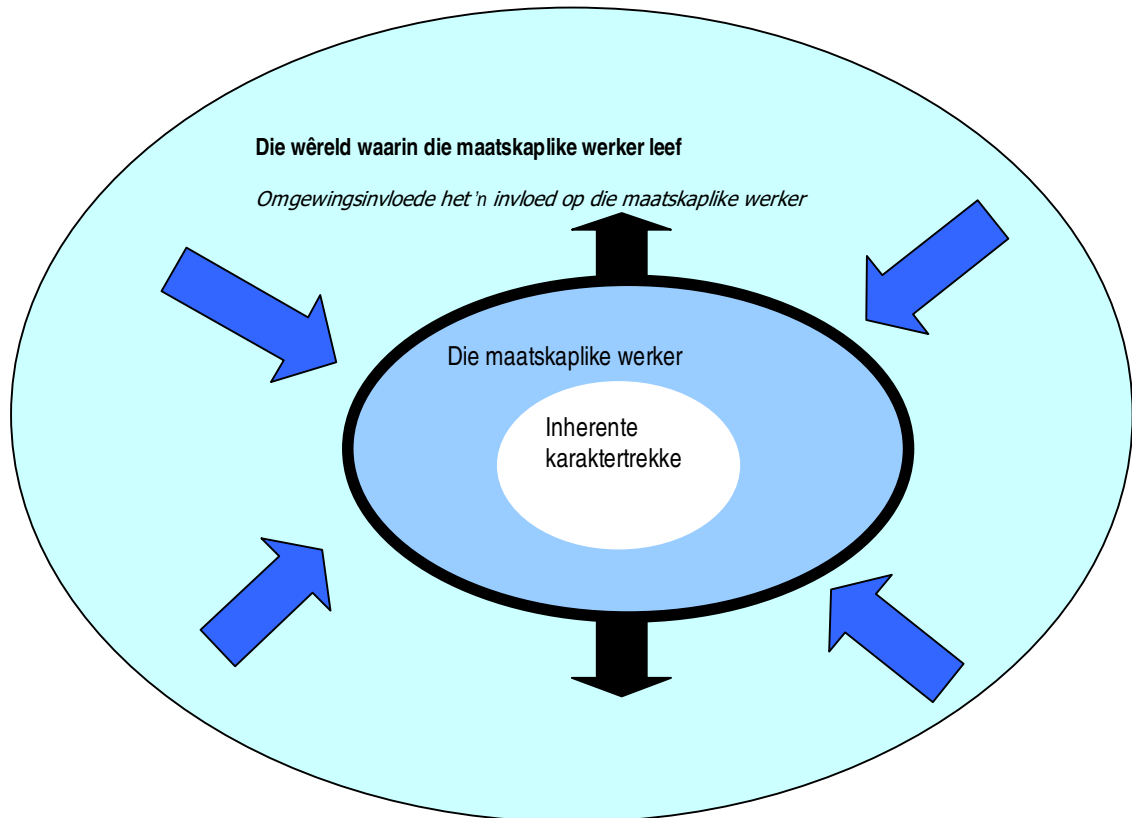
6.2 Interne elemente

Binne die konteks van interne elemente is dit relevant om die konsep persoonlikheid te omskryf alvorens die entrepreneuriese, maatskaplike- en bestuurspersoonlikheid as komponente van persoonlikheid bespreek word.

Die vraag word afgeva hoekom persoonlikheid as interne element belangrik genoeg beskou kan word om ingesluit te word binne 'n model vir privaatpraktykbestuur. Volgens Hatting (2002:121) word alle persone op een of ander wyse deur verandering en ontwikkeling beïnvloed en terselfdertyd beïnvloed die individu weer die rigting van verandering.

Daar word dus van 'n wisselwerking tussen die individu en die omgewing gepraat en word dit volgens Hatting (2002:121) beskou as "*a mutual process, an open system of energy exchange and always on the move.*" Ten einde die invloed van die omgewing dus te kan verstaan is dit nodig om die individu te verstaan wat binne die omgewing funksioneer. Die individu of persoon se unieke samestelling, verwys spesifiek na sy persoonlikheid. Hierdie persoonlikheid bepaal dus óf die geleentheid wat uit die omgewing kom, sinvol deur hom aangewend gaan word of nie.

Skematies kan hierdie proses soos volg in Figuur 6.2 voorgestel word:-



Figuur 6.2 Inter-afhanklikheid van die karaktertrekke van 'n persoon en die wêreld waarbinne hy hom bevind

Die begrip persoonlikheid omsluit ook gedragspatrone en verskillende karaktertrekke. Chell, *et al.* (1993:32) beskryf persoonlikheid as: " *A set of characteristics which may be said to be within the individual causing her or him to behave in certain ways.*"

Hier noem Klandt, Chell en Frese (2000:127) dat verskeie persoonlikheidsteorieë bestaan en dat hierdie persoonlikheidsteorieë gestalte kry in verskillende uitgangspunte van 'n navorser se verklaring van gedrag. Wat egter belangrik is, is dat daar wel konsensus bestaan dat elke individu of persoon bepaalde karaktereenskappe het wat aan hom 'n bepaalde persoonlikheid gee. Hierdie karaktereenskappe kan egter by elke individu in unieke gedragspatrone manifesteer. Ten opsigte hiervan noem Westhead en Wright (2000:229) dat die manifestering van gedragspatrone op die

uniekheid van 'n individu dui en verband hou met sy eie persepsie van die werklikheid of bewustheid van sy eie self. Dit is dus volgens Chell *et al.* (1993:33) onmoontlik om 'n ware objektiewe meting van persoonlikheid en die manifestering daarvan te gee, maar dat dit wel moontlik is om karaktereienskappe en gedragpatrone met mekaar in verband te bring. Vanuit bogenoemde kan die navorser dus tot die gevolgtrekking kom dat dit misleidend sou wees om van 'n bepaalde persoonlikheid of persoonlikheidstipe te praat as 'n interne element wat 'n invloed op privaatpraktykbestuur het, maar dit sal meer korrek wees indien daar van bepaalde karaktereienskappe gepraat word wat as kenmerkende interne elemente geïdentifiseer kan word by die maatskaplike werker in privaatpraktyk.

Die vraag ontstaan nou wat met karaktereienskappe bedoel word. Hier noem Hampson in Chell, *et al.* (1993:33) dat karaktereienskappe omskryf kan word as kategorieë van sosiale gedrag. Hierdie kategorieë sal alleenlik betekenis hê indien dit sosiale belang en waarde het. Hulle merk op: "*We ... share a common set of understandings about the meaning of social behaviour. Personality traits are used as a way of summarising and communicating this meaning.*"

Verskeie navorsingstudies is die afgelope twee dekades uitgevoer om spesifieke karaktereienskappe vir bepaalde beroepskategorieë te identifiseer. So byvoorbeeld het Hettema en Kenrick, (1989); Burns en Kippenberger (1988); Timmons (1989); en Miner (1996) gefokus op bepaalde karaktereienskappe van entrepreneurs, terwyl, Hellriegel en Slocum (1996); Goldsmith en Clutterbuck (1986), Kast en Rosenzweig (1985) en Smit en Cronje (1997) spesifiek gefokus op karaktereienskappe waarvoor bestuurders veronderstel is om te beskik. maatskaplike werkers se persoonlikheidstrekke word weer uiteengesit deur Van Rooyen en Combrink (1990); Lombard, *et al.* (1991) en Engelbrecht (1997) en kan beskou word as karaktereienskappe wat die maatskaplike werker in staat stel om suksesvol in sy beroep te wees. Die volgende tabel is 'n opsomming van die karaktereienskappe uit bogenoemde studies, wat verteenwoordigend behoort te wees van 'n maatskaplike werker in privaatpraktyk.

Tabel 6.1 Karaktereienskappe van belang vir die maatskaplike werker in privaattpraktik

	Rolle wat die maatskaplike werker in privaattpraktik vertolk		
	Suksesvolle entrepreneur	Professionele bestuurder	maatskaplike werker
	Hettema en Kendrick (1989) Miner (1996)	Hellriegl en Slocum (1996) Smit en Cronje (1997)	Van Rooyen en Combrink (1990) Engelbrecht (1997)
Persoonlike en professionele karaktertrekke	Persoonlike dryfkrag en toegewydheid	Vaardig en gespesialiseerd opgelei wees	Beskik oor 'n goeie verantwoordelikeidsin
	Deursettingsvermoë	Besit die vermoë om doelwitte te formuleer	Beskik oor deursettingsvermoë
	Sterk karakter	Is 'n leier en kan motiveer	Beskik oor leierskap
	Kompetierend	Beskik oor genoeg selfvertroue	Is selfgeldend
	Onafhanklik	Is doelgerig en beslissend	Beskik oor 'n goeie oordeelsvermoë
	Neem berekende risiko's	Neem oordeelkundig risiko's	Beskik oor 'n sterk kreatiwiteitsin
	Bou oor tyd aan die bereiking van 'n doelwit	Handel take so spoedig moontlik af en beplan gedurig nuwe strategieë	Beskik oor leergierigheid
	Beskik oor 'n strategie met doelstellings	Werk aan oorhoofse doelstellings van 'n organisasie	Beskik oor entoesiasme
	Handhaaf hoë etiese standaarde	Etiese integriteit is bo verdenking	Opregtheid
	Beskik oor interne lokus van beheer	Beskik oor interne lokus van beheer	Beskik oor selfbewussyn
	Hoë strestoleransie	Hoë strestoleransie	Besit energiekeheid
	Geduldig	Gedrewe tot struktuur en roetine	Aanpasbaarheid
	Emosionele stabiliteit	Emosionele stabiliteit	Emosionele volwassenheid
	Soek voortdurend terugvoer	Terugvoer belangrik	Openhartigheid
	Sin vir humor	Balans in persoonlike lewe	Spontaneïteit
	Selfvertroue	Selfvertroue	Hartlikheid
			Empatiese begrip

Hierdie samevatting gee 'n duidelike beeld van die persoonlike en professionele karaktertrekke wat noodsaaklik is vir die drie belangrike rolvertolkings van die maatskaplike werker in privaattpraktik,

naamlik maatskaplike werker, professionele bestuurder en entrepreneur. Die karaktertrekke van die entrepreneur sal eerstens in meer detail bespreek word.

6.2.1 Karaktertrekke van die entrepreneuriese persoonlikheid as interne element

In hoofstuk vyf is die belangrikheid van entrepreneuriese prosesse vir die sukses van privaatpraktykbestuur uitgelig en bespreek. Hierdie prosesse moet egter nog altyd deur 'n persoon uitgevoer word, en die persoon wat dit uitvoer se persoonlikheid het 'n invloed op die mate van sukses waarmee die prosesse uitgevoer word. Hierdie stelling word deur Miner (1996:55) ondersteun as hy sê: "*Research indicates that entrepreneurial success comes to four distinct kinds of people. Each, however, must follow a career route congruent with his or her personality*". Wat hier van belang is, is dat hierdie skrywer erkenning gee aan die spesifieke karaktereenskappe wat in die entrepreneur se persoonlikheid voorkom en aangetref word wat hom help om suksesvol te wees.

