

**RETENSIESTRATEGIEë AS TEENVOETER VIR VROEë  
BEROEPSVERLATING ONDER MAATSKAPLIKE WERKERS**

deur

**ANRI GRETHA ADLEM**

voorgelê ter gedeeltelik vervulling van die vereistes  
vir die graad

**MAGISTER DIACONIOLOGIAE  
(MAATSKAPLIKE WERK-RIGTING)**

aan die

**UNIVERSITEIT VAN SUID-AFRIKA**

**STUDIELEIER: DR. A. H. ALPASLAN**

November 2007

**OPGEDRA AAN MY VADER, JANNIE SMITH.**

## DANKBETUIGINGS

By die voltooiing van die studie wil ek graag die volgende dankbetuigings doen:

- Aan my studieleier, Dr A.H. Alpaslan, vir sy kennis, leiding, volgehoue motivering en onderskraging. Sy positiewe gesindheid was deurentyd vir my 'n inspirasie.
- My gesin en in besonder my eggenote, J. Adlem, vir sy volgehoue aanmoediging, ondersteuning en begrip wat hy gehad het vir die persoonlike tyd wat ek aan die navorsingstudie spandeer het en dat hy my daarvoor geakkommodeer het.
- Vir my ouers en skoonouers vir hul gebede, belangstelling en ondersteuning.
- Aan die persone wat bereid was om aan die navorsingstudie deel te neem.
- Laastens wil ek ook 'n besondere woord van dank teenoor my Hemelse Vader uitspreek vir die wysheid en krag wat Hy aan my gegee het om die navorsingstudie te kon voltooi. Sonder Hom sou dit nie moontlik gewees het nie.

## OPSOMMING

Dié navorsingstudie handel oor retensiestrategieë as teenvoeter vir vroeë beroepsverlating onder maatskaplike werkers. 'n Beknopte literatuursoektog en -studie ter wille van navorsingsprobleem-identifisering het uitgewys dat daar nasionaal 'n nypende tekort aan maatskaplike werkers is omrede baie van hulle die beroep verlaat. Gevolglik word maatskaplike werk as 'n professie as 'n "skaarsvaardigheid" geklassifiseer. Verder het die studie die noodsaaklikheid vir beleid en navorsing oor retensiestrategieë vir die behoud van maatskaplike werkers duidelik laat blyk.

Binne die kwalitatiewe navorsingsbenadering is 'n verkennende, beskrywende en kontekstuele navorsingsontwerp gebruik. Semi-gestruktureerde onderhoude is gevoer met 15 deelnemers wat doelbewus geselekteer is binne die geografies afgebakende grense van die Noord-Vrystaat en Gauteng. Data-analise is volgens die stappe soos voorgestel deur Tesch (in Creswell, 1994) uitgevoer. Guba se model (in Krefting, 1991) is vir vertrouenswaardigheidsdoeleindes ingespan. Die navorsingsbevindinge het die volgende uitgewys: algemene en persoonlike redes vir vroeë beroepsverlating onder maatskaplike werkers, gevoelens en emosionele reaksies by maatskaplike werkers na vroeë beroepsverlating en retensiestrategie-voorstelle vir die behoud van maatskaplike werkers vir die professie. Gegrond op hierdie bevindinge is aanbevelings gemaak, gerig op die praktyk, opleiding, beleid en verdere navorsing.

### SLEUTELWOORDE

Maatskaplikewerker-retensiestrategieë  
 Algemene redes – maatskaplikewerkers-beroepsverlating  
 Persoonlike redes – maatskaplikewerkers-beroepsverlating  
 Gevoelens en emosionele reaksies by maatskaplike werkers na vroeë beroepsverlating

## SUMMARY

he serious shortage of social workers (nationally) caused by their exodus from the profession at an alarming rate and the resultant classification of social work as a “scare skill” served as motivation for this research project into retention strategies to retain social workers for the profession.

A qualitative research approach and an explorative, descriptive and contextual research design was employed to conduct semi-structured interviews with 15 purposely selected participants in the geographically defined boundaries of the Northern Free State and Gauteng. Tesch’s (in Creswell, 1994) and Guba’s models (in Krefting, 1991) aided the processes of data collection and verification, respectively. The research findings uncovered: general and specific reasons for the social workers’ exodus, feelings and emotional reactions of social workers subsequent to the early exodus from the profession, and retention proposals to retain social workers. Based on the findings, recommendation directed to practice, education, policy and further research, were made.

### KEY WORDS

Social worker retention strategies

General reasons for social worker’s leaving the profession

Personal reasons for social worker’s leaving the profession

Feelings and emotional reactions amongst social workers subsequent to the early exodus from the profession

**INHOUDSOPGAWE****HOOFSTUK 1****ALGEMENE INLEIDING EN ORIËNTERING**

|       |  |    |
|-------|--|----|
| 1.1   | TEORETIESE AGTERGROND EN RASIONAAL               | 1  |
| 1.1.1 | Probleemformulering                              | 7  |
| 1.2   | NAVORSINGSVRAAG                                  | 7  |
| 1.3   | DOELSTELLING EN DOELWITTE VAN DIE NAVORSING      | 8  |
| 1.3.1 | Navorsingsdoelstelling                           | 8  |
| 1.3.2 | Navorsingsdoelwitte                              | 8  |
| 1.4   | NAVORSINGSMETODOLOGIE                            | 9  |
| 1.4.1 | Navorsingsontwerp                                | 10 |
| 1.4.2 | Populasie, steekproef en steekproefnemingsmetode | 12 |
| 1.4.3 | Metode van data-insameling                       | 15 |
| 1.4.4 | Data-analisering                                 | 17 |
| 1.4.5 | Data-verifikasie                                 | 18 |
| 1.5   | ETIESE ASPEKTE                                   | 20 |
| 1.6   | BEPERKINGE VAN DIE STUDIE                        | 22 |
| 1.7   | BEGRIPSOMSKRYWING                                | 22 |
| 1.7.1 | Beroepsbevrediging                               | 22 |
| 1.7.2 | Spanning   | 22 |
| 1.7.3 | Uitbranding                                      | 23 |
| 1.7.4 | Motivering                                       | 23 |
| 1.7.5 | Retensiestrategieë                               | 23 |
| 1.7.6 | Beroepsverlating                                 | 23 |
| 1.8   | INDELING VAN DIE NAVORSINGSVERSLAG               | 24 |

**HOOFSTUK 2****NAVORSINGSMETODOLOGIE**

|     |           |    |
|-----|-----------|----|
| 2.1 | INLEIDING | 25 |
|-----|-----------|----|

|  |    |
|--|----|
| 2.2 DIE KWALITATIEWE NAVORSINGSPROSES                          | 26 |
| 2.3 FASE 1: KEUSE VAN DIE NAVORSINGSTEMA OF –ONDERWERP         | 29 |
| 2.4 FASE 2: PRESIESE FORMULERING VAN DIE<br>NAVORSINGSPROBLEEM | 36 |
| 2.5 FASE 3: BEPLANNING   | 39 |
| 2.6 FASE 4: IMPLEMENTERING                                     | 50 |
| 2.7 FASE 5: INTERPRETASIE EN AANBIEDING                        | 51 |
| 2.8 SAMEVATTING  | 55 |

### **HOOFSTUK 3**

#### **AANBIEDING EN BESPREKING VAN NAVORSINGSBEVINDINGE**

|   |    |
|---|----|
| 3.1 INLEIDING   | 58 |
| 3.2 AANBIEDING EN BESPREKING VAN HOOFTEMAS, SUBTEMAS EN<br>KATEGORIEë   | 74 |
| 3.2.1 <b>TEMA 1: ALGEMENE REDES VIR VROEë BEROEPSVER-<br/>LATING ONDER MAATSKAPLIKE WERKERS</b>   | 74 |
| 3.2.1.1 Subtema 1: Swak salarisse/besoldiging as algemene rede<br>vir vroeë beroepsverlating onder maatskaplike werkers   | 74 |
| 3.2.1.2 Subtema 2: Gebrek aan hulpbronne om maatskaplike-<br>werkdienste te lewer as algemene rede vir vroeë beroeps-<br>verlating onder maatskaplike werkers   | 76 |
| 3.2.1.3 Subtema 3: Gebrek aan ondersteuning vanaf gesinslede<br>as algemene rede vir vroeë beroepsverlating onder maat-<br>skaplike werkers   | 77 |
| 3.2.1.4 Subtema 4: Gebrekkige emosionele ondersteuning en<br>gebrek aan ondersteuning rondom maatskaplike dienslewing<br>vanaf die organisasie en supervisors as die algemene<br>rede vir vroeë beroepsverlating onder maatskaplike werkers | 78 |
| 3.2.1.5 Subtema 5: Gebrekkige supervisie as algemene rede vir vroeë<br>beroepsverlating onder maatskaplike werkers  | 82 |
| 3.2.1.6 Subtema 6: Ander algemene redes vir vroeë beroepsverlating<br>onder maatskaplike werkers  | 85 |
| 3.2.1.7 Subtema 7: Gebrekkige werksbevrediging en min resultate as  |    |

|          |  |    |
|----------|--|----|
|          | algemene rede vir vroeë beroepsverlating onder maatskaplike werkers.   | 87 |
| 3.2.1.8  | Subtema 8: Die groot gaping tussen die teorie en praktyk wat die maatskaplike werker onvoorbereid vir die praktyk laat, word gesien as algemene rede vir vroeë beroepsverlating onder maatskaplike werkers.  | 88 |
| 3.2.1.9  | Subtema 9: Geen sinvolle terapie nie vanweë werker wat genoop word om vure dood te slaan as rede vir vroeë beroepsverlating.   | 89 |
| 3.2.1.10 | Subtema 10: Gevoelens van onveiligheid as rede vir vroeë beroepsverlating.   | 89 |
| 3.2.1.11 | Subtema 11: Maatskaplike werkers verrig dikwels take anders as maatskaplike werk wat beskou word as rede vir beroepsverlating  | 90 |
| 3.2.1.12 | Subtema 12: Verrigting van administratiewe take ter wille van subsidie as rede vir vroeë beroepsverlating  | 91 |
| 3.2.1.13 | Subtema 13: Die gebrek aan mag of status by werkers en onprofessionele optrede van kollegas as rede vir vroeë beroepsverlating   | 91 |
| 3.2.1.14 | Subtema 14: Frustrasie met die SA Raad vir Maatskaplike Diensberoepe en gebrekkige ondersteuning as algemene rede vir vroeë beroepsverlating   | 92 |
| 3.2.1.15 | Subtema 15: Besture van organisasies se wanbegrip van maatskaplike werkers, onrealistiese eise gestel aan maatskaplike werkers en gebrekkige ondersteuning van en gebrekkige positiewe terugvoer aan maatskaplike werkers as algemene rede vir vroeë beroepsverlating onder maatskaplike werkers | 95 |
| 3.2.1.16 | Subtema 16: Die maatskaplike werker word deur die gemeenskap gesien as vyand as algemene rede vir vroeë beroepsverlating   | 96 |
| 3.2.1.17 | Subtema 17: Die maatskaplike werker word gedwing om op onbelangrike dinge te fokus en dit strem haar om haar vaardighede te gebruik en dit dien as algemene rede vir vroeë beroepsverlating  | 97 |



|          |   |     |
|----------|---|-----|
| 3.2.1.18 | Subtema 18: Te groot verantwoordelikheid as rede vir vroeë beroepsverlating   | 97  |
| 3.2.1.19 | Subtema 19: Die beroep benadeel die maatskaplike werker se persoonlike-, huweliks- en gesinslewe as algemene rede vir vroeë beroepsverlating  | 98  |
| 3.2.2    | <b>TEMA 2: PERSOONLIKE FAKTORE WAT 'N BYDRAE GELEWER HET TOT VROEë BEROEPSVERLATING</b>   | 99  |
| 3.2.2.1  | Subtema 1: Swak Salarisse/Besoldiging as persoonlike rede vir vroeë beroepsverlating  | 100 |
| 3.2.2.2  | Subtema 2: Supervisors onbevoeg vanweë eie persoonlike probleme as rede vir vroeë beroepsverlating  | 100 |
| 3.2.2.3  | Subtema 3: Gebrek aan hulpbronne as persoonlike rede vir vroeë beroepsverlating   | 101 |
| 3.2.2.4  | Subtema 4: Gebrek aan voortgesette opleiding / professionele groei as persoonlike rede vir vroeë beroepsverlating   | 101 |
| 3.2.2.5  | Subtema 5: Emosionele uitbranding en spanning as persoonlike rede vir vroeë beroepsverlating  | 102 |
| 3.2.2.6  | Subtema 6: Regstellende aksie en transformasie in die organisasie as persoonlike rede vir vroeë beroepsverlating  | 103 |
| 3.2.2.7  | Subtema 7: Onvoldoende opleiding vir maatskaplike werkers en gebrek aan spesialiskennis en –velde vir die toepassing van spesialiskennis as persoonlike rede vir vroeë beroepsverlating | 104 |
| 3.2.2.8  | Subtema 8: Gebrekkige ondersteuning van die SA Raad vir Maatskaplike Diensberoepe as persoonlike rede vir vroeë beroepsverlating  | 106 |
| 3.2.2.9  | Subtema 9: Algemene negatiewe gesindheid van die maatskaplike werker in die veld dien as persoonlike rede vir vroeë beroepsverlating  | 106 |
| 3.2.2.10 | Subtema 10: Die feit dat “Maatskaplike Werk” as beroep nie as volwaardige beroep geag word nie en die maat-   |     |

|          |   |     |
|----------|---|-----|
|          | skaplike werker nie as “professioneel” gesien word nie as persoonlike rede vir vroeë beroepsverlating                         | 106 |
| 3.2.2.11 | Subtema 11: Gebrekkige toerusting om met ander kulture te werk as persoonlike rede vir vroeë beroepsverlating                 | 107 |
| 3.2.3    | <b>TEMA 3: GEVOELENS EN BELEWENISSE OOR BEROEPSVERLATING</b>  | 108 |
| 3.2.4    | <b>TEMA 4: RETENSIESTRATEGIEë VIR DIE BEHOUD VAN MAATSKAPLIKE WERKERS VIR DIE MAATSKAPLIKEWERK-PROFESSIE</b>                  | 116 |
| 3.2.4.1  | Subtema 1: Retensiestrategie: Die vergoedingspakket moet 'n motivering wees om in die beroep te bly                           | 117 |
| 3.2.4.2  | Subtema 2: Retensiestrategie: Maak die maatskaplike-werk-professie aantrekliker deur die daarstelling van beurse              | 119 |
| 3.2.4.3  | Subtema 3: Retensiestrategie: 'n Ondersteuningsprogram/-inisiatiewe ter voorkoming van uitbranding onder maatskaplike werkers | 120 |
| 3.2.4.4  | Subtema 4: Retensiestrategie: Verskaffing van voldoende universiteitsopleiding  | 124 |
| 3.2.4.5  | Subtema 5: Retensiestrategie: Bemaking van opleiding deur universiteite   | 126 |
| 3.2.4.6  | Subtema 6: Retensiestrategie: Aanbieding van voortgesette opleiding   | 127 |
| 3.2.4.7  | Subtema 7: Retensiestrategie: Verhoog samewerking met ander professies vir groter objektiwiteit                               | 129 |
| 3.2.4.8  | Subtema 8: Retensiestrategie: Bemaking van die beroep maatskaplike werk ten einde negatiewe beeld te verander                 | 129 |
| 3.2.4.9  | Subtema 9: Retensiestrategie: Beskikbaarheid van voldoende opgeleide supervisors  | 130 |
| 3.2.4.10 | Subtema 10: Retensiestrategie: Beskikbaarmaking van hulpbronne  | 130 |
| 3.2.4.11 | Subtema 11: Retensiestrategie: Beter strukture en fasili-   |     |

|  |            |
|--|------------|
| teite om maatskaplikewerkdienste te kan verrig.  | 130        |
| 3.2.4.12 Subtema 12: Retensiestrategie: Die aanstelling van meer maatskaplike werkers en hulpwerkers   | 131        |
| 3.2.4.13 Subtema 13: Retensiestrategie: Navorsing onder maatskaplike werkers wat die beroep verlaat het om by hulle te verneem oor retensiestrategieë vir die behoud van maatskaplike werkers vir die beroep | 131        |
| 3.2.4.14 Subtema 14: Retensiestrategie: Multi-dissiplinêre span-samewerking met ander professies en tussen kollegas rondom besluitneming   | 132        |
| 3.2.4.15 Subtema 15: Retensiestrategie: Beter behandeling en waardering van maatskaplike werkers en ag hulle na waarde   | 133        |
| 3.2.4.16 Subtema 16: Retensiestrategie: Bou aan moraal van maatskaplike werkers  | 133        |
| 3.2.4.17 Subtema 17: Retensiestrategie: Persoonlike ontwikkeling van maatskaplike werkers  | 134        |
| 3.2.4.18 Subtema 18: Retensiestrategie: Meer professionaliteit aan maatskaplike werkers verleen en gelykagting met ander professies  | 134        |
| 3.2.4.19 Subtema 19: Retensiestrategie: Befondsing as retensiestrategie vir die behoud van maatskaplike werkers vir die beroep   | 134        |
| <b>3.3 SAMEVATTING</b>   | <b>138</b> |
| <b>HOOFSTUK 4</b>  |            |
| <b>SAMEVATTING, GEVOLGTREKKINGS EN AANBEVELINGS</b>  | <b>138</b> |
| 4.1 INLEIDING  | 138        |
| 4.2 DIE NAVORSINGSMETODOLOGIE: 'N SAMEVATTING  | 139        |
| 4.2.1 Die navorsingsmetodologie: Gevolgtrekkings en aanbevelings   | 142        |
| 4.2.1.1 Die kwalitatiewe navorsingsparadigma   | 142        |
| 4.2.1.2 Semi-gestruktureerde onderhoude en loodsonderhoud  | 144        |
| 4.2.1.3 Die onderhoudsvoeringskedule   | 146        |
| 4.2.1.4 Opname van onderhoude op band  | 147        |

|         |  |     |
|---------|--|-----|
| 4.2.1.5 | Die deelnemers wat aan die studie deelgeneem het   | 147 |
| 4.2.1.6 | Tesch (in Creswell, 1994) se agt stappe van kwalitatiewe data-analise  | 148 |
| 4.2.1.7 | Guba (in Krefting, 1991) se model vir vertrouenswaardigheid  | 148 |
| 4.2.1.8 | Algemeen   | 149 |
| 4.3     | NAVORSINGSBEVINDINGE, BETREFFENDE RETENSIESTRATEGIEë AS TEENVOETER VIR VROEë BEROEPSVERLATING ONDER MAATSKAPLIKE WERKERS | 149 |
| 4.3.1   | Samevatting  | 149 |
| 4.4     | GEVOLGTREKKINGS EN AANBEVELINGS  | 154 |
| 4.5     | SAMEVATTING  | 165 |
|         | <b>BRONNELYS</b>   | 168 |
|         | <b>BYLAE 1</b>   | 178 |
|         | <b>BYLAE 2</b>   | 181 |



## HOOFSTUK 1

### ALGEMENE INLEIDING EN ORIËTERING

#### 1.1 TEORETIESE AGTERGROND EN RASIONAAL

Maatskaplike werk as professie het die afgelope paar dekades (nasionaal en internasionaal) veelvuldige veranderinge ondergaan (Sewpaul, 1997:1). Op nasionale vlak het die ontbanning van die ANC en die vrylating van Nelson Mandela in Februarie 1990 'n proses op loop gesit wat selfs tot veranderinge in die aard van die beoefening van maatskaplike werk sou lei. Dié veranderinge op politieke gebied het gelei tot die eerste demokratiese verkiesing in April 1994 en sedertdien het alle sektore in Suid-Afrika 'n transformasie ondergaan. Ook die bestaande maatskaplike welsynsisteem moes transformeer (Sewpaul, 1997:1 en Streak en Poggenpoel 2005:4).

Volgens Streak en Poggenpoel (2005:4) was die bestaande institusionele welsynsmodel van die Apartheidsregering te eksklusief aangesien dit slegs aan die behoeftes van 'n klein 'elite' groep aandag gegee én ook daarin voorsien het, terwyl die behoeftes van die oorgrote meerderheid van die bevolking onvoorsien agterweë gebly het. Sewpaul (1997:2) borduur voort en wys daarop dat die welsynsbeleid wat tydens die Apartheidsregering geïmplementeer is hoofsaaklik op die beoefening van die tradisionele gevallewerkmetode (as primêre maatskaplikewerkmetode) en die institusionele model gefokus was, waarvolgens die Staat langtermyn en selfs permanente sorg voorsien het. Ten einde Suid-Afrika se Apartheidsgeskiedenis wat (ook binne die sfeer van maatskaplike welsyn) gekenmerk is deur ongelykheid en eksklusiwiteit te verander, het die eerste demokraties gekose regering 'n transformerende en ontwikkelingsgerigte raamwerk aangeneem en is daar beweeg na 'n ontwikkelingsgerigte maatskaplike welsynsbeleid en –sisteem (Integrated Service Delivery Model, 2006:7).

Dié aspek is soos volg in die Witskrif vir Welsyn (1997:1) uiteengesit: “South Africans are called upon to participate in the development of an equitable, people centred, democratic and appropriate social welfare system. The goal of developmental social welfare is a human, peaceful, just and caring society which will uphold welfare rights, facilitate the meeting of human needs, release people’s creative energies, and help them achieve their aspirations, build human capacity and reliance and participate fully in all spheres of social economic and political life. The challenge facing the welfare system is to devise appropriate and integrated strategies to address the alienation and the economic and social marginalisation of vast sectors of the population who are living in poverty, are vulnerable and have special needs.”

Die implementering van dié ontwikkelingsgerigte maatskaplike welsynsbeleid raak ‘n omvattende taak waartoe alle sektore hulle moet verbind. Dit was dan ook die pleidooi van die Adjunk-Minister van Maatskaplike Ontwikkeling, dr. Jean Benjamin, in ‘n onlangse toespraak waarin sy daarop gewys het dat die land ‘n kritiese sosio-ekonomiese uitdaging in die gesig staar en gepleit het dat alle sektore hulle moet verbind tot die uitwissing van armoede en werkloosheid. Sy het beklemtoon dat die bekamping en voorkoming van MIV en VIGS en ander siektes aandag moet geniet en dat kwesbare groepe soos: ouerlose kinders, bejaarde persone, slagoffers van mishandeling, geweld en misdaad beskerm moet word. Ten einde hierdie uitdagings aan te spreek, benodig die land volgens haar ‘n kader van bekwame, professionele persone, onder wie veral maatskaplike werkers tel.

Oor dié beroepsgroep het sy haar soos volg uitgelaat: “Social workers as main practitioners in this field and as change agents in the welfare sector have been central in the transformation process.” Sy wys voorts daarop dat die Departement Maatskaplike Ontwikkeling tot die besef gekom het dat Maatskaplike werk “‘n skaarsvaardigheid” geraak het vanweë die feit dat maatskaplike werkers die professie verlaat om oorsee te gaan werk, of iets

anders as maatskaplike werk doen (Toespraak deur Adjunk-Minister, Dr. Benjamin 3 April 2006:1). 'n Soortgelyke sentiment word deur die Nasionale Minister vir Openbare Sake en Administrasie, Geraldine Fraser Molekete, gehuldig wat bevestig dat daar sedert 2003 'n gebrek aan maatskaplike werkers in die land bestaan (Draft Recruitment and Retention Strategy for Social Workers 2006:2). In aansluiting hierby is daar in die Volksblad van 29 Mei 2006 in 'n artikel onder die opskrif: "Suid-Afrika kort meer as 1400 maatskaplike werkers" berig dat dié tekort aan maatskaplike werkers besig is om die verskaffing van maatskaplike dienste aan die armstes te belemmer. In die Departement (Nasionaal) is daar 119 poste vakant. In die koerantberig word verder genoem dat daar in die Vrystaat 163 vakante maatskaplikewerk-poste bestaan terwyl daar in die Gauteng-provinsie 200 vakatures is (De Lange, 2006:4).

In 'n soortgelyke koerantberig met die opskrif: "Maatskaplike werkers min", noem Du Toit (2006:12) in die Volksblad van 4 April 2006 dat die Departement van Maatskaplike Ontwikkeling in 'n voorlopige beleidsdokument oor die behoud en werwing van maatskaplike werkers, die nypende tekort aan bekwame maatskaplike werkers in Suid-Afrika erken. Volgens dié beleidsdokument moet daar omtrent 'n 100% toename in die ontplooiing van maatskaplike werkers wees om in die bestaande behoeftes van Suid-Afrika te kan voorsien. Ongeveer 16 000 nuwe maatskaplike werkers is oor die volgende drie jaar nodig om dienste te lewer wat ingevolge die Nuwe Kinderwet vereis word, terwyl universiteite wat maatskaplike werkers oplei slegs ongeveer 500 gegradueerdes per jaar lewer (Du Toit, 2006:12).

Dié tendens van beroepsverlating onder maatskaplike werkers wat meebring dat maatskaplike werk, 'n skaarsvaardigheid geraak het, is die aspek waarmee die navorser haar in die navorsingsprojek wil bemoei. Vrae wat teen hierdie agtergrond opduik, is die volgende: "Wat is die redes vir die gebrek aan maatskaplike werkers hier te lande en waarom verlaat hulle die beroep?"



Vanuit die literatuur blyk dit of die spanning inherent aan die beoefening van maatskaplike werk as beroep moontlik kan bydra tot die beroepsverlating onder maatskaplike werkers. Söderfeldt, Söderfeldt en Warg (1995:638), Truchot en Deregard (2001:347), Clarke-Mcleod en Sela (2005:159), Jayaratne en Chess (1984:448) en Loyd, King en Chenoweth (2002:255) verwys onderskeidelik na maatskaplike werk as 'n "spanningsvolle beroep." 'n Soortgelyke tendens is waargeneem in navorsingstudies wat gedurende die laaste dekade rondom beroepsverwante spanning en beroepsbevrediging onder maatskaplike werkers van Suid-Afrika gedoen is (Lukelo, 2004; Sela, 2001; Harmse, 2000; Qilli, 1999; Ross, 1997).

In die studie van Lukelo (2004:66) het ongeveer 100% van die respondente die aard van hul werk as "spanningsvol" beskou; 80% het 'n aanduiding gegee dat kliënte hulle irriteer; 70% het aangevoer dat hulle geen erkenning van die bestuur rondom hul werk kry nie, en ongeveer 50% was ontevrede oor salarisse en hul gebrek aan inspraak in besluitneming wat hul organisasies raak. Volgens Ross (1997:355) het faktore soos hoë kliënteladings, gebrekkige supervisie en buitensporige administratiewe take bygedra tot spanning en uitbranding. Rankin (2005:1) stem saam en noem dat die spanning onder maatskaplike werkers toegeskryf kan word aan faktore soos hoë gevalleladings, gebrekkige supervisie en ondersteuning, frustrasies rondom bevordering, die samelewing se onrealistiese verwagtinge rondom maatskaplike werkers en druk oor daargestelde doelwitte binne die organisasie.

Storey en Billingham (2001:46) is weer die mening toegedaan dat spanning onder maatskaplike werkers ook toegeskryf word aan die aard van maatskaplike werk en volgens Kadushin (1992:229) ervaar maatskaplike werkers dikwels gevoelens van frustrasie, magteloosheid, angstigheid, waardeloosheid, onbevoegdheid en verwardheid. Hulle word blootgestel aan die vyandigheid van kliënte. In aansluiting by die voorafgaande postuleer Loyd et al. (2002:256) dat maatskaplike werkers by voorkeur 'n homogene groep persone is wat

emosioneel en sensitief ingestel is teenoor kliënte se probleme. Só 'n ingesteldheid laat maatskaplike werkers baie kwesbaar vir spanning.

Die spanning en die werksdruk waaraan maatskaplike werkers in hul beroepsbeoefening blootgestel word, kan tot uitbranding aanleiding gee en gevolglike beroepsverlating. Loyd et al. (2002:260) bevestig die stelling deur te verwys na 'n studie van Maslach et al. (2001) waar uitbranding onder maatskaplike werkers korreleer met hul beroepsverlating. Poulin en Walter (2001:1) voeg by en wys daarop dat uitbranding nié net 'n negatiewe uitwerking op die maatskaplike werker se funksionering het nie, maar dit het ook 'n invloed op die maatskaplike werker se organisatoriese verbintenis, beroepsbevrediging en retensie.

King en Botha (1997:108) is van mening dat persone wat die keuse maak om die maatskaplike werk professioneel te beoefen dit om altruïstiese redes doen. Van die maatskaplike werkers glo dat hul beroepstevredenheid daaruit sal spruit om 'n sinvolle bydrae te lewer tot die verbeterde funksionering van gemeenskappe, groepe en individue. Gegewe die feit dat die gemiddelde beroepslewe van die Suid-Afrikaanse maatskaplike werker volgens Ross (1993:334) minder as drie jaar is, word die voorafgaande veronderstelde verwagting bevestig.

Cherniss en Visser (in King en Botha, 1997:108) het 'n gebrek aan beroepstevredenheid as 'n sleutelfaktor in die personeelomset en beroepsverlating in die hulpverleningsprofessies uitgesonder. Lau en May (1998:213) bevestig die voorafgaande deur daarop te wys dat maatskaplike werkers se beroepsbevrediging op die laagste vlakke in jare is met slegs een uit vier personele wat werklik beroepsbevrediging ervaar. Die gebrek aan beroepsbevrediging werk nie net beroepsverlating in die hand nie, maar veroorsaak ook die deurlopende migrasie van maatskaplike werkers tussen die openbare en die privaatsektor. 'n Tendens wat organisasies se optimale werksverrigting knou (Vgl. Du Toit, 2006:12).

Nog 'n vraag wat opduik, is die volgende: Wat behoort gedoen te word om die nypende tekort aan maatskaplike werkers hier te lande aan te spreek en maatskaplike werkers vir die beroep te behou?

Maatskaplike werk as loopbaanmoontlikheid moet meer aantreklik gemaak word. Simpson soos aangehaal deur Du Toit (2006:12) het op 'n onlangse kongres in Pretoria waar 'n voorlopige beleidsdokument oor die behoud en werwing van maatskaplike werkers saamgestel is, daarop gewys dat maatskaplike werk nie 'n aantreklike loopbaanmoontlikheid is nie en die volgende kritieke vraag gestel: "Wat kan ons aan studente bied?" Hierop het sy geantwoord: "Moet ons aan hulle sê om vier jaar te studeer en dan te werk onder moeilike omstandighede met geen hulpbronne nie en boonop vir 'n klein salaris?" Haar antwoord hierop was: "Studente stel nie belang nie."

Wiesner en Vermeulen (1997:175) is van mening dat indien 'n welsyns-organisasie wil gedy en sy personeel wil behou in hierdie veranderde omgewing die volgende voorvereistes nagekom moet word: verskaf 'n hoë gehalte beroepslewe aan personeel en leer hulle om hoogs aanpasbaar te wees. Personeel het 'n behoefte aan begrip vir hoe hulle funksioneer en vir die bydraes wat hulle lewer tot die organisasie. Personeel is geneig om meer verantwoordelik op te tree as hulle regverdig behandel word en wil op 'n gelyke basis meeding om geleenthede in die werksplek.

Smith (2005:4) wys in haar navorsing op 'n duidelike verband tussen die standarde van supervisors se ondersteuning en, personeelwisselinge of maatskaplike werkers wat die beroep verlaat. Sy beklemtoon dat wanneer 'n supervisor meer ondersteunend optree die maatskaplike werkers dikwels meer lojaal teenoor die beroep en die organisasie is.

Grasso (1994:89-105) verwys ook in 'n studie na ondersteuning van supervisors en die aanbieding van opleidings- en ondersteuningsprogramme ten einde

beroepspanning te verlig. Dit is noodsaaklik dat welsynsorganisasies sistematies 'n omgewing van omgee vir hul werkers daarstel en implementering van die retensiestrategieë kan bydra tot 'n omkeer in die nadelige resultate van hoë personeelwisselinge in welsynsorganisasies. Kirsten, Harris-Kojetin, Brannon, Barry, Vasey en Lepore (2005:29) het bevind dat maatskaplike werkers wat bemagtig voel en meer beroepsbevrediging ervaar, meer lojaal is teenoor hul beroepsgewing en minder dikwels die beroep verlaat.

### **1.1.1 Probleemformulering:**

Vanuit die voorafgaande bespreking word dit duidelik dat maatskaplike werkers om redes soos onder meer spanning, werksdruk, gebrek aan ondersteuning en supervisie, én uitbranding die beroep verlaat. Gevolglik word daar 'n nypende tekort aan maatskaplike werkers ervaar en is maatskaplike werk deur die Departement Maatskaplike Ontwikkeling as "n skaarsvaardigheid" geklassifiseer. Vanuit die literatuur word ook retensiestrategieë soos bemagtiging deur opleiding, ondersteuning en supervisie en die verhoging van die aantreklikheid van maatskaplike werk as loopbaan-moontlikheid voorgestel. Ten spyte van dié retensiestrategieë, verlaat maatskaplike werkers vroeg die professie (Ross, 1993:334) en raak die nypende tekort aan maatskaplike werkers al hoe groter om in die maatskaplike behoeftes van die land en sy mense te voorsien. Teen dié agtergrond wil die navorser dan 'n navorsingsprojek onderneem om die redes vir vroeë beroepsverlating onder maatskaplike werkers te verken, asook retensie-strategieë in die verband. Sodoende kan die tendens aangespreek en aanbevelings gemaak word ter versterking van beleidsdokumente rondom die werwing en retensie van maatskaplike werkers.

## **1.2 Navorsingsvraag**

Creswell (1994:70) en Fossey, Harvey, McDermott en Davidson (2002:723) wys daarop dat breë vrae, eerder as hipoteses, binne studies van 'n kwalitatiewe aard

gebruik word om die navorsingsonderneming te rig. Die vrae wat vir die doel van die studie geformuleer is, is die volgende:

- Wat is die faktore wat bydra tot die vroeë beroepsverlating onder maatskaplike werkers?
- Watter retensiestrategieë behoort ingestel te word om die verskynsel te voorkom?

## **DOELSTELLING EN DOELWITTE VAN DIE NAVORSING**

### **Navorsingsdoelstelling**

Fouché en De Vos (in De Vos, Strydom, Fouché en Delpont, 2005:102) omskryf die konsep “doelstelling” as “the end toward which effort or ambition is directed.” Die doelstelling is dus die droom wat bereik wil word, terwyl die *doelwitte* die stappe is wat een vir een, realisties, op grondvlak en binne ‘n bepaalde tydsbestek gevolg word ten einde die droom te verwesenlik.

Die doelstelling van hierdie studie kan soos volg geformuleer word: *om die faktore vir vroeë beroepsverlating onder maatskaplike werkers asook die retensiestrategieë vir die behoud van maatskaplike werkers binne die maatskaplikewerk-professie te verken en te beskryf en aanbevelings in die verband te maak.*

#### **1.3.1.1 Navorsingsdoelwitte**

Die doelstelling sal deur middel van die volgende geformuleerde doelwitte bereik word:

- Om die faktore vir die vroeë beroepsverlating onder maatskaplike werkers te verken deur semi-gestruktureerde onderhoude (aan die hand van ‘n onderhoudskedule) te voer met ‘n steekproef van maatskaplike werkers wat die maatskaplikewerk-professie vroeg verlaat het.

- Om by die steekproef van maatskaplike werkers, die retensiestrategieë vir die behoud van maatskaplike werkers vir die maatskaplikewerk-professie te verken.
- Om die faktore vir die vroeë beroepsverlating van maatskaplike werkers en retensiestrategieë vir die behoud van die beroepsgroep te beskryf.
- Om die inligting wat bekom is, te interpreteer en aan 'n literatuurkontrolle te onderwerp.
- Om aanbevelings te maak ter versterking van beleidsdokumente wat gemoeid is met die daarstelling van retensiestrategieë vir maatskaplike werkers binne die maatskaplikewerk-professie.

#### **1.4 NAVORSINGSMETODOLOGIE**

Navorsingsmetodologie verwys na die metode, benadering, manier, óf wyse wat in navorsing gevolg word om die navorsingsprobleem aan te spreek of op te los (Fouché en Delpont in De Vos et al., 2005:71).

Volgens Rubin en Babbie (2001:44) staan die volgende twee navorsingsbenaderings sedert die vroeë tagtigs sentraal in maatskaplikewerk-literatuur: Die kwantitatiewe en kwalitatiewe navorsingsbenaderings.

Corner (1991:719) omskryf dié benaderings soos volg: “On the one hand, quantitative [research] is most commonly represented by experimental research designs, where casual relationships between variables are examined, controlled or removed from the natural setting, and observations quantified and analysed to determine statistical probabilities and the certainty of a particular outcome. On the other hand, qualitative [research] seeks to examine phenomena in contexts, generating theory from the actor’s perspective, and accepts and even encourages study designs where the researcher and subjects are part of a two-way process in which understanding develops in the development of theory.”

Die navorser sal in die studie gebruik maak van 'n kwalitatiewe navorsingsbenadering. Die rede vir dié besluit sal vervolgens weergegee word:

- Na bestudering van die bogenoemde twee navorsingsbenaderings, het die navorser tot die gevolgtrekking gekom dat sy meer aanklank vind by die kwalitatiewe navorsingsmetode. Volgens Strauss en Corbin (1998:11) mag die navorser die navorsingsmetode van voorkeur, of dié metode waarin sy of hy, haar of hom mees ervare voel, kies as instrument vir die uitvoering van 'n navorsingsprojek.
- In die lig van die feit dat die navorser geïnteresseerd is in die redes vir die vroeë beroepsverlating onder maatskaplike werkers en meer hieroor wil uitvind, asook oor hoe maatskaplike werkers vir dié beroep behoue kan bly, het sy besluit op die kwalitatiewe navorsingsbenadering. Creswell (1994:145) stel dit onomwonde dat waar 'n navorser tot begrip wil kom oor 'n verskynsel en/of die betekenis wat diegene wat sentraal tot die verskynsel staan daaraan toedig, wil begryp, 'n kwalitatiewe benadering 'n gepaste keuse vir so 'n tipe navorsingsonderneming sal wees.

#### **1.4.1 Navorsingsontwerp**

Volgens Yegidis en Weinbach (1996:89) is die navorsingsontwerp die plan (of stappe) vir die aanvoering van 'n navorsingstudie. Die navorsingsontwerp word geïmplementeer ten einde antwoorde op die navorser se gefokusde vrae te vind en/of die hipotese wat geformuleer is, te toets. Die navorsingsontwerp is dus gemoeid daarmee om antwoorde te kry oor onder meer die volgende navorsingsaktiwiteite:

- Waar en wanneer sal die navorsing gedoen word?
- Wat is die aard van die inligting wat ingesamel moet word?
- Van wie moet die inligting verkry word?
- Hoe gaan dié inligting ingesamel word?
- Hoe gaan die ingesamelde inligting georganiseer en geanaliseer word?

- Hoe gaan die navorsingsbevindinge versprei word? (Vergelyk, Yegidis & Weinbach, 1996:89).

Die navorser beoog om binne dié kwalitatiewe navorsingsparadigma 'n *verkennende, beskrywende en kontekstuele navorsingsontwerp* in te span om te help om antwoorde te verskaf op die geformuleerde navorsingsvrae soos uiteengesit onder opskrif 1.2. in die verslag.

**Verkennende navorsing** word volgens Yegidis en Weinbach (1996:92) onderneem wanneer navorsingsprobleme reeds geïdentifiseer is, maar die navorser se begrip daaromtrent beperk is. Gegewe die feit dat die navorser se kennis en begrip rondom die redes vir die vroeë beroepsverlating onder maatskaplike werkers beperk is en dié verskynsel tans binne die Suid-Afrikaanse Maatskaplike Ontwikkelingsbestel sodanige afmetings aanneem dat maatskaplike werk as 'n "skaarsvaardigheid" geklassifiseer word, wil die navorser verkennend te werk gaan. Sy wil eerstehands verneem by die maatskaplike werkers wat die beroep verlaat het, wat hul redes hiervoor was en wat gedoen kan word om maatskaplike werkers vir die beroep te behou.

'n **Beskrywende navorsingsontwerp** sal gevolg word waarin die faktore beskryf word vir die vroeë beroepsverlating van maatskaplike werkers en die retensiestrategieë vir die behoud van maatskaplike werkers soos verken by die steekproef wat aan die navorsing deelgeneem het. Walonick [S.a.] wys ook daarop dat beskrywende navorsingstudies poog om die "wie", "wat", "waar", "wanneer" en "hoe", of "watter"-tipe vrae te beantwoord. In die lig van die feit dat die navorser antwoorde op die volgende navorsingsvrae wil hê, is die beskrywende navorsingsontwerp gepas vir die studie:

- *Wat is die faktore wat bydra tot die vroeë beroepsverlating onder maatskaplike werkers?*
- *Watter retensiestrategieë behoort ingestel te word om die verskynsel te voorkom?*



Terreblanche en Durheim (1999:398) omskryf **kontekstuele navorsing** as “being concerned with making sense of human experiences from within [their] context and perspective.” Die kontekstuele navorsingsontwerp word benut aangesien die navorser die verskynsel van vroeë beroepsverlating wil verstaan vanuit die onmiddellike konteks van die maatskaplikewerk-professie én vanuit die konteks van die maatskaplike werkers wat die beroep verlaat het.

#### **1.4.2 Populasie, steekproef en steekproefnemingsmetode**

Neuman (1997:202-203) wys daarop dat die navorser vanuit ‘n “populasie” ‘n steekproef trek vir insluiting in sy of haar studie. Die navorser begin met die idee van ‘n populasie wat byvoorbeeld in die geval van dié studie alle maatskaplike werkers kan wees wat die beroep verlaat het. Gegewe die feit dat dié omskrywing te wyd, vaag en onbegrensd is, stel Neuman (1997:203) voor dat die navorser die populasie meer spesifiek moet omskryf, met ander woorde die “teikenpopulasie” wat hy of sy graag wil bestudeer, moet meer spesifiek gedefinieer word. In die geval van hierdie navorsing word die teikenpopulasie dan soos volg gedefinieer:

*Alle maatskaplike werkers in die Noord-Vrystaat en Gauteng wat binne ‘n bestek van 10 jaar nadat hulle as maatskaplike werkers afgestudeer het en voltyds begin praktiseer het, die beroep verlaat het.*

Die rede waarom die navorser slegs op die bogenoemde geografiese afbakening besluit het, is omrede sy op daardie stadium in die Noord-Vrystaat (naby Gauteng) woonagtig was en dit vir haar om ekonomiese redes en prakties uitvoerbaar sou wees om vanuit die populasie binne dié geografiese grense ‘n steekproef te trek.

Dit is koste- en tydsgewys onmoontlik om die hele teikenpopulasie by die navorsing te betrek. Om dié rede gaan die navorser vanuit die teikenpopulasie, ‘n steekproef trek. Arkava en Lane (1983:27) omskryf ‘n “steekproef” as “the element of the population considered for actual inclusion in the study.” Terwyl

kwantitatiewe navorsers respondente ewekansig kies, kies die kwalitatiewe navorser deelnemers op grond van hul eerstehandse kennis rondom die verskynsel wat bestudeer word (Donalek en Soldwisch, 2004:354 en 356). Hulle maak dus van steekproefnemingsmetodes gebruik wat binne die nie-waarskynlikheidsteekproefseleksie val. Binne die seleksie gaan die navorser van doelgerigte steekproeftrekking gebruik maak om 'n steekproef vir die navorsing saam te stel. Doelgerigte steekproeftrekking berus op die veronderstelling dat die navorser doelgerig te werk gaan en doelbewustelik slegs deelnemers kies vir insluiting by sy of haar studie wat:

- (1) oor die vermoë beskik om die geformuleerde navorsingsvrae ten beste te beantwoord, en/of
- (2) oor 'n uitgebreide kennis en 'n eerstehandse ervaring beskik oor die onderwerp waaroor die navorser graag inligting wil insamel (Donalek & Soldwisch, 2004: 356 en Fossey et al., 2002:726).

Die navorser beplan om die rede dan óm slegs maatskaplike werkers in die studie in te sluit wat:

- Binne die Noord-Vrystaat en Gauteng woonagtig is, en
- Wat 10 jaar nadat hulle as maatskaplike werkers afgestudeer het en voltyds begin praktiseer het, die beroep verlaat het.

Ten einde 'n steekproef saam te stel wat aan die voorheen genoemde kriterium vir insluiting voldoen, beplan die navorser om soos volg te werk te gaan. Sy sal die SA Raad vir Maatskaplike Diensberoep versoek om aan haar 'n naamlys met identifiserende besonderhede beskikbaar te stel van al die maatskaplike werkers wat binne die geïdentifiseerde gebied en tydperk die beroep verlaat het en dus aan die kriterium vir insluiting by die studie voldoen.

By ontvangs van die lys met die identifiserende besonderhede sal sy dan aan die hand van die stappe vir die voorbereiding van deelnemers vir deelname aan kwalitatiewe navorsing soos uiteengesit in Tutty, Rothery en Grinnell (1996:65-

67) die potensiële deelnemers vir deelname aan die studie werf, keur en voorberei. Dit behels die volgende:

Die navorser sal begin deur om met elke potensiële deelnemer telefonies kontak te maak. Tydens dié telefoongesprek sal sy haarself aan die persoon voorstel en hom of haar verwittig waar sy of haar naam en kontakbesonderhede verkry is en die rede vir die telefoonoproep verskaf. Voorts sal die persoon gevra word om oorweging daaraan te skenk om aan die navorsingstudie deel te neem. Ten einde 'n ingeligte besluit hieromtrent te maak, sal sy aan die persoon die volgende inligting voorsien:

- inligting rakende die tipe vrae wat aan hom of haar gevra sal word,
- waar die onderhoud sal plaasvind,
- die tydsduur van die onderhoud,
- die gebruik van 'n bandopnemer en ander verwagtinge wat sy van die persoon het.

Die navorser sal die konsep van konfidensialiteit benadruk en verduidelik wat met die ingesamelde inligting gaan gebeur, waar die bandopnames en die transkripsies van die onderhoude geberg gaan word, wie insae in laasgenoemde gaan hê, naamlik: die navorser self, die navorser se studieleier en die onafhanklike kodeerder. Ook sal sy verduidelik wat na afloop van die studie met die bandopnames en die getranskribeerde onderhoude sal gebeur. Sy sal aan die persoon verduidelik hoe die inligting wat hy of sy gedeel het in die navorsingsverslag gereflekteer gaan word sonder enige kompromitering van die persoon se identiteit en/of identifiserende besonderhede.

Sou die persoon hierna toestem tot deelname, sal die navorser 'n skriftelike skrywe aan hom of haar deurstuur wat al die inligting vervat, wat tydens die telefoongesprek bespreek is (sien Bylae 1). Daar sal ook dat 'n afspraak gemaak word vir die voer van die semi-gestruktureerde onderhoud op 'n tyd en plek wat vir sowel die deelnemer as die navorser geleë sal wees. Voor die aanvang van dié onderhoud sal die inhoud van die brief met die deelnemer

weereens deurgewerk word en hy of sy sal dan ook 'n toestemmingsvorm onderteken waarin hy of sy skriftelik toestem tot deelname aan die studie (sien Bylae 2). Eers hierna sal die semi-gestruktureerde onderhoud 'n aanvang neem.

Oor die grootte van die steekproef wys Fossey et al. (2002:726) daarop dat kwalitatiewe navorsers nie geïnteresseerd is in groot steekproewe nie. Donalek en Soldwisch (2004:356) stem saam en skryf die volgende in die verband: "Again, while quantitative researchers hopes to achieve statistical significance, the qualitative researcher hopes to achieve a full understanding. [In qualitative research the sample size will be determined by "saturation"]. Multiple participants may be interviewed until the themes appear repeatedly. The data are then said to have achieved "saturation, as sense that a full understanding has been reached." Die grootte van die steekproef sal in die finale bestel dus bepaal word wanneer die data wat ingesamel is 'n versadigingspunt bereik het.

#### **1.4.3 Metode van data-insameling**

Volgens Fossey et al. (2002:726) is die voer van onderhoude met individuele deelnemers, die hou van fokusgroeponderhoude en deelnemende waarneming, algemene metodes van kwalitatiewe data-insameling.

Die navorser sal gebruik maak van *onderhoude* en *meer spesifiek semi-gestruktureerde onderhoude* as metode van data-insameling.

Tutty et al. (1996:52) omskryf 'n onderhoud as 'n gestruktureerde gesprek met die doel om inligting in te samel waar die navorser die persepsies of indrukke sal verstaan van die persoon met wie die onderhoud gevoer word. Die outeurs verwys na die "semi-gestruktureerde onderhoud" as 'n "guided interview" aangesien die navorser van 'n paar vooraf geformuleerde vrae of sleutelwoorde gebruik maak as 'n riglyn om die onderhoud te stuur (Tutty et al., 1996:56).

Met verwysing na die onderhoudsriglyn, beplan die navorser om gebruik te maak van die volgende spesifieke oop en nie-leidende versoek en vrae om die gesprek tussen haar en die deelnemers te fokus:

**Versoek:** Wat sou jy sê is die redes waarom maatskaplike werkers so kort nadat hulle begin werk het die beroep verlaat?

**Vrae:**

- Watter faktore het 'n bydrae gelewer tot jou vroeë verlating van die beroep?
- Wat was jou gevoelens en belewenisse rondom jou vroeë beroepsverlating?
- Watter aanbevelings en voorstelle sal jy maak ter voorkoming van die vroeë beroepsverlating van maatskaplike werkers uit die professie? of
- Watter retensiestategieë dink jy behoort ingestel te word, om te help om maatskaplike werkers in die beroep te hou?

Onderhoudstegnieke wat deur die navorser aangewend sal word, is onder andere verdere eksplorering van die inligting wat verkry word vanaf deelnemers, daar sal gelet word op verbale en nie-verbale kommunikasie, herformulering van vrae en sinsnedes, reflektering en opsomming.

Die navorser sal ook (met die vooraf toestemming van die deelnemers) gebruik maak van 'n bandopnemer en die onderhoude op band neem ten einde haar in staat te stel om haar volle aandag by die onderhoud te bepaal en te verseker dat waardevolle inligting nie verlore gaan nie.

Voor die aanvang van die eerste onderhoud sal die navorser eers 'n loodsonderhoud met een van die deelnemers voer. Die inligting verkry vanuit die loodsonderhoud sal ingesluit word by die navorsingsbevindinge. Die doel met die voer van die loodsonderhoud is enersyds om haar van 'n inoefeningsgeleentheid in kwalitatiewe onderhoudsvoering te voorsien. Andersyds wil sy die gepastheid van die vrae evalueer. Verder wil sy ook terugvoering kry van die

deelnemer oor dié ervaring en enige wysigings wat in haar onderhoudsvoeringstyl of die geformuleerde vrae aangebring moet word. Indien nodig sal die wysigings dan in oorleg met die studieleier aangebring word voor die aanvang van die proses van data-insameling.

#### **1.4.4. Data-analisering**

Fossey et al. (2002:728) omskryf data-analisering as die proses van hersiening, samevatting en interpretering van data ten einde die verskynsel of maatskaplike wêreld wat ondersoek word te beskryf en te verduidelik.

Elke onderhoud wat gevoer gaan word, sal op band geneem word. Na afloop van elke onderhoud sal die onderhoud woordeliks getranskribeer word.

Nadat die data-insamelingsproses 'n versadigingspunt bereik het, sal die navorser die agt stappe volg soos voorgestel deur Tesch (in Creswell 1994:155) vir die proses van data-analisering. Opsommend behels dit die volgende:

- Die navorser sal 'n geheelbeeld probeer vorm van die inligting ingewin deur elke transkripsie noukeurig deur te lees en belangrike inligting omtrent dit wat gelees word in die kantlyn aan te bring teenoor die plek waar dit raakgelees is.
- Die navorser sal dan die eerste getranskribeerde onderhoud weer lees en haarself afvra: “Wat lees ek hier?” “Waaroor gaan dit?” Weereens sal die gedagtes wat by haar opkom in die kantlyn aangeteken word.
- Sy sal hierna die vorige proses met al die transkripsies herhaal en sodoende 'n lys van al die onderwerpe saamstel. Daarna sal sy koloms-gewyse onderskei tussen “hooftemas”, “unieke temas” en “oorblywende temas”.
- Met die kolomme keer sy nou terug na die getranskribeerde data. 'n Afkorting vir elke tema sal gemaak word in die vorm van kodes (byvoorbeeld: rede vir beroepsverlating sal afgekort word as “rbv”) en die kodes sal neergeskryf

word langs die toepaslike afdelings waarmee dit ooreenstem of voorkom in die transkripsies.

- Die navorser sal sodoende die mees beskrywende woorde vir die temas vasstel en omskep in kategorieë. Die totale lys kategorieë sal verminder word deur die groepering van temas wat met mekaar verband hou.
- Die navorser sal 'n finale besluit neem rondom die afkorting vir elke kategorie en die kodes sal alfabeties rangskik word.
- Deur middel van die knip-en-plak-metode sal alle data (storielyne) wat bymekaar hoort volgens temas en kategorieë bymekaar gerangskik word.
- Hierna neem die skryf van die verslag 'n aanvang.

Die data verkry, sal ook aan 'n *literatuurkontrolle* onderwerp word om die temas, kategorieë en storielyne te ondersteun, te bevestig of te weerlê (Creswell, 1994:22).

#### 1.4.5 Data-verifikasie

Guba (1981) soos aangehaal deur (Krefting 1991:215) se model vir die versekering van geloofwaardigheid vir die kwalitatiewe studie sal tydens die navorsingsproses aangewend word vir die doeleindes van data-verifikasie. Daar is vier aspekte wat geloofwaardigheid verseker waarna kortliks verwys sal word:

- **Waarheidswaarde** verwys na hoe vertrouwd die navorser is met die bevindinge binne die bepaalde konteks waarin die studie gedoen is. Voorts poog dit ook om uit te wys hoe oortuig die navorser is omtrent die waarheid van die bevindinge gebaseer op die navorsingsontwerp, die deelnemers en konteks van die studie. Waarheidswaarde word verkry vanuit die menslike belewenisse van persone (Krefting, 1991:215). Waarheidswaarde word ook gevestig deur 'n strategie van *geloofwaardigheid* en deur die volgende aksies verseker: "Prolonged and varied field experience, time sampling, reflexivity,

triangulation, member checking, peer examination, interviewing techniques, the authority of the researcher and structural coherence” (Krefting, 1991:215).

Die navorser sal die volgende kriteria gebruik om geloofwaardigheid te verseker:

- Triangulasie van databronne deur onderhoude te voer met verskillende deelnemers.
  - Deur van ‘n verskeidenheid onderhoudsvoeringstegnieke gebruik te maak, soos byvoorbeeld: eksplorering, deur te let op verbale en nie-verbale uitdrukkings, herformulering van vrae en sinsnedes en opsomming ten einde geloofwaardigheid te verseker.
- **Toepaslikheid** vra na hoe waarskynlik dit sal wees om dié bevindinge van toepassing te maak op ander kontekste, omgewings en ander groepe wat nie deel van die navorsing was nie. Dit verwys na die moontlikheid daarvan om die bevindinge te veralgemeen met groter populasies (Krefting, 1991:216). Toepaslikheid word deur die strategie van *oordraagbaarheid* bepaal en die kriteria wat help om dit te bewerkstellig, is volgens Krefting (1991:216), naamlik: “a nominated sample, comparison of sample to demographic data, time samples and a dense description” (Krefting 1991:216).

Die navorser sal poog om ‘n digte beskrywing van die navorsingsproses te voorsien ten einde die oordraagbaarheidsmoontlikhede van die studie te vergroot.

- **Konstantheid** verwys na ‘n ooreenstemming van data indien die studie met dieselfde proefpersone in ‘n gelyksoortige konteks sou plaasvind (Krefting, 1991:216). Konstantheid word deur die strategie van *vertroubaarheid* bepaal en die volgende kriteria help om dit te bewerkstellig: “a dependability audit, dense description of the research methods, stepwise replication, triangulation, peer examination and code-recode procedure” (Krefting, 1991:216).



Soos reeds hierbo genoem, gaan die navorser van triangulasie van databronne gebruik maak en 'n digte beskrywing van die navorsingsmetodes voorsien om die konstantheid te verseker. Verder sal sy ook portuurgroepevaluering aanwend deur die navorsingsproses te bespreek met haar studieleier, wat onderlê is in kwalitatiewe navorsing, asook met ander kollegas.

- **Neutraliteit** van die navorsingsbevindinge verwys na die nie-sydige, onbevooroordeelde wyse waarop die navorsing uitgevoer is ten einde die belange, individuele beskouings en vooroordele van die navorser uit te skakel (Lincoln en Guba in Krefting, 1991:216). *Bevestigbaarheid* is die strategie waardeur neutraliteit bepaal word en dit word deur die volgende kriteria bewerkstellig: “a confirmability audit, triangulation and reflexivity” (Krefting, 1991:216). Triangulasie van databronne (soos hierbo verduidelik) sal meehelp om die neutraliteit van die navorsingsbevindinge te verseker.

## 1.5 ETIESE ASPEKTE

Strydom (in De Vos et al., 2002:62) beskryf die konsep “etiese aspekte” as ‘n stel morele waardes wat voorgestel is deur ‘n individu of groep en wat daarna algemeen aanvaar word. Hierdie aspekte bevat dan bepaalde reëls en gedragvoorskrifte oor hoe daar teenoor respondente/deelnemers, werkgewers, ander navorsers, assistente en studente opgetree moet word.

Volgens Couchman en Dawson (in Holloway en Wheeler, 1998:39) het persone wat aan kwalitatiewe navorsingstudies deelneem die volgende regte:

- om nie fisies en psigologies benadeel te word nie,
- om slegs aan die navorsing deel te neem nadat hulle ‘n ingeligte besluit hieromtrent kan maak,
- om vrywillig deel te neem en te eniger tyd te onttrek sonder enige benadeling

- tot konfidensialiteit, anonimiteit, waardigheid en selfrespek.

Die navorser sal in die navorsing die volgende etiese aspekte in gedagte hou en nakom:

**Ingeligte toestemming en vrywillige deelname:** Holloway en Wheeler (1998:39) meld dat deelnemers in die navorsing 'n vrywillige, onafhanklike en ingeligte besluit rondom deelname moet maak, sonder beïnvloeding en dreigemente van enige aard. Om dié rede moet die deelnemers alle moontlike inligting verkry oor die risiko's verbonde aan, en verwagtinge wat verband hou met deelname aan 'n navorsingstudie. Die navorser sal soos vroeër verduidelik die inligting, mondelings en skriftelik aan die deelnemers oordra en met hulle deurwerk. Sy sal hulle ook inlig dat deelname vrywillig is en die vryheid van keuse sal aan die deelnemers gelaat word om te eniger tyd te onttrek indien die behoefte ontstaan.

**Anonimiteit:** In 'n sodanige studie word anonimiteit verseker en die belofte word gemaak dat die identiteit van die deelnemer nie bekend gemaak sal word nie (Holloway en Wheeler, 1998:46). Die navorser sal anonimiteit verseker deur self die onderhoude op band te transkribeer en die identifiserende besonderhede van die deelnemers te vervang met kodes/skuilname wat ook in die navorsingsverslag gebruik sal word ten einde te verseker dat die inligting nie met 'n spesifieke persoon in verband gebring kan word nie.

**Konfidensialiteit:** Holloway en Wheeler (1998:46) verwys na konfidensialiteit as daardie inligting wat die deelnemers wens om nie te onthul nie. Die navorser sal deurgaans konfidensialiteit verseker en slegs inligting aanwend waarvoor toestemming vanaf die deelnemers verkry is.

## **1.6 BEPERKINGE VAN DIE STUDIE**

- 1.6.1 Vanweë tyd en koste sal die studie geografies afgebaken moet word tot die maatskaplike werkers binne die Noord-Vrystaat- en Gautengstreke.
- 1.6.2 Die feit dat die navorser die ondersoek vanuit 'n kwalitatiewe navorsingsbenadering loods, beteken dat die bevindinge nie tot die universum veralgemeen kan word nie.

## **1.7 BEGRIPSOMSKRYWING**

Ten einde die leesbaarheid van die dokument te verhoog, word van die begrippe wat sentraal tot die navorsingsprojek staan vervolgens aan die hand van begripsomskrywings verklaar:

### **1.7.1 Beroepsbevrediging**

Kirsten et al. (2005:43) omskryf beroepsbevrediging as die mate waartoe individue 'n positiewe emosionele houding handhaaf tot die diens van 'n organisasie. Beroepstevredenheid word deur King en Botha (1997:108) beskryf as die resultaat van die individu wat sy persoonlike behoeftes opweeg teen die potensiaal van sy beroep om in hierdie behoeftes te voorsien.

### **1.7.2 Spanning**

Spanning word beskryf as die toestand van gespannendheid of strakheid en kan tot 'n breuk binne 'n situasie lei (Odendal, Schoonnees, Swanepoel, Du Toit, & Booysen, 1991:1037). Loyd et al. (2002:256) definieer spanning as die emosionele en fisiologiese reaksies van 'n persoon teenoor spanningsfaktore. Emosionele reaksies is onder meer simptome soos depressie, angstigheid, gespannendheid en 'n verandering in die persoon se denkpatroon, leefstyl en

gedrag. Fisiologiese reaksies vergestalt in simptome soos hoofpyne, hartsiektes, hoë bloeddruk, eetversteurings, maagsere en beroertes.

### **1.7.3 Uitbranding**

Uitbranding verwys na die toestand van lewensmoeg wees (Odendal, et al., 1991:1183). Loyd et al. (2002:256) beskryf uitbranding as 'n ernstige kenmerk van spanning wat 'n invloed kan hê op die effektiwiteit van 'n persoon se funksionering.

### **1.7.4 Motivering**

Motivering verwys na 'n optrede wat aangemoedig of geaktiveer word (Odendal, et al., 1991:715).

### **1.7.5 Retensiestrategieë**

Retensie verwys na “the act of keeping your possession” (<http://dict.die.net/retention>). Strategie word omskryf as “beplanning” of “plan” (Pansegrouw, 1990:589). Retensiestrategie kan dus gesien word as die “plan” om “te behou”.

### **1.7.6 Beroepsverlating**

Odendal et al. (1988: 82) omskryf beroep as 'n 'betrekking'. “Verlating” word ook deur die skrywers omskryf as “om te verlaat” of “in die steek te laat” (Odendal et al., 1991: 1252). Beroepsverlating kan dus gesien word as om 'n betrekking te verlaat.

## 1.8 INDELING VAN DIE NAVORSINGSVERSLAG

Die navorsingsverslag sal in die volgende hoofstukke verdeel word:

HOOFSUK EEN voorsien 'n inleiding en algemene oriëntering rondom die navorsingsverslag. Daar word onder andere gefokus op die agtergrond en inleiding tot die studie, die probleemformulering, doelstelling en doelwitte van die studie, die navorsingsplan, beperkinge van die studie, begripsomskrywing en die indeling van die navorsingsverslag.

HOOFSUK TWEE beskryf die navorsingsmetodologie wat in die studie geïmplementeer is om die gestelde navorsingsvrae te beantwoord.

In HOOFSUK DRIE word die navorsingsbevindinge aangebied en aan 'n literatuurkontrole onderwerp.

HOOFSUK VIER word gewy aan die gevolgtrekkings waartoe daar tydens die verloop van die navorsing gekom is en die aanbevelings met die oog op daarstelling van retensiestrategieë vir maatskaplike werkers binne die profesie maatskaplike werk ten einde beleidsdokumente in dié verband aan te vul en te versterk.

In die volgende hoofstuk van die navorsingsverslag gaan daar 'n beskrywing voorsien word oor hoe die gekose navorsingsmetodologie binne dié navorsingsonderneming toegepas is.

## HOOFSTUK TWEE

### NAVORSINGSMETODOLOGIE

#### 2.1 INLEIDING

In Hoofstuk 1 van die navorsingsverslag is daar oorsigtelik 'n uiteensetting gegee van die beoogde navorsingsmetodologie wat tydens die navorsingstudie benut sou word.

De Vos (in De Vos, et al., 2002:45) verwys na navorsing as 'n sistematiese ondersoek wat onderneem word met die doel om kennis en begrip oor 'n onderwerp uit te brei. Rossouw (2000:94) huldig 'n soortgelyke mening en beskryf navorsing as 'n prosesmatige, sistematiese en metodiese soektog na spesifieke inligting oor 'n presies gedefinieerde tema. Daar is ook bewys dat navorsingsmetodologie breedweg in 'n kwantitatiewe of kwalitatiewe navorsingsbenadering gekategoriseer kan word (Rubin en Babbie, 2001:44).

In die lig van die feit dat daar sover vasgestel kon word nog nie 'n kwalitatiewe navorsingstudie hier te lande onderneem is waarin maatskaplike werkers wat die beroep verlaat het, eerstehands hul redes vir die eksodus geartikuleer en retensiestrategieë vir die behoud van maatskaplike werkers aan die hand gedoen het nie, het die navorser besluit om 'n kwalitatiewe navorsingsbenadering te volg vanweë die verkennende, beskrywende en kontekstuele aard eie aan hierdie navorsingsbenadering.

Corbetta (2003:37) wys voorts daarop dat die kwalitatiewe benadering oop en interaktief is en volgens De Vos (in De Vos et. al, 2002:25) het kwalitatiewe navorsing ten doel om 'n eerstehandse, holistiese begrip van die betrokke navorsingsonderwerp en/of –probleem te bekom deur middel van 'n buigbare strategie van probleemformulering en data-insameling.

Teen dié inleidende agtergrond gaan daar in die res van die hoofstuk gepoog word om die kwalitatiewe navorsingsproses te bespreek en die wyse waarop die navorsing in die navorsingsprojek toegepas is, sal ook beskryf word.