In navorsing wat deur Miner (1996 en 1997) gedoen is, het hy die entrepreneuriese karaktertrekke in vier hoofgroepe gedeel en vier tipes entrepreneurs geïdentifiseer. Die belangrikheid van sy navorsing lê daarin dat hy beweer dat daar nie een spesifieke karaktertrek is wat 'n goeie entrepreneur uitmaak nie, maar dat 'n kombinasie van karaktertrekke by verskillende persoonlikhede pas en dus elke persoon die vermoë gee om 'n entrepreneur te wees en in een te ontwikkel. Miner (1997:59) noem in die verband: "*... there is not just one kind of person who has the potential to succeed as an entrepreneur. Rather, there are four types*" En later "*Many more people can realistically consider an entrepreneurial career.*"

Sy navorsing het verder daarop gedui dat die individu en die tipe entrepreneur wat hy verteenwoordig, sy optrede in die bedryf kan bepaal en watter entrepreneuriese roete tot sukses hy sal volg.

Hierdie navorsing het waarde vir maatskaplike werk in die sin dat dit die idee van 'n eendimensionele entrepreneuriese profiel in die kiem smoor en dus ruimte laat aan persone, soos

maatskaplike werkers, wat vanweë 'n bepaalde soort werk soos maatskaplike werk, oor bepaalde karaktertrekke, soos in Tabel 6.1 uiteengesit, beskik.

Die vier tipes entrepreneurs soos deur Miner (1997:61) voorgestel, kan soos volg uiteengesit word:

6.2.1.1 Die Persoonlike Presteerder

Klassieke karaktertrekke wat by hierdie tipe entrepreneur voorkom, word deur Miner (1998:24) soos volg opgesom:

Tabel 6.2 Karaktertrekke van die persoonlike presteerder

Karaktertrek
Die behoefte om te presteer
Behoefte aan terugvoer
Sterk persoonlike inisiatief
Persoonlike toegewydheid tot die besigheid
Interne lokus van beheer
Geloof dat persoonlike doelstellings hoër prioriteit geniet as ander persone se doelstellings
Behoefte om te beplan en doelwitte te stel

Die roete wat Miner (1997:34) vir hierdie entrepreneuriese tipe voorstel is:

- Ten einde alle energie in die onderneming te ploeg, moet hierdie entrepreneur geleer word om in homself en sy produk te glo;
- kennis en 'n visionêre uitkyk op die toekoms is belangrik;
- hy moet geleer word om sistematies te dink en strategies te beplan;
- solank die besigheid nog in 'n ontwikkelingsfase is, moet die strukture buigbaar wees, maklik kan aanpas by verandering en vinnig kan reageer op probleme en verandering; en
- hierdie tipe entrepreneur moet geleer word om probleemoplossend te werk te gaan.

Die persoonlike presteerder kan ook weens sy karaktertrekke in sekere slaggate beland. Sy karaktertrekke sal veroorsaak dat die volgende probleme mag opduik en die volgende slaggate moet dus vermy word:

- Onvoldoende kennis in besigheidsbestuur;
- 'n wanbegrip oor sy karakter tipe en onvermoë om 'n suksesplan te visualiseer;
- struikelblokke wat vir hom onoorkombaar lyk, soos onvoldoende finansiering, wetgewing en regulering, mag hom laat tou opgooi;
- konflik met persone naby hom kom dikwels voor aangesien sy dryfkrag dikwels persoonlike verhoudings opeis en bemoeilik; en
- om, sodra die entrepreneur sy persoonlike doel bereik het, gefokus te bly en aan te gaan met 'n volgende aksie.

Die navorser is van mening dat hierdie entrepreneuriese profiel veral by die maatskaplike werker pas vir wie akademiese prestasie belangrik is, gedrewe is om die hoogste sport in sy beroep te bereik of 'n persoonlike doelwit van sukses nastreef.

6.2.1.2 Die Superbemarkers/verkoopspersoon

Die karaktertrekke van die tweede tipe entrepreneuriese persoonlikheid naamlik die superbemarkers of verkoopspersoon lyk soos volg:

Tabel 6.3 Karaktertrekke van die superbemarkers

Karaktertrekke
Besit die vermoë om ander te verstaan en empatiese begrip vir ander te toon
Het die behoefte om ander te help
Glo dat sosiale prosesse baie belangrik is - dit sluit onder meer skakeling en sosialisering in.
Het persoonlik nodig om positiewe en goeie verhoudings met ander te hê
Glo dat die verkope in 'n besigheid die enigste ware wyse is om die besigheid se doel te bereik.

Die mees toepaslike suksesroete vir die superbemarker/verkoopspersoon lyk soos volg:-

- Die waarde van verkoopstegnieke is vir hierdie persoon baie belangrik, hy benodig dus al die inligting en vaardighede om 'n idee, produk of item te verkoop;
- daar word aanbeveel dat hierdie entrepreneuriese profiel net aangewend moet word in bemarking of verkope. Sy positiewe bemarkings- of verkope karaktertrekke gaan verlore sodra hy byvoorbeeld na 'n bestuursposisie verskuif word; en
- indien hy net in bestuur aangewend word, moet daar aan hom 'n ondersteuningstelsel vir bestuursprosesse gebied word, aangesien hy nie hierdie vaardighede self ten beste sal uitvoer nie.

Hieroor sê Miner (1998:210):

"Developing a cohesive team to handle backup activities is particularly attractive to many supersalespeople. They enjoy the social interaction of teamwork, and they have no special need to feel personally responsible for successful outcomes. For many, working with and developing teams seems to come naturally; supersalespeople are by nature participative, sharing people".

Aspekte wat hierdie entrepreneuriese profiel mag kelder is volgens Miner (1997:23) soos volg:

- Indien hierdie entrepreneur onvoldoende inligting of kennis oor 'n produk, diens of item besit, mag dit sy werkverrigting beïnvloed;
- dié entrepreneur is dikwels ongemaklik oor die persepsies wat oor verkope bestaan; wil dikwels nie die kenmerke en eienskappe in homself aanvaar of eien nie en skram dus weg van hierdie beeld;
- die persoon hanteer kompetisie swak en kan maklik uit die bedryf gestoot word aangesien hy dikwels ander gelukkig en tevrede wil stel; en
- hy het dikwels ongemak indien hy sy teiken vir verkope bereik het en nie dadelik kan aangaan met 'n volgende aksie nie. Hy verloor dus vinnig momentum in sy werk indien dit nie vinnig opgevolg word met 'n volgende bemarkingsprojek nie.

Alhoewel hierdie entrepreneuriese profiel volgens Miner (1997:31) nie noodwendig altyd entrepreneurs word nie, beskik hulle oor die vermoë om dit wel suksesvol te kan doen. Hy noem in die verband: "*Such people can be very successful if they structure their ventures to provide for the conduct of administrative and operational activities and free themselves to follow the selling route*". Die navorser is van mening dat daar verskeie maatskaplike werkers is wat tot 'n groot mate ooreenstemmende karaktertrekke met die superbemarker het. Uit gesprekke met entrepreneurs het dit aan die lig gekom dat verskeie suksesvolle entrepreneurs in die bedryf 'n graad in maatskaplike werk het. Gesprekke is onder meer gevoer met 'n skakelbeampte (Burger: 2002), 'n bemakingsbestuurder (Badenhorst, 1999), 'n eiendomsagent (Van Zyl, 2000) en 'n versekeringsagent (Germishuys, 2003) wat almal voorgraadse opleiding in maatskaplike werk voltooi het. Almal is dit eens dat daar dikwels na die opleidingskomponent in maatskaplike werk verwys word as die enkele determinant wat individue so toerus dat hulle ook in ander beroepe suksesvol kan wees. Soos Badenhorst (1999) dit gestel het: "Ons is opgelei om met mense te werk, ons sielkunde agtergrond maak dat ons gapings kan sien, mense kan lees en genoeg empatie uitstraal om 'n goeie "deal" te maak".

Vanuit die literatuur wil dit egter blyk dat dit vasgelegde karaktertrekke is wat by hierdie persone teenwoordig is, wat aan hulle die entrepreneuriese vaardigheid voorsien om suksesvol in die tradisionele bemakings/verkope beroepe te wees. Dit is dus nie die opleiding waardeur hulle mensekennis en vaardighede aangeleer het nie, maar hulle eie entrepreneuriese profiel wat hulle as die belangrikste rede aangevoer het waarom hulle suksesvol is in die beroep waarin hulle nou staan. Die belangrikste rede wat elk van hierdie persone aangevoer het waarom hulle maatskaplike werk as beroep verlaat het, was dat die uitkomst en resultate in maatskaplike werk onbevredigend is, die roetine sielodend is en min skakeling in die beroep bestaan, of dat die skakeling wat wel bestaan onbevredigend is. Een persoon het genoem dat sy gedurig in die moeilikheid was omdat sy die primêre fokus van dienslewering aan 'n winsmotief wou koppel. Sy het byvoorbeeld hulpverleningsprogramme in pakkette aangebied en as eenheid probeer verkoop.

Hieruit kan gesien word dat dit die onderliggende karaktertipe is wat beroepsbevrediging bied en nie die beroepskeuse is wat die beroepsbevrediging bied wat hulle aanvanklik veronderstel het hulle sou kry nie. Dit is dus nie noodwendig die werksomgewing of werksdruk wat maatskaplike

werkers laat besluit om die beroep te verlaat nie maar hulle karakter tipe wat onbevredig gelaat word binne die grense van maatskaplike werk.

Dit sou insiggewend wees indien hierdie aanname met verdere navorsing wetenskaplik getoets kon word.

6.2.1.3 Die Bestuurder-entrepreneur

Die belangrikste kenmerk van hierdie profiel is dat die bestuurder-entrepreneur in 'n omgewing moet wees waar sy natuurlike aanvoeling vir bestuur uitgeleef kan word. Alhoewel hierdie profiel baie ooreenstem met die idee-genereerder en persoonlike presteerder, is 'n kenmerkende eienskap wat uitstaan, dié van leierskap.

Die volgende kenmerke word deur Miner (1997: 45) aan hierdie persoon gekoppel:

Tabel 6.4 Karaktertrekke van die bestuurder-entrepreneur

Karaktertrekke
Besit die behoefte om 'n leier te wees en 'n leidende rol in bestuur te speel
Beskik beslistheid en doelgerigtheid
Voel positief teenoor outoriteit
Het 'n behoefte om take te voltooi
Beskik oor 'n behoefte tot mag/beheer
Wil uniek wees en uitstaan bo die groep

Die mees geskikte roete vir die ware entrepreneuriese bestuurder word deur Miner (1997) in twee roetes verdeel naamlik:

- Hy begin 'n besigheid deur in menskapitaal te belê. Die bestuurder-entrepreneur omring hom dus met mense wat al die kenmerke besit wat nodig sal wees om die besigheid suksesvol te maak. Hierdeur kan hy hierdie mense tot hulle volle potensiaal bestuur. 'n Voorbeeld vir

privaatpraktyk sal wees waar die maatskaplike werker 'n multidissiplinêre praktyk begin en 'n arbeidsterapeut, sielkunde en 'n pastorale psigoloog aanstel; en

- hy bestuur persone buite die organisasie of besigheid deur middel van bestuurstake wat meer gefokus is op netwerke, skakeling en uitkontraktering. Hierdie vorm van bestuur is veral geskik wanneer die bestuurder-entrepreneur se besigheid min ruimte vir interne bestuur laat. 'n Voorbeeld hier is die sogenaamde uitkontraktering of "outsourcing"-beginsel waar die maatskaplike werker dienste inkoop vir sy praktyk soos hy dit benodig. Hierdie dienste kan van bemarking tot professionele hulpverleningsdienste insluit.

Slaggate waarteen die bestuurder-entrepreneur moet waak, word in Miner (1997:56) soos volg gegee:

- 'n Gebrek aan kennis rondom bestuurstyle - die feit dat die entrepreneur die vermoë besit om te bestuur, beteken nie noodwendig dat hy die vaardighede daarvoor het nie.
- Indien die besigheid te klein is, kan hierdie profiel entrepreneur sy besigheid "oor-bestuur". Dit het tot gevolg dat die besigheidspotensiaal gesmoor word.
- Indien bestuursvermoë nie bevredig word nie, verlaat hierdie profiel entrepreneur die entrepreneuriese veld vinnig om in 'n korporatiewe organisasie sy behoefte na bestuur te bevredig.

Miner (1996:231) noem in aansluiting hierby:

"Often the managing route involves taking over after a personal achiever has "hit the wall." If the personal achiever is lucky enough to possess both patterns, he or she may be able to keep the company growing. Often, however, responsibility for additional growth passes to another entrepreneur, someone with real manager traits".

Vir die doeleindes van hierdie studie sal die karaktertrekke van die bestuurder nie verder bespreek word nie, aangesien die karaktertrekke in bogenoemde beskrywing aansluit by die karaktertrekke waaroor die bestuurder in bedryf beskik.

'n Vierde entrepreneuriese profiel is deur Miner (1996 en 1997) geïdentifiseer, naamlik die persoon wat in staat is om idees te genereer, die kreatiewe denker of sogenaamde "uitvinder".

6.2.1.4 Die ideegenererende-entrepreneur

Alhoewel hierdie tipe entrepreneur dikwels met hoë tegnologie vereenselwig word, kan ideegenererders met net soveel sukses in nie-tegnologiese besighede aangewend word, aangesien die ontwikkeling van nuwe produkte en dienste nie beperk is tot meganisering of tegnologie nie. Die volgende karaktereienskappe is kenmerkend van hierdie tipe entrepreneur:

Tabel 6.5 Karaktertrekke van die Idee-genererende

Karaktertrekke
Besit die behoefte tot innovasie of nuwe denke - hou van verandering
Is ontvanklik vir nuwe idees - raak gou verveeld met stereotipering en verloor maklik belangstelling indien die idee nie vinnig deurgevoer word nie
Glo dat nuwe produkontwikkeling noodsaaklik is vir die sukses van die besigheid
Neem maklik risiko's om sy idee van stapel te stuur.
Beskik oor intelligensie

Dit is van kardinale belang dat hierdie profiel entrepreneur geleer word om risiko's te beperk. Hier ondersteun Miner (1997:58) dit soos volg: "*Because of the expert idea generator's single-minded enthusiasm for ideas and desire to innovate, risk avoidance is an essential element*".

Die roete wat deur Miner (1996 en 1997) voorgestel word vir hierdie profiel entrepreneur is soos volg:

- Die entrepreneur moet seker maak dat hy oor genoegsame kennis beskik oor die aspekte waarin sy idees manifesteer;

- hy moet oor 'n struktuur beskik wat hom die vryheid van denke bied; en
- vaardighede of toegang tot vaardighede om sy idees te verpraktiseer is noodsaaklik.

Die gevare en slaggate wat die idee-genererder moontlik mag strem, kan in die volgende vier redes vervat word:

- Idees word gesmoor deur toestande buite sy beheer of strukture wat sy kreatiwiteit belemmer;
- 'n gebrek aan vaardigheid en kennis - die idee is miskien daar, maar die agtergrondskennis ontbreek. Hierdie situasie veroorsaak dat die idee nie geïmplimenteer kan word nie;
- hierdie entrepreneuriese profiel sukkel soms om gefokus te bly en dwaal van die onderwerp waarbinne hy veronderstel is om te werk; of
- suksesvolle idees kan aan dié entrepreneuriese profiel 'n valse gevoel van vertrouwe gee wat hom mag aanspoor om makliker risiko's te neem.

Vanuit bogenoemde kan die gevolgtrekking gemaak word dat daar nie net een entrepreneuriese profiel bestaan nie en dat entrepreneurskap nie noodwendig afgebaken word tot 'n enkele stel karaktertrekke waaroor 'n individu moet beskik nie. Entrepreneuriese vaardighede en karaktertrekke kan in kombinasie met mekaar toegepas word om sodoende 'n suksesvolle profiel te verseker. Wat belangrik is, is dat 'n entrepreneur karaktertrekke in meer as een van hierdie profile kan besit wat dus van hom 'n entrepreneur maak wat in verskillende situasies en omstandighede die beste alternatief kan kies en uitvoer. Hierdie is egter die ideaal, en nie noodwendig die voorvereiste vir sukses in praktyk nie.

Die maatskaplike werker wat 'n privaatpraktyk betree, kan dus deur homself goed te leer ken, self sy eie entrepreneuriese profiel identifiseer en na aanleiding daarvan besluit watter roete hy gaan volg ten einde suksesvol te wees. Soos reeds in hoofstukke drie, vier en vyf genoem, bestaan 'n privaatpraktyk uit komponente wat entrepreneurskap, bestuur en maatskaplike werk bevat.

Die volgende interne element wat belangrik is, is die maatskaplikewerks persoonlikheid en die karaktertrekke in maatskaplike werk wat eie is aan die maatskaplike werker in privaatpraktyk. Soos reeds in tabel 6.3 genoem, is spesifieke karaktertrekke kenmerkend van die maatskaplike werker en moet hierdie karaktertrekke in verband met privaatpraktyk gebring word.

6.2.2 Karaktertrekke van die maatskaplikewerkpersoonlikheid as interne element

Daar kon vanuit die literatuur geen wetenskaplike navorsing gevind word wat die tipiese karaktertrekke wat as persoonstoerusting vir 'n maatskaplike werker voorgehou word, bevestig nie. In die geval van entrepreneuriese karaktertrekke is duidelike en wetenskaplik gefundeerde navorsing oor dekades gedoen wat inligting bied en substansie aan hierdie studie kon gee.

In die geval van maatskaplike werk word daar met die identifisering van karaktertrekke na die basiese waardestelsel en etiese optrede van maatskaplike werk verwys, ten einde spesifieke eienskappe te identifiseer. Die navorser gaan dus van die veronderstelling uit dat die bestaande literatuur gegrond is op aannames oor hoe die karaktertrekke van die maatskaplike werker veronderstel is om te lyk, en dus 'n beperking plaas op die maatskaplike werker wat nie aan hierdie karaktertrekke voldoen nie maar weens ander eksterne faktore tog besluit om maatskaplike werk as 'n beroepskeuse uit te oefen. Geen navorsing kon gevind word wat hierdie interne element as 'n determinant vir sukses in maatskaplike werk kon uitwys nie.

Die karaktereienskappe waaraan maatskaplike werkers dus moet voldoen en wat deur outeurs soos Engelbrecht (1997:8) genoem word, sal binne hierdie studie hanteer word asof dit deel is van 'n inherente lewensingesteldheid wat die maatskaplike werker volg ten einde 'n gebalanseerde volwasse lewe te hê. Hierdie inherente lewensingesteldheid kan die beoefenaar dus persoonlik tot voordeel strek.

'n Karaktertrek wat vanuit literatuur as 'n determinant vir 'n gebalanseerde volwasse lewe beskou word, is **emosionele intelligensie**. (vergeelyk Coleman, 1996; Ciarrochi, Forgas & Mayer, 2000; Smigla & Pastoria, 2000; Epstein, 2000 en Bates, 1999). Emosionele intelligensie omvat die karaktertrekke wat deur Engelbrecht (1997:9) vooropgestel word, en wat belangrik is vir die maatskaplike werker se persoonsfunksionering. Komponente van emosionele intelligensie wat van toepassing is binne privaatpraktykbestuur sal dus binne die volgende paragrawe aandag geniet.

6.2.2.1 Emosionele intelligensie as karaktertrek vir die maatskaplike werker in privaattprakyk

As daar na intelligensie in die literatuur verwys word, verwys Ciarrochi, *et al.* (2000:9) na die kapasiteit om te begryp, waar te neem, verstaan en om simbole te gebruik en dus daardeur abstrak te kan argumenteer. 'n Voorbeeld hiervan is, indien 'n persoon praat, word daar na sy verbale intelligensie, sy ruimtelike intelligensie en sosiale intelligensie, verwys. Ruimtelikheid, verbaliteit of sosiale interaksie is die kenmerkende veranderlikes wat aandui na watter soort intelligensie verwys word en watter kenmerke dominant in sy persoonlikheid sal wees. Met emosionele intelligensie word daar dus verwys na die vermoë om emosionele inligting te verstaan en te gebruik. Verder besit emosionele intelligensie die eienskap dat dit die persoon se vermoë in ander velde van intelligensie, verhoog.

In Ciarrochi, *et al.* (2000:9) word emosionele intelligensie wetenskaplik soos volg uiteengesit:

"Emotional intelligence refers to an ability to recognize the meanings of emotions and their relationships, and to reason and problem-solve on the basis of them. Emotional intelligence is involved in the capacity to perceive emotions, assimilate emotion-related feelings, understand the information of those emotions, and manage them".

Verder beskou Salovey en Mayer (1990:189) emosionele intelligensie as die vermoë waaroor 'n individu beskik om sy eie en ander persone se emosies te monitor. Hierdeur kan hy dus onderskei tussen emosies ten einde dit te benut om sy eie denke en optrede te rig. Die afleiding kan dus gemaak word dat dit aspekte van sowel verbale as nie-verbale bewustheid en uitdrukking van emosie bevat.

Daar kan tot die gevolgtrekking gekom word dat 'n bepaalde vaardigheid of vermoë ter sprake is. Die bogenoemde omskrywing van Ciarrochi, *et al.* (2000;12) kan dus as 'n vermoënsmodel bekend staan en lig die volgende vier komponente as belangrik uit:

- Die vermoë om emosies waar te neem, te waardeer en daaraan uitdrukking te kan gee;
- die vermoë om denke deur middel van emosie te fasiliteer;
- die vermoë om emosies om te skakel in emosionele kennis; en
- die vermoë om emosies binne die self en ander persone te bestuur .