## **2.2 DIE KWALITATIEWE NAVORSINGSPROSES**

Fouché en Delpont (in De Vos et al., 2005:73) wys daarop dat die kwantitatiewe en kwalitatiewe navorsingsmetodes, of –benaderings diepgaande van mekaar verskil en dat elke navorsers hom-/haarself behoort te oriënteer omtrent hierdie twee metodes. Daarvolgens kan dan ‘n besluit geneem word van watter metode om te volg by ‘n onderhawige navorsingsonderneming met in agneming van en teen die agtergrond van die navorsingsonderwerp en/of probleem.

Die vraag wat nou ontstaan is: wat is kwantitatiewe en kwalitatiewe navorsing?

Kwantitatiewe navorsing word deur Walsh (2001:7) omskryf as dié navorsing wat op numeriese data fokus. Navorsers spits hulle in hierdie navorsing toe op die insameling van inligting deur die gebruik van vrae soos “hoeveel”, “hoe dikwels”, watter “persentasie” of “wat is die verband?” Sodra die data ingesamel is, word statistiese tegnieke gebruik om die numeriese patrone en verhoudinge wat binne die data bestaan, te beskryf. Kwantitatiewe navorsing berus op die redes agter verskeie aspekte van gedrag soos omskryf in Wikipedia ensklopedie ([http://www.en.wikipedia.org/wiki/Qualitative\\_method](http://www.en.wikipedia.org/wiki/Qualitative_method)).

Denzin en Lincoln (1998:3) omskryf kwalitatiewe navorsing in ‘n algemene definisie deur daarna te verwys as “... multimethod in focus, involving an interpretive, naturalistic approach to its subject matter. This means that qualitative researchers study things in their natural settings, attempting to make sense of, or interpret, phenomena in terms of the meanings people bring to them. Qualitative research involves the studied use and collection of a variety of

empirical materials that describes routine and problematic moments and meanings in individuals' lives. Accordingly, qualitative researchers deploy a wide range of interconnected methods hoping always to get a better fix on the subject matter at hand". Donalek en Soldwisch (2004:354) borduur hierop voort en omskryf kwalitatiewe navorsing as die georganiseerde, sistematiese eksplorering van 'n gedeelte van menslike belewenisse en wat fokus op die ontdekking van alledaagse temas.

In die lig van die feit dat die onderhawige navorsingsprojek op die eksplorering van rentensiestrategieë vir die behoud van maatskaplike werkers fokus en aangesien maatskaplike werkers die beroep verlaat wat tot gevolg het dat die beroep as 'n "skaarsvaardigheid" geklassifiseer word (Toespraak deur Adjunk-Minister, dr. Jean Benjamin 3 April 2006:1), het die navorser besluit om die studie vanuit 'n kwalitatiewe benadering te ondersoek. Du Toit (2006:12) se koerantberig in die Volksblad met die opskrif "Maatskaplike Werkers min" bevestig ook hierdie stelling. Die Departement van Maatskaplike Ontwikkeling erken in 'n voorlopige beleidsdokument oor die behoud en werwing van maatskaplike werkers, die nypende tekort aan bekwame maatskaplike werkers in die land (Draft Recruitment and Retention strategy for Social Workers, 2006:2). Dit word ook voorts gestel dat daar 'n ernstige wanaanpassing is tussen die oorweldigende aanvraag na hierdie dienste en die beskikbare hoeveelhede professionele maatskaplike werkers om die dienste te lewer.

Soos tereg daarna verwys deur Donalek en Soldwisch (2004:354) word die kwalitatiewe benadering gevolg wanneer daar min kennis oor 'n verskynsel bestaan.

Fouché en Delpont (in De Vos et al., 2005:79) verdeel die kwalitatiewe navorsingsproses in fases met met die stappe inherent aan elke fase na aanleiding van opmerkings deur onder andere Creswell (1994) en gee die volgende uiteensetting in dié verband:



**Fase 1: Keuse van navorsingstema/ -onderwerp**

Stap 1: Identifiseer 'n tema of onderwerp wat nagevors kan word.

**Fase 2: Presiese formulering van die navorsingsprobleem**

Stap 2: Bepaal die toepaslikheid van die navorsingsbenadering.

Stap 3: Formuleer die navorsingsprobleem en –vraag/hipoteses.

Stap 4: Opstel van die navorsingsvoorstel.

**Fase 3: Beplanning**

Stap 5: Keuse van paradigma en oorweeg die status van 'n literatuurstudie in die kwalitatiewe benadering.

Stap 6: Keuse van kwalitatiewe navorsingsontwerp.

Stap 7: Keuse van metodes hoe die data ingesamel gaan word en data-ontleding.

Stap 8: Omlyning van steekproef en steekproeftrekking.

**Fase 4: Implementering**

Stap 9: Oorweeg die toepaslikheid en beginsels van die loodstudie.

Stap 10: Data-insameling en literatuurkontrole.

**Fase 5: Interpretasie en aanbieding**

Stap 11: Prosesseer en ontleed data. Verifieer resultate deur dit te onderwerp aan 'n literatuurkontrole. Selekteer die kriteria waaraan vertrouenswaardigheid van die navorsingsproses beoordeel sal word.

Stap 12: Beplan en skryf navorsingsverslag.

Hierdie kwalitatiewe navorsingsproses soos uiteengesit deur Fouché en Delport (in De Vos et al., 2005:7) sal as riglyn gebruik word om die opvolgende

bespreking te struktureer van hoe die fases en die stappe inherent aan die kwalitatiewe navorsingsproses in hierdie navorsingstudie toegepas is.

Die riglyne word gevolg aangesien die navorser onervare is as kwalitatiewe navorser en die riglyne haar in staat sal stel om stapsgewys die proses te volg wat dan ook die gedagtegang van die navorser sal stimuleer.

### **2.3 FASE 1: KEUSE VAN DIE NAVORSINGSTEMA OF –ONDERWERP**

Volgens Fouché en De Vos (in De Vos et al., 2005:89) is Stap 1 van Fase 1 in die kwalitatiewe navorsingsproses gemoeid met **die keuse van 'n navorsbare probleem**. Voordat die navorsingsprobleem aangevoer kan word, moet daar 'n duidelike omskrywing bestaan van wat die navorsingsprobleem behels en die navorser in staat wees om 'n antwoord te formuleer op die vraag: “Wat presies is dit wat ek as navorser wil bereik deur middel van die navorsingsonderneming?”

Rossouw (2000:96) sluit hierby aan en maak die stelling dat 'n persoon nie kan begin om navorsing te doen as die navorsingsprobleem, -onderwerp, of -vraag nie duidelik gedefinieer is nie. Die navorsingsonderwerp word bepaal deur opdragte van dosente, opdraggewers – soos maatskappye of instansies van buite - of deur 'n navorser se eie belangstelling en intellektuele nuuskierigheid.

Leedy (1993:53) noem dat nie alle probleme of navorsingsvrae navorsbaar is nie. Daar word verder verduidelik dat die navorser moet kan onderskei tussen twee basiese tipes probleme naamlik: persoonlike of navorsbare probleme. Hy borduur voort en noem “When students think of problems, they lump together all of the perplexities with which they are faced and fail to distinguish between the essential characteristics. Hierdie probleme mag realities, maar nie noodwendig navorsbaar wees nie. Navorsbare probleme moet volgens Leedy (1993:53) inpas by die vereistes van die wetenskaplike metode. “Basically this means that the thinking, the enquiring, the insight – in start, the ‘cerebration’ of the individual

engaged in it. Research requires an enquiring mind that seeks fact and after finding it, synthesizes the significance of such fact into an accurate and logical conclusion. Die identifisering van die navorsingsprobleem is dus volgens Leedy (1993:53) essensieel en die eerste stap wat deur die navorser geneem moet word.

Creswell (1994:3) beklemtoon dat die volgende vrae beantwoord moet word om te bepaal of 'n probleem nagevors kan word en die antwoorde sal begeleiding bied in die identifisering en selektering van 'n navorsingsonderwerp.

- Is die probleem navorsbaar in die lig van die gegewe tyd, hulpbronne en beskikbaarheid van data?
- Toon die navorser genoegsame belangstelling in die onderwerp ten einde volgehoue aandag te behou?
- Sal die navorsingsbevindinge van belang wees vir ander?
- Sal die onderwerp goed ontvang en gepubliseer kan word in 'n vaktydskrif?
- Gaan die studie 'n leemte aanvul? Sal die studie bestaande kennis uitbrei en nuwe idees daarstel rondom die bepaalde onderwerp?
- Sal die projek bydra tot loopbaandoelwitte?

Vervolgens sal na die bogenoemde vrae gekyk word ten einde vas te stel of die gekose navorsingsonderwerp navorsbaar is.

### **Is die probleem navorsbaar in die lig van gegewe tyd, hulpbronne en beskikbaarheid van data?**

Die navorser is van mening dat die gekose navorsingsonderwerp, naamlik: Retensiestrategieë as teenvoeter vir vroeë beroepsverlating onder maatskaplike werkers, wel navorsbaar is. Die volgende stelling soos aangehaal uit 'n beleidsdokument van die Departement van Maatskaplike Ontwikkeling dien as motivering vir die ondersoek en lui soos volg: "There seems to be a critical

problem with the recruitment and retention of social workers to the profession” (Draft Recruitment and Retention Strategy for Social Workers, 2006:5). Die Departement van Maatskaplike Ontwikkeling het self ingegryp deur die samestelling van die genoemde dokument ten einde die tekort van maatskaplike werkers aan te spreek. In ’n dokument met die opskrif “Shortage of social workers threat to well-being of society” (2006:1) lê Dr. Jean Benjamin, Adjunk-Minister van Maatskaplike Ontwikkeling, klem op die feit dat maatskaplike werkers in die land die sleutelfaktor is in die aanspreek van behoeftes en uitdagings in die gemeenskap, maar dat die tekort aan maatskaplike werkers ’n bedreiging inhou vir die bestaan en welsyn van die gemeenskap ([http://www.skillsportal.co.za/human\\_resource\\_management/177120.htm](http://www.skillsportal.co.za/human_resource_management/177120.htm)).

Studies wat wel die afgelope dekade gedoen is, het hoofsaaklik gefokus op maatskaplike werk as ’n spanningsvolle beroep en die mate van beroepsbevrediging onder maatskaplike werkers. Hieruit het dit na vore gekom dat maatskaplike werkers aan uitbranding lei en dikwels nie tevrede was nie (Lukelo, 2004; Sela, 2001; Qilli, 1999 en Ross, 1997). Die navorsingstudies het nie pertinent gefokus op redes vir beroepsverlating of retensiestrategieë om maatskaplike werkers te behou nie.

Die navorser is tans werkzaam as ’n maatskaplike werker. Daar is ’n groot tekort aan maatskaplike werkers in Suid-Afrika en weer word verwys na die Adjunk-Minister, dr. Jean Benjamin, se beskrywing van maatskaplike werk as ’n “skaarsvaardigheid” (sien Hoofstuk 1: 4-5). Om hierdie rede het die navorser ’n belangstelling ontwikkel om die redes vir vroeë beroepsverlating onder maatskaplike werkers asook die retensiestrategieë in dié verband te verken. Die feit dat die navorser hierdie projek onderneem as deel van die vereistes vir die verwerwing van ’n Meestersgraad in Maatskaplike Werk, het haar ook genoodsaak om genoegsame tyd hiervoor in te ruim.

Hulpbronne was beskikbaar in die vorm van kollegas by plaaslike welsynsorganisasies wat die navorser verwys het na diegene wat reeds die beroep verlaat het. Databronne was beskikbaar deurdat 15 deelnemers vrywilliglik toegestem het om hul redes vir vroeë beroepsverlating en bydraes tot moontlike retensiestrategieë met die navorser te deel.

**Toon die navorser genoegsame belangstelling in die onderwerp ten einde volgehoue aandag te behou?**

Soos in Hoofstuk 1 gemeld, is daar 'n ernstige tekort aan Maatskaplike werkers in die land en moet daar omtrent 'n 100% toename in die ontplooiing van maatskaplike werkers wees om in die bestaande behoeftes in Suid-Afrika te voorsien. Ongeveer 16 000 nuwe maatskaplike werkers is oor die volgende drie jaar nodig om dienste te lewer wat ingevolge die nuwe Kinderwet vereis word, terwyl universiteite wat maatskaplike werkers oplei slegs ongeveer 500 gegradueerdes per jaar lewer (Du Toit, 2006:12).

Volgens die Draft Recruitment and Retention Strategy for Social Workers (2006:7) kan die ommeswaai in maatskaplikewerker-getalle hoofsaaklik toegeskryf word aan die migrasie van werkers vanaf NRO's na departementele organisasies, die private en korporatiewe sektor sowel as na ander lande. Maatskaplike werkers beskik oor veelvuldige vaardighede en word daarom maklik ook opgeneem in ander velde.

Die navorser sal dus fokus op die redes en opinies van maatskaplike werkers wat reeds die beroep verlaat het en eerstehandse kennis op die gebied kan verleen. Aangesien die navorser oor beperkte kennis beskik omtrent hierdie onderwerp sal daar volgehoue belangstelling in die onderwerp wees totdat alle vrae op die gebied beantwoord en moontlike aanbevelings verkry is.

### **Sal die navorsingsbevindinge van belang wees vir ander?**

Die kwalitatiewe benadering sal in die navorsingsprojek gevolg word vanweë die feit dat daar slegs beperkte navorsing bestaan omtrent die redes vir vroeë beroepsverlating en die retensiestrategieë vir die behoud van maatskaplike werkers. Die Departement van Maatskaplike Ontwikkeling het wel 'n projek geïmplementeer wat hierdie probleme wil aanspreek wat dan ook kan dien as verdere motivering vir die regverdiging van die navorsingsprojek (Draft Recruitment and Retention Strategy for Social Workers, 2006). In hierdie dokument word daar juis gepostuleer dat dit duidelik is dat die land kreatiewe wyses moet vind om die werwing, opleiding en behoud van maatskaplike werkers te versnel.

Ook in 'n toespraak van Minister Zola Skweyiya (April 2006) beklemtoon hy die feit dat daar aandag geskenk moet word aan die werwing en behoud van bekwame maatskaplike werkers vir die land se behoeftes (Toespraak, Adjunk Minister van Maatskaplike Ontwikkeling: Dr. J. Benjamin, 2006).

Tydens die navorsingsondersoek het die deelnemers vrywilliglik hul samewerking gegee en hul gedagtes gedeel oor 'n onderwerp wat landwyd kommer wek. 'n Deelnemer het ook aanbeveel dat daar steeds navorsing gedoen moet word oor waarom maatskaplike werkers die beroep verlaat en oor moontlike retensiestrategieë wat aangewend kan word. 'n Ander deelnemer het die probleem rakende die tekort aan werkers so gestel: “ ... *So when the Minister said that they have a 12 to 20 year backlog for social workers for this country ... I felt that somebody did not notice that something is happening to social workers*”.

'n Volgende vraag wat ontstaan, is naamlik: “Hoe kan hierdie werwing, opleiding en behoud van maatskaplike werkers plaasvind?”

Die volgende aanbeveling word saamgevat in die “Draft Recruitment and Strategy of Social workers (2006:11):”

- Increase human resources through strengthening the recruitment and retention of social workers.
- Promote education, training and development of the social workers.
- Improve the quality of social work services.
- Strengthen the governance structures within the social work profession.
- Promote occupational safety standards within the workplace.
- Improving the service conditions for social workers and
- Market and promote social service programmes”.

Die navorsingsbevindinge sal dus geëvalueer kan word in die lig van die aanbevelinge van die beleidsdokument wat reeds as riglyn daargestel is. Die opsie van verdere navorsing oor die eerstehandse kennis en belewenisse van maatskaplike werkers wat reeds die beroep verlaat het, moet as ‘n verder aanbeveling oorweeg word. Daar kan in hierdie geval hoofsaaklik gefokus word op hul gevoelens en belewenisse wat dan as verdere hulpmiddel kan dien vir bogenoemde aanbevelings.

Die navorser is dus van mening dat die resultate en aanbevelings van die navorsingstudie wel van belang sal wees vir ander professionele persone of organisasies wat gemoeid is met die daarstelling van retensiestrategieë vir die behoud van maatskaplike werkers vir die professie.

**Sal die onderwerp goed ontvang en gepubliseer kan word in ‘n vaktydskrif?**

Soos reeds in diepte bespreek by die bostaande punt is die navorser van mening dat die resultate en aanbevelings van die navorsingstudie wel van belang sal wees vir ander professionele persone en organisasies wat gemoeid is met die tekort aan maatskaplike werkers. Hierdie tema is ‘n saak wat selfs ondersoek word deur ons Departement van Maatskaplike Ontwikkeling soos saamgestel in

die beleidsdokument - Draft Recruitment and Retention Strategy for Social Workers (2006:7). Die navorser is dus van mening dat die publikasie van die resultate en aanbevelings van die studie in 'n vaktydskrif 'n positiewe bydrae kan lewer tot die aanspreek van die probleem.

**Gaan die studie 'n leemte vul? Sal die studie bestaande kennis uitbrei en nuwe idees daarstel rondom die bepaalde onderwerp?**

Soos reeds verwys in Hoofstuk 1 fokus die navorser op die volgende doelstellings :

- faktore wat 'n bydrae lewer tot vroeë beroepsverlating onder maatskaplike werkers,
- die gevoelens en belewenisse van werkers wat die beroep verlaat het en
- rentensiestrategieë vir die behoud van maatskaplike werkers.

Eerstehandse inligting wat vanaf deelnemers na aanleiding van die bogenoemde vrae verkry is, sal feite wat reeds verkry is, ondersteun en nuwe perspektiewe ontsluit in verband met die probleem wat landwyd ondervind word in organisasies vanweë die ernstige tekort aan maatskaplike werkers.

**Sal die projek bydra tot loopbaandoelwitte?**

In 'n onlangse koerantberig van die Volksblad beplan dr. Zola Skweyiya (Nasionale Minister van Maatskaplike Ontwikkeling) om eersdaags met universiteite te gesels oor die nypende tekort aan maatskaplike werkers. Daar is slegs 3 000 posisies jaarliks beskikbaar vir voornemende maatskaplike werkers en volgens die Minister word meer posisies benodig. Volgens hom is 'n besliste optrede nodig indien die regering aan al die vereistes van die nuwe Kinderwet wil voldoen. "Ons het al die nodige kundigheid in ons land nodig om maatskaplike werkers by te staan wat in alle eerlikheid, oorwerk en oorweldig is" (Du Toit, 2007:12). Tydens assessering het die navorser dus genoegsame bevestiging



van die navorsbaarheid van die probleem ontvang en sal die projek dus 'n positiewe bydrae kan lewer tot loopbaandoelwitte.

## **2.4 FASE 2: PRESIESE FORMULERING VAN DIE NAVORSINGSPROBLEEM**

Volgens Fouché en De Vos (in De Vos et al., 2005:89) is Fase 2 van die kwalitatiewe navorsingsproses gemoeid met die **presiese formulering van die navorsingsprobleem. In hierdie fase moet die volgende stappe uitgevoer word:**

- (1) Stap 2. Bepaal die toepaslikheid van die navorsingsbenadering.
- (2) Stap 3. Formuleer die navorsingsprobleem en –vrae.
- (3) Stap 4. Opstel van die navorsingsvoorstel

Stap 2 onderliggend aan Fase 2 van die kwalitatiewe navorsingsproses raai navorsers aan om te **assesseer of die gekose navorsingsbenadering wel die mees geskikte benadering is om tydens die navorsingsonderneming te gebruik** (Fouché en Delport in De Vos et al., 2005:79).

Volgens Creswell (1994:4-7) is daar sekere karaktertrekke eie aan die kwalitatiewe navorsingsbenadering, naamlik:

- In 'n kwalitatiewe studie poog die navorser om eerstehandse inligting in te win en 'n holistiese beeld te vorm oor die navorsingsonderwerp wat bestudeer word. Die deelnemers wat 'n fisiese belewenis ervaar het rondom dit wat nagevors word, kan dus 'n werklike weergawe daarvan gee. Die navorser het maatskaplike werkers genader wat die beroep op 'n vroeë stadium (binne 10 jaar nadat hulle afgestudeer het) verlaat het en gefokus op hul gevoelens en belewenisse van vroeë beroepsverlating.
- Binne die kwalitatiewe navorsing beweeg die navorser na die navorsingsveld wat die afstand verklein tussen hom/haar en die deelnemer. Die navorser het dus onderhoude gevoer op 'n tyd en plek soos aangedui deur die deelnemer.

- Kwalitatiewe navorsing is verkennend, beskrywend en interpreterend van aard. Die navorser het by die steekproef van maatskaplike werkers, die retensiestrategieë vir die behoud van maatskaplike werkers gaan verken. Die faktore vir die vroeë beroepsverlating en retensiestrategieë vir die behoud van maatskaplike werkers is beskryf en die inligting wat bekom is, is geïnterpreteer en aan 'n literatuurkontrole onderwerp.
- Kwalitatiewe navorsing verkry inligting binne 'n spesiale konteks. Die Kontekstuele navorsingsontwerp is gebruik aangesien die navorser die verskynsel van vroeë beroepsverlating ondersoek het vanuit die onmiddellike konteks van die maatskaplikewerk-professie en vanuit die konteks van die maatskaplike werkers wat die beroep verlaat het.

Gesien in die lig van die bogenoemde karaktertrekke van die kwalitatiewe benadering, is hierdie benadering dus geskik vir die doeleindes van die studie.

Stap 3 onderliggend aan Fase 2 van die kwalitatiewe navorsingsproses behels die **formulering van die navorsingsprobleem en -vrae**.

Volgens Glicken (2003:36) bepaal die probleemformulering die toon van die studie wat die navorser beoog om te volg. Die probleemformulering bied 'n verduideliking van die belangrikheid van die studie en 'n beskrywing van die aspek van die probleem waarin die navorser belangstel vir die doeleindes van die ondersoek. Die probleemformulering help die leser om te verstaan waarom 'n sekere saak ondersoek word en waar die klem lê. Fouché (in De Vos et al., 2002:106) bevestig dat in kwalitatiewe navorsing die navorser die formele probleemformulering beskryf deur die formulering van navorsingsvrae in teenstelling met kwantitatiewe navorsing waar die navorser op die formulering van hipoteses fokus.

Vanuit die voorafgaande inligting kan die gevolgtrekking dus gemaak word dat daar wel 'n gebrek aan empiries gefundeerde literatuur bestaan wat vanuit 'n

kwalitatiewe perspektief by voormalige maatskaplike werkers hul redes vir vroeë beroepsverlating verken, asook hul mening omtrent watter retensiestrategieë hulle dink ingestel behoort te word vir die behoud van maatskaplike werkers vir die beroep. Met inagneming van die voorafgaande is die volgende navorsingsvrae by die aanvang van die navorsingsonderneming geformuleer om hierdie poging te rig:

- *Wat is die faktore wat bydra tot die vroeë beroepsverlating onder maatskaplike werkers?*
- *Watter retensiestrategieë behoort ingestel te word om die verskynsel te voorkom?*

Volgens Fouché en Delport (in De Vos et al., 2005:79) omsluit Stap 4 die **volledige opstel van 'n navorsingsvoorstel**.

Kumar (2005:23) omskryf die navorsingsvoorstel as die dokument waarin al die voldoende inligting rakende die navorsingstudie saamgevat is vir die lesers. Hierdie voorstel gee inligting aan die leser omtrent die navorsingsprobleem sowel as 'n uiteensetting van hoe die navorser beplan om die ondersoek uit te voer. Die navorsingsvoorstel het ten doel om inligting rakende die volgende aspekte te verskaf: “what are you proposing to do, how you plan to proceed and why you selected the proposed strategy?”

Glicken (2003:36) sluit hierby aan en noem dat die navorsingsvoorstel die samestelling van 'n plan is oor hoe die navorser die navorsingstudie gaan ondersoek. Volgens hom omvat die navorsingsvoorstel die volgende inligting:

- “a statement of the objectives of the study,
- a list of hypotheses, if you are testing any,
- the study design you are proposing to use,
- the setting for your study,
- the research instrument(s) you are planning to use,
- information on sample size and sampling design,

- information on data-processing procedures,
- an outline of the proposed chapters for the report,
- the study's problems and limitations, and
- the proposed time-frame."

Hoofstuk 1 van die navorsingstudie is 'n aangepaste weergawe van die navorsingsvoorstel en is voorgelê aan 'n Navorsingskomitee en ook 'n Etiese Komitee by die Hugenote Kollege, Wellington, waarby die navorser 'n ingeskrewe Magisterstudent is en wat die navorsingsvoorstel goedgekeur het alvorens sy met haar veldwerk kon begin.

## 2.5 FASE 3: BEPLANNING

Volgens Fouché en Delport (in De Vos et al., 2005:79) moet daar tydens Fase 3 wat op **beplanning** fokus aan die volgende stappe in die kwalitatiewe navorsingsproses aandag gegee word:

- (1) Stap 5. Keuse van paradigma en oorweeg die status van 'n literatuurkontrole kwalitatiewe benadering.
- (2) Stap 6. Keuse van kwalitatiewe navorsingsontwerp.
- (3) Stap 7. Keuse van metodes hoe data ingesamel gaan word en data-ontleding.
- (4) Stap 8. Omlýning van steekproef en steekproeftrekking.

Volgens Fouché en Delport (in De Vos et al., 2005:79) is Stap 5 onderliggend aan Fase 3 gemoed met **die keuse van 'n navorsingsontwerp/paradigma en die plek van 'n literatuurkontrole binne die kwalitatiewe benadering.**

Die literatuuroorsig stel die navorser bekend aan die beskikbare inligting in die area van belangstelling. Kumar (2005:30) verduidelik: "In the initial stages of research it helps you to establish the theoretical roots of your study, clarify your ideas and develop your methodology, but later on the literature review serves to

enhance and consolidate your knowledge base and helps to integrate your findings with the existing body of knowledge”.

Kumar (2005:30) dui ook aan dat ‘n literatuurkontrole sekere funksies het wat hy soos volg beskryf:

- Voorsien ‘n teoretiese agtergrond vir die studie.
- Die literatuurkontrole dui op verbande tussen wat die navorser beoog om te ondersoek en wat reeds deur ander studies verken is.
- Deur middel van die literatuurkontrole kry die navorser die geleentheid om aan te dui hoe sy bevindinge ‘n bydrae gelewer het tot bestaande inligting op die gebied.
- Gee die geleentheid om bevindinge te kontekstualiseer.
- Bring helderheid en fokus tot die navorsingsprobleem.
- Verbeter die metodologie.
- Verbreed die kennisbasis in die navorsingsarea.

Lotter (in Rossouw, 2000:102) sluit hierby aan en postuleer dat navorsers kennis moet dra van alle tersaaklike literatuur oor die onderwerp wat hulle navors en hulle moet in staat wees om die waarde van elke onderafdeling daarvan te beoordeel en verbande te kan lê tussen enige onderafdelings van die literatuur en enige aspek van die resultate wat in ‘n bepaalde studie bevind word.

Die navorser het literatuur by die aanvang van die studie strategies benut om te help met die probleemomlyning en het die bevindinge van die studie onderwerp aan ‘n literatuurkontrole. Dié wyse van die benutting van die literatuur stem ooreen met die voorstelle in hierdie verband deur Creswell (1994:21-22).

Stap 6 onderliggend aan Fase 3 is gemoeid met die **selektering van ‘n spesifieke kwalitatiewe navorsingsontwerp wat gebruik gaan word** (Fouché en Delpont in De Vos et al. 2005:79).

Yegidis en Weinbach (2002:101) omskryf 'n navorsingsontwerp as die plan vir die uitvoering van die studie. Die ontwerp word geïmplementeer ten einde antwoorde te vind op die navorser se geformuleerde vrae. Henning, Van Rensburg en Smit (2004:36) sluit hierby aan wanneer daar geargumenteer word dat die tipe ontwerp 'n weerspieëling van die metodologiese vereistes van die navorsingsvraag is en daarom ook van die tipe en metode van data wat te voorskyn gebring sal word. Die navorsingsontwerp fokus op wat die eindproduk sal wees.

In die lig van die doelstelling van hierdie navorsing, naamlik om die faktore vir vroeë beroepsverlating onder maatskaplike werkers asook die retensiestrategieë vir die behoud van maatskaplike werkers binne die maatskaplikewerk-professie te verken en te beskryf en aanbevelings in die verband te maak, is daar binne die kwalitatiewe navorsingsbenadering gebruik gemaak van 'n kombinasie navorsingsontwerp of strategie van ondersoek, naamlik: **verkennende, beskrywende en kontekstuele navorsingsontwerp** (sien Hoofstuk 1:11-12). Elke strategie is alreeds in Hoofstuk 1 omskryf en daar sal vervolgens verduidelik word hoe die strategie in hierdie studie toegepas is.

Babbie en Earl (2005:89) omskryf **verkennende navorsing** as die navorsing wat gevolg word waar 'n onderwerp verken word sodat die navorser bekend kan word met die spesifieke tema. Babbie, Mouton, Vorster en Prozesky (1998:79) noem dat hierdie strategie toegepas word wanneer die navorser 'n nuwe belangstelling ondersoek of wanneer die onderwerp of studie nuut is. Volgens Strydom (in De Vos et al., 2002:214) is die verkennende navorsingsontwerp 'n uiters waardevolle manier waar praktiese kennis of insig binne 'n bepaalde navorsingsarea verkry kan word. Die noodsaaklikheid van so 'n ontwerp berus op die gebrek aan inligting oor 'n bepaalde area of verskynsel. Die gebrek aan eerstehandse kennis omtrent die redes waarom die maatskaplike werkers die beroep verlaat het én moontlike retensiestrategieë vir die behoud van

maatskaplike werkers het die navorser genoop om die verkennende navorsingsontwerp vir hierdie doeleindes aan te wend.

Babbie en Earl (2005:91) postuleer dat **beskrywende navorsing** die proses is waarvolgens die navorser waarneem en dan beskryf wat waargeneem is. Babbie et al. (1998:80) sluit hierby aan en noem dat die beskrywende navorsing 'n akkurate en presiese beskrywing gee rakende situasies en gebeurtenisse. Volgens Fouché (in De Vos et al., 2002:109) voorsien beskrywende navorsing 'n duidelike prentjie rakende die spesifieke besonderhede van die situasie en word daar gefokus op die "hoe", "waarom" en "wat" vrae. Die navorser begin met 'n goed gedefinieerde onderwerp en begelei die navorsing deur 'n akkurate beskrywing daaraan te verleen. Die redes verken vir die vroeë beroepsverlating van maatskaplike werkers en retensiestrategieë vir die behoud van maatskaplike werkers sal in Hoofstuk 3 van die verslag beskryf word. Die navorser kom dan ook tot die gevolgtrekking dat die verkennende en beskrywende navorsingsontwerp in 'n proses-produk-verhouding staan deurdat die redes vir die vroeë beroepsverlating en retensiestrategieë vanuit die deelnemers se deurleefde ervaring verken word (proses) en daarna word dit deur middel van 'n beskrywing (produk) weergegee.

**Kontekstuele navorsing** word deur Mouton (1996:133) beskryf as die navorsing wat 'n verskynsel bestudeer vanweë die intrinsieke en onmiddellike kontekstuele betekenis. Die kontekstuele navorsingsontwerp is benut deurdat die verskynsel van vroeë beroepsverlating en retensiestrategieë vir die behoud van maatskaplike werkers vir die beroep in die konteks van die maatskaplikewerk-professie verken is en spesifiek van die maatskaplike werkers wat die beroep verlaat het. Onderhoude is gevoer met maatskaplike werkers wat binne die eerste 10 jaar nadat hulle afgestudeer het die beroep verlaat het (sien Hoofstuk 1:14).

In Stap 7 onderliggend aan Fase 3 fokus Fouché en Delpont (in De Vos et al., 2005:79) op die **keuses van hoe data ingesamel gaan word en data-ontleding**.

Creswell (1998:110) visualiseer data-insameling as 'n reeks interafhanklike aktiwiteite met die doel om goeie inligting in te samel vir die beantwoording van navorsingsvrae.

Hy omskryf die data-insamelingsproses na aanleiding van die volgende stappe:

- Om persone of plekke te vind waartoe geredelike toegang moontlik is sodat goeie data ingesamel kan word.
- Die bepaling van 'n betekenisvolle strategie vir steekproeftrekking.
- Besluitneming oor die mees toepaslike data-insamelingsbenaderings.
- Die navorser sal dan besluit hoe die inligting gestoor gaan word sodat dit beskerm is en om skade of verlies te voorkom (Creswell, 1998:119).

Die navorser het begin deur organisasies soos die Christelike Maatskaplike Raad (CMR), Departement van Maatskaplike Ontwikkeling, Kerklike Maatskaplike Dienste en Kinder- en-Gesinsorgverenigings te kontak en van hulle inligting te bekom oor werkers wat die beroep op 'n vroeë stadium, binne die eerste 10 jaar nadat hulle afgestudeer het, verlaat het. Hierdie persone het op hul beurt die navorser weer na ander deelnemers verwys. Dié aspekte word in diepte hieronder by die omlýning van die steekproef en die steekproeftrekking bespreek.

Data is ingesamel deurdat die navorser gebruik gemaak het van onderhoude en meer spesifiek semi-gestruktureerde onderhoude aan die hand van 'n onderhoudsvoeringskediule as metode van data-insameling. Die onderhoude is ook met die toestemming van die deelnemers op band geneem.

Volgens Poggenpoel (in Rossouw, 2000:159) word 'n onderhoud beskou as een van die belangrikste metodes om inligting in te samel en navorsingsvrae oor 'n



spesifieke onderwerp te beantwoord. Neuman (2003:292) beskryf die onderhoud as 'n maatskaplike verhouding. Die onderhoud is 'n korttermyn, sekondêre maatskaplike interaksie tussen twee vreemdelinge met die uitsluitlike doel van een persoon om inligting in te win vanaf 'n ander persoon. Inligting word op 'n gestruktureerde wyse ingesamel terwyl die onderhoudvoerder op voorafbepaalde vrae fokus en die antwoorde van die deelnemer op band opgeneem word.

Corbetta (2003:270) omskryf die semi-gestruktureerde onderhoud as een waarin die onderhoudvoerder na hooftrekke van die onderwerp verwys wat aangeraak sal word tydens die onderhoud. Die onderhoudsvoeringskediule lys die onderwerpe en kwessies wat die navorser gedurende die onderhoud wil bespreek. Die navorser het haar hooftrekke in die vorm van die volgende vrae omsluit:

- **Wat sou jy sê, is die redes waarom maatskaplike werkers so kort nadat hulle begin werk het die beroep verlaat?**
- **Watter faktore het 'n bydrae gelewer tot jou vroeë verlating van die beroep?**
- **Wat was jou gevoelens en belewenisse rondom jou vroeë beroepsverlating?**
- **Watter aanbevelings en voorstelle sal jy maak ter voorkoming van die vroeë beroepsverlating van maatskaplike werkers uit die professie?**

Smit (in De Vos et al., 2005:298) postuleer dat die gebruik van bandopnames verseker dat 'n volledige weergawe van die inligting verkry deur onderhoudvoering deurgegee kan word.

Volgens Rossouw (2000:159-160) is daar verskillende voorvereistes vir die voer van 'n onderhoud. Rossouw stipuleer dat die navorser as mens positief beleef moet word, eerlik, opreg, warm en menslik moet oorkom. Daar word ook verwys na verskillende houdings en vaardighede waaroor die navorser moet beskik in

die proses van suksesvolle onderhoudvoering waarop die navorser haarself voorberei het, naamlik:

- Onvoorwaardelike aanvaarding – waar die navorser die deelnemers as mense sal aanvaar.
- Die navorser moet respek toon deur die deelnemers ook binne hul konteks, omgewing, taal, kultuur en sosiale konteks in aanmerking te neem.
- Die navorser moet empaties optree deur hom-/haarself in die posisie van die deelnemer te plaas en begrip oor te dra.
- Oopheid in die houding van die navorser is noodsaaklik vir die onderhoud om suksesvol te verloop.
- Die navorser dra hom/haar oor soos hy/sy is sonder enige bybedoelings.
- Nederigheid.

Die navorser het haarself oriënteer en voorberei rondom die bogenoemde houdings voor elke onderhoud ten einde suksesvol te wees. Die navorser is ook deur die studieleier georiënteer om te let op die volgende tegnieke en punte wat deeglik ingestudeer is vir die doel van suksesvolle onderhoudvoering:

- Die deelnemer vertel die storie.
- Vra duidelike en enkel vrae.
- Fokus op oop-vrae en moedig die deelnemer aan om uit te brei op hierdie vrae. Keer terug na onvoltooide punte. Verduidelik en reflekteer.
- Vermy leidende en “hoekom” – vrae en voorstelle.
- Volg op wat die deelnemer sê.
- Wys die deelnemer dat jy luister deur bv. mm ..., ja ... of bv. jou kop te skud.
- Stel vrae wanneer jy sekere punte nie verstaan nie.

‘n Loodsonderhoud is aanvanklik gevoer met die eerste deelnemer en die onderhoud is op band geneem. Die verloop, toepaslikheid en beginsels van die

loodstudie sal volledig bespreek word in Stap 9 van die kwalitatiewe navorsingsproses.

Onderhoudstegnieke wat aangewend is, is eksplorering, herformulering van vrae en sinsnedes, reflektoring, opsomming en daar is gelet op verbale en nie-verbale kommunikasie. 'n Volledige bespreking omtrent die data-insamelingsproses sal volg onder Stap 9 van die kwalitatiewe navorsingsproses.

Nadat die data-insamelingsproses 'n versadigingspunt bereik het, het die data-analisering plaasgevind. Data-analisering word deur Mouton (1996:161) omskryf as “the resolution of a complex whole into its parts.” Die proses van data-analisering voorgestel deur Tesch (in Creswell, 1994:55) is stap vir stap deur die navorser gevolg soos uiteengesit in Hoofstuk 1:20.

Stap 8 onderliggend aan Fase 3 van die kwalitatiewe navorsingstudie is gemeid met die **omlyning van die steekproef en steekproeftrekking**.

Uys en Puttergill (in Rossouw, 2000:122) beskryf die populasie as die kollektiewe geheel wat ons beoog om te bestudeer en waaroor ons stellings wil maak. Mouton (1996:134) verwys na 'n populasie as 'n versameling onderwerpe, gebeurtenisse of individue wat oor soortgelyke eienskappe beskik wat die navorser wil bestudeer. Hy beskryf dit voorts as “the aggregate of all the cases that conform to some designated set of specifications.”

In die geval van hierdie studie kan die populasie beskou word as alle maatskaplike werkers wat die beroep verlaat het. Gegewe die feit dat die omskrywing te wyd, vaag en onbegrensd is, word gefokus op 'n teikenpopulasie. Babbie en Earl (2005:206) verwys na teikenpopulasie as 'n lys van elemente waaruit 'n moontlike waarskynlike steekproef getrek kan word. Uys en Puttergill (in Rossouw, 2000:120) omskryf 'n steekproef as 'n deelversameling van die groter groep waaruit dit getrek is. Dit is die proses waardeur daar besluit word

watter persone by die studie ingesluit gaan word. Die steekproef waaruit die teikenpopulasie vir die studie getrek is, is alle maatskaplike werkers wat binne die bestek van 10 jaar nadat hulle as maatskaplike werkers afgestudeer het, die beroep verlaat het.

Die opset waar die navorsing plaasgevind het, was binne die geografiese afbakening van die Noord-Vrystaat en Gauteng. Die navorser het op die teikenpopulasie gefokus om vas te stel met wie sy moet praat (alle maatskaplike werkers wat binne 10 jaar na hulle as maatskaplike werkers afgestudeer het, die beroep verlaat het) sowel as die grense (Noord-Vrystaat en Gauteng) in terme van waarheen sy moet gaan om die inligting te verkry. Die deelnemers binne die area is gekontak en onderhoude is meestal by hul huise gevoer. In die lig van die navorsingsonderwerp het die navorser deelnemers gekies wat eerstehandse inligting kon verskaf oor redes vir vroeë beroepsverlating en retensiestrategieë vir die behoud van maatskaplike werkers vir die beroep. Die deelnemers was hoofsaaklik afkomstig van die Blanke, en 'n beperkte getal van die Swart kultuurgroepe.

Die beplanning was dat deelnemers deur middel van **doelgerigte steekproeftrekking** vir die navorsing gewerf sou word. Creswell (1998:191) postuleer dat doelgerigte steekproeftrekking op die keuse van deelnemers fokus met spesiale of sekere eienskappe, ervarings of omstandighede wat die navorser wil ondersoek. Die doelgerigte steekproeftrekking is dus gevolg en daar is gefokus op die volgende kriteria of eienskappe vir insluiting by hierdie navorsingstudie. Die deelnemers moes:

- Woonagtig wees in die Noord-Vrystaat of Gauteng.
- Maatskaplike werkers wees wat binne die eerste 10 jaar wat hulle afgestudeer het en voltyds begin praktiseer het, die beroep verlaat het.
- Vrywilliglik deelneem aan die navorsingstudie.

Aanvullend tot die doelgerigte steekproeftrekking het die navorser egter ook gebruik gemaak van die **sneeubalsteekproeftrekking**. Die sneeubalsteekproeftrekking word deur Strydom (in De Vos et al., 2005:203) beskryf as die benadering van een individuele geval wat ingesluit word in die verskynsel en hierdie persoon is in staat om verdere ander persone te identifiseer wat betrek kan word by die navorsing. Na afloop van die onderhoud verneem die navorser dan van die deelnemer of die persoon nie iemand anders ken wat ook binne die genoemde kriteria val en wat genader kan word vir deelname tot die studie nie. Sodoende is deelnemers betrek wat die beste insette kon lewer tot die studie en is die steekproef opgebou totdat die data versadig geraak het.

Ten einde 'n steekproef saam te stel wat aan die voorheen genoemde kriterium vir insluiting voldoen, is korrespondensie soos beplan (Hoofstuk 1:14) na die SA Raad vir Maatskaplike Diensberoepe gestuur met die versoek om 'n naamlys te voorsien met identifiserende besonderhede van maatskaplike werkers wat binne die geïdentifiseerde gebied en tydperk die beroep verlaat het. Hoewel daar aan die navorser terugvoering in dié verband beloof is, is geen verdere reaksie ontvang nie. Die navorser het dus die studie op haar eie voort gesit deur gebruik te maak van die sneeubalsteekproeftrekking soos hierbo uiteengesit. Dit was egter moeiliker om deelnemers van ander kultuurgroepe te betrek. Hierdie groepe verwissel wel van een organisasie na 'n ander en die personeel verbaliseer dat die Swart kultuur maklik van werkplek verander ("job hopping" doen), maar nie die beroep verlaat nie aangesien hulle maklik poste binne departemente ontvang. Twee deelnemers kon glad nie telefonies opgespoor word nie. Daar kon slegs onderhoude met vier deelnemers van Swart kulture gevoer word. Een deelnemer was van mening dat hy steeds maatskaplike werk doen binne 'n ander werksarea en dat sy vaardighede orals aangewend kan word. Daar was egter ook drie deelnemers wat nie gebruik kon word vir die studie nie, vanweë die feit dat twee van die persone langer as 10 jaar gewerk het en een persoon ook geweier het om deel te neem vanweë trauma wat sy ondervind het met haar beroepsverlating. Daar is verskeie pogings aangewend

om verteenwoordigers van verskeie bevolkingsgroepe by die studie te betrek. Ongeveer 20 telefoonoproepe is oralheen gemaak om deelnemers van ander kulture te werf wat nie maklik was nie. Departemente en verskeie organisasies, soos reeds genoem, is in die omgewing gekontak. Aanvanklik kon werkers nie persone van ander kulture uitwys wat wel die beroep verlaat het nie.

Die navorser het begin met die **voorbereidingsproses van die deelnemers** deur elke potensiële deelnemer telefonies te kontak. Tydens die telefoongesprek het die navorser haar aan die persoon voorgestel en ook die persoon ingelig oor waar sy/haar persoonlike besonderhede verkry het. Die persoon is gevra om oorweging te skenk aan die moontlikheid tot deelname aan die studie. Die volgende inligting is aan die persoon verskaf ten einde hom/haar behulpsaam te wees om 'n ingeligte besluit te neem:

- inligting rakende die tipe vrae wat gestel sal word gedurende die onderhoud.
- plek waar die onderhoud sal plaasvind – die persoon kon hier sy/haar eie keuse uitoefen.
- die tydsduur van die onderhoud.
- die gebruik van die bandopnemer en ander verwagtinge wat sy van die persoon het.

Die konsep van konfidensialiteit is benadruk. Die navorser het die proses verduidelik rondom dit wat met die ingesamelde inligting gaan gebeur, waar die bandopnames en die transkripsies van die onderhoude geberg gaan word en wie insae daarin gaan hê. Ook is daar verduidelik wat met die bandopnames en getranskribeerde onderhoude sal gebeur na afloop van die navorsing. Daar is aan die persone verduidelik hoe hierdie ingesamelde inligting in die navorsingsverslag gereflekteer sal word onder skuilname/kodes en sonder enige bekendmaking van identifiserende besonderhede. Na die persoon die nodige toestemming telefonies aan die navorser verleen het, is 'n skriftelike skrywe (Bylae 1) wat ook al die bogenoemde inligting insluit, aan die persoon

deurgestuur. 'n Afspraak is met die persoon gemaak op 'n tyd en plek soos deur hom/haar voorgestel. Tydens die afspraak is daar eerstens weer 'n toestemmingsbrief (Bylae 2) aan die persoon voorsien wat met hom/haar bespreek is en waarin die persoon dan die nodige skriftelike toestemming tot deelname aan die studie verleen. Eers hierna is 'n semi-gestruktureerde onderhoud met die persoon gevoer.

## **2.6 FASE 4: IMPLEMENTERING**

**Implementering** verwys na Fase 4 van die uiteensetting van die kwalitatiewe navorsingsproses soos uiteengesit deur Fouché en Delport (in De Vos et al., 2005:79). Stap 9 onderliggend aan Fase 4 omsluit die **oorweging en beginsels van 'n loodsstudie**.

Die navorser het aanvanklik 'n loodsonderhoud met die eerste deelnemer gevoer. Volgens Holloway en Wheeler (1998:54) is die gebruik van 'n loodsonderhoud belangrik vir die navorser, veral as sy nie vertrou is met die navorsingsonderhoud in kwalitatiewe navorsing nie. Hierdie onderhoud was vir die navorser die inleiding tot kwalitatiewe navorsingsonderhoudvoering waarmee sy nog nie ten volle vertrou was nie. Dié onderhoud het ook as riglyn gedien vir die volgende onderhoude aangesien dit duidelik was dat die saamgestelde vrae van toepassing was vir die doeleindes van die studie. Die onderhoud is op band geneem en daarna woordeliks getranskribeer. Die transkripsie is aan die studieleier besorg vir evaluering en kommentaar. Sodoende het die studieleier leiding gegee aan die navorser oor hoe om die onderhoude voortaan te benader en ook uitgewys as daar nie genoegsaam geëksploreer is nie. Gedurende die loodsonderhoud het die navorser beleef dat die deelnemer 'n besliste behoefte gehad het aan die ondersoek van hierdie sensitiewe onderwerp. Na die terugvoering het die navorser die res van die onderhoude gevoer totdat die data 'n versadigingspunt bereik het. Die navorser het hierdie punt bepaal na aanleiding van temas wat herhaaldelik begin voorkom het.

Stap 10 onderliggend aan Fase 4 omsluit die **insameling van data, aantekeninge of opnames en onderneem 'n literatuurstudie.**

Die navorser verwys weer na die fase van data-insameling en steekproeftrekking waarby 'n volledige omskrywing ingesluit is oor die proses wat gevolg is ten einde onderhoude suksesvol te implementeer. Die potensiële deelnemers is telefonies gekontak en inligting is voorsien rakende die onderhoud en tipe vrae wat gestel sou word. Hierna is 'n afspraak gemaak op 'n tyd en plek soos deur die deelnemer aangedui. Poggenpoel (in Rossouw, 2000:163) omskryf die onderhoudsfase as die ontmoeting wat plaasvind tussen die navorser en die deelnemer en die proses van onderhoudvoering vind plaas deur middel van vraagstelling, bandopnames en gesprekke. Hierdie fase is met 15 deelnemers deurloop waartydens insiggewende inligting verkry is, waarvan 'n volledige uiteensetting in Hoofstuk 3 volg. Die onderhoud is gelei na aanleiding van die navorsingsvrae soos reeds uiteengesit. Tydens die onderhoudvoering het die navorser aantekeninge gemaak wat sou help met die transkribering van die onderhoude wat op band geneem is. Daar is ook gekyk na die nie-verbale reaksies van die deelnemers wat aanvullend gebruik kan word tot die bandopnames. Die navorser het ook gefokus op tegnieke soos reeds bespreek. Die data wat verkry is, is waar moontlik onderwerp aan 'n literatuurkontrole soos volledig bespreek in Stap 5 hierbo sodat die navorser haar studie kan meet aan die bestaande inligting in die veld en ook vasstel watter bydrae daar gelewer is tot die studie wat ondersoek is (Kumar, 2005:30).

## **2.7 FASE 5: INTERPRETASIE EN AANBIEDING**

**Interpretasie en aanbieding** word deur Fouché en Delport (in De Vos et al., 2005:79) beskryf as Fase 5 van die kwalitatiewe navorsingsproses. Stap 11 onderliggend aan Fase 5 behels die **prosessering en analisering van data. Verifiëring van resultate deur dit te onderwerp aan 'n literatuurkontrole.**



**Die seleksie van kriteria waarvolgens die vertrouenswaardigheid van die navorsingsproses beoordeel sal word.**

**Data-analising** is bespreek in Hoofstuk 1:17.

Guba (in Krefting, 1991:214-222) se model is ingespan om die vertrouenswaardigheid van die kwalitatiewe navorsingsproses te verseker. Hy het dit onderverdeel in vier aspekte van vertrouenswaardigheid naamlik: waarheidswaarde, toepaslikheid, konstantheid en neutraliteit. Aan die hand van hierdie aspekte sal die wyse waarop die geloofwaardigheid van hierdie studie uitgevoer is, vervolgens bespreek word:

- **Waarheidswaarde**

Soos op bladsy 18 in Hoofstuk 1 uiteengesit, verwys waarheidswaarde na hoe vertrouend die navorser is met die bevindinge binne die bepaalde konteks waarin die studie gedoen is. Waarheidswaarde word verkry vanuit die menslike belewenisse van persone (Krefting, 1991;215). Waarheidswaarde word deur die strategie van geloofwaardigheid gevestig en deur die volgende aksies verseker naamlik, triangulasie, refleksiwiteit, tydsteekproef, onderhoudstegnieke, protuurgroep-evaluering en die outoriteit van die navorser.

Die kriteria wat in hierdie studie toegepas is om geloofwaardigheid te verseker sal vervolgens bespreek word:

- **Triangulasie:** Neuman (2003:137) omskryf triangulasie as die proses waarvolgens 'n verskynsel geobserveer word vanuit verskillende oogpunte/perspektiewe of deur verskillende metodes van data-insameling. Triangulasie van databronne het plaasgevind deurdat semi-gestruktureerde onderhoude gevoer is met verskillende deelnemers en die resultate met mekaar vergelyk word sowel as deur waarneming. In hierdie studie is ook gebruik gemaak van 'n onafhanklike kodeerder wat die

- oorspronklike getranskribeerde onderhoude geanaliseer het en wat die resultate met die navorser bespreek het. Die navorsingsbevindinge sal met teoretiese raamwerke van verskeie bronne vergelyk en konstateer word.
- **Onderhoudsvoeringstegnieke:** Die navorser het die geloofwaardigheid van die studie verhoog deur 'n verskeidenheid onderhoudstegnieke soos onder andere eksplorering van inligting, reflektoring, opsomming, herformulering van vrae en sinsnedes en waarneming van verbale en nie-verbale kommunikasie te gebruik. Die navorser is 'n maatskaplike werker van beroep en is goed onderlê in die tegnieke van onderhoudsvoering.
  - **Portuurgroepevaluering:** Volgens Krefting (1991:219) is portuurgroep-evaluering die bespreking van die probleme wat met die navorsing ondervind word en die bespreking van die navorsingsbevindinge met kollegas wat vertrou is met die kwalitatiewe navorsing. Die navorser het portuurgroepgesprekke gevoer met die studieleier sowel as kollegas wat ook tans besig is met die kwalitatiewe navorsingsproses. Die gebruik van die onafhanklike kodeerder word ook as portuurgroepevaluering beskou.

- **Toepaslikheid**

Volgens Guba (in Krefting, 1991:216) behels toepaslikheid die mate waartoe bevindinge toegepas kan word in ander kontekste en omgewings of by ander groepe en die mate waartoe bevindinge veralgemeen kan word na groter populasies.

Botes (in Rossouw, 2000:39) sluit hierby aan deur te meld dat eksterne geldigheid en oordraagbaarheid verband hou met die standaard van die toepaslikheid van die navorsing. Daar word ook gemeld dat eksterne geldigheid binne die konteks van kwantitatiewe navorsing gebruik word. Botes (in Rossouw, 2000:20) verwys daarna dat oordraagbaarheid op die volgende twee maniere verstaan moet word: Eerstens word daar in kwalitatiewe navorsing op

induktiewe wyse vanaf die steekproef na die teikenpopulasie veralgemeen. Tweedens word daar gepoog om 'n verskynsel binne sy bepaalde konteks te verstaan. Vir die doeleindes van hierdie studie is die volgende kriteria toegepas ten einde die toepaslikheid in die studie te verseker.

- **Digte beskrywing van die navorsingmetodologie:** Die navorser voorsien 'n digte beskrywing van die navorsingsproses ten einde die oordraagbaarheidsmoontlikhede van die studie te vergroot.

- **Konstantheid**

Konstantheid verwys na 'n ooreenstemming van data indien die studie met dieselfde proefpersone in 'n soortgelyke konteks sou plaasvind (Krefting, 1991:216). Konstantheid word deur vertroubaarheid bepaal. Volgens Botes (in Rossouw, 2000:203) hou die vertroubaarheid verband met die standaard van die konstantheid van die navorsingsbevindinge. Die kriteria wat in hierdie studie gebruik is om konstantheid te onderlê, is soos volg:

- **Triangulasie van databronne:** Soos reeds genoem onder waarheidswaarde is 'n triangulasie van data-bronne gebruik en 'n beskrywing van die navorsingsmetodes voorsien om die konstantheid te verseker.
- **Portuurgroepevaluering** is gebruik waar die studie bespreek is met die studieleier, wat goed onderlê is in kwalitatiewe navorsing, sowel as met ander kollegas.

- **Neutraliteit**

Lincoln en Guba (in Krefting, 1991:216) verwys na neutraliteit van navorsingsbevindinge as die nie-sydige, onbevoordeelde wyse waarop die navorsing uitgevoer is ten einde die belange, individuele beskouings en

vooroordele van die navorser uit te skakel. Bevestigbaarheid is die kriterium waardeur neutraliteit bepaal word.

In hierdie studie is triangulering en data-bronne (soos hierbo verduidelik) gebruik om bevestigbaarheid te verkry.

Stap 12 onderliggend aan Fase 5 van die kwalitatiewe navorsingsproses behels die **beplanning en skryf van die navorsingsverslag** (Fouché en Delpont in De Vos et al., 2005:79). Die navorsingsverslag sal as die eindproduk van die studie beskou word.

## 2.8 SAMEVATTING

In hierdie hoostuk is die navorsingsmetodologie bespreek soos toegepas in dié navorsingstudie. Die kwalitatiewe navorsingsproses is uitgevoer aan die hand van die fases en stappe soos voorgestel deur Fouché en Delpont (in De Vos et al., 2005:79).

Die **eerste fase** in die proses is gemoeid met die keuse van 'n navorsingsonderwerp of –tema. Die navorsingsprobleem was dat sover daar vasgestel kon word, daar nog nie in Suid-Afrika 'n studie uitgevoer is waarin daar spesifiek gefokus is op die redes vir vroeë beroepsverlating onder maatskaplike werkers en retensiestrategieë vir die behoud van maatskaplike werkers vir die beroep nie. Tydens 'n literatuursoektog is wel vasgestel dat studies meer gehandel het oor “maatskaplike werk as spanningsvolle beroep” en “beroepsbevrediging onder maatskaplike werkers.” Die navorsingsvrae wat hieruit na vore gekom het, was soos volg:

- Wat is die faktore wat bydra tot die vroeë beroepsverlating onder maatskaplike werkers?
- Watter retensiestrategieë behoort ingestel te word om die verskynsel te voorkom?

**Fase 2** van die kwalitatiewe navorsingproses fokus op 'n assessering van die gepastheid van die navorsingonderneming wat regverdig word deur 'n duidelik en bestaande kennisleemte rondom die onderwerp. Kortom kom die navorsingsprobleem op die volgende neer: Die eksodus van maatskaplike werkers vanuit die professie en die gevolglike nypende tekort aan maatskaplike werkers en die behoefte aan inisiatiewe vir die werwing en behoud van maatskaplike werkers.

Hierdie fase bestaan ook uit die opstel van 'n navorsingsvoorstel waarvan Hoofstuk 1 die basis gevorm het.

**Fase 3** handel oor die keuse van die spesifieke navorsingsontwerp en 'n verduideliking is gebied rakende die keuse van 'n kwalitatiewe ontwerp vir die studie. 'n Beskrywing is voorsien van die verkennende, beskrywende en kontekstuele navorsingsontwerp en die toepaslikheid van die strategie van ondersoek by die studie. 'n Bespreking rakende die plek van literatuur by studies van 'n kwalitatiewe aard hoort ook by Fase 3 en hierdie aspek is bespreek asook die wyse hoe dit geïmplementeer is.

Die doelgerigte steekproeftrekking en sneeubalsteekproeftrekking wat gebruik is vir die studie is uitgelig soos dit deel vorm van Fase 3 van die kwalitatiewe navorsingproses. Dié fase omsluit ook die besluite rondom die metodes vir data-insameling. Daar is besluit op semi-gestruktureerde onderhoude aan die hand van 'n onderhoudsvoeringskedule (met sleutelvrae) en die opname van die onderhoude op band, is ook bespreek. Ook is daar gefokus op aspekte soos die voorbereiding van die navorser en die deelnemers en onderhoudsvoeringstegnieke. Data is ontleed volgens Tesch (in Creswell, 1994:155) se model.

**Fase 4** van die kwalitatiewe navorsingproses fokus onder meer op die gepastheid van 'n loodsstudie wat breedvoerig vir die doeleindes van die studie bespreek is. Weereens is verwys na die insameling van data (spesifiek na die

implementering van die gekose data-insamelingsmetode) en bandopnames soos volledig bespreek in Fase 3. Daar is ook verwys in dié hoofstuk na 'n literatuurkontrole waaraan die data verkry, onderwerp is (sien Hoofstuk 3).

**Fase 5** van die kwalitatiewe navorsingsproses sentreer onder meer rondom data-verifiëring. Data-verifiëring is aan die hand van Guba (in Krefting, 1991: 215-222) se model gedoen om vertrouenswaardigheid in kwalitatiewe navorsing te verseker. Die vier aspekte naamlik waarheidswaarde, toepaslikheid, konstantheid en neutraliteit is bespreek in terme van die toepassing daarvan in die studie. Die laaste stap in hierdie fase behels die skryf van 'n navorsingsverslag wat dan ook as die eindproduk van die studie beskou word.

## HOOFSTUK DRIE

### AANBIEDING EN BESPREKING VAN NAVORSINGSBEVINDINGE

#### 3.1 INLEIDING

Die metode waarvolgens die data ontleed is, is bespreek in Hoofstuk 1. In hierdie hoofstuk gaan die navorsingsbevindinge aangebied en verder bespreek word wat deur die proses van data-ontleding deur die navorser en 'n afhanklike kodeerder ontsluit is en opgevolg is tydens konsensusgesprekke tussen hulle en daarna tussen die navorser en die studieleier.

Volgens De Vos (in De Vos et al., 2005:333) verwys data-ontleding na 'n proses waartydens daar orde geskep, struktuur gevorm en betekenis verleen word aan die totale massa ingesamelde data.

By die aanvang van die studie is die volgende navorsingsdoelstelling met betrekking tot die studie geformuleer: "Om die faktore vir vroeë beroepsverlating onder maatskaplike werkers asook die retensiestrategieë vir die behoud van maatskaplike werkers binne die maatskaplikewerk-professie te verken en te beskryf en aanbevelings in dié verband te maak."

Hierdie doelstelling is geformuleer na aanleiding van die volgende problematiese tendens wat vanuit die praktyk waarneembaar is, naamlik: dat maatskaplike werkers die beroep verlaat en die gevolglike nypende tekort aan hierdie professionele persone. Met verwysing na laasgenoemde het die koerant, die BuaNews (2007:1) in 'n artikel met die opskrif " Bursaries for SA's social workers" verwys na 'n onlangse toespraak deur Adjunk-Minister dr. Jean Benjamin (Adjunk-Minister van Maatskaplike Ontwikkeling) waarin sy haar kommer uitgespreek het oor die tekort aan maatskaplike werkers in die land en noem dat dié insident daartoe kan lei dat die bestaansmiddele van mense bedreig word.

Sy het ook daarop gewys dat die werwing van maatskaplike werkers bemoeilik word deur die feit dat daar meer gunstige aanbiedinge vir werkers in ander sektore en in die buiteland is vanweë die feit dat maatskaplike werkers oor multi-vaardighede beskik wat oral aangewend kan word ([http://www.southafrica.info/ess\\_info/sa\\_glance/social\\_delivery](http://www.southafrica.info/ess_info/sa_glance/social_delivery)).

Om hierdie doelstelling te bereik, is daar 15 onderhoude gevoer met deelnemers binne die geografies afgebakende gebied van die Noord-Vrystaat en Gauteng soos duidelik uiteengesit in Hoofstuk 1. Die meegaande tabel voorsien die demografiese besonderhede in verband met die deelnemers wat betrokke was by die studie.



**Tabel 1: Demografiese besonderhede omtrent die deelnemers wat aan die navorsingsprojek deelgeneem het:**

| Deelnemer | Ouderdom van deelnemer | Geslag van deelnemer | Kultuur-groep | Datum wanneer die beroep verlaat is | Aantal jare werksaam as Maatskaplike Werker na voltooiing van studies | Instansie waar die deelnemer afgestudeer het |
|-----------|------------------------|----------------------|---------------|-------------------------------------|---|--|
| Nommer 1  | 28 jaar                | Vroulik              | Blank         | 2004                                | 4 jaar  | Hugenote Kollege, Wellington                 |
| Nommer 2  | 35 jaar                | Vroulik              | Blank         | 1994                                | 1 jaar  | Potchefstroomse Universiteit                 |
| Nommer 3  | 37 jaar                | Vroulik              | Blank         | 1994                                | 2 en ½ jaar   | Universiteit van die Oranje-Vrystaat         |
| Nommer 4  | 32 jaar                | Vroulik              | Blank         | 1999                                | 4 jaar  | Potchefstroomse Universiteit                 |
| Nommer 5  | 33 jaar                | Manlik               | Blank         | 2001                                | 6 jaar  | Potchefstroomse Universiteit                 |
| Nommer 6  | 28 jaar                | Vroulik              | Blank         | 2004                                | 4 jaar  | Universiteit van Johannesburg                |
| Nommer 7  | 35 jaar                | Vroulik              | Blank         | 1994                                | 5 jaar  | Hugenote Kollege, Wellington                 |
| Nommer 8  | 27 jaar                | Vroulik              | Blank         | 2006                                | 4 jaar  | Universiteit van Johannesburg                |
| Nommer 9  | 38 jaar                | Manlik               | Swart         | 1995                                | 2 jaar  | Universiteit van Fort Hare                   |
| Nommer 10 | 30 jaar                | Vroulik              | Blank         | 2003                                | 4 jaar  | Universiteit van Stellenbosch                |
| Nommer 11 | 32 jaar                | Vroulik              | Blank         | 2002                                | 3 jaar  | Potchefstroomse Universiteit                 |
| Nommer 12 | 27 jaar                | Vroulik              | Blank         | 2006                                | 4 jaar  | Potchefstroomse Universiteit                 |
| Nommer 13 | 40 jaar                | Vroulik              | Swart         | 2001                                | 6 jaar  | Universiteit van die Witwatersrand           |
| Nommer 14 | 33 jaar                | Vroulik              | Swart         | 2005                                | 7 jaar  | UNISA  |
| Nommer 15 | 42 jaar                | Vroulik              | Swart         | 1991                                | 4 en half jaar  | Universiteit van die Oos-Kaap                |

Die deelnemers het hoofsaaklik bestaan uit die Blanke kultuurgroep en 'n nie-regeringsorganisasie (NRO) het die volgende tendens onder die navorsers se aandag gebring tydens die werwing van potensiële deelnemers vir deelname aan die studie, naamlik: dat die maatskaplike werkers afkomstig uit die Swart

kultuurgroep tans nie juis die beroep verlaat nie, maar eerder gereeld van werksplek verander (“job-hopping” doen) aangesien hulle meer gunstige werksaanbiedinge vanaf departementele organisasies ontvang. Hoewel daar wel gepoog is om alle kulture vir die data-insamelingsproses te werf, is daar geen verwysings van maatskaplike werkers vanuit die Indiër- of Kleurling-kultuurgroeperinge gekry wat die beroep verlaat het nie.

Die volgende vier vrae is tydens die onderhoude aan die deelnemers gestel ten einde die inligting in te samel met die oog op die bereiking van die voorheen genoemde doelstelling:

- *Wat sou jy sê is die redes waarom maatskaplike werkers so kort nadat hulle begin werk het die beroep verlaat?*
- *Watter faktore het 'n bydrae gelewer tot jou vroeë verlating van die beroep?*
- *Wat was jou gevoelens en belewenisse rondom jou vroeë beroepsverlating?*
- *Watter aanbevelings en voorstelle sal jy maak ter voorkoming van die vroeë beroepsverlating van maatskaplike werkers uit die professie?*

In die meegaande tabel word 'n uiteensetting gegee van die hoofemas en hul gepaardgaande subtemas en kategorieë.