Daar bestaan 'n meer populêre definisie wat 'n klemverskuiwing met betrekking tot die proses van selfmotivering en sosiale verhoudings in die algemeen impliseer. Hierdie definisie deur Coleman (1996:44) noem dat emosionele intelligensie dus uit die volgende bestaan: " *managing emotions motivating oneself Recognizing emotions in others(and) handling relationships*". Daar kan dus tot die gevolgtrekking gekom word dat twee uitgangspunte rondom emosionele intelligensie bestaan naamlik (a) die oorspronklike benadering met die klem op vermoë en waar emosie *per se* ter sprake is en (b) die meer populêre uitgangspunt waar benaderings van emosionele intelligensie verweef word met ander vaardighede en karaktertrekke soos motivering, die vermoë tot verhoudingbou, selfinsig, emosionele aanpasbaarheid, goeie oordeelsvermoë en verantwoordelikheid.

Die tweede definisie wat die nie-kognitiewe vermoëns van emosionele intelligensie insluit, is veel wyer en omsluit die volgende karaktertrekke (a) self-bewussyn wat emosionele bewustheid en selfvertroue insluit (b) selfbeheersing, wat betroubaarheid en kreatiwiteit insluit (c) motivering wat prestasie, inisiatief en optimisme insluit (d) empatiese begrip wat begrip vir ander en politieke bewustheid insluit en (e) sosiale vaardighede wat kwaliteite soos invloedrykheid, konflikbestuur en spanbouvaardighede insluit. Vanuit sielkunde literatuur, wat persoonlikheidsteorie beskryf, word geredeneer dat die tweede benadering te wyd is en dat komponente, soos motivering nie werklik te make het met emosie of emosionele intelligensie nie. Hier noem Ciarochi, *et al.* (2000:16): "*the popularized additions (persistence, optimism, political savvy and self-control) seem to have little to do specifically with emotions or intelligence*". Wat egter belangrik is, is dat alhoewel hierdie komponente nie werklik emosionele intelligensie meet nie, dit op 'n indirekte vlak wel verwant is aan emosionele intelligensie en die manifestering daarvan. Hierdie standpunt word ook deur Ciarochi, *et al.* (2000) ondersteun.

- **Die belangrikheid van emosionele intelligensie vir die maatskaplike werker in privaatspraktyk**

In navorsing wat deur Harrison (1997:42) gedoen is, word beweer dat 'n privaatspraktyk wat ekonomies suksesvol is, oor 'n werkerskorps beskik wat hoë vlakke van emosionele intelligensie toon. Die afleiding wat dus hieruit gemaak kan word, is dat indien die maatskaplike werker oor

vaardighede beskik wat sy emosionele intelligensie positief beïnvloed, dit kan meehelp in die sukses van 'n privaattraktyk Hierdie stelling word soos volg deur Cooper (1997:32) ondersteun: *"People with high levels of emotional intelligence have greater career success, foster stronger personal relations, have effective leadership skills and are healthier than those with low emotional quotient"*. 'n Ander uitgangspunt onder dieselfde tema word deur Cooper (1997:33) verder gevoer as hy noem dat emosies nie net vir die individu van intuitiewe wysheid voorsien nie, maar dat dit aan die individu potensiële bruikbare inligting verskaf, wat veral in die besigheidswêreld baie positief aangewend kan word. Voorbeelde hiervan sal wees dat hy weet hoe om op 'n ander persoon se emosies te fokus en ervaringe en belewenis van emosie sinvol aan te wend binne besluitneming of keuses.

Die maatskaplike werker in privaattraktyk kan heel waarskynlik emosionele intelligensie as oplossing gebruik om hom 'n beter terapeut, berader of praktisyn vir sy kliëntekorps te maak. Dit is egter so dat die waarde van emosionele intelligensie daarin gevind kan word dat dit herskeppend is vir persoonlike en professionele groei en kreatiwiteit asook entrepreneurskap en bestuur kan bevorder. Die vraag ontstaan nou hoe die maatskaplike werker dus sy emosionele intelligensie kan verhoog, en of dit wél verhoog of verbeter kan word. Hier is Cooper (1997:32) dit eens dat emosionele intelligensie by alle ouderdomme aangeleer kan word. Hy noem in die verband:

"As you form the various characteristics of your own emotional intelligence, you will likely find that you also increase these powers: intuition, the capacity to trust and be trusted, a sense of integrity and authenticity, an appreciation of constructive discontent, the ability to find breakthrough solutions in difficult circumstances and make sound decisions and leadership effectiveness".

Vanuit 'n suiwer besigheidshoek is emosionele intelligensie vir die maatskaplike werker in privaattraktyk voordelig in die sin dat dit dikwels as kompeterende voordeel, deur outeurs beskou word. Hier noem Cooper (1997:34) dat daar drie vlakke is waar emosionele intelligensie die individu binne besigheidsverband 'n ekonomiese voorsprong bo sy kompetisie of eweknieë kan gee, naamlik:

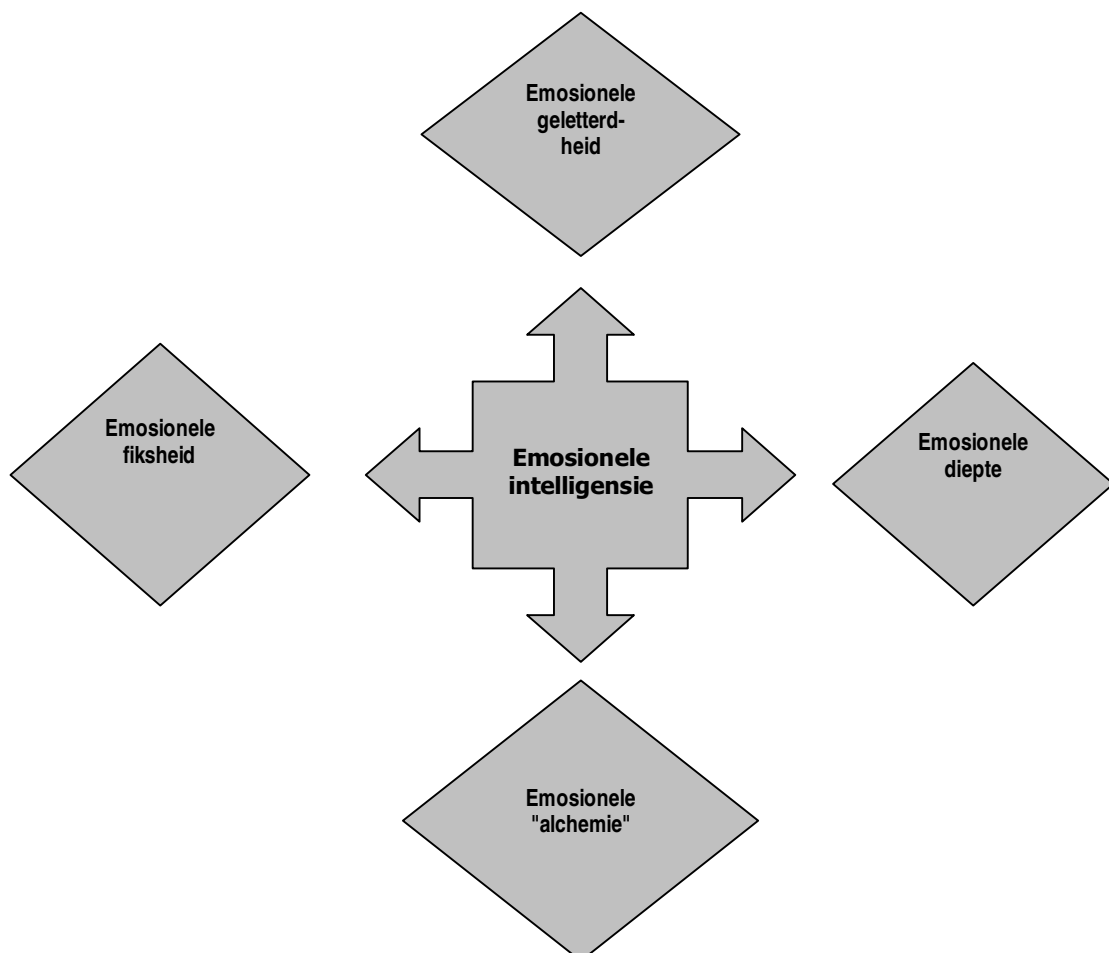
- Die vermoë om betroubare verhoudings te sluit;
- verhoogde energievlakke en effektiwiteit wat daarmee gepaard gaan; en
- die vermoë om deur middel van positiewe denke 'n sinvolle alternatief vir probleme te vind.

- 'n Strategie om emosionele intelligensie by die maatskaplike werker in privaatpraktyk te verhoog

Vanuit bogenoemde kan daar dus tot die gevolgtrekking gekom word dat emosionele intelligensie as karaktertrek vir die privaatpraktisyn sinvol en bevredigend kan wees. Dit is egter belangrik om binne 'n model vir privaatpraktykbestuur wel na 'n strategie te kyk wat die maatskaplike werker se emosionele intelligensie kan verhoog. Twee strategieë sal vir die doeleindes van hierdie studie net kortliks uiteengesit word. Die eerste model is geskoei op die "Four Cornerstone Model of Emotional Intelligence" soos ontwikkel deur Cooper en Sawaf (1997:35) en die tweede strategie is die sogenaamde "Steiner en Perry Program vir emosionele intelligensie" (Steiner & Perry, 1999).

➤ **Strategie een: "Four Cornerstone Model of Emotional Intelligence"**

Hierdie strategie word in Figuur 6.3 soos volg weergegee.



Figuur 6.3 Die "Four Cornerstone" model deur Cooper en Sawaf

Die model kan verklaar word met die verduideliking van wat emosionele eerlikheid behels. Cooper en Sawaf (1997:13) noem dat, alvorens 'n individu na sy eie prosesse van emosionele intelligensie kan kyk, dit noodsaaklik is om seker te maak dat hy eerlik met homself oor sy eie emosionaliteit is. Die skrywers haal 'n onbekende filosoof soos volg aan: "*If you look for truth outside yourself, it gets farther and farther away.*" (Cooper & Sawaf, 1997:14). Daar kan dus tot die gevolgtrekking gekom word dat die maatskaplike werker introspektief na homself moet kyk en weet wat belangrik vir hom is, hoe hy oor sy situasie voel en watter rol emosie in sy besluitnemingsprosesse speel. Na hierdie aspek aangespreek is, kan daar na die vier grondbeginsels van die betrokke model gekyk word naamlik, emosionele geletterdheid, emosionele fiksheid, emosionele diepte en emosionele "alchemie".

(i) Emosionele geletterdheid

Die eerste van die vier boustene vir die model vir emosionele intelligensie omvat 'n proses waarbinne duidelike en bruikbare kommunikasie vir emosionele aspekte binne die praktyk geformuleer moet word. Hierdie kommunikasie word só geformuleer dat dit spreek van respek en erkenning van ander se belewing van gevoelens. Emosionele eerlikheid, emosionele energie, emosionele terugvoer en praktiese intuïsie dra verder by tot die uitbouing van emosionele geletterdheid.

Dit gebeur dikwels dat die individu nie self oor die woordeskat beskik wat sy gevoelens kan verbaliseer nie. 'n Belangrike komponent is dus dat die praktisyn 'n "self-oudit" doen om te bepaal tot watter mate hy wel in staat is om terugvoer aan homself rakende sy eie belewing van emosies te gee. Wat hier van belang is, is dat gedagtes rondom emosies verwoord sal kan word.