**TABEL 2: OORSIG VAN HOOFTEMAS, SUBTEMAS EN KATEGORIEË**

| TEMAS  | SUBTEMAS   | KATEGORIEË  |
|--|--|---|
| <p><b>Algemene redes vir vroeë beroepsverlating onder maatskaplike werkers</b></p> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Swak salarisse/besoldiging</li> <li>• Gebrek aan hulpbronne om maatskaplikewerk-dienste te lewer</li> <li>• Gebrek aan ondersteuning vanaf gesinslede</li> <li>• Gebrekkige emosionele ondersteuning en gebrek aan ondersteuning vanaf die organisasies rondom maatskaplike dienslewering en supervisors</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Maatskaplike werkers se salarisse weeg nie op teen ander professies nie</li> <li>• Min voordele vir maatskaplike werkers</li> <li>• Gebrek aan spesialiskennis en terapeutiese toerusting</li> <li>• Gebrekkige emosionele ondersteuning ten opsigte van persoonlike probleme</li> <li>• Gebrekkige ondersteuning na trauma</li> <li>• Min erkenning</li> <li>• Gebrekkige veiligheidsmaatreëls</li> <li>• Gebrekkige programme teen voorkoming van emosionele uitbranding</li> <li>• Min ondersteuning ten opsigte van hoë</li> </ul> |

|  |  |  |
|--|--|--|
|  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Gebrekkige supervisie</li> <br/> <li>• Maatskaplike werk was nie die regte beroepskeuse nie</li> <li>• Maatskaplikewerk-vaardighede kan in ander beroepe aangewend word en maatskaplike werkers verlaat die beroep vir ander beroepe</li> <li>• Gebrekkige werksbevreeding</li> </ul> | <p>werkslading, hoë gevallelading, min ondervinding en groot besluite</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Swak befondsing van Staat</li> <li>• Frustrasie met hofsisteme</li> <li>• Beperkte moontlikhede vir professionele groei</li> <br/> <li>• Supervisors nie in staat om emosioneel te ondersteun nie</li> <li>• Supervisors soms self nooit in praktyk nie</li> <li>• Supervisors het persoonlike probleme wat hulle werk beïnvloed</li> </ul> |
|--|--|--|

|  |   |  |
|--|---|--|
|  | <p>en min resultate</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Die groot gaping tussen teorie en praktyk wat die maatskaplike werker onvoorbereid vir die praktyk laat</li><li>• Geen sinvolle terapie vanweë werkers wat genoop word om vure dood te slaan</li><li>• Gevoelens van onveiligheid</li><li>• Maatskaplike werkers verrig dikwels take anders as maatskaplike werk</li><li>• Verrigting van administratiewe take ter wille van subsidie</li><li>• Die gebrek aan mag of status by werkers en onprofessionele optrede van kollegas</li><li>• Frustrasie met die Raad vir Maatskaplike Diensberoepe en gebrekkige ondersteuning</li></ul> |  |
|--|---|--|

|  |  |  |
|--|--|--|
|  | <ul style="list-style-type: none"><li>• Besture van organisasies se wanbegrip van maatskaplike werkers; onrealistiese eise gestel aan maatskaplike werkers en, gebrekkige ondersteuning van en gebrekkige positiewe terugvoering aan maatskaplike werkers</li><li>• Die maatskaplike werker word deur die gemeenskap gesien as vyand</li><li>• Die maatskaplike werker word gedwing om op onbelangrike dinge te fokus en dit strem haar om haar vaardighede te gebruik.</li><li>• Te groot verantwoordelikheid</li><li>• Die beroep benadeel die maatskaplike werker se persoonlike, huweliks- en gesinslewe</li></ul> |  |
|--|--|--|

|   |  |  |
|---|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Persoonlike faktore wat 'n bydrae gelewer het tot vroeë beroepsverlating</b></li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Swak salarisse/besoldiging</li> <li>• Supervisors onbevoeg vanweë eie persoonlike probleme</li> <li>• Gebrek aan hulpbronne</li> <li>• Gebrek aan voortgesette opleiding/professionele groei</li> <li>• Emosionele uitbranding en spanning</li> <li>• Regstellende aksie en transformasie in die organisasie</li> <li>• Onvoldoende opleiding van maatskaplike werkers en gebrek aan spesialiskennis en -velde vir die toepassing van spesialiskennis</li> <li>• Gebrekkige ondersteuning van die Raad vir Maatskaplike Diensberoepe</li> <li>• Algemene negatiewe gesindheid van die maatskaplike werker in</li> </ul> |  |
|---|--|--|

|  |   |  |
|--|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Gevoelens en belewenisse oor beroepsverlating</b></li> </ul> | <p>die veld</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Die feit dat 'maatskaplike werk' as beroep nie as volwaardige beroep geag word nie en die maatskaplike werker nie as professioneel gesien word nie</li> <li>• Gebrekkige toerusting om met ander kulture te werk</li> </ul><br><ul style="list-style-type: none"> <li>• Skuldgevoelens</li> <li>• 'n Gevoel van gebrek aan waardering</li> <li>• Gevoelens van onbelangrikheid en voel vervangbaar</li> <li>• Gevoelens van hartseer</li> <li>• Gevoelens van verligting en bevryding</li> <li>• Gevoelens van verlies om nie meer vir iemand iets te beteken</li> </ul> |  |
|--|---|--|



|  |  |  |
|--|--|--|
|  | <p>nie</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Gevoelens van teleurstelling en onvervuldheid</li><li>• Gevoelens van dankbaarheid vir groei</li><li>• Gevoelens van bangheid</li><li>• Gevoelens van gemak en opgewondenheid om iets anders te kan te doen</li><li>• Die Maatskaplikewerk-ervaring het 'n deelnemer verraai laat voel</li><li>• Spyt oor die beroep verlaat is</li><li>• 'n Gevoel van onbekwaamheid</li><li>• 'n Gevoel van nutteloosheid</li><li>• 'n Gevoel van mismoedigheid</li><li>• 'n Gevoel van woede, bitterheid en haat</li><li>• 'n Gevoel van negatiwiteit</li><li>• Gevoelens van frustrasie</li></ul> |  |
|--|--|--|

|   |   |  |
|---|---|--|
| <p><b>Retensiestrategieë vir die behoud van maatskaplike werkers vir die maatskaplikewerk-professie</b></p> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• 'n Gevoel van verligting</li> <li>• 'n Moeë gevoel</li> <li>• 'n Gevoel van hulpeloosheid</li> <li>• Voel om te ontvlug/weg te breek</li> <br/> <li>• Die vergoedingspakket moet 'n motivering wees om in die beroep te bly</li> <br/> <li>• Maak die professie aantrekliker deur die daarstelling van beurse</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Salarisse moet betaal word dienooreenkomstig die vaardighede van die maatskaplike werker</li> <li>• Salarisse moet aangepas word om op te weeg teen ander professies</li> <li>• Erkenning te kry vir gevaarlike werk wat hulle doen en hulle toerus/beveilig vir die tipe werk</li> <li>• Byvoordele</li> </ul> |
|---|---|--|

|  |   |   |
|--|---|---|
|  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• 'n Ondersteuningsprogram/-inisiatiewe ter voorkoming van uitbranding onder maatskaplike werkers</li> <br/> <li>• Verskaffing van voldoende universiteitsopleiding</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Stel sisteme in plek om uitbranding onder maatskaplike werkers te identifiseer</li> <li>• Verpligte langverlof een maal per jaar</li> <li>• Meer spesialisasie, aanpassing van werksladings en betrekking van hulpwerkers en vrywilligers vir sekere take</li> <li>• Groepsupervisie is voorgestel as ontlofting</li> <li>• Verbeter werksomstandighede en beskikbaarstelling van hulpbronne</li> <li>• Beskerming van werkers</li> <li>• Die Departement van Maatskaplike Ontwikkeling moet deurgaans 'n eenvormige administratiewe stelsel handhaaf</li> <li>• Elke organisasie moet iemand hê wat berading aan 'n maatskaplike werker bied</li> <br/> <li>• Verhoog die blootstelling aan die praktyk gedurende studiejare en voorsien meer gespesialiseerde opleiding/blootstelling</li> <li>• Diskrepans tussen opleiding en praktyk</li> </ul> |
|--|---|---|

|  |  |   |
|--|--|---|
|  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Bemarking van opleiding deur universiteite</li> <li>• Aanbieding van voortgesette opleiding</li> <li>• Verhoog samewerking met ander professies vir groter objektiwiteit</li> <li>• Bemarking van die beroep maatskaplike werk as profesie ten einde negatiewe beeld te verander</li> <li>• Beskikbaarheid van voldoende opgeleide supervisors</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Opleiding om met ander kulture te werk</li> <li>• Opleiding om rekenaargeletterd te raak</li> <li>• Opleiding rondom die Wet op Kindersorg</li> <li>• Die Raad moet 'n bydrae lewer tot verdere opleiding vir maatskaplike werkers</li> <li>• Supervisors moet maatskaplike werkers se emosionele behoeftes kan hanteer</li> <li>• Supervisiegesprekke mag nie teen maatskaplike werkers tel nie, daar moet</li> </ul> |
|--|--|---|

|  |   |                    |
|--|---|--------------------|
|  | <ul style="list-style-type: none"><li>• Besikbaarmaking van hulpbronne</li><li>• Beter strukture en fasiliteite om maatskaplikewerk-dienslewering te verrig</li><li>• Die aanstelling van meer maatskaplike werkers</li><li>• Navorsing onder maatskaplike werkers wat die beroep verlaat om by hulle te verneem oor retensiestrategieë vir die behoud van maatskaplike werkers vir die beroep</li><li>• Multi-dissiplinêre spansamewerking met ander professies en tussen kollegas rondom besluitneming</li><li>• Beter behandeling en waarde-</li></ul> | objektiwiteit wees |
|--|---|--------------------|

|  |   |  |
|--|---|--|
|  | <p>ring van maatskaplike werkers</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Bou aan die moraal van maatskaplike werkers</li><li>• Persoonlike ontwikkeling van maatskaplike werkers</li><li>• Meer professionaliteit verleen aan maatskaplike werkers en hulle gelyk ag met ander profesies</li><li>• Befondsing</li></ul> |  |
|--|---|--|

Vervolgens gaan die hoofemas met hul gepaardgaande subtemas en kategorieë (waar van toepassing) aangebied word en met woordelike aanhalings van die deelnemers vanuit die getranskribeerde onderhoude ondersteun en onderstreep word. Die hoofemas, subtemas, kategorieë en storielyne sal ook aan 'n literatuurkontrole onderwerp word deurdat die bevindinge aan die hand van beskikbare literatuur en navorsing geverifieer sal word.

### **3.2 AANBIEDING EN BESPREKING VAN HOOFTEMAS, SUBTEMAS EN KATEGORIEë**

#### **3.2.1 TEMA 1: ALGEMENE REDES VIR VROEë BEROEPSVERLATING ONDER MAATSKAPLIKE WERKERS**

Vanuit die deelnemers se antwoorde op die vraag: "Wat sou jy sê, is die redes waarom maatskaplike werkers so kort nadat hulle begin werk het die beroep verlaat?" word die volgende subtemas aangebied en aan die hand van aanhalings vanuit die getranskribeerde onderhoude gerugsteun.

##### **3.2.1.1 SUBTEMA 1: Swak salarisse/besoldiging as algemene rede vir vroeë beroepsverlating onder maatskaplike werkers**

Salarisse is deur die meeste deelnemers aangedui as 'n **algemene** sowel as 'n **persoonlike rede vir vroeë beroepsverlating**. Deelnemers is van mening dat die salarisse van maatskaplike werkers nie op standaard is nie en hieroor het van die deelnemers hulle soos volg uitgelaat:

*"Salarisse. Ek dink nie maatskaplike werkers word genoeg betaal vir die werk wat hulle doen nie."*

*"... jy kry min geld vir die tyd en energie wat jy insit en min erkenning."*

*"... so in die tyd wat ek gewerk het, het die salaris nie opgemaak vir dit wat jy gedoen het nie. Ok, ek dink ook tog dat maatskaplike werk, het ek altyd gesien soos 'n predikant wat geroep is vir sy taak, maar op die einde van die*

*dag het ons almal tog rekeninge om te betaal en ek dink net vir dit wat jy ingesit het en dit wat jy uitgekry het, maak dat jy baie moedeloos raak ...”*

*“... is die teleurstelling met die besoldiging. Die lae salarisse en wat van jou verwag word vir daardie lae salaris.”*

*“As ek net ‘n beter salaris verdien het, dan was ek nou nog in die beroep gewees, dit was vir my ‘n heerlike werk gewees, maar ek het baie min verdien, ek het meer ambisies gehad as dit, ek wou meer verdien.”*

Van die deelnemers het die volgende aspekte verbandhoudend tot die swak salarisse geopper:

- Maatskaplike werkers se salarisse weeg nie op teen ander professies nie
- Min voordele vir maatskaplike werkers

Die voorheen genoemde aspekte word vervolgens as **kategorieë** aangebied:

Deelnemers is van mening dat die **salarisse nie opweeg teenoor ander professies nie** en huldig die volgende opinies:

*“As ek kyk na ander professionele beroepe, hoeveel daardie mense betaal word. Daar word soveel beklemtoon van hoe laag hulle salarisse is, nog steeds hoër as maatskaplike werkers se salarisse.”*

*“... the profession doesn't really get the recognition ... you study an equal number of years with other professions, but somehow it is not regarded, and to prove that it is not regarded highly [as seen in] ... the remuneration.”*

*“... ‘n baie lae salaris en dan wanneer jy dan in berekening bring dat jy vier jaar gestudeer het, net so lank soos baie ander ouens in ander beroepe en wat hulle beginsalarisse is, dan is ‘n mens teleurgesteld.”*

‘n Deelnemer beklemtoon ook dat daar **min voordele** beskikbaar is binne die professie.

*“ ... ‘n baie lae besoldiging wat nie insluit dinge soos ‘n motortoelaag of enige ander voordele soos mediese voordele nie, baie min voordele ...”*



Kadushin (1992:254) sluit aan by bogenoemde opinies waar hy noem dat die swakker salarisse onder maatskaplike werkers in vergelyking met ander professies 'n besliste bron van spanning is. In 'n studie van Samantrai (1992:457) wys hy daarop dat kompeterende salarisse en voordele die maatskaplikewerk-beroep aantreklik sal maak vir maatskaplike werkers om weer die beroep te betree. Om dié werkers te werf moet dienooreenkomstige aanpassings gemaak word. Rankin (2005:7) meld verder dat 'n algemene klagte wat onder maatskaplike werkers gehoor word, is die teenstrydigheid rondom salarisse van werkers in die nie-regeringsorganisasies (NRO's) en dié van die Departement van Maatskaplike Ontwikkeling. Die Maatskaplike werkers wat in diens van die Departement Maatskaplike Ontwikkeling staan, word nie net beter besoldig nie, maar hulle het ook voordele, soos byvoorbeeld: behuisingssubsidies. Die maatskaplike werkers in diens van die NRO's het geen behuisingssubsidies nie. King en Botha (1997:111) benadruk dat werkstevredenheid bevorder word as 'n werknemer se salaris ooreenstem met sy verwagtinge in die verband. Volgens hulle wil dit voorkom asof maatskaplike werkers nie meer bereid is om bloot vir die 'liefde van die saak' te werk nie en ontevrede is met hul vergoeding. In aansluiting hierby word maatskaplike werk as profesie in die dokument Draft Recruitment and Retention Strategy for Social Workers (2006:5) as 'n swak betaalde loopbaan met min voordele en beperkte loopbaangeleenthede omskryf.

### **3.2.1.2 SUBTEMA 2: Gebrek aan hulpbronne om maatskaplikewerk-dienste te lewer as algemene rede vir vroeë beroepsverlating onder maatskaplike werkers**

Die deelnemers is van mening dat die **gebrek aan hulpbronne** maatskaplikewerk-dienstlewing bemoeilik en tot beroepsverlating lei en stel dit soos volg:

*"... 'n gebrek aan hulpbronne. Verstaan, jy het nou hierdie onderhoud met hierdie mense gevoer, maar hulle is materieel hulpbehoewend. Wat doen jy dan? Waar kry jy vir hulle werk, of kos of iets om hulle materieel te ondersteun? Ek voel 'n mens sit baie keer met jou hande in jou hare, want jy het nie die hulpbronne om hierdie mense te ondersteun nie."*

*“... I look at the lack of resources ... when somebody comes and dump a child in front of your offices at four 'o' clock when you want to knock off, you don't know what to do, you do not know where to go. You know it was just such stretching of resources that uhm ... was not good.”*

*“... the lack of resources it kind of demotivates.”*

*“And in terms of, you know, I was thinking of my personal leaving, the resources, the resources. You find that, you know in religion that faith without action is dead. You can focus on counselling, counselling with a hungry stomach, at the end of the day there is nothing that you can give them, there is nothing you can give them. So it is also demotivating.”*

In aansluiting by die gebrek aan hulpbronne om maatskaplikewerk-dienste te lewer, het 'n deelnemer ook verwys na 'n **gebrek aan spesialiteitskennis en terapeutiese toerusting** wat as **kategorie** aangebied word en vanuit die volgende opmerking deur die betrokke deelnemer afgelei is:

*“... jy word nie vir daardie spesialiskennis wat jy iewers inwin, iemand in jou eie tyd gaan sien, vergoed nie ... of as jy dalk iets spesiaals nog het om te gaan werk in die omgewing waar jy is. Soos mense wat dalk met kinders werk, as jy dalk apparaat of speelgoed nodig het vir kinders om mee te kommunikeer. Jy moet al daardie goed uit jou sak koop..”*

Die gebrek aan hulpbronne om maatskaplikewerk-dienste te lewer, word ook in die literatuur uitgewys. In 'n studie deur Soji (2005:32-33) verwys sy na 'n gebrek aan hulpbronne as 'n faktor wat spanningsvol inwerk by maatskaplike werkers se dienslewering. Clarke-McLeod en Sela (2005:160) onderstreep ook die tekort aan toepaslike hulpbronne wat maatskaplike werkers in dienslewering aan kliënte ondervind.

### **3.2.1.3 SUBTEMA 3: Gebrek aan ondersteuning vanaf gesinslede as algemene rede vir vroeë beroepsverlating onder maatskaplike werkers.**

'n Deelnemer het na aanleiding van die volgende uitspraak aan die subtema sy beslag gegee: *“Ek dink baie keer is 'n man nie bewus van die spanning as sy vrou 'n maatskaplike werker is nie. Hy is nie bewus van haar spanning nie,*

want dit vorm nie 'n deel van sy verwysingsraamwerk nie. As ek my situasie vat, dink ek nie my man kon vir my begrip hê of genoeg ondersteun nie.”

**3.2.1.4 SUBTEMA 4: Gebrekkige emosionele ondersteuning en gebrek aan ondersteuning rondom maatskaplike dienslewering vanaf die organisasie en supervisors as die algemene rede vir vroeë beroepsverlating onder maatskaplike werkers**

**Gebrekkige ondersteuning vanuit die organisasie** is deur van die deelnemers uitgesonder as 'n rede vir vroeë beroepsverlating onder maatskaplike werkers in die algemeen en persoonlik. Die volgende uitlatings deur twee van die deelnemers getuig hiervan:

*“... na vier jaar se werk en vier jaar se goed sien en vier jaar se dinge beleef, het ek gevoel: ‘ek het nodig om iemand te gaan sien daaroor’ en daar was geen ondersteuning vir my nie. Ek het net gevou en het die beroep verlaat. Dit was die grootste rede dat ek nie meer kon ‘cope’ met my werk nie.”*

*“Saam met die verskriklike verantwoordelikheid wat hulle op ons geplaas het, het ons geen ondersteuning nie ...”*

Voorts het deelnemers ook spesifiek verwys na die gebrek aan ondersteuning met verwysing na eie probleme en na 'n traumatiese situasie. Die aspekte word vervolgens as kategorieë aangebied:

Een deelnemer het soos volg uitgewei oor die gebrek aan ondersteuning ten opsigte van **persoonlike probleme**: *“Wat ek ervaar het waar ek gewerk het, was dat maatskaplike werkers uit die aard van ons beroep, werk ons baie met mense en ons kry baie te doen met emosionele probleme en baie keer word daar vergeet dat ons ook mense is met emosionele probleme.”*

'n Ander deelnemer is ook van mening dat daar **'n gebrek aan ondersteuning is na 'n trauma-situasie**. Sy het die volgende hieroor te sê gehad: *“Ek praat van die maatskaplike werker wat tweedehandse trauma het na 'n gesinsbesoek en die tweedehandse gevoelens waarmee sy rondloop, kom dalk nie uit in die supervisie nie of word nie goed opgelos vir haar nie.”*

In 'n studie van Bride (2007:63) bevestig hy dat maatskaplike werkers wat in die praktyk blootgestel word aan traumatiese gebeurtenisse, self simptome van sekondêre trauma ervaar. Voorts brei hy uit en noem dat “secondary traumatic stress is becoming viewed as an occupational hazard of providing direct services to traumatized populations.” Volgens Bride (2007:63) is die sekondêre traumatiese stres een van die direkte redes waarom maatskaplike werkers die professie voortydig verlaat (Bride, 2007:70). In 'n studie van Dane (2000:37) word aanbeveel dat inligting rondom trauma (en hoe om dit te hanteer) ingesluit behoort te word in die inhoud van die maatskaplikewerkopleiding en dat supervisors in staat moet wees om werkers by te staan om trauma te hanteer en om uitbranding te voorkom.

Van die ander aspekte wat verband hou met die gebrek aan ondersteuning ten opsigte van maatskaplikewerk-dienslewering en wat maatskaplike werkers genoop het om die beroep te verlaat soos vanuit die storiereëls afgelei, is die volgende (1) 'n Gebrek aan erkenning, (2) Gebrekkige veiligheidsmaatreëls, (3) Gebrekkige programme ter voorkoming van emosionele uitbranding, (4) Min ondersteuning rakende hoë werksladings, hoë gevalladings en 'n gevoel dat hulle oor te min ondervinding beskik en dikwels groot besluite moet neem (5) Swak befondsing deur die Staat, (6) Frustrasie met hofsisteme, en (7) Beperkte moontlikhede vir professionele groei. Die voorheen genoemde word vervolgens as kategorieë aangebied en bespreek:

“**n Gebrek aan erkenning** is ook geopper as 'n rede vir beroepsverlating deur een deelnemer wat die volgende gesê het: “... jy kry min geld vir die tyd en energie wat jy insit en min erkenning. 'n Mens kry min erkenning vir dit wat jy doen.

**Gebrekkige veiligheidsmaatreëls** (soos uit die volgende storielyne afgelei kan word) het van die deelnemers genoop om die beroep te verlaat:

*“Veiligheid is vir my 'n groot faktor. Dit raak al hoe meer dink ek. Ek was nog nooit 'n ou wat bekommerd was oor die veiligheid nie, maar ek dink ek was net baie dom, maar nou dat ek in 'n meer veilige omgewing werk, is ek bang.”*

*“Nog ‘n ding wat belangrik is, is dat maatskaplike werkers word nie beskerm nie. Baie van ons gaan vrou-alleen in situasies in waar jou lewe in gevaar is, waar hulle jou dreig om jou dood te maak ... en sulke tipe van dinge en die polisie is nie altyd daar om jou te ondersteun en te beskerm nie.*

*“I think basically, firstly it is the conditions under which social workers work under.”*

**Gebrekkige programme teen die voorkoming van emosionele uitbranding** is deur meer as een deelnemer uitgesonder as rede vir beroepsverlating. Dié deelnemers het die volgende gesê:

*“Vir die tipe werk wat ons doen, dink ek maatskaplike werkers lei aan uitbranding en daar word nie na hulle gekyk nie. Daar word nie enige programme ingestel om dit te voorkom nie. “... Ja, wat vir my die kenmerk daarvan dat ek uitgebrand was, was dat ek totaal apaties, voel niks nie of ek voel jammer vir hierdie mense dat ek in trane wil uitbars en saam met hulle sit en huil. Ek kon nie die empatie-ding meer doen nie ... daar was nie meer vir my uitkoms nie.”*

*“..Daar word van jou verwag as maatskaplike werker om ‘oraait’ te wees, altyd, jy mag nie probleme hê nie en as jy nie ‘cope’ nie, verstaan jou supervisor nie.”*

Met die volgende uitlatings is dit duidelik dat deelnemers **min ondersteuning ervaar rakende hoë werksladings, hoë gevalleladings en voel dat hulle oor te min ondervinding beskik en dikwels groot besluite moet neem:**

*“Ek dink die ouens het ‘n vreeslike hoë werkslading, ‘n hoë gevallelading, die ouens is jonk en hulle ondervinding is min.”*

*“The overworking situation is in such a way that ... the work which we do is a lot. In your particular caseload you have more cases that will be coming in on top of that and that is a daily thing and you will find you will not be able to finish. That is like thinking all these cases are actually quite urgent and you have to deal with them, but one or the other you cannot cope. So you already feel overwhelmed, because if somebody gives you too much ... more than you can chew then you end up not chewing and even if you chew, you not chew*

*properly. Therefore, your ability to actually to give quality of what you can do for them is limited.”*

Die **swak befondsing deur die Staat** impliseer gebrekkige ondersteuning en is ook deur ‘n deelnemer as ‘n rede vir beroepsverlating aangevoer. Haar woorde was die volgende: *“Die ander ding was dat ons nie befondsing gekry het van die Regering, van Departement van Maatskaplike Dienste nie. So toe ek daar begin werk het, het ons nie befondsing gehad nie en op die ou einde van die dag moes ek fondse insamel vir my salaris.”*

**Die frustrasie met hofsisteme** en die gebrek aan ondersteuning in dié verband was ‘n verdere rede vir beroepsverlating soos afgelei vanuit die volgende mededeling deur een van die deelnemers: *“Ek het ‘n frustrasie gehad met die hofsisteme. Weet jy dit voel partykeer vir jou ‘ek wil net help’ en dan word ek gekruisig en ek word hierdie duisende vrae gevra en daar word gekyk waar ek gefouteer het in my optrede en dit is glad nie my idée nie. Ek het maar regtig net probeer my bes doen vir die kind wat voor jou staan. Jy probeer professioneel wees en jy probeer jou werk doen, maar jy kry teenkanting van prokureurs of van ‘n bitterlike moeilike kommissaris, so dit is nie maklik nie. Jy gaan regtig hof toe en jy weet nie of gaan jou aanbeveling aanvaar word nie.”*

**Beperkte moontlikhede vir professionele groei** binne ‘n organisasie is ook as ‘n gebrek van ondersteuning gesien deur een deelnemer wat dit soos volg verwoord: *“Jy word nie vir daardie spesialiskennis wat jy iewers inwin, iemand gaan sien, vergoed nie.”*

Vanuit die literatuur opper Soji (2005: 32-33) dat van die belangrikste faktore wat werkspanning veroorsaak onder andere, die aard van die werk, hoë werksladings, ‘n gebrek aan ondersteuningsisteme en so meer insluit. Loyd, et al. (2002:257) bevestig hierdie stelling en noem dat personeel dikwels binne ‘n organisasie spanning ervaar vanweë die hoë werksladings. In ‘n studie van Söderfeldt et al. (1995:643) word genoem dat ‘n ondersteunende omgewing met spesifieke verwysing na begrip en ondersteuning van senior

personeellede 'n positiewe bydrae lewer tot die voorkoming van spanning en uitbranding in organisasies. Rhoades, Eisenberger en Armeli (2001:825) sluit hierby aan en wys daarop dat organisatoriese ondersteuning 'n bydrae lewer tot die werker se emosionele verbintenis tot die organisasie en lei tot lojaliteit en werkstevredenheid. Die verwysing na die gebrek aan veiligheid hierbo genoem as rede vir beroepsverlating onder maatskaplike werkers word bevestig in 'n artikel oor "The Burnout problem" onder die opskrif: "Burned out, Fried, Toast" (2007:1) waarin daar geskryf word dat daar van maatskaplike werkers verwag word om effektief te funksioneer in 'harzardous situations without adequate protective measures for their health and safety. Dangerous situations are daily more common for social workers." (<http://www.friedsocialworker.com/socialworkburnout.htm>).

### 3.2.1.5 SUBTEMA 5: Gebrekkige supervisie as algemene rede vir vroeë beroepsverlating onder maatskaplike werkers

**Gebrekkige supervisie** is as leemte onder deelnemers uitgewys en ook aangedui by een van die **algemene en persoonlike redes vir beroepsverlating**. Die volgende uitsprake deur van die deelnemers verwys hierna:

*"[maatskaplike werkers] voel net dat hulle supervisors nie daar is vir hulle nie. Hulle kan nie sake met hulle bespreek nie. Uhm ... hulle is nie toeganklik nie. Ons supervisor was by ons kantoor. Baie van hierdie gesinsorganisasies deel supervisors. So hulle is nie altyd daar nie. Baie keer moet 'n ou 'n besluit neem wat ek voel jy het iemand anders se opinie ook nodig wat net 'n bietjie meer ervaring het. As jy dit nie kry nie, en jy moet 'n besluit neem, gaan jy 'ten to one' die verkeerde besluit neem. Ek dink dit gebeur in die veld definitief dat mense sonder 'n supervisor is."*

*"The support system is someone who is supervising all your practical work, you got somebody who is your supervisor. Now in the work situation you have someone who says that you need to deliver. Whether you are being assisted in delivering on the workload that you are being given, no one really seems to care."*

*“So daar was nie ondersteuning gewees van iemand wat in ‘n kantoor is wat vir jou raad gee, want nadat jy ‘geswot’ het, sit jy dikwels met ‘n klomp boeke kennis wat jy nie altyd weet hoe om in die praktyk te gebruik nie. In my geval het ek nogal gevoel my leiding was te min gewees.”*

*“Ek het nie die ondersteuning gehad wat ek nodig gehad het nie. Ek was half daar op my eie en ek het nie die ondervinding gehad om veldwerk te doen nie. So op die einde van die dag het ek baie onbekwaam gevoel.”*

Mbau (2005:84) wys daarop dat supervisie ‘n belangrike deel van die maatskaplikewerk-praktyk uitmaak en bydra tot maksimum werksverrigting onder maatskaplike werkers. Gebrekkige supervisie het die volgende uitwerking op maatskaplikewerk-dienslewering en die maatskaplike werker se funksionering: “Those social workers who do not receive supervision are normally unable to render a quality, effective and efficient welfare service. Lack of educational supervision contributes to social workers deterioration of work morale, which results in poor job performance. It also prevents social workers from getting proper social work skills and knowledge”, aldus Mbau (2005:84). Skidmore, Thackery en Farley (1997:124) sluit aan by die laaste gedeelte van die vorige uitspraak en noem dat supervisie as ‘n omvattende deel van maatskaplike werk beskou word en dat die supervisor in die supervisietoek ten doel het om die personeellede te help om kennis en vaardighede op ‘n effektiewe wyse binne die werksverband aan te wend. In aansluiting by die voorafgaande, skryf Mabengano (2003:74) die volgende oor die aard van supervisie: “... [supervision] must be goal-orientated, and that supervisors should have the ability to direct work to others, organize and integrate their activities so that the organizational goals are realized.”

Buiten vir die feit dat die deelnemers ‘n gebrek aan supervisie ervaar het, was een van die deelnemers ook van mening dat die supervisor nie in staat was om haar **emosioneel te ondersteun** nie. Sy het soos volg hieroor uitgewei: *“Ek het ‘n supervisor gehad wat baie ... baie ... Sy het geen ondersteuning gebied vir die feit dat toe ek eendag gesê het dat ek voel dat ek nodig het om te ontlont te word en was sy baie sarkasties daaroor en sy het gesê ‘Ontlonting?’ so asof ‘hoe kan ‘n maatskaplike werker nou ontlont wil word?’*



*Alhoewel sy my lêers deurgegaan het, het sy geweet wat ek doen, maar het sy nie die insig gehad in wat dit aan my as mens doen en hoe dit my emosioneel beïnvloed nie.”*

Daar is ook 'n mening gehuldig dat **supervisors soms self nooit in die praktyk was nie**. Een deelnemer het soos volg hierna verwys: *“Ek het gevoel my supervisor was nooit in die praktyk nie, sy het nie 'n idêe gehad wat die praktyk van 'n mens vereis nie.”*

Ander deelnemers se belewenisse was **dat supervisors persoonlike probleme het wat hul werk beïnvloed**. Hulle het die volgende in die verband opgemerk:

*“... daar is vir my 'n leemte in ons ondersteuningstruktuur, want ek dink die ouens wat seniors is van 'n kantoor en wat leiding moet gee, het self baie keer 'n depressie of 'n neerslagtigheid.”*

*“Ek het my onmiddellike hoof gaan aankla oor haar alkoholmisbruik en oor haar oor-die-toonbankmedisyne en dit het in my gesig opgeblaas.”*

Met verwysing na supervisie en supervisor-ondersteuning van maatskaplike werkers verwys die “Jordan Institute for Families” in 'n artikel oor Social Worker Retention (1999:4) dat supervisie 'n ongelooflike belangrike rol speel in die behoud van maatskaplike werkers, veral waar die supervisor bereid is om te luister na probleme rakende die werk en ook insette lewer rakende die afhandeling van take. McAllister (in Social Worker Retention, 1999:4) is van mening dat “competent, supportive supervision is the single most important factor in an agency’s ability to retain workers and if you find an agency with a stable work force, you will usually find excellent supervisors.” ([http://www.practicenotes.org/vol4\\_no3/social\\_worker\\_retention.htm](http://www.practicenotes.org/vol4_no3/social_worker_retention.htm)).