Voorbeelde wat in die model uiteengesit word, noem onder meer die gebruik van "EQ-morning notes" waar die individu elke oggend sy denke op skrif stel. Sy denke mag nie belemmer word deur enige strukture nie en gedagtes word neergeskryf soos dit opkom. Hierdie proses bied aan die individu dus die geleentheid om uiting te gee aan gevoelens voordat dit in rasonale denke omgeskakel word. Hierdeur word 'n proses van emosionele geletterdheid gekweek. Cooper en Sawaf (1997:35) noem in aansluiting hierby: "*Only by getting - and staying - in touch with our inner*

voices can we develop a deep source of knowing beyond our thoughts. That is the realm of emotional intelligence. You will find that much of the truth about your life and work is inside of you, not outside".

Die tweede bousteen is:

(ii) Emosionele fiksheid (vertroue)

Volgens die model word emosionele fiksheid gemeet aan die mate waartoe 'n individu in staat is om ander en homself te vertrou. Cooper en Sawaf (1997:37) noem onder meer dat vertroue kenmerke van egtheid, veerkragtigheid, hernuwing en konstruktiewe kritiek bevat. Hierdie kwaliteite lê persoonlike waardes en norme en die wyse waarop die individu dit tot uiting bring, bloot. In Deming (1993:49) word genoem dat vertroue 'n mandaat vir die optimalisering van enige stelsel, bedryf of besigheid gee. *"Without trust, there can be no co-operation between people, teams, departments or divisions. Without trust, each component will protect its own immediate interest to its long-term detriment, and to the detriment of the entire system"*. Hieruit kan die afleiding gemaak word dat, indien die privaatpraktisyn 'n gebrek aan vertroue het, dit op die lange duur 'n negatiewe invloed op sy praktyk sal hê. Cooper (1997:35) noem dat: *"Without trust, innovation falters en vanishes"*. Hier sluit Kets de Vries (2001:23) by hom aan en noem: *"If there is no sense of trust in (an) organization, if people are preoccupied with protecting their backs ... creativity will be one of the first casualties"*.

Emosionele fiksheid ten opsigte van vertroue kan dus omskryf word as meer as net 'n houding, en word deur Cooper (1997:35) omskryf as 'n proses van emosionele krag. Hy noem onder meer: *"When we trust ourselves, extend trust to others, and receive it in return, it becomes the glue that holds relationships together. It also frees honest dialogue."* Indien daar wantroue in 'n besigheid bestaan, kan 'n bestuurder verplig voel om prosedures in te stel wat uitgebreide detail vir selfs die eenvoudigste transaksies, omskryf. Hier kan die Japanese besigheidsmodelle as goeie voorbeelde dien. Volgens Fukuyama in Cooper (1997:36), word kontrakte beperk tot 'n twee bladsy ooreenkoms met frases soos *"details to be worked out later, if the need arises"*. Hierdie maatskappye en besighede redeneer dat detail wat later uiteengesit word dikwels 'n wen-wen

situasie vir alle partye is. Cooper (1997:36) is van mening dat, indien daar nie sodanige vertroue in 'n besigheid bestaan nie, 'n boodskap van onbevoegdheid en kontrole uitgestuur word.

Die derde bousteen is:

(iii) Emosionele diepte

Die eerste twee boustene in Cooper en Sawaf (1997) se model, naamlik emosionele geletterdheid en emosionele fiksheid het die spanwydte van emosionele intelligensie beskryf. Hierdie boustene het dus te make met die ontwikkeling en toepassing van die invloed van emosionele intelligensie en die graad van omstandighede wat van toepassing binne hierdie grondbeginsels is. Die derde grondbeginsel, naamlik emosionele diepte het met die volgende aspekte te make:

- Die ontwikkeling van die individu se persoonlike karakter;
- die identifisering en uitbreiding van potensiaal en toekomsbestemming;
- die manifestering van verbintenis, dryfkrag, inisiatief, verantwoordlikheid en gewete;
- die toepassing van integriteit; en
- die verhoging van persoonlike invloed op ander.

Elk van hierdie aspekte moet omgesit word in meetbare optrede ten einde emosionele diepte te verseker. Volgens Cooper (1997:38) lê die kern van emosionele diepte in die volgende: "*There's more depth and wisdom in what we feel and in our hearts' images of our unique potential*".

Die belangrikheid van emosionele diepte word dus daarin gevind dat die individu soos Hart in Cooper (1997:39) dit stel: "*Work is the opportunity to imprint what is unique about us upon the outside world. Human beings have an imperative need to leave the stamp of themselves on the world*".

(iv) Emosionele "alchemie"

Alchemie word deur die Verklarende Handwoordeboek van die Afrikaanse taal (1995:41) beskryf as: "Primitiewe skeikunde waardeur gepoog word om onedele metale in goud te verander." Indien hierdie konsep van toepassing gemaak word binne emosionele intelligensie kan van die

veronderstelling uitgegaan word dat 'n proses van emosionele alchemie sou beteken dat die individu 'n minder belangrike geleentheid sal omskakel in 'n meer belangrike geleentheid. 'n Verdere voorbeeld is onder meer wanneer die maatskaplike werker in privaatpraktyk gefokus is om nuwe idees vanuit ou beginsels te ontwikkel. Quinn (2003:17) noem verder dat nuwe idees dikwels verandering meebring. Binne die interne elemente van die self sou verandering nie binne die interne raamwerk pas nie, maar wat wel van belang is, is dat die individu intern goed genoeg aangepas moet wees om eksterne elemente te kan akkommodeer, en as die eksterne elemente verander, die verandering met gemak geakkommodeer sal kan word.

Dieselfde outeur ondersteun hierdie stelling soos volg: "*we don't risk much because we can abandon it and go back to the old ways of doing things - called "the slow death dilemma"*" (Quinn, 2003:17). Die navorser kan dus tot die gevolgtrekking kom dat 'n deel van hierdie proses om emosionele intelligensie te ontwikkel, ook beteken dat die maatskaplike werker 'n emosionele intelligentheid met betrekking tot verandering en aanpassing moet kan ontwikkel. Daar word later in die hoofstuk aandag geskenk aan verandering as eksterne element binne die privaatpraktyk en hoe verandering hanteer kan word. Wat egter hier van belang is, is dat nuwe denke en 'n vernuwende ingesteldheid deel uitmaak van emosionele intelligensie.

'n Tweede strategie wat aan die maatskaplike werker in privaatpraktyk riglyne kan bied rondom die verbetering van emosionele intelligensie, staan bekend as die "*Steiner and Perry Program for Emotional Intelligence*" (Steiner & Perry, 1999). Hierdie program word kortliks vir die doeleindes van hierdie studie bespreek.

➤ **Strategie twee: "*Steiner and Perry Program for Emotional Intelligence*"**

Hierdie strategie word in die vorm van 'n program aangebied en maak aanspraak daarop om die individu se emosionele intelligensie te bevorder. Steiner en Perry (1999:24) onderskei emosionele geletterdheid as 'n belangrike aspek in die bevordering van emosionele intelligensie en bespreek dit aan die hand van drie vermoëns waarvoor 'n individu moet beskik naamlik: (1) emosionele begrip (2) luistervaardighede asook (3) empatie en die vermoë tot emosionele uitdrukking.

Steiner en Perry (1999:24) onderskei verder vaardighede wat aangeleer kan word deur middel van opleiding waaraan die individu homself blootstel ten einde sy emosionele intelligensie te verhoog. Hierdie vaardighede is soos volg:

- Kennis van emosie en die aanleer van emosionele uitdrukking;
- sin vir empatie en die proses om empatiese begrip aan te leer. Deur middel van hierdie empatiese begrip toon die individu begrip vir emosie in andere en herken die oorsprong daarvan;
- die aanleer van vaardighede om emosies te bestuur. Hierdie vaardigheid toon ooreenstemming met Coleman (1996) se omskrywing van emosionele bestuur;
- die aanleer van die vermoë om emosionele skade te herstel. Dit behels die vaardigheid om gedrag te wysig indien dit emosionele skade by die individu of ander meebring; en
- die ontwikkeling van die vermoë tot emosionele interaktiwiteit, wat daarop dui dat die individu homself emosioneel kan oopstel vir ander, emosionele bande met ander kan smee en positief of negatief op emosies van ander kan reageer.

Vanuit bogenoemde bespreking oor emosionele intelligensie kan tot die gevolgtrekking gekom word dat die maatskaplike werker se emosionele intelligensiepotensiaal in praktyk, deur middel van bepaalde emosionele verwante vermoëns en vaardighede, tot uiting kom. Die effektiewe benutting van hierdie vermoëns en vaardighede ten opsigte van emosionele aspekte in die self en ander word beskou as emosionele bevoegdheid. Die maatskaplike werker in privaatpraktyk sal dus, ten einde suksesvol in praktyk te wees, aandag moet skenk aan die vermoë om hierdie emosionele bevoegdheid te bereik.

6.2.3 Karaktertrekke van die bestuurspersoonlikheid as interne element

Dit is duidelik vanuit die literatuur (Smit & Cronje, 1997:362; Hellriegel & Slocum, 1996:450 en Gibson, Ivancevich & Donnelly, 1997:100) dat verskeie persoonlikheidsteorieë bestaan waarmee karaktertrekke van bestuurstipes ontleed kan word. Wat egter meer belangrik vir hierdie studie is, is tot watter mate hierdie bestuurdertipes toepaslik binne maatskaplikewerk privaatpraktykbestuur sal wees.

Karaktertrekke van bestuurspersoonlikhede beskik oor twee fasette naamlik:

- (a) persoonlikheidstipes kenmerkend van bestuurders; en
- (b) bestuurstyle wat ontwikkel vanuit hierdie persoonlikheidstipes.

**(a) Persoonlikheidstipes van toepassing op bestuurders in maatskaplikewerk
privaatpraktyk**

Daar word van die veronderstelling uitgegaan (Gibson *et al.*, 1997:110) dat bestuurders met spesifieke karaktertrekke op 'n spesifieke wyse in 'n gegewe situasie sal optree. Die bestuurder se persoonlikheid dra dus by tot die wyse waarop hy optree binne sy bestuursomgewing, asook watter bestuurstyl hy sal volg. Die volgende aannames word deur Gibson, *et al.* (1997:110) gemaak oor karaktertrekke van bestuurspersoonlikhede en word kortliks uiteengesit:-

- Aanname 1 - Vanuit bepaalde karaktertrekke ontwikkel 'n bestuurspersoonlikheid as geheel, dit wil sê, entrepreneuriese karaktertrekke en maatskaplike werk karaktertrekke staan nie verwyderd van die karaktertrekke kenmerkend by bestuurspersoonlikheid nie, maar maak deel daarvan uit.
- Aanname 2 - Karaktertrekke van die bestuurspersoonlikheid kan geïdentifiseer word na aanleiding van patrone en wyses van optrede deur die bestuurder. Hierdie patrone is waarneembaar en meetbaar.
- Aanname 3 - Alhoewel persoonlikheidsontwikkeling 'n biologiese oorsprong het, ontwikkel 'n bestuurspersoonlikheid vanuit sosiale en kulturele sisteme wat aan die bestuurder bekend is.
- Aanname 4 - Ten spyte van die feit dat spesifieke karaktertrekke by bestuurspersoonlikhede identifiseerbaar is (soos in aanname 2 genoem) is elke bestuurder uniek en verskil elke styl en tipe bestuurspersoonlikheid van bestuurder tot bestuurder.