King en Botha (1997:113) beaam die voorafgaande en wys daarop dat die werkstevredenheid van werkers beïnvloed word deur die tipe bestuurstyl wat binne 'n organisasie realiseer. Wanneer hierdie persoon aan sy ondergeskiktes inspraak in werksverwante besluite verleen, dra dit by tot sy werknemers se beroesptevredenheid. Swak personeelverhoudinge kan ook

die tevredenheid skaad. King en Botha (1997:113) borduur voort en noem dat die supervisor dus daarop ingestel behoort te wees om 'n demokratiese bestuurstyl te handhaaf waardeur maatskaplike werkers ervaar dat hul professionele outonomie erken word. King en Botha (1997:116) beveel ook aan dat die supervisor die supervisante moet individualiseer. Hy/sy moet begrip hê vir die feit dat 'n unieke kombinasie van persoonlike, sosiale en organisatoriese faktore 'n bepaalde werker se mate van werksbevrediging beïnvloed. Hulle moet dus met die supervisante in gesprek tree oor hul beroepsbevrediging sodat daar gesamentlik struikelblokke geïdentifiseer en aksieplanne geïnisieer kan word om die werker se maksimum vervulling te bewerkstellig.

Gegewe die gebrek aan supervisie soos deur die deelnemers gerapporteer moet die volgende voorstel in die beleidsdokument: "Draft Recruitment and Retention Strategy for Social Workers" (2006:21) ter harte geneem word en ook uitgevoer word, waarin daar aanbeveel word dat huidige supervisie-sisteme geëvalueer, gapings geïdentifiseer en 'n toepaslike raamwerk rondom supervisie saamgestel behoort te word.

### 3.2.1.6 **SUBTEMA 6: Ander algemene redes vir vroeë beroepsverlating onder maatskaplike werkers**

Onder die subtema: "Ander redes vir vroeë beroepsverlating onder maatskaplike werkers" word die volgende gelys:

- **Maatskaplike werk was nie die regte beroepskeuse nie, en**
- **Maatskaplikewerk-vaardighede kan in ander beroepe aangewend word en maatskaplike werkers verlaat die beroep vir ander beroepe**

'n Storiereël om die eersgenoemde **kategorie** van Maatskaplike werk was nie die regte beroepskeuse nie, te ondersteun, is die volgende: *"En dan dink ek ja, dan is daar ook maar die tendens van mense in alle beroepe wat dikwels maar van beroep verander of die beroep verlaat waarvoor hulle gestudeer het. Mense wat miskien nie die regte beroepskeuse gemaak het nie."*

Die volgende aanhalings uit die getranskribeerde onderhoude bevestig die tweede kategorie van Maatskaplikewerk-vaardighede kan in ander beroepe aangewend word en maatskaplike werkers verlaat die beroep vir ander beroepe: *“I think people need to understand that the social worker’s skills are universal or applicable in any environment. For you to apply your skills that you have learnt as a social worker, you don’t necessary have to work as a social worker. You can train as a social worker and going to work as something else and that is why you find that social workers are able to find other employments in other sectors, because they are able to apply and they have the skills, but it ends up that those with the social work skills are being lost, because the Government does not recognize it.”*

*“I also find that a lot of social workers, all of us, we know that the skills we get are so good and are useful anywhere, the skills that you get in social work training.”*

In die dokument: Draft Recruitment and Retention Strategy for Social Workers (2006:5) word gemeld dat die werwing en behoud van maatskaplike werkers vir die profesie problematies is. Hierdie probleem kan toegeskryf word aan die beskikbaarheid van meer voordelige aanbiedinge in ander sektore binne die land en internasionaal (waar Suid-Afrikaans opgeleide maatskaplike werkers hoog in aanvraag is). In dieselfde dokument (2006:6) word verder genoem dat maatskaplike werkers in Suid-Afrika goed opgelei is en dat daar ‘n verhoogde aanvraag rondom hul vaardighede is. Hierdie stelling word bevestig vanuit ‘n studie soos onderneem deur Naidoo en Kasiram (2003:372) waarin genoem word dat maatskaplike werkers (soos ook die geval met ander kundigheid) die land verlaat. Naidoo en Kasiram (2003:372) skryf soos volg oor die tendens: “This ‘brain drain’ has affected several professions, including social work. South African social workers are considered a ‘lucrative feeder’ for the staff shortages in the USA.” Du Toit (2006:12) maak melding van die “job-hopping” waarna NRO’s vroeër verwys het wanneer hy noem dat die deurlopende migrasie van maatskaplike werkers tussen die openbare en privaat sektore veroorsaak dat organisasies aanhoudend geknou word.

### 3.2.1.7 SUBTEMA 7: Gebrekkige werksbevrediging en min resultate as algemene rede vir vroeë beroepsverlating onder maatskaplike werkers.

Ter onderskraving van hierdie subtema het twee deelnemers die volgende te sê gehad:

*“Die goed [met verwysing na verslae] moet deur die hofsisteme gaan en die statistieke moet klaar en dit is ‘n klomp goed wat maak dat jy nie regtig ... ek voel dat ek doen nie my werk nie. Ek voel ek kry nie werksbevrediging daaruit nie.”*

*“Ek dink party van hulle [met verwysing na die afgestudeerde maatskaplike werkers] begin ook deurdat hulle voel dat hulle ‘n verskil gaan maak en jy sien in die praktyk baie min resultate en ek dink dit maak maatskaplike werkers gefrustreerd, want jy sien nie regtig resultate nie en die ideale wat jy gehad het vir jouself as maatskaplike werker sien jy nie verwesenlik nie.”*

Die verwysing van die deelnemers na gebrekkige werksbevrediging en min resultate vind aansluiting by die studie van Clarke-McLeod en Sela (2005:161) waarin maatskaplike werkers gerapporteer het dat onrealistiese verwagtinge van die gemeenskap, die kliënte, die dubbelsinninge rol van die professie [hulpverlening teenoor administratiewe oorlading], en die blootstelling aan spanningsvolle en organisatoriese faktore dikwels lei tot gebrekkige werksbevrediging en ontevredenheid met die beroep. ‘n Verdere standpunt word deur Clarke-McLeod en Sela (2005:163) gehuldig dat indien die beroep die moeite werd is, maatskaplike werkers verbind sal bly tot die beroep en werksbevrediging ervaar. Werksbevrediging, volgens die outeurs, word bewerkstellig deur onder meer onrealistiese verwagting by werkers te voorkom, die fasilitering van positiewe terugvoering vanaf kliënte aan maatskaplike werkers, die voorkoming van uitbranding, die voorsiening van ondersteuning aan maatskaplike werkers en die aanspreek van faktore wat spanning veroorsaak by maatskaplike werkers (Clarke-McLeod en Sela, 2005:163).

**3.2.1.8 SUBTEMA 8: Die groot gaping tussen die teorie en praktyk wat die maatskaplike werker onvoorbereid vir die praktyk laat, word gesien as algemene rede vir vroeë beroepsverlating onder maatskaplike werkers.**

Die meeste van die deelnemers was van mening dat die gaping tussen die **teorie en die praktyk** te groot is en daartoe lei dat die werkers dan nie voorbereid is op wat die beroep werklik behels nie.

*“Ek dink wat ‘n ou in die klas en die teorie leer is anders as wat jy in die praktyk ervaar. Dit is heeltemal anders. Ek het ‘n wonderlike illusie gehad van hoe dit gaan wees en dit was nie so nie. Dit was eintlik harder.”*

*“Ek persoonlik dink dit is omdat ons nie op universiteit regtig voorberei is op wat in die veld aangaan nie. Ek dink ‘n mens het heeltemal ‘n ander persepsie van wat jy gaan doen.”*

Fargion (2007:1) beaam die problematiek rondom die gaping tussen teorie en praktyk en verwoord haarself soos volg in die verband: “We find approaches suggesting that good practice should be driven by theory, and regard the gap between theory and practice as inherently problematic. This entails a strongly negative view of practitioners. They are faulted for being neither interested in their theoretical training, nor prepared to allow theory to guide their conduct. On the other hand, we may also find in the literature positions that are far more critical of the potential impact of theory over social workers’ concrete practices. They recognise the importance of knowledge developed through concrete experience; they consider theories, and in general the outputs of academic work, as less relevant than others forms of knowledge; they regard practice itself as an ongoing research process, rather than the implementation of models elaborated elsewhere.” In aansluiting hierby noem Engelbrecht (2001:347) dat daar al deur die dekades gedebatteer word of daar ‘n verskil is tussen dit wat die opleidingsinstellings en die praktyk van mekaar verlang. ‘n Verdere uitgangspunt is dat die akademici die teorie ontwikkel het en die praktyk nie tyd daarvoor gehad het om deel van die proses te wees nie. Dit het die skeiding tussen teorie en praktyk laat vergroot en daartoe gelei dat

maatskaplike werkers nie noodwendig opgelei is vir dit wat hul werk in die praktyk behels nie.

Lawrence, Dustin, Kasiram en Partab (in Dominelli en Bernard, 2003:288) skryf die volgende oor die gaping tussen teorie en praktyk in die Suid-Afrikaanse maatskaplikewerk-landskap na aanleiding van hul navorsing onder maatskaplikewerk-studente in dié verband: “Students identified the need for curriculum change to address the needs of the South African context. They suggested that curriculum development had not kept pace with the broader social changes in the country. The South African White Paper for Welfare also recognised that training does not equip graduates to respond to the social developmental needs of the country. The students still perceived a gap between theory and the reality of practice in South Africa. There is a need to balance professional, vocational and academic components in social work programmes.”

### **3.2.1.9 SUBTEMA 9: Geen sinvolle terapie nie vanweë werkers wat genoop word om vure dood te slaan as rede vir vroeë beroepsverlating.**

’n Deelnemer se belewenis is dat **daar dikwels net vure dood geslaan word en daar geen sinvolle terapie is nie vanweë ‘n kringloop wat nie verbreek nie.**

*“Uhm ... goed soos gevalle of families wat geslagte na geslagte jou kliënte bly, mense wat eenvoudig terugval in ou roetines, kliënte wat jy nie sien verander nie, wat jy verandering in wil sien, maar jy sien dit net nie gebeur nie.”*

### **3.2.1.10 SUBTEMA 10: Gevoelens van onveiligheid as rede vir vroeë beroepsverlating.**

Een van die deelnemers het genoem dat sy **onveilig voel** en maak die volgende uitlating: *“Partykeer vind jy nie ‘n werk na genoeg aan jou woon-omgewing nie, of jy moet in ‘n kantoor of area gaan sit waar jy onveilig voel.”*

Met die volgende uitspraak beaam Barab (2006:1) die vorige deelnemer se gevoel van onveiligheid wat ervaar word in maatskaplike beroepsbeoefening en wat as rede uitgesonder kan word by vroeë beroepsverlating: “Threats and violence against social workers are nothing new, but it rarely rises into the headlines until someone gets killed.”

Louw (2003:xv) verwys in ‘n artikel rondom “Reconstruction challenges to the Social Service Profession” ook na hierdie aspek waar hy die volgende uitlating maak: “While they remain committed to the awesome task of reconstructing our society and improving the quality of life, their own professional integrity and dignity are being sorely tested through the poor salaries and unsatisfactory conditions under which they work.”

### **3.2.1.11 SUBTEMA 11: Maatskaplike werkers verrig dikwels take verskillend as maatskaplike werk wat beskou word as rede vir vroeë beroepsverlating.**

Een deelnemer noem ook dat **maatskaplike werkers dikwels nie doen waarvoor hulle opgelei is nie**: *“Jy is besig met ‘nitty gritty’ goed, want hoeveel van daardie tyd word effektief spandeer aan verandering en verskil. Ek ry OK toe, dan gaan koop ek kos, dan ry ek en gaan deel dit uit, dan gaan haal ek ‘n vrywilliger, verstaan jy? Baie van jou tyd word verkwis, het dit vir my gevoel. Wat dit vir my gevoel het, as ek net hier kon sit en net maatskaplike werk kon doen, dit waarvoor ‘n mens opgelei is, dan sou dit goed wees.*

In ‘n studie wat deur Maslach, Scaufeli en Leiter (2001:411) onderneem is, word die deelnemer se siening bevestig deurdat maatskaplike werkers laat blyk het dat die take wat hulle verrig binne die beroep nie ooreenstem met die verwagtinge wat hulle van die beroep gehad het nie en dat die take nie ooreenstem met die professionele aard van maatskaplike werk nie. King en Botha (1997:109) is die mening toegedaan dat werkstevredenheid geassosieer word met die werksinhoud wat werknemers se belangstelling

stimuleer, hul vaardighede ontwikkel en uitdagend is. 'n Gebrek aan uitdaging in maatskaplike werk hou verband met lae werkstevredenheid, beroepsmatheid en personeelomset in die professie. Himle (in King en Botha,1997:110) noem voorts dat take betekenisvol moet wees om werkstevredenheid te verseker en dus behoort werkers te ervaar dat hul insette werklik impak het. Daarteenoor word herhalende roetinerwerk van 'n vervelige aard met werksontevredenheid geassosieer.

### **3.2.1.12 SUBTEMA 12: Verrigting van administratiewe take ter wille van subsidie as rede vir vroeë beroepsverlating.**

'n Deelnemer is van mening dat daar dikwels in die praktyk ander **take ter wille van subsidie verrig moet word** en sy stel dit soos volg: *“Dit het grotendeels te doen met die pleegsorg en die veldwerk. As ons nie te veel verslae doen nie dan kry ons nie subsidie nie. Dit is groot druk vanaf die Departement se kant af. Dit was ook nie meer vir my lekker nie. Jy kom in, jy moet 'n verslag skryf, jy sien 'n ou, hulle vul vir my 'n vormpie in, dit raak absoluut 'n roetine. Jy raak so afgestomp van wat werklik die nood is. Jy sien nie regtig meer die kind in die pleegsorgsituasie raak nie, want ... al waaroor dit gaan is daardie verslag moet klaar, want dit moet in. Dit was vir my sleg. Dit het vir my gevoel dit is administratief. Verder het dit vir my gevoel, weet jy, 'n administratiewe beampte kan daardie verslag net so goed tik soos ek.”*

### **3.2.1.13. SUBTEMA 13: Die gebrek aan mag of status by werkers en onprofessionele optrede van kollegas as rede vir vroeë beroepsverlating**

Deelnemers het met die volgende uitlatings laat blyk dat **maatskaplike werkers geen mag of status het nie en dat nie alle maatskaplike werkers professioneel optree nie.**

*“As jy in 'n hofsituasie [kom] of jy maak aanbevelings, maar jy word baie keer gesien as van min waarde en jy kan aanbevelings maak, maar jy het baie min besluitneming, dit is frustrerend en ek dink dit is ook 'n probleem.”*



*“So ek voel professioneel word hulle nie genoeg erken nie en hulle kry nie genoeg salaris nie.”*

*“I got the impression sometimes it is like a dumping ground you know? When you are a social worker, everything, people do not know what to do with anything and comes dump it at you.”*

*“Miskien kan die sisteem verander deurdad die maatskaplike werkers meer mag te laat kry, maatskaplike werkers in ‘n beter lig gesien word, dat hulle meer as professionaliste gesien word. Maatskaplike werkers het miskien ‘n aandeel daarin, miskien is almal nie so professioneel as wat hulle moet wees nie en dit is miskien hoekom ander professies partykeer neerkyk op die beroep.”*

Hokenstad en Midgley (1997:1) bevestig die ervaring aan ‘n gebrek aan status onder maatskaplike werkers soos volg: “Although social work clearly has an important role to play in addressing global challenges, it has major obstacles to overcome to become a more effective player. Lack of status and resources affects social workers in most and limits the profession’s capacity to respond to pressing human needs. Throughout the world social workers are involved in the struggle for social justice, but they often act in the face of political oppression and promote human rights at considerable personal risk. Also governments policies and services delivery structures often limit rather than enhance social work roles”

#### **3.2.1.14 SUBTEMA 14: Frustrasie met die Raad vir Maatskaplike Diens-beroepe en gebrekkige ondersteuning as algemene rede vir vroeë beroepsverlating**

Een deelnemer het sekere frustrasies met die Raad vir Maatskaplike Diensberoepe ondervind, terwyl ‘n ander gevoel het dat die Raad gebrekkige ondersteuning bied en dit voorgehou as van die redes vir hul vroeë beroepsverlating:

*“Dan nog, weet ja aan die begin toe ek geregistreer het, het die universiteit al ons aansoeke vir die Raad, registrasie vir die Raad saam weggestuur. En ek het hoeveel keer gebel en gevra: ‘Hoor hier wanneer kry ons, ons sertifikaat?’*

*Is ons geregistreer? Kan ons hof toe gaan?’ Weet jy dan het hulle vir my gesê: ‘Die rekenaars is gesteel’ en dan het hulle geskuif. ‘n Klomp stories later. Toe ek op die ou end die Mei die volgende jaar my sertifikaat kry, toe is hy al die 5de November die vorige jaar uitgereik. Verstaan jy? So dit is sleg. Vir my was dit ok, want ek het op daardie stadium in die gevangenis gewerk so ek het nie regtig my registrasie nodig gehad om hof toe te gaan nie. Maar as ek nou kyk na elke keer wat ons nuwe werkers gekry het in die tyd toe ek by my vorige werkgewer gewerk het, ses, sewe maande gaan verby. Ons het nou ‘n werker aangestel verlede jaar toe ek geloop het, Februarie het sy begin en sy het haar registrasie eers in Desember gekry. Sy was die 11de Desember vir die eerste keer in die Kinderhof en toe het sy nou al ‘n jaar se werk agter die rug ... Ons het nou weer ‘n meisietjie aangestel, November. Toe ons haar nou, die einde van die maand net voor ek daar weg is, toe het sy nog nie ‘n registrasie nie. Toe sy hulle bel, toe sê hulle vir haar, nee hulle het nie haar ID nie, maar hulle het nooit die moeite gedoen om vir haar te bel en sê ‘weet jy stuur vir ons jou ID dan kan ons jou registreer nie’. So dit is sleg. Dit is vanaf die Raad se kant. Dit is klein goedjies man. Ek sukkel om my adres verander te kry, ek kry nie my pos vanaf die Raad nie. So dit is ‘n frustrasie.’”*

*“Weet jy, as ek so geluister het na meeste van die ouens het oor die algemeen die Raad nie as ‘n ondersteuningstelsel ervaar nie. Uhm ... hulle is soos polisiemanne wat jy elke jaar moet betaal het. As hulle my wou behou met my tipe persoonlikheidsfunksionering en ek wil alles volgens die boek doen en ek wil weet wat kan ek doen om dit te voorkom. Verstaan jy, ek wil nie iets verkeerd doen en dan beseef ek ‘O genade nou is ek in die sop nie’ Verstaan jy? So ek moet vir jou eerlik sê: ‘hier kom die Raad vir my regtig in.’ Weet jy, hulle het verlede jaar vir ons so ‘n boekie gestuur met riglyne van wat is hulle ‘Wet’ eintlik van professionele gedrag. Ek kan nie presies onthou nie maar dit is amper soos ‘n CPR. Of ‘n noodhulpkursus wat jy moet doen. Hierdie mense moet begin om werkers op te lei en hulle gaan hulle doodwerk. Maar weet jy hulle moet duidelik stel wat is hulle verwagtinge? Wat is volgens hulle professionele gedrag? So hulle het die Wet, maar weet jy mense wat nie verslae reg skryf nie, mense wat nie hulle verslae dateer nie, verstaan jy? Dit is sulke simpel goed, maar wat oor die algemeen krisis kan veroorsaak,*

*maar die bottom line is ek dink hulle moet beter met die maatskaplike werkers kommunikeer as net daardie omsendbrief wat hulle net een keer 'n kwartaal stuur en die jaargeld wat hulle collect. Hulle moet aktief werk en die simpel goed soos verslagskrywing, onderhoudvoering, vertroulikheid. Daar is soveel maatskaplike werkers wat nie besef wat beteken vertroulikheid nie. Ja, en die basiese beginsels van hoe belangrik is om sekere goed op 'n sekere manier te doen, want die ouens leer die goed in hulle eerste jaar en ja, jy weet van vertroulikheid, en ja, jy weet van verslagskrywing, maar in die praktyk werk dit anderste. Jy kan nie sommer by die skool vir die juffrou al hierdie kind se geskiedenis gaan vertel nie. Jy moet toestemming hê om sekere goed met 'n kind te kan doen. Daardie mense doen dit nie en dan kom hulle, maar eintlik in die sop en aan die einde van die dag voorkom ons onderhoudvoering, toegang tot kinders. Jy kan nie sommer ja, links en regs, onderhoude voer sonder ouers se toestemming optree nie. Ag ek kan nie nou eers aan alles dink nie, maar ek voel net hulle moet duidelik kommunikeer en leiding gee.*

*“I think also the question of, ok we do have a Council, but the role. It is two worlds, you know? ... I don't think they are more supportive, exactly. In terms of keeping social workers to the latest developments.,”*

In die literatuur word die Suid Afrikaanse Raad vir Maatskaplike Diensberoepe beskryf as 'n statutêre liggaam vir onderrig, opleiding en ontwikkeling van maatskaplike werkers en die professionele bestuur van maatskaplike werk en die beskermheer vir die belange van die gebruiker van maatskaplike dienste. Ook word genoem dat werkgewers moet seker maak dat 'n helpende gemeenskap geskep word vir die werker 'to adhere to their code of practice and to respond appropriately to service demands' (Draft Recruitment and Retention Strategy for Social Workers, 2006:21-22). Vanuit 'n studie wat onderneem is deur Naidoo en Kasiram (2003:375) met die titel "Social Work in South Africa: Quo Vadis?" het die maatskaplike werkers wat aan die studie deelgeneem het, laat blyk dat die Suid-Afrikaanse Raad vir Maatskaplike Diensberoepe nie voldoende aandag gee aan aspekte soos onder meer salarisse en werksomstandighede nie.

**3.2.1.15 SUBTEMA 15: Besture van organisasies se wanbegrip van maatskaplike werkers: onrealistiese eise gestel aan maatskaplike werkers en gebrekkige ondersteuning van en gebrekkige positiewe terugvoering aan maatskaplike werkers as algemene rede vir vroeë beroepsverlating onder maatskaplike werkers**

Deelnemers het ook sterk daarvoor gevoel dat die besture in organisasies 'n wanbegrip het van maatskaplike werkers, nie genoegsame ondersteuning bied nie en dikwels onrealistiese eise stel. Hierdie redes is as verdere basis uitgesonder vir die vroeë beroepsverlating onder maatskaplike werkers soos wat die volgende storielyne getuig:

*“Nog 'n ding wat 'n rol speel is bestuurslede, jou besture. Maar die feit van die saak is mense [met verwysing na bestuurslede] het 'n wanbegrip van maatskaplike werkers. Hulle sit jou soos 'n dominee op 'n troontjie waar [jy] geen emosionele probleme [het nie]. Jy mag nie soos enige ander normale persoon probleme hê nie, of soos enige normale mens goed doen, probleme hê nie. Jou bestuurslede kom gewoonlik hoofsaaklik uit jou gemeenskap uit met hierdie wanbegrip van maatskaplike werkers en dan vereis elke lid van die bestuur iets anders van jou en nie een van hulle verstaan op die einde van die dag dat jou werk so oorweldigend is dat jy nie altyd kan uitkom by wat hulle wil hê jy moet by uitkom nie en dan plaas hulle nog druk op jou. So dan kom jy in 'n vergadering en dan moet jy hoor van al die dinge wat jy nie gedoen het nie, maar niemand sê vir hierdie ouens maar ons het jou daar en daar gesien, ons het gehoor wat jy gedoen het en ons sien jou werk raak of motiveer hierdie maatskaplike werkers nie.”*

*“If you are in a clinic situation and you have different cases, it takes such a long time to get the services that they need, but if you are there and then they all of a sudden decide you know 'maybe we don't need social workers at all', you know I thought 'let me leave'. It is not worth the while to stay at a environment with people who underestimate the value what you could bring.”*

In aansluiting by die subtema wys King en Botha (1997:113) daarop dat leiers en besture wat binne hul organisasies 'n nougesette struktuur daarstel, outonomie van ondergeskikte werkers inperk, konserwatief en krities is, en

min ondersteuning bied aan werknemers, afstand skep tussen die bestuur en die werknemers en tot 'n toename in konflik aanleiding gee. Daarteenoor word bestuurders wat ondersteuning bied, spanwerk aanmoedig, 'n buigsame struktuur daarstel en klem op individuele verantwoordelikheid van werkers plaas, positief beleef. Haldane (in King en Botha, 1997:113) sluit hierby aan en noem dat 'n bestuurder wat ruimte laat vir sy ondergeskikte werkers om van hom te verskil en aan hom vryheid bied om sy eie doelwitte na te streef, gunstig ervaar word deur sy ondergeskiktes en dat dit positief inwerk op hul werkstevredenheid.

### **3.2.1.16 SUBTEMA 16: Die maatskaplike werker word deur die gemeenskap gesien as vyand en dit word as algemene rede vir vroeëberoepsverlating onder maatskaplike werkers aangegee**

Van die deelnemers se belewenisse was ook dat die gemeenskap **vyandig** is teenoor maatskaplike dienslewering en dan vyandig teenoor die maatskaplike werker optree. In die verband het hulle die volgende te sê gehad:

*“Die gemeenskap dink ek ervaar 'n mens [met verwysing na die maatskaplike werker] baie keer as die vyand. Die grootste ding hoe hulle maatskaplike werkers sien, is as die mense wat die kinders wegvat. So hulle het nie 'n idêe van al die ander dinge wat 'n mens doen soos huweliksberading of dat 'n mens eers voorkomingsdienste lewer nie. Almal verwag van jou dat as hulle uit hulle status, posisie uit sien dat 'n vrou haar kind verwaarloos, volgens hulle, verwag hulle van jou dat jy daardie kind onmiddellik verwyder, maar hulle besef nie die ekonomiese vlakke verskil nie, dat jy eers voorkomingsdienste lewer ook om jouself te beskerm, maar ook van die gesin bymekaar te probeer hou nie. So die gemeenskap het geen insig in maatskaplike werkers in wat hulle doen nie.”*

*“Baie van jou kliênte wil jou nie naby hulle hê nie, maar jy het half 'n verpligting om vir die ander 'n diens te lewer. So 'n mens wens partykeer kliênte wat nie in jou dienste belangstel nie, nie betrokke wil raak nie.*

Kadushin (1992:255) beaam die voorafgaande siening van die deelnemers wanneer hy daarop wys dat maatskaplike werkers dikwels spanning ervaar

vanweë die gemeenskap se houding teenoor die beroep maatskaplike werk. Daar was lank reeds 'n ambivalensie vanaf die gemeenskap rondom die beroep maatskaplike werk wat egter met tyd slegs in intensiteit toegeneem het. Hy verwoord dit soos volg: "Over the years the public attitudes toward social work have moved from approval, trust and confidence through questioning ambivalence, to a greater measure of critical mistrust and cynicism. Certainly the early sets of public attitudes were less stressful for workers than the more current, more negative ones (Kadushin, 1992:256). Clarke-McLeod en Sela (2005:163) sluit hierby aan en noem dat in 'n studie wat hulle onderneem het, daar bevind is dat maatskaplike werkers dikwels ontevrede en ongelukkig is binne die beroep vanweë probleme soos onrealistiese eise van die gemeenskap en die kliënte self.

**3.2.1.17 SUBTEMA 17: Die maatskaplike werker word gedwing om op onbelangrike dinge te fokus en dit strem haar om haar vaardighede te gebruik wat as algemene rede dien vir vroeë beroepsverlating**

'n Deelnemer huldig die mening dat die gemeenskap die **maatskaplike werker dwing om op onbelangrike dinge te fokus en dat dit haar strem om haar vaardighede te gebruik**. Haar woorde was: *"Die mense weet nie mooi wat 'n maatskaplike werker doen nie. Jy het soveel 'tools', jy het soveel vaardighede wat jy nie kan gebruik nie, omdat die mense se opinies van jou dit eintlik stuit. As jy nou moet gaan huweliksterapie gee dan dink die mense wat het jy?"*.

**3.2.1.18 SUBTEMA 18: Te groot verantwoordelikheid as rede vir vroeë beroepsverlating**

Twee deelnemers het genoem dat die verantwoordelikheid binne die beroep vir hulle te groot was en hul vroeë beroepsverlating in die hand gewerk het. Hulle het dit soos volg gestel:

*"Ek dink nie toe hulle my aangestel het, het ek besef die verantwoordelikheid wat ek gaan hê net nadat ek uit die universiteit gekom het nie."*

*“Daar is supervisors, maar op die ou einde van die dag moet jy op ‘n baie jong ouderdom, groot besluite oor baie mense se lewens, oor kinders se lewens neem.”*

In aansluiting by die voorafgaande, verwys Samantrai (1992:455) na maatskaplike werkers wat die opinie huldig dat hul besluite en aksies ‘n invloed het op die lewens van kinders en hul gesinne en dat hulle nie genoegsame ondersteuning het rondom die verantwoordelikhede nie. Verder rapporteer hy dat die maatskaplike werkers ‘n gevoel van alleenheid ervaar in hul verantwoordelikheid van dienslewering aan kliënte.

### **3.2.1.19 SUBTEMA 19: Die beroep benadeel die maatskaplike werker se persoonlike, huweliks- en gesinslewe as algemene rede vir vroeë beroepsverlating**

Deelnemers was ook van mening dat die beroep op verskeie maniere ‘n invloed gehad het op hul **gesinslewens**.

Een deelnemer het genoem dat sy ‘n maatskaplike werker was in ‘n myngemeenskap wat haar privaatheid gekompromitteer het en dat dit een van die redes was waarom sy die beroep verlaat het. Sy het die volgende gesê: *“Ons het op daardie stadium in ‘n mynersgemeenskap gewoon en ek in ‘n mynersdorpie gewerk. So wat vir my sleg was, is ek is elke dag deur die mense gekonfronteer en jy kan nie ontsnap uit jou omgewing uit nie. My buurvrou was ‘n kliënt en die vrou agter in die straat was ‘n kliënt en as jy kafee toe gaan was daar kliënte en dit was vir my sleg.*

In die volgende uitspraak van ‘n deelnemer word dit duidelik dat die maatskaplike werker die beroep verlaat het om haar **huwelik** en haar **geestesgesondheid** te behou: *“Ek het ‘n wonderlike verstandhouding gehad met my ouers en ek voel ek het groei bewerkstellig by die mense met wie ek gewerk het. Dit was nie die ‘hickup’ vir my dat ek soos ‘n mislukking daarvoor gevoel het nie. Dit was vir my ‘ok’ om te skuif. Dit was vir my en dit was vir my huwelik, want dit wat in jou werk gebeur gaan oor in jou huwelik. So vir*

*my om te sê: 'I am going to call it a day' en gaan iets anders doen, maar op die ou einde van die dag en my 'mental health' is beter, was dit 'n beter keuse gewees.*

'n Ander deelnemer noem ook dat die gebrek aan ondersteuning in haar werk haar **persoonlik** en haar **huweliks- en gesinsverhoudings** benadeel het. Sy het soos volg hierna verwys: *“Die feit dat daar geen ondersteuning vir my was nie, rondom my werkervaring nie, het dit erger geword. So ek moes 'cope' met my persoonlike probleme, ek moes 'cope' met my werksprobleme en dit het 'n invloed gehad op my huwelik, op my ouerskapsvaardighede, ook op my as maatskaplike werker.”*

### **3.2.2 TEMA 2: PERSOONLIKE FAKTORE WAT 'N BYDRAE GELEWER HET TOT VROEË BEROEPSVERLATING**

Vanuit die deelnemers se antwoorde op die vraag: “Watter faktore het 'n bydrae gelewer tot jou vroeë verlating van die beroep?” kon die volgende subtemas afgelei word:

- Swak salarisse/besoldiging
- Supervisors onbevoeg vanweë eie persoonlike probleme
- Gebrek aan hulpbronne
- Gebrek aan voortgesette opleiding/professionele groei
- Emosionele uitbranding en spanning
- Regstellende aksie en transformasie in die organisasie
- Onvoldoende opleiding van maatskaplike werkers en gebrek aan spesialiskennis en –velde vir die toepassing van spesialiskennis
- Gebrekkige ondersteuning van die Raad vir Maatskaplike Diensberoepe
- Algemene negatiewe gesindheid van die maatskaplike werker in die veld
- Die feit dat 'maatskaplike werk' nie as volwaardige beroep geag word nie en die maatskaplike werker nie as professioneel gesien word nie
- Gebrekkige toerusting om met ander kulture te werk



Hierdie subtemas word vervolgens aangebied en aan die hand van aanhalings uit die getranskribeerde onderhoude gerugsteun:

### 3.2.2.1 **SUBTEMA 1: Swak salarisse/besoldiging as persoonlike rede vir vroeë beroepsverlating**

Salarisse, as rede vir vroeë beroepsverlating onder maatskaplike werkers, is een van die redes wat onder beide die algemene en persoonlike redes vir vroeë beroepsverlating onder die deelnemers uitgesonder is. Hierdie subtema word onder die algemene redes bespreek en storiereëls ter staving van die subtema word daar aangegee. Die leser word versoek om dié subtema in samehang te lees met die subtema wat handel oor: Swak salarisse/besoldiging as algemene rede vir vroeë beroepsverlating onder maatskaplike werkers.

### 3.2.2.2 **SUBTEMA 2: Supervisors onbevoeg vanweë eie persoonlike probleme as persoonlike rede vir vroeë beroepsverlating**

By die algemene faktore is die frustrasies rondom die **gebrek aan bevoegde supervisors en gebrekkige ondersteuning** alreeds aangesny. 'n Deelnemer was egter van mening dat sy supervisor self persoonlike probleme ondervind het en dit 'n direkte aanleiding gegee het tot beroepsverlating vanweë gebrekkige ondersteuning. Sy het die volgende gesê: *“Ek vermoed sy was self depressief, so sy kon nie my op daardie stadium beter leiding gegee het as wat sy gegee het nie en dit wat my gepla het van die struktuur het, toe en dit is wat vir my 'n leemte is ons maatskaplike ondersteuningstruktuur, want ek dink die ouens wat seniors is van 'n kantoor en wat leiding moet gee, het self baie keer 'n depressie of 'n neerslagtigheid.”*

### **3.2.2.3 SUBTEMA 3: Gebrek aan hulpbronne as persoonlike rede vir vroeë beroepsverlating**

Hierdie subtema is ook uitgewys as beide 'n algemene rede en persoonlike rede vir beroepsverlating. Een deelnemer het die volgende in dié verband gesê: *“Ek het baie skuldgevoelens begin kry, want ek het gevoel, ek weet nie ... mense verwag van jou om sekere goed ten opsigte van sekere situasies te doen en baie keer het ek gevoel ek het nie die vermoë of ‘resources’ om dit te doen nie.”*

In aansluiting hierby wys Soji (2005:32-33) daarop dat 'n gebrek aan hulpbronne tot beroepspanning lei wat op die ou einde beroepsverlating in die hand kan werk. In die studie van Naidoo en Kasiram (2003: 375) is die gebrek en toegang tot hulpbronne ook 'aangevoer as rede vir beroepsverlating onder maatskaplike werkers.

### **3.2.2.4 SUBTEMA 4: Gebrek aan voortgesette opleiding/ professionele groei as persoonlike rede vir vroeë beroepsverlating**

Omtrent dié persoonlike rede vir vroeë beroepsverlating het die deelnemers soos volg uitgewei:

*“Ek het nie vir myself 'n toekoms gesien om professioneel te groei en te vorder nie”*

*“Ek het ook toe baie oorweeg om iets self te doen om myself te bevorder in die beroep soos om my Magistergraad te gaan doen.”*

In teenstelling met die gebrek aan voortgesette opleiding en professionele ontwikkeling waarvan die vorige uitlatings deur van die deelnemers aan die navorsing getuig, benadruk Harmse (1999:111) die feit dat die organisasie 'n verantwoordelikheid het om te verseker dat werknemers voortgesette opleiding en ontwikkeling sal ontvang ten einde te verseker dat persoonlike en organisatoriese doelwitte bereik word. In die dokument “Draft Recruitment and Retention Strategy of Social Workers” (2006:33) word ‘opleiding’ omskryf as “the systematic modification of behaviour through learning that occurs as a

result of education, instruction, development and planned exercise. Voorts word genoem dat “the fundamental objective of training and educational opportunities is to assist the organization to achieve its purpose by adding value to its key resource - the people it employs.” Hierdie opleiding kan realiseer op verskillende wyses onder andere, formele opleiding, indiensopleiding en interne werksopleiding (Harmse, 1999:111).

Mabengano (2003:55) noem voorts dat voortgesette opleiding kan verhoed dat die werknemer die beroep verlaat aangesien hulle dan die geleentheid gegun word om die kennis wat opgedoen is deur middel van opleiding binne die gegewe organisasie aan te wend en hierdie werknemers word dan ook as ‘n belegging vir die organisasie beskou. Wayne (in Rhoades en Eisenberger, 2002:700) sluit hierby aan en is van mening dat opleiding binne die beroep ‘n belegging is wat gemaak word in die werker. Voorts word die belangrikheid van opleiding vir maatskaplike werkers ook bevestig in die beleidsdokument van die Departement van Maatskaplike Ontwikkeling, ‘The Draft Recruitment and Retention Strategy for Social Workers’ (2006:14) waar daar beklemtoon word dat voortgesette opleiding en ontwikkeling van maatskaplike werkers van belang is in die praktyk ten einde die maatskaplike behoeftes effektief aan te spreek, by te bly by die vereistes van die veranderde samelewing en om aan te sluit by die transformasie van die departement rakende dienslewering.

### **3.2.2.5 SUBTEMA 5: Emosionele uitbranding en spanning as persoonlike rede vir vroeë beroepsverlating**

Heelwat deelnemers het aan **uitbranding** gelei en het daarom die beroep verlaat. Daar is ook verwys na spanning as aanleidende faktor tot die uitbranding. Die volgende storielyne getuig hiervan:

*“Dit was beslis uitbranding. Ek voel op ‘n stadium het ek net emosioneel afgestomp en apaties geraak en was dit die redes dat ek net besluit het ek moet gaan, want ek voel ek doen my kliënte ‘n onreg aan as hulle hier voor my sit..”*

*“My vroeë verlating, ek het uitbranding gehad en my supervisor het dit nie agtergekom nie. So ek dink dit was ‘n proses wat nie vinnig afgespeel het*

*nie, maar ek dink ek was te vinnig blootgestel aan te veel goed en ek moes 'cope'.*

*"Wel ek dink dit was hoofsaaklik uitbranding gewees. Ek was ver uitgebrand, hoogs geïrriteerd en baie gespanne. Ek het elke oggend naar by die werk aangekom en toe het ek vir myself gesê: 'dit veroorsaak te veel spanning'."*

*"Ek wou nie daardie spanning huis toe bring nie, ek dink dalk het ek nie geleer om spanning by die kantoor te hanteer nie."*

*"Ek was semi-uitgebrand na die vyf, ses jaar wat ek daar was. Ek was so bang ek doen iets verkeerd ..."*

In aansluiting by die voorafgaande subtema en die ondersteunende aanhalings deur die deelnemers aan die navorsing bevestig Rankin (2005:1) dat beroepsverwante spanning dikwels tot uitbranding lei en die professie roof van vaardige en toegewyde persone. Poulin en Walter (2001:305) omskryf uitbranding as 'n toestand van intense emosionele moegheid wat nie net die individuele maatskaplike werker beïnvloed nie, maar ook 'n invloed het op sy organisatoriese toegewydheid, werkstevredenheid en beroepsretensie. Maslach (in Poulin en Walter, 2001:305) het bevind dat een derde van werkers in die menslike wetenskappe aan uitbranding lei. Uitbranding word ook gekoppel aan multiprobleem-kliënte, hoë gevalleladings en werkers se negatiewe indrukke van hul kliënte. Voorts noem Poulin en Walter (2001:309) dat supervisors 'n kritieke rol speel in die hulp en ondersteuning wat hulle aan die werkers bied rondom die emosionele spanning wat die beroep veroorsaak.

### **3.2.3.6 SUBTEMA 6: Regstellende aksie en transformasie in die organisasie as persoonlike rede vir vroeë beroepsverlating**

Een deelnemer het vanweë **regstellende aksie** gevoel dat hy nie bevorderingsgeleentheid het nie en dit as rede aangedui vir persoonlike beroepsverlating. Hy het dit so verwoord: *"Dit is deels van vanweë, ek ken nie die Afrikaanse woord nie, maar 'affirmative action'-beleid. Ja, dit is waarom ek nou sou verder gekom het nie."*

'n Ander het ook na **organisatoriese transformasie verwys** as rede vir haar vroeë eksodus vanuit die beroep en in die verband die volgende gesê: *“I worked and studied for two years, but also what made me leave in that environment was the transformation. The transformation of the organisation. You find that a organisation goes through an organisational transformation where most of all social workers will be affected, but not consulted. To know the issue of they will think about everything, about everyone, where to put them, why do they need, but those is just fine. A social worker is a ‘by the way profession’ in the organisation so you find that you are misplaced in the organisation.”*

Volgens Bertrand (2002:1) het die woord transformasie 'n berugte woord geword binne die organisatoriese industrie. Hy omskryf dit soos volg: *“Transformation, like oil on water, can live comfortably on the surface of an organisation resistant to penetrating the fiber and makeup of the culture. Transformation is a major undertaking that comes at a high price.”* Bertrand (2002:2) wys daarop dat bestuurders dikwels die fout maak om deur middel van dwang die denkwyses van persone binne die organisasie te verander. Hy sê die volgende in die verband: *“... managers often force, rather than lead, change. However, organisational transformation imposed on followers first is resisted and resented by the followers. Successful leaders first impose change on themselves and then cultivate it in others.”* Dit is dus duidelik dat werkers dikwels nie ingesluit word in die besluitneming en proses van transformasie nie wat tot negatiewe gevoelens en selfs by een van die deelnemers tot beroepsverlating gelei het.

### **3.2.2.7 SUBTEMA 7: Onvoldoende opleiding van Maatskaplike werkers en gebrek aan gespesialiseerde kennis en –velde vir die toepassing van gespesialiseerde kennis as persoonlike rede vir vroeë beroepsverlating**

Van die deelnemers het gevoel dat hul **opleiding** nie voldoende was nie. As studente is hulle nie genoegsaam voorberei nie, daar is gapings in die

opleiding en 'n gebrek aan gespesialiseerde kennis en opsette om spesialiskennis toe te pas. Hulle het soos volg hieroor uitgewei:

*“Dan is daar ‘serious gaps’ in ons opleiding en dan praat ek spesifiek van [Naam van 'n spesifieke universiteit] Ek kan nie oor ander universiteite praat nie. Daar was baie positiewe dinge van die opleiding, onderhoudvoering, enige iets uit enige iemand kry, maar daar is “gaps”. Daar is instansies wat mense oplei in 'n sekere model van terapie en so aan. So tensy ek gegaan het en my Magister gaan doen het en vir myself Gestalt gaan aanleer het, of “whatever”, het ek nie “tools” gehad om my “job” te doen nie. Ek het nie 'n hamer en 'n spyker gehad nie, nie genoeg daarvan gehad nie.”*

*‘[Naam van universiteit] het my nie naastenby voorberei vir dit wat op my gewag het nie. Ek voel ons moet 'n baie meer geïntegreerde prakties en boekekennis-loopbaan ontwikkel vir maatskaplike werkers.”*

*“Een van die hoofredes vir my was dat ek oorsee gewerk het vir vier jaar en ek het werklike spesialiskennis opgebou in 'n gebied. Ek het met pleegsorg gewerk. Pleegkinders, en pleegoueropleiding en dan wanneer gesinne in pleegsorg gegaan het, het ek basies die plasing hanteer, kinders ingeneem na die huis toe en gesorg dat hulle vertrouwd was met die omgewing, gemaklik voel, hulle basies “ingesettle” en dan die plasing bestuur en baie aan die opleiding gedoen vir die ouers. So dit was 'n baie goeie veld waarin ek baie lekker gewerk het. En toe ek terug kom na SA toe is daar nie so 'n veld nie. So basies was daar nie vir my 'n gaping om daardie spesialiskennis toe te pas nie.”*

Met die volgende uitspraak bevestig Naidoo en Kasiram (2003:378) die voorafgaande sentiment rondom onvoldoende opleiding van maatskaplike werkers wanneer hulle aanbeveel dat: “The curriculum need to change and development in ensuring the relevance of training.” Die uitlating is toepaslik in die lig van die feit dat Midgley en Tang (2001:245) meen dat die opleiding van die maatskaplike werkers by die veranderende omstandighede in die samelewing moet kan aanpas ten einde 'n impak te maak.

**3.2.2.8 SUBTEMA 8: Gebrekkige ondersteuning van die Raad vir Maatskaplike Diensberoepe as persoonlike rede vir vroeë beroepsverlating**

Die deelnemers het hierdie rede ook geopper onder die algemene redes vir die vroeë beroepsverlating onder maatskaplike werkers en die leser word aangeraai om hiermee saam die uitsprake van die deelnemers in dié verband te lees by Subtema 14 (3.2.1.14): Frustrasie met die Raad vir Maatskaplike Diensberoepe en gebrekkige ondersteuning as algemene redes vir vroeë beroepsverlating onder Maatskaplike Werkers.

**3.2.2.9 SUBTEMA 9: Algemene negatiewe gesindheid van die maatskaplike werker in die veld dien as persoonlike rede vir vroeë beroepsverlating**

Een deelnemer het soos volg uitgewei hoe die negatiewiteit van maatskaplike werkers in die veld haar aangespoor het om die beroep te verlaat: *“Ook die negatiewe terugvoer wat ek gekry het van maatskaplike werkers in die veld moet ek sê het ook ‘n bydrae gelewer, want ek het ook mense in privaatpraktyk gaan kontak, want ek het nogal daarna ook gekyk as opsie.”*

**3.2.2.10 SUBTEMA 10: Die feit dat “Maatskaplike Werk” as beroep nie as volwaardige beroep geag word nie en die maatskaplike werker nie as “professioneel” gesien word as persoonlike rede vir vroeë beroepsverlating**

’n Deelnemer was van mening dat die **volwaardigheid van die beroep** nie na wense geag word nie en spreek haarself soos volg hieroor uit: *“A social worker is a ‘by the way’ profession in the organisation. So you find, that you know, you are misplaced in the organisation. You find that you know people don’t have knowledge, don’t have understanding of what is the role of social workers within the organisations. You will try as hard to educate, but it goes back to the question of interest and will they have value or is it just a token within the organisation?”*

Van die deelnemers is van mening dat **as maatskaplike werkers word hulle nie as professioneel gesien nie**. Hulle het soos volg gereageer en van hulle het ook voorstelle aan die hand gedoen:

*“You are not recognised as someone who is adding value in that particular environment, or as a professional. You will rather get the message ‘By the way there is a social worker.’ Social workers are seen as food parcel people and that is what we are there for. We are professional and we need to be recognized as such. It becomes demotivating, because the value of what you bring in that particular situation, no one seems to recognise and no wants to see that you are of value ...”* Verder in die storielyn bevestig sy weer *“You want to say ‘I am also of value and want to be recognized.”*

*“... I also need to be recognised as a professional and my degree must be recognised, because social workers and psychologists is not on the same level. Psychologists are more recognised as professionals, but social workers is someone who helps everybody or discover everybody’s problems and that is not what we want. You want to say: ‘I am of value’ and want to be recognised.”*

*“In most instances, I think it is a lack of understanding of what we bring to any situation.”*

Clarke-McLeod en Sela (2005:163) deel die sentimente van en beaam die uitsprake van die vorige deelnemers met die volgende opmerking: “The social work profession needs to be recognised and respected. Very few people respect the profession.”

### **3.2.2.11 SUBTEMA 11: Gebrekkige toerusting om met ander kulture te werk as persoonlike rede vir vroeë beroepsverlating**

Die volgende uitlatings deur van die deelnemers het aan die subtema sy beslag gegee:

*“... ja, jy weet ek kan vir jou noem sonder om rassisties te klink daarvoor, dit is nie ‘n rasseding nie. Ek dink toe dinge verander het na die 1994-verkieping*



*en dit gemaak het dat ons oor kleurgrense moet heen werk, het dit vir my gevoel: 'ja', ek is nie opgelei nie om regtig met 'n ander kultuur te werk [nie]."*

*"Ons kan Engels en Afrikaans praat, maar nêrens in ons opleiding het ons 'n swart taal gedoen nie en ek dink as ons van 'n tolk gebruik maak gaan sekere inligting verlore."*

*"Hulle het daardie dinge soos, lobola en al daardie tipe van dinge. So toe ek gestudeer het, ek weet nie hoe lyk dit vandag, of die studente vandag blootgestel word aan ander kulture nie, maar ons is en ons moet nou oor die kleurgrens dienste lewer. Ek dink dit sal vir my nogal 'scary' wees om alleen, ek weet nie hoe hulle vandag te werk gaan nie, maar ek dink dit sal nogal vir my 'n 'eye opener' wees om so te werk te gaan. Ek is nie opgelei daarin nie en ek weet nie of vandag se studente opgelei is of voorberei is daarvoor nie."*

### **3.2.3 TEMA 3: GEVOELENS EN BELEWENISSE OOR VROEË BEROEPSVERLATING**

Vanuit die deelnemers se antwoorde op die vraag: "Wat was jou gevoelens en belewenisse rondom jou vroeë beroepsverlating?" het die volgende gevoelens en belewenisse na vore gekom:

- Skuldgevoelens
- 'n Gevoel van gebrek aan waardering
- Gevoelens van onbelangrikheid en vervangbaarheid
- Gevoelens van hartseer
- Gevoelens van verligting en bevryding
- Gevoelens van verlies om nie meer vir iemand iets te kan beteken nie
- Gevoelens van teleurstelling en onvervuldheid
- 'n Gevoel van dankbaarheid vir groei
- Gevoelens van bangheid
- Gevoelens van gemak en opgewondenheid om iets anders te kan doen
- Maatskaplikewerk-ervaring het deelnemer verraai laat voel
- Spyt oor die beroep verlaat is
- 'n Gevoel van onbekwaamheid
- 'n Gevoel van nuttelosheid

- 'n Gevoel van mismoedigheid
- 'n Gevoel van woede, bitterheid en haat
- 'n Gevoel van negatiewiteit
- Gevoelens van frustrasie
- 'n Gevoel van verligting
- 'n Moeë gevoel
- 'n Gevoel van hulpeloosheid
- Voel om te ontvlug/weg te breek

Elk van die voorheen genoemde gevoelens en belewenisse gaan vervolgens aangebied word en daar gaan woordelike aanhalings vanuit die getranskribeerde onderhoud aangehaal word om die subtemas te onderstreep en te bevestig.

- **Skuldgevoelens**

Deelnemers het **skuldgevoelens** ervaar en gevoel dat hulle deur die beroep te verlaat het, ander (veral hul kliënte) in die steek gelaat het. Die volgende aanhalings vertel hiervan:

*“Dit was vir my sleg. Ek het gevoel, ek het heeltemal alleen gevoel en ek het gevoel dat die faktore wat daartoe bygedra het, het klaar 'n slegte invloed gehad en is klaar sleg.”*

*“Ek het skuldig gevoel, want die kinders was afhanklik van my en ek weet ek het lekker gewerk, so ek het skuldig gevoel om hulle te los, ek het skuldig gevoel om die beroep te los.”*

*“Dit was vir my moeilik. Jy 'swot' vir vier jaar en dan gaan jy uit die beroep uit en jy voel half skuldig, want jy het dit nou 'geswot'.”*

- **'n Gevoel van gebrek aan waardering ervaar**

Een deelnemer het haar gevoel rondom 'n **gebrek aan waardering** so verwoord: *“En toe ek ophou werk, was dit nog slegter, want dit het gevoel die*

*organisasie waardeer my nie, die organisasie waardeer my nie as 'n maatskaplike werker of as mens nie."*

- **Gevoelens van onbelangrikheid en voel vervangbaar**

Vanuit die uitsprake van twee van die deelnemers is die bogenoemde gevoel afgelei:

*"Niemand het my ooit laat voel dat ek was ooit belangrik nie of dat dit wat ek gedoen het, was belangrik nie."*

*"... die grootste ding was vir my daar was geen motivering om te bly nie, want hulle laat jou voel jy is nie belangrik nie, jy is vervangbaar."*

- **Gevoelens van hartseer.**

Die gevoel is deur deelnemers geopper wat gesê het: *"Dit was vir my hartseer, maar dan ook aan die een kant 'n verligting om te kon weggaan".*

*"I was quite sad that the people who could have benefitted on what I had to offer, will not be able to get it."*

- **Gevoelens van verligting en bevryding**

Vier deelnemers het soos volg na dié gevoelens verwys na hul beroepsverlating

*"... maar aan die een kant was dit ook 'n verligting om te kon weggaan."*

*"Verligting (lag). Dit was vir my, ek het so uitgesien daarna om net ontslae te raak van al hierdie mense vir wie ek verantwoordelikheid moes aanvaar. So ek was totaal verlig."*

*"Dit was vir my aanvanklik vreeslik bevrydend. 'Ag, dankie tog en ek kon die wakker dooddruk en verder slaap.' Dit was 'n vreeslike verligting."*

*"To some extent I was, for a moment, relieved that I was doing something else."*

'n Ander deelnemer was ook verlig, veral oor die afwesigheid van **spanning** wat deel was van haar beroepsbelewenis. Sy het die volgende opgemerk:

*“Die lekker deel daarvan om te kon opgehou het, was om rustig by die huis te kon wees en ek het nie meer daardie spanning gehad nie.”*

- **Gevoelens van die verlies om nie meer vir iemand iets te kon beteken nie**

Drie deelnemers het die gevoelens ervaar soos afgelei kan word uit hul opmerkings in die verband:

*“... maar ek mis dit om vir ander mense iets te kan beteken.”*

*“... but also after four years I felt that I needed to go back. I needed to go back, because I just felt, you know there is somewhere where I need to make a change, there is somewhere where I need to make a change, because you know for some ... when you are a social worker you, you will always be a social worker. Once you leave you have that feeling of void inside of you and you always want to help people to better their lives.”*

- **Gevoelens van teleurstelling en onvervuldheid**

Die kategorie is afgelei vanuit die volgende opmerkings deur twee van die deelnemers:

*“Ek was eerstens teleurgesteld. Teleurgesteld want ek het my nie uitgeleef in die beroep nie.*

*“Ek het 'n professe gekies wat my totaal onvervuld gelaat het.”*

- **'n Gevoel van dankbaarheid vir groei**

Een deelnemer het haar gevoel in die verband soos volg geverbaliseer: *“Na ek weg is, is 'n mens dankbaar vir dit wat jy gegroei het. Dit is nie net alles negatief nie.”*

- **Gevoelens van bangheid**

Twee deelnemers het soos volg na die gevoelens van **bangheid** verwys:

*“Weet jy dit was vir my ‘n geval van ek was bang om aan te gaan”*

*“Dit het my bang gemaak vir wat ons doen.”*

- **Gevoelens van gemak en opgewondenheid om iets anders te kan doen**

Een deelnemer het genoem dat sy **gemaklik** voel om die beroep te verlaat. Sy het soos volg gereageer: *“Ek was baie gemaklik om die beroep maatskaplike werk te verlaat.*

‘n Ander het genoem dat sy **opgewonde** was om iets anders (as maatskaplike werk) te kon gaan doen. Sy het haarself so uitgedruk: *“Ek het uitgesien om iets anders te doen. Ek was klaar met maatskaplike werk, dit was ‘n fase in my lewe wat ek afgehandel het. Ek het geweet ek sou skade ly as ek langer daar sou bly en ek sou nie ‘n professionele waardevolle diens verder kon lewer nie.”*

- **Die maatskaplikewerk-ervaring het ‘n deelnemer verraai laat voel**

Sy het soos volg hierna verwys: *“Dit het my nogal laat voel dat ek dalk verniet gestudeer het. Ek het gedink as ek geweet het wat ek nou weet sou ek dalk ‘n ander rigting gekies het. Uhm ... so dit het vir my gevoel dit was vier jaar wat ek dalk, miskien nie gemors het nie, maar wat ek beter kon spandeer het op universiteit deur iets anderste te kon studeer.”*

‘n Ander deelnemer het **spyt** gevoel om die beroep te verlaat en verwys soos volg daarna: *“Uhm ... ek het gewens ek kon bly, ek het dit geniet en ek dink ek was ‘n goeie maatskaplike werker, ek het definitief ‘n verskil gemaak by kinders.*

- 'n Gevoel van onbekwaamheid

Een deelnemer het soos volg na die gevoel van **onbekwaamheid** verwys:

*“So op die ou einde van die dag het ek baie onbekwaam gevoel, want daar duik 'n krisis op ... ek het nie kennis gehad van hoe om dit te doen nie.”*

- 'n Gevoel van nutteloosheid

Die deelnemer verwys na haar gevoel van **nutteloosheid** soos volg: *“Nou was ek 'n huisvrou en dit was vir my swaar. Dit het baie gegaan oor wie is ek? Vir wie beteken ek iets?”*

- 'n Gevoel van mismoedigheid

'n Gevoel van **mismoedigheid** is ook geïdentifiseer: *“Ja, ek sou sê 'n bietjie mismoedig in die sin van gaan dit verbeter? Toe ek 'n student was, was dit vir my negatief of sleg as ek vir mense vertel het ek studeer maatskaplike werk en hulle sug en hulle sê: ‘Ai, my kind jy het nog 'n kans, verander van rigting’ of ‘hoekom dit?’ Wat wil jy daarmee doen’ of ‘wat wil jy bereik?’ En tog nog dat ek in dieselfde omstandighede is en nog steeds deurgedruk het en nog steeds die kursus gedoen het en in die werk gestaan het, voel ek amper dieselfde en, uhm ... dit is soos ek gesê het dit is mismoedig of wanhoop wat jy voel wanneer gaan daar raakgesien word dat dit so belangrik is om die situasie aan te spreek.”*

- 'n Gevoel van woede, bitterheid en haat

**Woede, bitterheid en haat** is deur een deelnemer spesifiek geopper tydens beroepsverlating as gevolg van die feit dat dié deelnemer **geviktimiseerd** gevoel het. Hy het homself so uitgedruk: *“Woede, bitterheid, terleurstelling, haat.” Ek het geviktimiseerd gevoel. Ek kan nou maar sê ek het my onmiddellike hoof gaan aankla oor haar alkoholmisbruik.”*

- **'n Gevoel van negatiwiteit**

Een deelnemer het soos volg hierna verwys: *“Daar is soveel slegte goed [dit was sy beleef en gehoor het rondom die beroep] wat met my gebeur het wat my half negatief gemaak het.”*

- **Gevoelens van frustrasie**

Ter ondersteuning van die gevoelens van **frustrasie** die volgende aanhalings: *“Toe ek teruggaan [na die beroep en weer die beroep verlaat] was dit aanvanklik vir my verskriklik lekker om terug te wees aan die begin van die eerste maand, maand en 'n half, maar daarna het dieselfde frustrasie hier teen Desember ... terug gekeer.”*

*“Frustration, frustration of not being taken seriously [taken seriously about the job]. Ja, frustration.”*

- **'n Gevoel van verligting**

'n Deelnemer was verlig en verwys as volg hierna: *“Uhm ... I felt quite happy actually also to leave, because it meant I had not the opportunity to go and found out what I could do out there.”*

- **'n Moeë gevoel**

Een deelnemer het gesê: *“I was tired”* as gevoelsbelewenis nadat sy die beroep verlaat het.

- **'n Gevoel van hulpeloosheid**

Die deelnemer het nie net na haar eie gevoel van **hulpeloosheid** verwys nie, maar ook dat maatskaplike werkers in organisasies soms so voel. Haar woorde was: *“Ja, and helplessness most of the time. Social workers in organisations sometimes feels helplessness.”*

- **Voel om te ontvlug (weg te breek)**

‘n Deelnemer het die gevoel so verwoord: *“So maar ek het ook gevoel ek wil heeltemal, ek wil nie meer met mense werk nie, ek wil nie meer met probleme werk nie, ek wil nie meer nie. Dit is hoe ek gevoel het. Dit is hoekom ek sommer nou heeltemal uit die veld uit werk. Wat ek het net gevoel ek het net ‘n breek nodig.”*

Van die gevoelens en belewenisse wat die deelnemers ervaar het (tydens) en nadat hulle die beroep verlaat het, word beaam deur Kadushin (1992:229) wat van mening is dat maatskaplike werkers vanweë die beroepseise dikwels gevoelens van ontmoediging, frustrasie, angs, skuld, apatie, magteloosheid, onwaardigheid, verwarring, onbekwaamheid, vervreemding en nuttelosheid ervaar. Van die deelnemers was verlig oor die afwesigheid van spanning wat in die beroep ondervind is. Loyd et al. (2002:256) verwys na spanning as die emosionele en fisiese reaksie op stressors en verbind ook die spanning met angstigtheid en ander emosionele probleme. Deelnemers het ook uitbranding geïdentifiseer as rede vir beroepsverlating. Maslach (2003:190) noem dat uitbranding ontstaan vanuit uiterste moegheid, gevoelens van sinisme en losmaking van die werk, gevoelens van oneffektiwiteit en ‘n onvermoë om uitvoering te gee aan take. Hierdie gevoelens het verder tot gevolg dat die werkers hul werk negatief beskou en ontevrede voel in die uitvoering van hul take. Kadushin (1992:233) wys verder daarop dat die werksomstandighede waaronder maatskaplike werkers funksioneer, kan lei tot ‘n gebrek aan opgewondenheid oor die beroep, gebrek aan toegewydheid, ‘n weerstand om werk toe te gaan en traagheid.



### **3.2.4 TEMA 4: RETENSIESTRATEGIEË VIR DIE BEHOUD VAN MAATSKAPLIKE WERKERS VIR DIE MAATSKAPLIKEWERK-PROFESSIE**

Vanuit die deelnemer se antwoorde op die vraag: “Watter aanbevelings en voorstelle sal jy maak ter voorkoming van die vroeë beroepsverlating van maatskaplike werkers uit die professie?” is die volgende subtemas afgelei:

- Die vergoedingspakket moet ‘n motivering wees om in die beroep te bly.
- Maak die professie aantrekliker deur die daarstelling van beurse.
- ‘n Ondersteuningsprogram/-inisiatiewe ter voorkoming van uitbranding onder maatskaplike werkers.
- Verskaffing van voldoende universiteitsopleiding.
- Bemaking van opleiding deur universiteite.
- Aanbieding van voortgesette opleiding.
- Verhoog samewerking met ander professies vir groter objektiwiteit.
- Bemaking van die beroep maatskaplikewerk as professie ten einde die negatiewe beeld te verander.
- Besikbaarheid van voldoende opgeleide supervisors.
- Besikbaarmaking van hulpbronne.
- Beter strukture en fasiliteite om maatskaplikewerk-dienste te kan verrig
- Aanstelling van meer maatskaplike werkers.
- Navorsing onder maatskaplike werkers wat die beroep verlaat het om by hulle te verneem oor retensiestrategieë vir die behoud van maatskaplike werkers vir die beroep.
- Multi-dissiplinêre spansamewerking met ander professies en tussen kollegas rondom besluitneming.
- Beter behandeling en waardering vir maatskaplike werkers en ag hulle na waarde.
- Bou aan moraal van maatskaplike werkers.
- Persoonlike ontwikkeling van maatskaplike werkers.

- Meer professionaliteit verleen aan maatskaplike werkers en hulle gelyk ag met ander professies.
- Befondsing.

In die res van die hoofstuk gaan die subtemas aangebied word en aan die hand van aanhalings vanuit die getranskribeerde onderhoude geboekstaaf word.