Verskeie persoonlikheidsteorieë word in die literatuur gevind waar karaktertrekke ontleed en binne bepaalde persoonlikheidstipes geklassifiseer word. Hierdie persoonlikheidstipes word aan die hand van organisasiedoelwitte- en kultuur gemeet. Hierdie aspek verg 'n studie op sigself en word as deel van die studieveld in bedryfsielkunde beskou. Volgens Gibson, *et al.* (1997:112) kan drie teorieë binne die beskrywing van persoonlikheid onderskei word, naamlik:

- (i) Persoonlikheidsteorie gebaseer op karakterontwikkeling. Hierdie teorie is gebaseer op die veronderstelling dat die aanleg van 'n individu direk tot sy persoonlikheidsontwikkeling in verband staan. Bekende vraelyste wat binne bestuur gebruik word is onder meer Cattell se 16PF (16 persoonlikheidsfaktore) vraelys wat die graad en omvang van elk van hierdie persoonlikheidsfaktore binne elke individu meet.
- (ii) Persoonlikheidsteorie gebaseer op die psigodinamika. Hierdie teorie fokus op Freud se benadering waar die fokus op die onbewuste determinante van gedrag berus. Bekende wyses waarop na persoonlikheid vanuit hierdie benadering gekyk word is onder meer die idee dat die persoonlikheid uit twee dele bestaan naamlik die id en superego wat beheer word deur die ego. Hierdie benadering argumenteer dat persoonlikheid, meganismes soos rasionalisering, identifikasie, kompensasie en ontkenning van realiteit gebruik, om interne konflik binne die persoonlikheid te bestuur.
- (iii) Persoonlikheidsteorie gebaseer op die Persoonsgesentreerde Benadering. Hierdie teorie fokus op groei en selfaktualisering as determinante van persoonlikheidsontwikkeling. Die aanvanklike benadering is deur Carl Jung ontwikkel en word veral deur Carl Rogers gebruik met toepassings in verskillende beroepsrigtings.

Elk van hierdie persoonlikheidsteorieë dra by tot die bestaande kennisbasis rondom persoonlikheid. Die karakterontwikkelingsteorieë **beskryf** die individu terwyl psigodinamika die individu **verklaar** en persoonsgesentreerde teorieë fokus op die **ontwikkeling** van die persoon. Volgens Smit en Cronje (1997:363), Hellriegel en Slocum (1996:451) en Gibson, *et al.* (1997:112) maak bestuurswese dikwels gebruik van persoonlikheidsteorie wat op die persoonsgesentreerde benadering gebaseer is. Vir die doeleindes van hierdie studie sal op die Myers-Briggs skale ook bekend as "Myers-Briggs Type Indicator (MBTI)" vir bestuurders gefokus word.

6.2.3.1 "Myers-Briggs Type Indicator" vir die bepaling van bestuurspersoonlikheid

Alhoewel die Myers-Briggs skale nie spesifiek vir bestuurspersoonlikheid ontwikkel is nie, bied die skale en verklaring oor persoonlikheidsontwikkeling 'n goeie verklaring van persoonlikheid wat binne bestuur toegepas kan word. Twee primêre aannames rondom persoonlikheid beïnvloed die gebruik van die MBTI-skale:

- (i) 'n Persoon se persepsies word beïnvloed deur twee dimensies naamlik sensasie en intuïsie, terwyl sy individuele oordeel deur twee ander dimensies naamlik denke en gevoelens beïnvloed word.
- (ii) Die individu se kognitiewe patrone, en dus persoonlikheidsontwikkeling, word bepaal wanneer hierdie vier dimensies op mekaar afgestem word.

Kenmerke van die MMTI-skale:

- (i) Die toets identifiseer individue as ekstroverties of introverties (E of I), sintuiglik of intuïtief (S of N), Rationeel of Affektief (T of F) en Begripvol of Beoordelend (P of J).
- (ii) Die individu se antwoorde op 'n vraelys word in 16 verskillende soorte persoonlikheidstipes verdeel en geklassifiseer. Die met die mees algemene kombinasie vir bestuur is soos volg: (S-T) Sintuiglik, Rationeel.
- (iii) maatskaplike werkers se mees algemene kombinasie volgens die MBTI-skale is (S-F) dit wil sê Sintuiglik-Affektief, terwyl entrepreneurs se skale (N-F) Intuïtief-Affektief is. (Gibson, 1997:115).

Ondersteunend tot die MBTI-skale, verwys Smit en Cronje (1997:363) na Tipe A en Tipe B persoonlikhede waar sommige van die gedragpatrone binne hierdie persoonlikhede soos volg in Tabel 6.6 uiteengesit kan word:

Tabel 6.6 Karakertreкке van 'n tipiese persoonlikheid A en B

Tipe A persoonlikheid	Tipe B persoonlikheid
<ul style="list-style-type: none"> ⇒ Voortdurende stryd om meer in 'n korter tydspan te bereik ⇒ Kompetierend ⇒ Ongeduldig ⇒ Dink of doen twee of meer dinge gelyktydig ⇒ Hanteer vryetyd swak ⇒ Fokus op kwantiteit eerder as kwaliteit werk ⇒ Is nie kreatief nie ⇒ Gebruik vorige ervaringsleer wanneer besluite geneem moet word 	<ul style="list-style-type: none"> ⇒ Gebruik meer tyd om minder te doen ⇒ Misbruik nie hoër gesag nie ⇒ Geduldig ⇒ Gefokus ⇒ Geniet en gebruik vryetyd ⇒ Vertoon nie prestasie nie ⇒ Kreatiewe denker ⇒ Probleemoplossing gerig om unieke oplossings vir situasies

Volgens Smit en Cronje (1997:362) word bestuurders gewoonlik gevind in die Tipe B persoonlikheidskategorie terwyl entrepreneurs dikwels gevind word in die Tipe A persoonlikheidskarakter. Dit is onbekend waar maatskaplike werkers geklassifiseer sal word.

Vanuit bogenoemde bespreking, is dit duidelik dat 'n bestuurspersoonlikheid as interne element bepaalde kenmerke besit. Dit sal vir die maatskaplike werker in privaatpraktyk sinvol wees om kennis te dra oor sy eie karakter en persoonlikheidsprofiel en hoe hierdie profiel die rolle wat hy in sy praktyk moet vertolk, akkommodeer.

Wat egter vir die navorser belangrik is, is dat die maatskaplike werker homself nie blind hoef te staar teen sogenaamde kategorieë waarin hy ressorteer nie, maar dat dit eerder as 'n hulpmiddel aangewend kan word om tekortkominge in sy benadering uit te wys en sterkpunte in sy persoonlikheid te aksentueer.

Interne elemente wat 'n invloed op die privaatpraktyk uitoefen, is in die bogenoemde paragrawe bespreek. Hier was die individu as persoon die fokus. 'n Tweede komponent naamlik eksterne elemente, dit wil sê elemente buite die persoon wat 'n invloed op 'n maatskaplikewerk privaatpraktyk sal uitoefen, word in die volgende paragrawe bespreek.

6.3 Eksterne elemente van belang vir die maatskaplike werker in privaatpraktyk

Eksterne elemente kan as die makro-omgewing vanuit 'n sisteemteoretiese perspektief beskryf word. Die invloed van die omgewing op die sukses van 'n privaatpraktyk is reeds in hoofstuk twee, drie en vyf bespreek. Die belangrikheid van die eksterne omgewing binne die sisteembenadering kan daarin gevind word dat privaatpraktyk en omgewing in 'n simbiotiese verhouding tot mekaar staan. Beide beïnvloed mekaar en is afhanklik van mekaar.

Die "verstaan van" die eksterne omgewing word aan die hand van 'n holistiese uitgangspunt bespreek en sal binne hierdie studie binne die konteks van die veldteorie geskied. Hierdie teorie is

ondersteunend tot die teoretiese verwysingsraamwerk van die studie en kan as uitvloeiing van die Sisteemteorie gesien word.

6.3.1 Die veld ("*the field*") as eksterne element

Die veldteorie word volgens Yontef (1993:323) gebruik om die interafhanklikheid tussen die individu en sy eksterne omgewing te beskryf. Die individu kan volgens die holistiese benadering nie sonder sy veld funksioneer nie en beleef sy veld as die omgewing waarin hy leef. 'n Duidelike definisie van wat die veldteorie behels word soos volg deur Yontef (1993:325) gegee:

"Field theory is a framework or point of view for examining and elucidating events, experiencing, objects, organisms and systems as meaningful parts of a knowable totality of mutually influencing forces that together form a unified, interactive continuous whole (field), rather than classifying them according to innate nature or analysing into discrete aspects and forming and - summative wholes".

Hieruit kan die afleiding gemaak word dat die veld die somtotaal van elemente is wat die individu se wêreld omring.

Die volgende kenmerke van die veldteorie word deur Yontef (1993: 296-308) soos volg verduidelik en deur die navorser van toepassing gemaak op die maatskaplikewerk privaatspraktik:-

- (i) Alles is deel van die veld. Geen deel kan sonder die ander voortbestaan nie. *Die maatskaplike werker sal nie 'n privaatspraktik sonder kliënte, ekonomie, waardes, beginsels, prosesse of interne persoonlike elemente kan bedryf nie.*
- (ii) Die veld is deurlopend binne tyd en ruimte. *Die elemente wat vandag vir die maatskaplike werker in privaatspraktik ter saaklik is, mag môre nie meer relevant wees nie.*
- (iii) Die veld is 'n sistemiese netwerk van verhoudings. *Hierdie verhoudings kan binne die konteks van die studie beskryf word as alle elemente binne die maatskaplike werker as individu in verhouding tot alle elemente buite die maatskaplike werker as individu. Hierdie verhoudings verander gedurig en is dus interaktief en interafhanklik.*

- (iv) Gebeurtenisse, verandering en individue word bepaal deur die veld in geheel. *Die veld-in-geheel sluit die kliënt se motivering vir hulpverlening, die vaardighede van die maatskaplike werker, die verhouding tussen maatskaplike werker en kliënt en die steunstelsels van beide in.*
- (v) Dele in die veld beïnvloed mekaar. Hierdie proses van beïnvloeding verander die veld deurlopend. Die veld is dus nie staties nie en grense is deurlaatbaar.

Hierdie genoemde kenmerke word deur Mackewn (1997:48) soos volg ondersteun: "*the field theory is a set of principles that emphasizes the interconnectedness of events and the settings in which those events take place.*" Omdat die veldteorie sentraal staan binne die verstaan van die eksterne omgewing is dit nodig dat die maatskaplike werker in privaatpraktyk dus 'n bewustheid rondom sy veld ontwikkel en die invloed van hierdie veld op hom as mens en sy privaatpraktyk sal beseef. Vanuit die konteks van die veldteorie is die volgende eksterne elemente dus van kardinale belang vir die maatskaplike werker in privaatpraktyk en sal dit aan die hand van die volgende verduidelik word:

6.3.1.1 Omgewingsverandering as eksterne element

Daar word dikwels in literatuur verwys na die onvermydelikheid van verandering (Gibson, *et al.*, 1997; Beck & Cowan, 1996; Peters, 1990 en Fossum, 1996). In die bekende woorde van Winston Churchill in Beck en Cowan (1996) is die dinamika van verandering vasgevang, "*We are shaping the world faster than we can change ourselves, and we are applying to the present the habits of the past.*"

Hierdie verandering word in verskeie ander literatuurbronne in die sogenaamde "Chaos"- teorie omskryf (Straussfogel, 1997:127; Beinhocker, 1999:97; Spruill, Kenney & Kaplan, 2001:105 en Pascale, 1999:85). In Hudson (2000:215) word genoem dat die Chaos-teorie die grondslag vir verandering in die omgewing aanspreek en vir maatskaplike werk 'n nuwe paradigma vir die hantering van hierdie verandering in die omgewing, voorstel. Die uitgangspunt volgens Hoehler (67:2000), is dat verandering in die omgewing weens tegnologiese vooruitgang, wêreldmarkte en

sosio-politiese faktore, so sensitief is dat geen vooruitskating vir die toekoms gemaak kan word nie. Voorsiening moet dus deur die individu gemaak word om verandering te akkommodeer en te bestuur.

Die toepaslikheid van hierdie stelling binne die konteks van hierdie studie, kan daarin gevind word dat die maatskaplike werker in privaatpraktyk hierdie sensitiewe omgewing betree en dus verandering moet kan antisipeer en bestuur. So kan die uitkoms van behandeling of 'n intervensietrategie, wat vandag toepaslik is en môre nie meer toepaslik is nie, deur die maatskaplike werker herken word aan die omgewingsveranderlikes. Die konsep "ekwilibrium" word deur Leighninger in Hudson (2000:216) as 'n "veronderstelde ewilibrium" beskryf en noem dat maatskaplike werkers dikwels met 'n verouderde oplossing na 'n nuwe probleem kom. Balans of ewilibrium word in die ou benadering "voorspel" deur die toepassing van spesifieke en sogenaamde "beproeft" behandeling. 'n Voorbeeld sal wees dat 'n kind met Aandagafleibaarheidsindroom medikasie ontvang en in sy dieet kleurstowwe en suiker uitskakel. Met hierdie benadering is 'n uitkoms voorspelbaar, naamlik 'n rustiger kind. Dit kan egter gebeur dat die kind wat getraumatiseer word, met simptome van aandagafleibaarheid manifesteer. Die behandeling op die beproefde manier sal in so 'n geval geen resultaat lewer nie. Dit is dus hier waar die maatskaplike werker nie voorbereid is op alternatiewe uitkomstes nie, en dus voorsiening moet maak vir nie-liniêre terugvoer as alternatief.

Die Chaosteorie argumenteer dat balans of ewilibrium eensydig is en van 'n stelsel van liniêre terugvoer afhanklik is. Dit wil sê, terugvoer kan net, óf positief óf negatief wees. Volgens Hudson (2000:216) kan terugvoer egter ook nie-liniêr wees, dit wil sê 'n onbekende reaksie met geen beproefde oplossing nie, wat dus nie noodwendig balans meebring vir die persoon wat verandering afwag nie. Die verpraktisering hiervan kan gevind word in die oplossing wat 'n maatskaplike werker antisipeer indien hy behandeling toegepas het. Die gevolg van nie-liniêre terugvoer is dat geen voorspelling gemaak kan word nie, en dat die uitkoms van behandelingstrategie dikwels ook aan die maatskaplike werker onbekend sal wees.

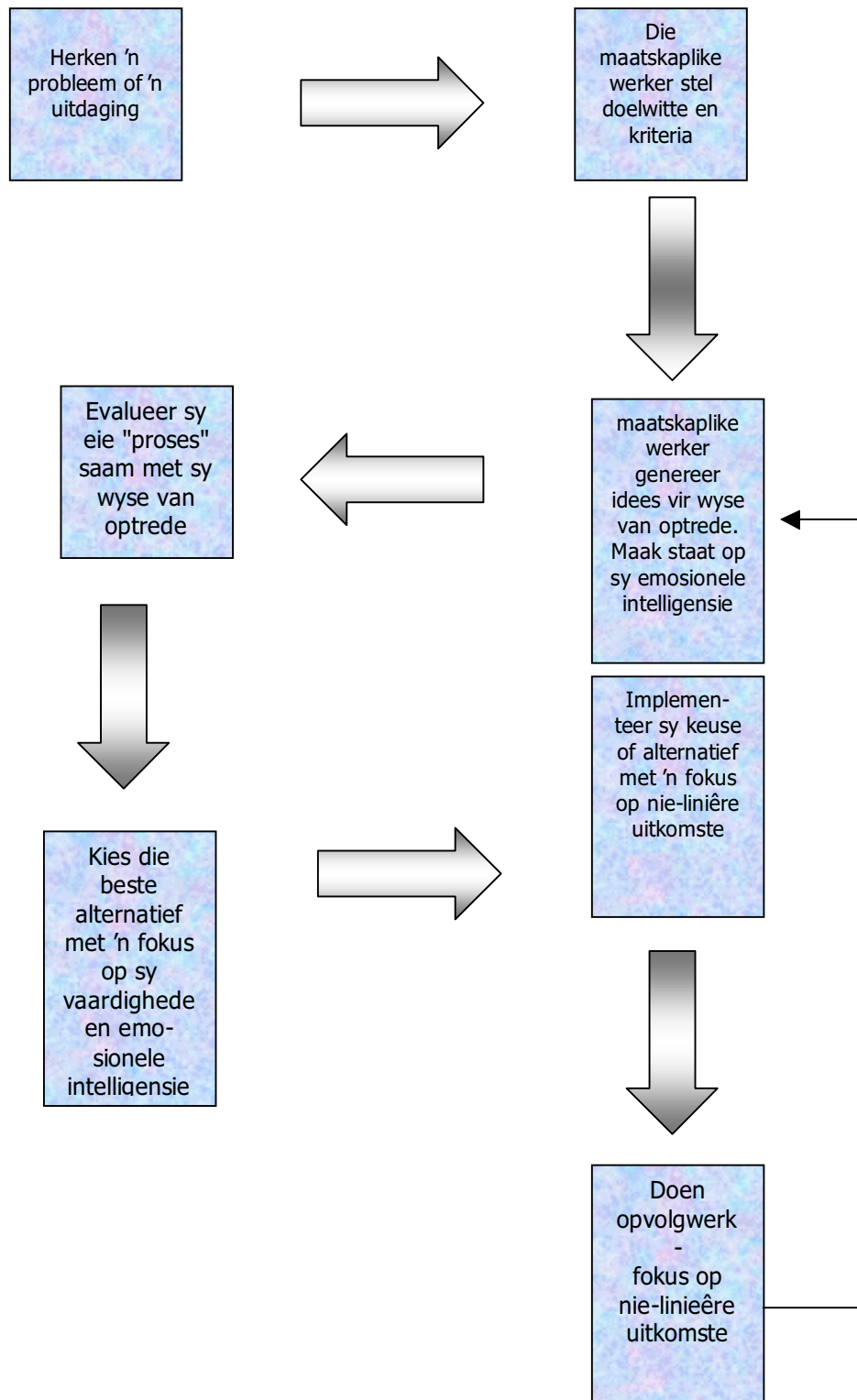
Die toepaslikheid van hierdie argument vir privaatpraktyk is dat die maatskaplike werker gereed moet wees om dit wat in nie-liniêre terugvoer na hom terugkom, in hulpverleningsprosesse te

akkommodeer. Die navorser is van mening dat die hulpverleningsprosesse in maatskaplike werk sterker klem sal moet lê op die vermoëns van die maatskaplike werker om homself as hulpverlener aan te bied en nie net moet staat maak op modelle vir hulpverlening wat oorsaak en gevolg hanteer nie.

In privaatpraktyk beteken dit dat hulpverleningstrategieë en oplossings aan kliënte nie noodwendig in 'n tradisionele hulpverleningstrategie gevind sal word nie. Dit sal eerder gevind word in kontemporêre strategieë wat fokus op die bemagtiging van die maatskaplike werker as hulpverlener. In privaatpraktyk impliseer 'n ontevrede kliënt 'n verlies aan inkomste en kan die maatskaplike werker in privaatpraktyk dus nie 'n ontevrede kliënt bekostig nie. Die tradisionele sienswyse is een waar 'n maatskaplike werker in organisasieverband werk en wat dalk aanspraak maak op liniêre terugvoer en nie noodwendig die kliënt tevrede hoef te stel nie. Die feit dat hulpverlening in organisasieverband dikwels 'n "gratis" diens is en verskaf word deur 'n "welsyns-organisasie sonder winsoogmerk", veroorsaak dat die maatskaplike werker hom nie noodwendig oor 'n nie-liniêre uitkoms hoef te bekommer nie.

- **Strategie om nie-liniêre terugvoer in privaatpraktyk te akkommodeer**

Indien daar na die besigheidsmodel gekyk word waar omgewingsverandering, soos byvoorbeeld die wisselvallige klimaat op die aandelebeurs, binne maatskaplike werk hulpverlening in 'n privaatpraktyk van toepassing gemaak kan word, kan 'n besluitnemingsriglyn vir die maatskaplike werker in privaatpraktyk die rigting bied om onsekerheid met groter gemak te akkommodeer. Die volgende riglyn in Figuur 6.4 word deur Smit en Cronje (1997:175) voorgestel:



Figuur 6.4 'n Besluitnemingsriglyn vir die hantering van onseker situasies in privaatpraktyk

In hierdie riglyn bly die proses dus dieselfde maar ruimte word gelaat om wel nie-liniêre uitkomst en die maatskaplike werker se persoonlike beleving van die probleem te kan akkommodeer. Die proses kan soos volg verduidelik word:-

(i) Die herkenning van die probleem of geleentheid

Die eerste stap is om erkenning aan die situasie te gee en dit in 'n uitdaging te omskep. In 'n hulpverleningstrategie is hierdie stap die heel moeilikste, aangesien die simptoom dikwels as die probleem manifesteer. Smit en Cronje (1997:175) waarsku in hierdie verband dat die verkeerde herkenningsproses (probleemidentifikasie) aanleiding gee tot verkeerde probleemoplossing. Hierdie proses staan in tradisionele hulpverlening bekend as die assesseringsfase. Uit ervaring het die navorser gevind dat dit die langste en mees intensiewe betrokkenheid deur die maatskaplike werker is. Akademiese vaardighede en emosionele intelligensie is hier van kardinale belang.

(ii) Die daarstelling van doelstellings en kriteria

Hierdie stap impliseer dat die maatskaplike werker sal oordeel of die hantering van die spesifieke situasie binne sy werksterrein val, wat sy persoonlike betrokkenheid gaan wees, en die kontrakteringsproses met die kliënt. Hier word nie-liniêre uitkomst die eerste maal geantisipeer en ruimte gelaat vir herbesinning.

(iii) Die generering van alternatiewe

Alternatiewe probleemoplossings word in plek geplaas indien 'n nie-liniêre uitkoms manifesteer. Die maatskaplike werker gebruik weereens sy vlak van emosionele intelligensie om die alternatiewe in werking te stel.

(iv) Evaluering van optrede

Die maatskaplike werker evalueer sy persoonlike optrede, identifiseer sy eie belang by die kliënt en fokus op sy eie veld (eksterne omgewing) Hierdie is dus 'n persoonlike voorbereidingsproses vir die maatskaplike werker.

(v) Kies die beste alternatief

Binne hierdie fase word die kliënt en die maatskaplike werker se persoonlike belewenis geïntegreer en toetredende tot hulpverlening en die veld (eksterne omgewing) word beoordeel. Die fokus word dus tot 'n groot mate van die probleemoplossingstrategie na die hulpverleningsaksie verskuif. Die maatskaplike werker word dus dele van die situasie as hy hulpverlening implementeer.

(vi) Volg op met die fokus op nie-liniêre uitkomst

Die fokus in 'n besluitnemingsmodel val op die kliënt, wat dus vir die kliënt aanvaarbaar is, en nie noodwendig die beste uitkomst in terme van die tradisionele waardestelsels of norme van die sisteem nie. In gesprek met 'n maatskaplike werker in privaatpraktyk (Wasserman:2003) is die volgende gevallestudie voorgedra wat hierdie proses en die gebruik van nie-liniêre uitkomst illustreer.

Die maatskaplike werker praktiseer as kliniese seksioloog in privaatpraktyk. John meld aan vir berading nadat hy deur die polisie/staat vir eksibisionisme en foyerisme aangekla is. Hy is verhoorafwagting en op borgtog vrygelaat. Sy seksualiteit skep vir hom probleme in die sisteem waarbinne hy funksioneer. **Stap een:** Die probleem word herken: sy gedrag laat hom met die geregtelike bots en beteken dat hy heel waarskynlik tronkstraf gaan uitdien. 'n Liniêre uitkomst sou beteken: Help hom om deur middel van tradisionele kognitiewe terapie, rasioneel emotiewe terapie of psigoterapie, nie meer ekshibisionisties te wil wees nie. Verander hom in 'n "aanvaarbare" landsburger wat die reëls gehoorsaam. **Stap twee:** Doelwitte en kriteria word gestel: Wat is die maatskaplike werker se eie gevoelens rondom ekshibisionisme, voorsien sy dat hulpverlening binne die grense van haar werksterrein sal val. Identifiseer die probleem - Die sisteem hanteer John op 'n manier wat vir hom onaanvaarbaar is, sy optrede as ekshibisionis is deel van sy eie seksualiteit en sal volgens persoonlikheidsteorie nie verander nie. **Stap drie:** Die generering van alternatiewe: Leer John deur middel van lewensvaardighede om op alternatiewe wyses sy seksualiteit te beklemtoon sonder om sy identiteit te verander. Dit wil sê, leer hom om sy seksualiteit (wat nie noodwendig moet verander nie) binne die reëls en regulasies na te kom. 'n Alternatiewe oplossing: Die maatskaplike werker stel voor dat hy by 'n nudiste kolonie aansluit. Die maatskaplike werker gebruik haar eie emosionele intelligensie om die nie-liniêre oplossing te

akkommodeer aangesien sy as persoon oor bepaalde waardes en norme beskik, en nie noodwendig die idee van 'n nudiste-kolonie aanvaarbaar vind nie. Sy moet dus haar eie seksualiteit akkommodeer en gestand doen met betrekking tot wat haar beroep van haar vereis, wat sal indruis met hulpverlening. **Stap vier:** Hulpverlening neem aanvang. **Stap vyf:** Evalueer en maak gereed vir nie-linieêre uitkomst sonder om die uitkomst as mislukking in berading of 'n onvermoë van die maatskaplike werker te sien. Uitkomst in die geval: John kry balans deur naweke by die nudiste kolonie as nudis sy behoefte aan ekshibisionisme bevredig. Gedurende die week bly hy binne die grense van die sisteem waarbinne hy andersins moet funksioneer en oortree nie die gemeenskap se reëls nie. John bly dus 'n ekshibisionis.

In bogenoemde paragrawe is 'n eenvoudige voorbeeld geskets hoe omgewingsverandering (verandering in tradisionele waardes) deur 'n maatskaplike werker in privaatpraktyk geakkommodeer kan word. Die besluitnemingsproses help hom om deur sy eie prosesse wat dikwels nie by verandering aanpas nie, sistematies te ontleed en ten beste vir sy praktyk te benut.

In hierdie hoofstuk is na die mees relevante interne en eksterne elemente gekyk wat toepaslik vir die maatskaplike werker in privaatpraktyk sal wees. Hulpverleningstrategieë in maatskaplike werk is nie ingesluit in hierdie studie nie aangesien die vermoë tot betrokkenheid in hulpverlening van individu tot individu verskil en nie 'n verskil sal maak aan die mate van sukses in privaatpraktyk nie. Wat wel 'n invloed sal hê, is die eie prosesse of interne elemente waarvoor die maatskaplike werker moet beskik, soos 'n sterk ontwikkelde emosionele intelligensie en gebalanseerde self en eksterne elemente, soos die omgewing en verandering in die omgewing.

6.4 Samevatting

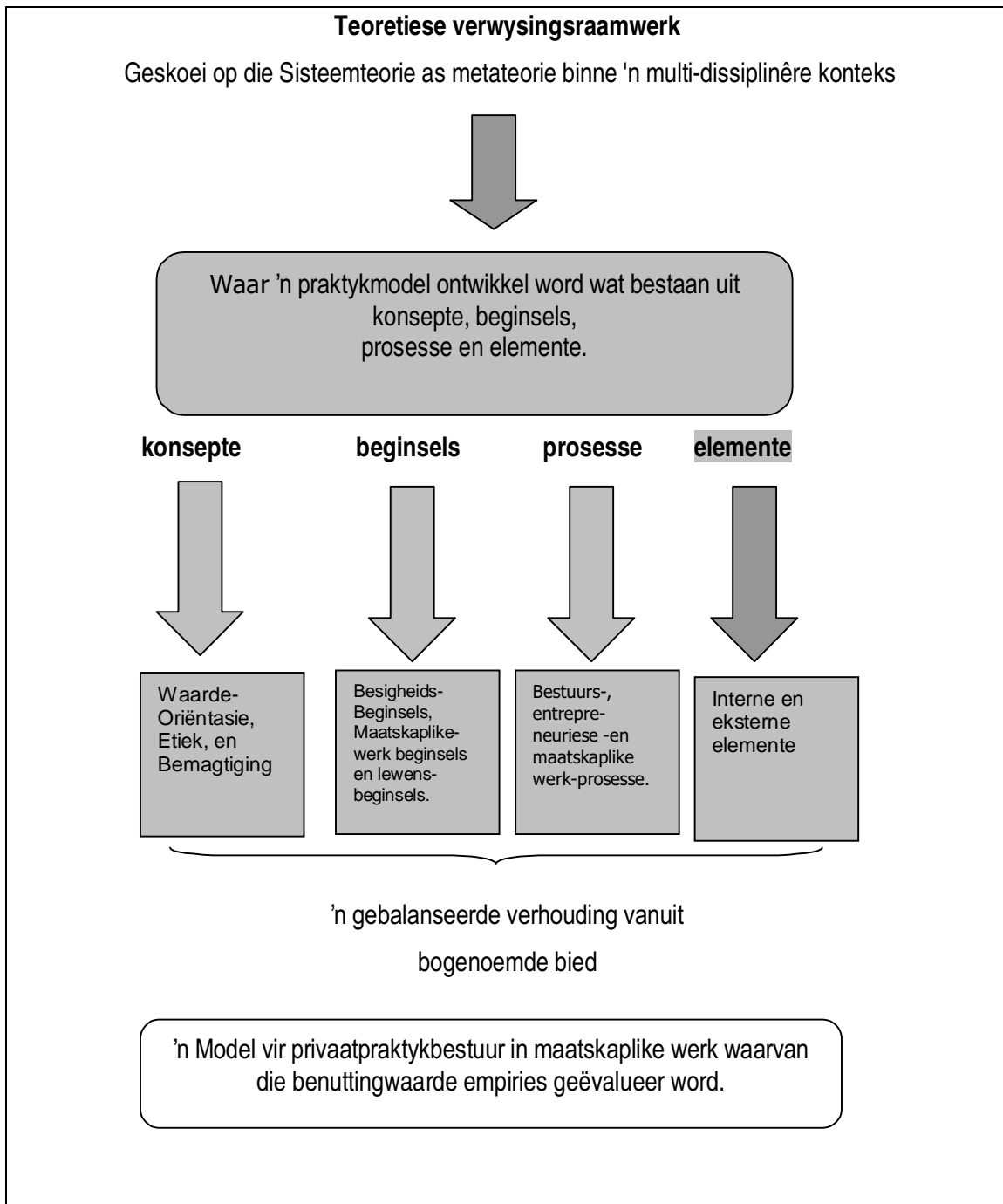
Alle konsepte, beginsels, prosesse en elemente is nou aan die hand van 'n teoretiese verwysingsraamwerk, soos in Hoofstuk twee uiteengesit, beskryf. In Figuur 6.5 kan gesien word hoe die literatuurstudie verloop het en dat die navorsingsmetodologie en empiriese resultate van die navorsingsproses nou aangespreek moet word.

Die ontwikkeling van 'n praktykmodel vir maatskaplikewerk privaatpraktykbestuur is dus steeds nie voltooi nie. Die beskrywing van die navorsingsmetodologie as deel van praktykmodelontwikkeling en die intervensienavorsingsproses sal hierdie proses sinvol afsluit.

Tydens die navorsingproses word bykomende inligting van bestaande privaatpraktyke in maatskaplike werk geïntegreer, ten einde die voorgestelde model só lewensgetrou moontlik aan die werklikheid te hou.

Hierdie teoretiese praktykmodel moet verder ook geëvalueer word ten einde te bepaal of sy doelwitte bereik is. In Hoofstuk sewe word die die navorsingsmetodologie ten einde bogenoemde doelwitte te bereik, geëvalueer waarna Hoofstuk agt die ontwikkelde model met inbegrip van die empiriese resultate, sal weergee.

In Figuur 6.5 word die literatuurbeskrywing en ontwikkelingsproses vir 'n praktykmodel vir privaatpraktykbestuur met klem op toepaslike elemente binne 'n eenvoudige struktuur weergegee.



Figuur 6.5 Die verloop van die literatuurstudie in die ontwikkelingsproses vir 'n praktykmodel vir privaatpraktykbestuur met klem op stap twee - toepaslike elemente