### 3.2.4.1 SUBTEMA 1: Retensiestrategie: Die vergoedingspakket moet 'n motivering wees om in die beroep te bly

Dit is duidelik dat die swak besoldiging vir meeste van die deelnemers 'n demotiverende aspek is rondom die beroep en nege deelnemers het aanbeveel dat beter besoldiging/salarisse hoog op die agenda van die retensiestrategieë vir die behoud van maatskaplike werkers moet wees. Hulle het die volgende in die verband opgemerk:

*“Eerstens dink ek dat maatskaplike werkers se salarisse moet van so 'n aard wees dat dit vir hulle 'n motivering is om te werk.”*

*“Salarisse moet aangepas word.”*

*“I think for me more competitive salary. The Minister of the Department of Social Development must say vocally that social workers are going to be recognised as a very serious profession so that people see that they are valued.”*

*“'n Beter salaris... Miskien is dit tyd dat die Regering besef die waarde wat maatskaplike werkers vir hulle inhou, om daardie poste daarmee te subsidieer.”*

*“Die finansies. En dan besef ek dat die Staat se salarisse is soveel groter dat ons [verwysend na die nie-regeringsorganisasies] dit glad nie kan vergelyk met hulle nie. Daar sal regtig 'n begin iewers ... dat 'n ou kan sê dit is die minimum standaard en dit is waarvoor ons werk.”*

*“And why don't we attracting them by saying 'we are going to give them a competitive salary.”*

‘n Deelnemer het ook voorgestel dat **salarisse betaal moet word dienooreenkomstig die vaardighede van die maatskaplike werker**:  
*“Remuneration, because let me tell you that is a fact. You know once you are in a organisation, when managers do budgets and they say ‘who is our, what is it, most spenders’? And they look at other professionals then they attach value to money, they attach value to money and you find that a social worker is getting a salary more and less of a secretary. What is the point?”*

In aansluiting hierby was die voorstelle van twee deelnemers dat die **salarisse moet aangepas word om op te weeg teen ander professies**. Hulle woorde was:

*“I think it is frustration and because the profession doesn’t really get the recognition that the ... you study a equal number of years with other professions, but some how it is not regarded and to proof that it is not regarded highly is the remuneration. That social workers have been for years the lowest paid profession.”*

*“.. [as] jy in berekening bring dat jy vier jaar gestudeer het, net solank soos baie ander ouens in ander beroepe en wat hulle begin-salarisse is, dan is ‘n mens teleurgesteld.”*

Twee deelnemers was ook die mening toegedaan dat maatskaplike werkers behoort **erkenning te kry vir die gevaarlike werk wat hulle doen en hulle toerus/beveilig vir die tipe werk**. Hulle het die volgende in die verband voorgestel:

*“Maar ek dink dat ‘n mens, uhm. Daar moet iets wees, maar of al laat jy net jou maatskaplike werker verstaan dat jy ‘besef’ en dat hulle waardeer word en dat ‘n mens besef hulle lewens is ook in gevaar.”*

*“As dit nou is dat mense blootgestel voel en hulle moet in ‘n onveilige omstandighede gaan werk, stuur hulle vir ‘n selfverdedigingskursus. Gee vir hulle die vaardighede om meer geneë te voel om daardie tipe werk te gaan doen. Miskien moet daar mense opgelei word om saam met hierdie maatskaplike werkers in omgewings ingaan sou hulle onveilig voel. Ek wil amper die term ‘bodyguard’ gebruik, maar so tipe iets wat hulle kan help om dit te kan doen.”*

Twee deelnemers het soos volg na **byvoordele** verwys:

*“Jy moet jou blootstel baie keer aan gevaarlike omstandighede, maar ook net aan traumatiese omstandighede vir baie lae besoldigings wat nie insluit dinge soos ‘n motortoelaag of enige ander voordele soos bv. mediese voordele nie. Baie min voordele met ‘n baie lae salaris..”*

*“Motortoelaag.”*

King en Botha (1997:111) noem dat werkstevredenheid bevorder word as ‘n werknemer se salaris ooreenstem met sy verwagtinge in die verband. Swak vergoeding kan lei tot ontevredenheid. In die beleidsdokument van die Departement van Maatskaplike Ontwikkeling is daar ‘n uitgangspunt dat vergoeding van werkers in lyn moet wees met die beleid en wetgewing van die land en dat dit sodoende in werking gestel moet word (Draft Recruitment and Retention Strategy for Social Workers 2006:30). Volgens Robbins (2001:178) moet die vergoeding van personeel ook onder meer voordele (soos: “social security contributions, unemployment compensation, disability and workers compensation benefits, life and health insurance programmes and pension plans”) insluit wat beskryf word as ‘n indirekte wyse van vergoeding. Met verwysing na die diskrepansie tussen die vergoeding van die maatskaplike werkers in diens van Die Departement Maatskaplike Ontwikkeling en diegene in diens van die nie-regeringsorganisasies benadruk Stone (2002:48) die feit dat indien die salarisse en voordele van werknemers nie ooreenstem met die van kollegas in ander organisasies en departemente nie, dit daartoe kan lei dat die organisasie die werkers sal verloor aangesien die werker eerder ‘n pos met ‘n hoër salaris in ‘n ander organisasie sal aanvaar.

#### **3.2.4.2 SUBTEMA 2: Retensiestrategie: Maak die Maatskaplikewerk-Professie aantrekliker deur die daarstelling van beurse**

‘n Uittaling van ‘n deelnemer rondom **beurse** is soos volg: *“Ek dink toe ek begin het, voor ek nog ‘geswot’ het dan kyk ‘n mens uit vir beurse en so aan. Uhm ... die Eskoms en Metal Steals, of is dit Iskor? Al die plekke gee vir die*

*ingenieurs beurse en die groot ouditeursmaatskappye gee vir mense wat ouditkunde studeer beurse. So ek voel daar is dalk 'n gebrek aan beurse vir maatskaplike werkers en nie een of ander Mickey Mouse-beurs waarmee jy 'n paar boeke kan koop nie, maar ordentlik leer en wat jou kan help met jou studies.”*

Hierdie aanbeveling deur die deelnemer oor die aantrekliker maak van die professie deur die beskikbaarstelling van beurse om maatskaplike werk te gaan studeer, blyk alreeds 'n realiteit te wees. In 'n beleidsdokument, Draft Recruitment and Retention Strategy for Social Workers (2006:2) word daar genoem dat die Departement 'n poging aangewend het om die professie maatskaplike werk aantrekliker te maak vir studente deur onder andere 190 beurse vir maatskaplike werkers beskikbaar te stel ter waarde van R2.8 miljoen. Volgens Dlamini (2007:1) in BuaNews is daar onlangs 'n beursskema geskep het ten einde meer studente te trek vir die professie waar mnr. Trevor Manual 'n bedrag van R365 miljoen toegestaan het vir beurse vir hierdie doeleindes. Dit is dus duidelik dat daar vanaf die Parlement se kant pogings aangewend word om studente vir die maatskaplike professie te werf.

### **3.2.4.3 SUBTEMA 3: Retensiestrategie: 'n Ondersteuningsprogram/-inisiatiewe ter voorkoming van uitbranding onder maatskaplike werkers**

Van die deelnemers aan die navorsing het genoem dat uitbranding een van die algemene redes is vir beroepsverlating onder maatskaplike werkers en hulle ook gedwing het om self die beroep te verlaat. In die lig hiervan is 'n ondersteuningsprogram ter voorkoming van uitbranding onder maatskaplike werkers voorgestel met spesifieke verwysing na die volgende kategorieë:

- **Stel sisteme in plek om uitbranding onder maatskaplike werkers te identifiseer**

Een deelnemer het soos volg in die verband gereageer: *“En dan moet daar ‘n beter ondersteuningsprogram wees vir maatskaplike werkers wat dan uitbranding voorkom. As iemand nie self erken en herken dat hulle uitbranding het nie, dat daar sisteme in plek is. Dat dit deur ander mense geïdentifiseer word, dat jy dalk gereeld geëvalueer word en dat daar soort van verpligte ‘counselling’ voorsien word.”*

- **Verpligte langverlof een maal per jaar.**

Een deelnemer meen dat verpligte langverlof een keer per jaar, sal help om uitbranding te voorkom. *Haar woorde was: “Ek weet daar is organisasie wat hulle maatskaplike werkers dwing om een keer ‘n jaar langverlof te neem ... Ek dink dit is baie belangrik om jou werkers te dwing om een keer ‘n jaar langverlof te neem.”*

- **Meer spesialisasie, aanpassing van werksladings en die betrekking van hulpwerkers en vrywilligers vir sekere take.**

Met die volgende uitsprake maak die deelnemers aanbevelings in verband met ondersteuningsinisiatiewe om uitbranding onder maatskaplike werkers te voorkom en wat sal help om hulle vir die professie te behou:

*“Ek dink hulle moet ernstig kyk na werkslading, want ek dink nie hulle kom by alles uit nie.”*

*“Meer maatskaplike werkers aanstel en van hulpwerkers gebruik te maak. Verder aan in die onderhoud sê die deelnemer die volgende: “So ek dink hulle kan die werkslading verlig deur meer van hulpwerkers gebruik te maak en dat die maatskaplike werkers meer berading kan doen, meer terapie kan doen, want daar is baie goed wat inkom by ‘n kantoor wat ek nie dink ‘n maatskaplike werker nodig het om te hanteer nie.”*

*“Miskien ook kyk na gevallering.”*

*“Dit gaan ook maar in by die werkers en die finansies as ons meer ‘auxilliary’ hulpwerkers kan aanstel ... dat hulle darem ‘n bietjie werk kan verlig. Ek moet sê in die kantore waar ek al gewerk het, ons doen ons eie afrolwerk, ons doen*

*ons eie verslae, ons doen ons eie fakse, ons maak ons eie foonoproepe. Ja, dit is nie net 'n hulpwerker se werk nie, maar ek meen ons doen die administratiewe funksie."*

*"Met die moontlikheid van verdere opleiding in spesialisvelde sonder dat dit elke keer uit die maatskaplike werker wat alreeds niks verdien nie se salaris moet kom."*

- **Groepsupervisie is voorgestel as ontlonting.**

Een deelnemer het die ondersteuningsinisiatief so verduidelik: *'Ek dink so een keer 'n jaar kan 'n mens 'n organisasie vra om 'n groepsupervisie-sessie af te staan aan die hantering van hulle maatskaplike werker se gevoelens rondom dit wat hulle ervaar en hoe hulle dit ervaar en hoe hulle 'cope' daarmee. En ek dink dan die persoon wat hierdie berading doen, kan daardie dag teenwoordig wees en soort van amper soos 'n groep dit lei."*

'n Ander deelnemer verwys ook na ontlonting en noem dat dit in kampverband aangebied moet word. Sy het die volgende aanbeveling gemaak: *"'n Mens kan dalk kampe hê. Jy weet waar almal kan gaan en net 'n bietjie uitlating gee."*

- **Verbeter werksomstandighede en beskikbaarstelling van hulpbronne.**

Van die deelnemers het aanbeveel dat die werksomstandighede waaronder die maatskaplike werkers funksioneer behoort te verbeter en hulpbronne moet beskikbaar gestel word. Hierdie ondersteuning sal die behoud van die maatskaplike werkers in die hand werk. Hul aanbevelings was:

*"... I think improving resources in the country, like child care facilities and those things to really ensure that there is more resources available, because some social workers are really frustrated, because they really don't know what to do, they don't know where to serve people. So that, that needs to be looked at."*

*"It should be a mandatory that every social worker should be computer literate and as they make it now mandated that social workers become computer literate, make sure those organisations are equipped."*

*"Die skep van beter strukture soos beter fasiliteite, jy weet soos goed ingerigte kantore met al die elektroniese toerusting wat benodig word om take te doen, met biblioteke met die inligting beskikbaar wat mense nodig het om kundigheid op te doen."*

*"Secondly the working environment where the social workers actually work could be conducive, because there come a time whereby you find there is no space, not enough space for you to be able to see your client ... Later in die onderhoud maak sy in aansluiting by die voorafgaande die volgende opmerking: "Their working environment actually needs to be changed and in such a way that they are also comfortable to say 'Yeah in social work now we see that somebody finally understands who we are and what you are always bettering a community'."*

- **Beskerming van werkers.**

Die beskerming van werkers is ook uitgewys as 'n wyse om hulle te beskerm en word soos volg aangehaal: *"Nog 'n ding wat belangrik is, is dat maatskaplike werkers word nie beskerm nie. Baie van ons gaan vrou-alleen in situasies in waar jou lewe in gevaar is, waar hulle dreig om jou dood te maak ... en die polisie is nie altyd daar om jou te ondersteun en te beskerm nie."*

- **Die Departement van Maatskaplike Ontwikkeling moet deurgaans 'n eenvormige administratiewe stelsel handhaaf.**

Twee deelnemers het die volgende aanbevelings in die verband gemaak:

*"Die stelsels [met verwysing na die administratiewe stelsels] is glad nie vir my in plek nie. En dit voel vir my elke keer wanneer iemand nuut kom, hoër op, het hy 'n nuwe plan en almal moet dit uitvoer totdat hulle sien dit werk nie en dan is dit weer maklik om te 'chop en change'."*



*“Jy moet werk gedoen kry, want elkeen het ‘n ander manier van doen en dan moet jy kort-kort daarby aanpas. So ek dink die kantore is onderworpe aan elke keer in dit wat in die departemente besluit word.”*

- **Elke organisasie moet iemand hê wat berading aan ‘n maatskaplike werker bied.**

‘n Berader vir berading aan maatskaplike werkers was een van die deelnemers se aanbeveling betreffende ‘n ondersteuningsinisiatief. Sy het die volgende voorgestel: *“Ek dan dink ek dat daar in ‘n organisasie moet daar ‘n persoon wees wat berading, wat net aangestel is vir die maatskaplike werkers van daardie organisasie en berading gee vir die maatskaplike werkers. As ‘n maatskaplike werker op ‘n punt kom wat hulle voel hulle kan nie meer nie dat daardie persoon daar is vir daardie maatskaplike werker ... Daardie persoon moenie ‘n supervisor wees nie en as hy ‘n supervisor is, moet hy goed opgelei wees.”*

Volgens Collings en Murray (1996:377) is persone wat werksaam is in die menslike professies geneig tot uitbranding en beïnvloed dit die persoon se werkseffektiwiteit. Ter voorkoming van uitbranding maak Collings en Murray (1996:377) die voorstel vir die daarstelling van programme vir die verligting van spanning en effektiewe tydsbestuur. ‘n Verdere aanbeveling is dat daar genoegsame ondersteuning aan die werker gebied moet word ten einde hom/haar in staat te stel om meer kontrole te hê oor aspekte soos die werkslading en administratiewe verantwoordelikhede en sodoende sal die ervaring van spanning verminder.

#### **3.2.4.4 SUBTEMA 4: Retensiestrategie: Verskaffing van voldoende universiteitsopleiding**

Twee deelnemers het frustrasies ondervind met die **opleiding** as sulks soos daarna verwys by 3.2.2.7 waar die storielyne duidelik uiteengesit is.

Aanbevelings van die deelnemers in verband met die verskaffing van voldoende universiteitsopleiding het rondom die volgende gesentreer:

- Verhoog die blootstelling aan die praktyk gedurende studiejare en voorsien meer gespesialiseerde opleiding/blootstelling
- Diskrepansie tussen opleiding en praktyk

Die aanbeveling word vervolgens as kategorieë aangebied en deur aanhalings vanuit die getranskribeerde onderhoude geverifieer:

- **Verhoog die blootstelling aan die praktyk gedurende studiejare en voorsien meer gespesialiseerde opleiding/blootstelling.**

*“Ek dink ook hulle kan kyk in opleiding na spesialisasie. ... Dat hy minder generies as wat hy nou is, sal wees in die opleiding. So ek besluit ek gaan met kinders werk, so ek gaan studeer ‘n maatskaplike rigting wat my oplei om met kinders te werk ...”*

*“Met die moontlikheid van verdere opleiding in spesialisvelde sonder dat dit elke keer uit die maatskaplike werker wat alreeds amper niks verdien nie, se salaris moet kom.”*

- **Diskrepansie tussen opleiding en praktyk**

Twee deelnemers het die diskrepansie tussen opleiding en praktyk as aanbevelings as volg verwoord:

*“Soos ek het in my derde en vierde jaar by Tukkie Jool prakties gedoen. Dit voel net vir my ons is nie genoeg blootgestel aan wat daar buite aangaan nie. Uhm ... het of met bejaardes gaan werk of jy het maar eintlik voel ek hulle moet almal by ‘n tipiese gesinsorganisasie in sit en jy moet amper ... of soos ons in ons vierde jaar, moet amper voltyds prakties gedoen het. Wil ek amper sê jy moet van jou eerste jaar af dit amper meer doen dat ‘n ou net kan sien wat is die realiteit ... Ek dink dit gaan regtig oor hierdie magteloosheid jy is nie genoeg toegerus nie.”*

*"I think we need to start with the training, training of social workers. Our country has changed and we are living a diverse country and for social workers to be able to survive the training needs to be on the same level as the economy, the political, the social economy. Social workers should not just be trained on social developmental issues, because that will also empower them to be able to stand up and to be able to compete with their counterparts."*

Die voorafgaande aanbevelings rondom die opleiding en heroriëntering van maatskaplike werkers vind weerklank in die aanbevelings hieromtrent soos vervat in die Draft Recruitment and Retention Strategy for Social Workers (2006:14) wat soos volg lees: "In an effort to develop a new cadre of workers, it is imperative that the scope of the social work curriculum be broadened. In line with the above, training and development must be geared towards the continuous development of social workers in practice to effectively and efficiently address social needs, to adhere to the demands of a changing society and to ensure alignment with the governments transformation agenda in terms of service delivery (Draft Recruitment and Retention Strategy for Social Workers, 2006:14).

#### **3.2.4.5 SUBTEMA 5: Retensiestrategie: Bemaking van opleiding deur universiteite**

'n Aanbeveling van deelnemers was dat bemaking van opleiding deur universiteite daargestel moet word en een persoon stel dit soos volg:

*"Ek dink ek kan begin by opleiding en hoe die opleiding bemark word ... Ek dink universiteite moet begin om hulle studente sterk, sterk in 'n rigting te onderlê [verwysend na teorieë]. As jy nie gemaklik voel in daardie rigting nie, is dit soveel makliker om na iets anders oor te skakel, iets anderste te gaan aanleer maar ons het nie eers dit gehad nie."*

*"I was listening to the Minister, only last week, of Social Development, who said they've got a grave shortage of social workers, a serious one. He was saying for the next 12 years they are going to tell the universities to really offer social work. So something happened. So something happened, because if I have a child even if ... I mean I have a daughter who is very kind and all that*

*could fits ... if I see the profile of a social worker. I will never say she must study social work, because I know she is going to be frustrated, she is going to be puffed up by people in their corporate ladder. So when the Minister said that they have a backlog of social workers for this country, I felt that somebody did not notice something is happening with social workers. I mean I guess a study like you are something is happening to social workers and in this country is going to lack a lot of them.”*

### **3.2.4.6 SUBTEMA 6: Retensiestrategie: Aanbieding van voortgesette opleiding**

Van die deelnemers het aanbevelings gemaak rondom die aanbieding van voortgesette opleiding as retensiestrategie vir die behoud van maatskaplike werkers met spesifieke verwysing na:

- Opleiding om met ander kulture te werk.
- Opleiding om rekenaargeletterd te raak.
- Opleiding rondom die Wet op Kindersorg.
- Die Raad moet 'n bydrae lewer rondom verdere opleiding aan maatskaplike werkers.

Die voorheen genoemde aspekte word vervolgens as kategorieë aangebied en die woordelike aanhalings deur die deelnemers word voorsien om die kategorieë met die voorgestelde aanbeveling te onderstreep:

- **Opleiding om met ander kulture te werk.**

Een deelnemer het die volgende in die verband aanbeveel: “... *ons is nie opgelei om met verskillende kulture te werk nie. Ek dink daar moet iets in die studies, in die leerplan, moet daar iets oor die kulture se lyftaal, daardie basiese goed moet seker ook ingewerk word.*”

- **Opleiding om rekenaargeletterd te raak**

‘n Deelnemer het die volgende aanbeveling in die verband gemaak: *“I think it should be mandatory that every social worker should be computer literate and as they make it now mandated that social workers become computer literate, make sure those organizations are equipped.”*

- **Opleiding rondom die Wet op Kindersorg**

Een deelnemer het die volgende voorgestel: *“Ek wil nog iets byvoeg by die Raad en supervisie moet ‘n ou seker maak dat die werkers die Wet op Kindersorg verstaan en dat hulle weet waarmee hulle werk. Dat hulle weet wat is ‘n Kinderhofprosedure, want hulle werk met hierdie goed en dit kom weer by onprofessionele gedrag uit, hulle gee verkeerde inligting vir hulle kliënte wat hulle boos maak en dat die Kommissaris van Kindersorg as dit moet ... self die opleiding rondom die Wet op Kindersorg sal gee.”*

Betreffende **die betaling van voortgesette opleiding vir maatskaplike werkers** het die een deelnemer die mening gehuldig dat organisasies die maatskaplike werkers vir die opleidingskursusse moet borg veral in die geval *“... van verdere opleiding in spesialisvelde sonder dat dit elke keer uit die maatskaplike werker wat alreeds amper niks verdien nie, se salaris moet kom.”*

- **Die Raad moet ‘n bydrae lewer tot verdere opleiding van maatskaplike werkers**

‘n Deelnemer is van mening dat die Raad betrokke moet raak in opleiding aan maatskaplike werkers en haar aanbeveling is soos volg: *“Hierdie mense moet begin om mense op te lei en hulle gaan hulle doodwerk. Maar weet jy, hulle moet duidelik stel wat is hulle verwagtinge? Wat is volgens hulle professionele gedrag en onprofessionele gedrag? ... Maar die bottom line is ek dink hulle moet beter met die maatskaplike werkers kommunikeer as net daardie omsendbrief wat hulle net een keer ‘n kwartaal stuur en die jaargeld*

*wat hulle collect. Hulle moet aktief werk en dit is simpel goed soos verslagskrywing, onderhoudvoering, vertroulikheid, verstaan jy?"*

#### **3.2.4.7 SUBTEMA 7: Retensiestrategie: Verhoog samewerking met ander professies vir groter objektiwiteit**

*'n Deelnemer voel dat ander professies betrek kan word as hulp vir supervisors en objektiwiteit daarstel en sê die volgende: "Al kan hulle 'n sielkundige ... ook betrek by wat gaan aan deur die proses ... iemand wat regtig opgelei is om te onderskep en te kan sif. Nie 'n reeds self geoorlaaide, uitgeputte moeë senior maatskaplike werker nie."*

#### **3.2.4.8 SUBTEMA 8: Retensiestrategie: Bemaking van die beroep Maatskaplike Werk ten einde die negatiewe beeld te verander**

*Twee deelnemers is van mening dat bemaking van die beroep die negatiewe beeld sal verander en maak die volgende uitlatings: "Dat daar iets gedoen word om die beeld van maatskaplik uit te dra, want almal dink 'n maatskaplike werker is 'n tannie met 'n bolla, sy ry 'n volksie. Die beeld is 'n verstokte beeld. 'n Argaiëse beeld. Maatskaplik moet beweeg met die tyd nou en die tyd nou is ander probleme as die boeke waaruit ons 30 jaar geleer het. Dit is verby. Dit is vir my 'n veld wat nie regtig bygehou het met die nuwe dinamika wat daar na vore getree het nie ... dit is ongelukkig die media en almal wat die beeld geskep het."*

*"Beter publisiteit, beter bemaking, ja, basies beter behandeling vir die ouens in die omgewings waarin hulle, hulle bevind"*

*'n Soortgelyke aanbeveling word gemaak in die Draft Recruitment and Retention Strategy for Social Workers (2006:41), naamlik: "an extensive marketing and communication drive, specifically designed for the social work profession must be strengthened. The community at large, beneficiaries, other professionals etc. should assist in facilitating the understanding of the profession."*

### 3.2.4.9 SUBTEMA 9: Retensiestrategie: Beskikbaarheid van voldoende opgeleide supervisors.

Deelnemers het die volgende voorstelle gemaak rakende supervisors:

- **Supervisors moet maatskaplike werkers se emosionele behoeftes kan hanteer.**

‘n Deelnemer voel dat die supervisor opgelei moet wees om met die emosies van die maatskaplike werker te kan werk en maak die volgende aanbeveling: *“Ek voel net daardie persoon moet kan werk met jou emosies en jou probleme wat jy ondervind as maatskaplike werker.”*

- **Supervisiegesprekke mag nie teen maatskaplike werkers tel nie – daar moet objektiwiteit wees.**

‘n Deelnemer maak die volgende aanbeveling rakende objektiwiteit by supervisors: *“Met ander woorde ek voel sy/hy moet die opleiding kry om berading te kan doen met hierdie maatskaplike werker, maar dit moet nie inmeng met jou werk nie. Dit moet nie teen mekaar afgespeel word nie.”*

### 3.2.4.10 SUBTEMA 10: Retensiestrategie: Beskikbaarmaking van hulpbronne

Die tekort aan hulpbronne is reeds onder redes vir beroepsverlating bespreek. ‘n Deelnemer voel dat hierdie tekort aangespreek moet word. *“For me it is those and I think improving resources in the country.”*

### 3.2.4.11 SUBTEMA 11: Retensiestrategie: Beter strukture en fasiliteite om maatskaplikewerk-dienste te kan verrig.

‘n Deelnemer is van mening dat beter strukture en fasiliteite ‘n positiewe bydrae kan lewer tot die behoud van maatskaplike werkers en druk haarself

soos volg uit: *“Die skep van beter strukture en fasiliteite, jy weet soos goed ingerigte kantore met al die elektroniese toerusting wat benodig word om take te doen, met biblioteke met die inligting beskikbaar wat mense nodig het om kundigheid op te doen.”*

#### **3.2.4.12 SUBTEMA 12: Retensiestrategie: Die aanstelling van meer maatskaplike werkers en maatskaplike hulpwerkers**

Hierdie aspek word ook gesien as ‘n metode om werkers vir die beroep te behou. Die aanbevelings van die deelnemers in die verband was soos volg:

*“I think they need to employ more social workers. One is to find out where you saying ‘how do I attract more social workers?’ and why don’t we start attracting them by saying ‘we are going to give them a more competitive salary?’”*

*“As ons meer auxilliary workers kan aanstel, sal dit beter gaan.”*

*“Weet jy deur meer maatskaplike werkers aan te stel en van hulpwerkers gebruik te maak.”*

In die beleidsdokument Draft Recruitment and Retention Strategy for Social Workers (2006:3) word ‘n soortgelyke aanbeveling gemaak, naamlik: dat meer voornemende studente vir die maatskaplikewerk-beroep gewerf moet word.

#### **3.2.4.13 SUBTEMA 13: Retensiestrategie: Navorsing onder maatskaplike werkers wat die beroep verlaat het om by hulle te verneem oor retensiestrategieë vir die behoud van maatskaplike werkers vir die beroep.**

‘n Deelnemer het die voorstel gemaak dat navorsing gedoen moet word onder werkers wat die beroep verlaat, omdat retensiestrategieë daaruit mag voortspruit vir die moontlike behoud van maatskaplike werkers. Sy het soos volg hieroor uitgewei: *“Ok and I think one of the most important retention strategies, they must when social workers leave, they must have a special project to find out why they are leaving and what can be done to retain them*



*... So, I think Government, the department in particular needs to take a very serious look at the fact that for retention the most, most important thing is to take some gratuity and just a feeling that the country needs some social workers.”*

In die studie van Naidoo en Kasiram (2003:378) word ‘n soortgelyke aanbeveling gemaak, naamlik: dat daar ‘n behoefte is vir navorsing oor die behoud van maatskaplike werkers in hierdie land. Die navorsingbevindinge voortvloeiend uit die navorsingsonderneming behoort gestalte te gee aan die werwings- en retensiestrategieë wat ingestel moet word om die tekort aan maatskaplike werkers die hoof te bied (Draft Recruitment and Retention Strategy for Social Workers, 2006:2-3).

#### **3.2.4.14 SUBTEMA 14: Retensiestrategie: Multi-dissiplinêre spansamewerking met ander professies en tussen kollegas rondom besluitneming**

Verskeie deelnemers is van mening dat spansamewerking die proses van besluitneming sal vergemaklik rondom spesifieke gevalle binne die organisasie soos duidelik waarneembaar uit die getranskribeerde onderhoude:

*“Ek dink die ander ding is, dat jy moet in ‘n span saamwerk. Jy kan nie alleen ... dit is ‘life changing’ besluite wat jy neem, dit is mense se lewens.”*

*“Om ondersteuning van kollegas te kry. ... Deur op ‘n maandelikse basis bymekaar te kom waar jy van jou moeilike gevalle bespreek, want partykeer is daar maar ook die onsekerheid of jy die regte ding doen.”*

*“Beter ondersteuning van ander beroepe wat daarmee saam gaan veral die verwante, die sielkundiges, arbeidsterapeute of mense wat dan nou help met die spesifieke saak. Meer ‘n tipe van ‘n multi-professionele benadering as net alles op die maatskaplike werker se skouer.”*

### 3.2.4.15 SUBTEMA 15: Retensiestrategie: Beter behandeling en waardering van maatskaplike werkers en ag hulle na waarde.

Hierdie aspek word belangrik geag vir die behoud van maatskaplike werkers vir die profesie en deelnemers het die volgende aanbevelings in dié verband gemaak:

*“Beter publisiteit, beter bemarking, ja, basies beter behandeling vir die ouens in die omgewings waarin hulle, hulle bevind”*

*“If you look at the value of what social workers really bring into any situation, because you are not only a social worker not only look at the situation as a theme, you look at what is the holistic, because you have the psychological evaluation, you have the sociological, you have to do the cultural and all those things count actually for you to understand your client in an environment situation. In most instances most people don't see the value we add. We see that as important, because it gives you better understanding of your client and you've been able to deliver a good service. In most instances, I think it is a lack of understanding of what we bring to any situation.”*

In 'n artikel oor “The burnout problem” met die opskrif “Burned out, Fried, Toast!” (2007:2) word genoem dat 'n gebrek aan waardering in alle profesies na vore tree. Die mening word egter gehuldig dat maatskaplike werkers “routinely deal with difficult and stressful situations without so much as a ‘please or thank you.’ Management sometimes compounds our feelings of being unappreciated with last-minute schedule changes, denial of employee benefits, staff reductions ect.”

### 3.2.4.16 SUBTEMA 16: Retensiestrategie: Bou aan die moraal van maatskaplike werkers

Een deelnemer is van mening dat daar gebou moet word aan die moraal van maatskaplike werkers en haar aanbeveling is soos volg: *“Dit is basies wat jy wil doen om te werk aan die moraal van maatskaplike werkers. Al moet jy mense een keer 'n maand of een keer 'n kwartaal stuur op amper 'n weg*

*naweek of 'n 'retreat' of 'n ding waar hierdie tipe ding aangespreek word en terselfdertyd miskien net 'n bietjie bederf of 'n bietjie opgehef word."*

**3.2.4.17 SUBTEMA 17: Retensiestrategie: Persoonlike ontwikkeling van maatskaplike werkers**

Hierdie aspek is reeds bespreek onder redes vir beroepsverlating en kan ook 'n bydrae lewer tot die behoud van maatskaplike werkers vir die beroep en 'n deelnemer maak die volgende stelling: *"Ek moet sê in ons opleiding het hulle baie gefokus op persoonlike ontwikkeling en so aan, maar dit het gestop na die opleiding."*

**3.2.4.18 SUBTEMA 18: Retensiestrategie: Meer professionaliteit aan maatskaplike werkers verleen en gelykagting met ander professies.**

Hierdie aspek is reeds bespreek onder redes vir beroepsverlating en kan ook 'n bydrae lewer tot die behoud van maatskaplike werkers en word soos volg aangehaal: *"Ek sal daarvan hou om te dink dat daar meer professionaliteit verleen word aan 'n maatskaplike werker."*

*"dat hulle meer as professionaliste gesien word"*

In 'n artikel oor "Ready or Not. New MSWs Reflect their experience in the workplace" (1999:1) het 'n maatskaplike werker die mening gehuldig dat sy onder andere 'n tekort aan professionele respek en professionele groei binne haar werkopset ondervind het en dat hierdie aspekte dikwels lei tot 'n apatie en 'n disillusie (<http://www.naswnyc.org/p26.html>).

**3.2.4.19 SUBTEMA 19: Befondsing as retensiestrategie vir die behoud van maatskaplike werkers vir die beroep**

Twee deelnemers is van mening dat beter befondsing 'n bydrae kan lewer om werkers vir die beroep te behou en sy stel dit soos volg:

*"Ja, en befondsing. Departemente moet help om jou te befonds."*

*“Dit voel ook vir my die Staat kom nie sy verantwoordelikheid na teenoor die werkers en subsidies by die kantore nie.”*

Gray (in Naidoo en Kasiram, 2003:375) bevestig die stelling van die deelnemer as hy die volgende uitlating maak: “Declining subsidies to welfare organisations, shrinking human resource capacity without corresponding reduction in service demand as being disempowering and frustrating to social workers.”

### **3.3 SAMEVATTING**

Die ontleding van die kwalitatiewe data is in hierdie hoostuk aangebied. Deur die proses van data-ontleding is die massa data wat verkry is deur die implementering van die onderhoudskedule as data-insamelingsinstrument georganiseer en opgesom in 'n poging om relevante antwoorde te voorsien op die navorsingsvrae.

Daar is gefokus op vier onderskeie temas naamlik: **Tema 1:** Algemene redes vir vroeë beroepsverlating onder maatskaplike werkers. Die **subtemas** wat vanuit die bevindinge geïdentifiseer is, is soos volg: Swak salarisse/besoldiging, gebrek aan hulpbronne om maatskaplikewerk-dienste te lewer, gebrek aan ondersteuning vanaf gesinslede, gebrekkige emosionele ondersteuning en gebrek aan ondersteuning vanaf die organisasies rondom maatskaplike dienslewering en supervisors, gebrekkige supervisie, maatskaplike werk was nie die regte beroepskeuse nie, maatskaplikewerkvaardighede kan in ander beroepe aangewend word en maatskaplike werkers verlaat die beroep vir ander beroepe, gebrekkige werksbevrediging en min resultate, die groot gaping tussen die teorie en praktyk wat die maatskaplike werker onvoorbereid vir die praktyk laat, geen sinvolle terapie nie vanweë werkers wat genoop word om vure dood te slaan, gevoelens van onveiligheid, maatskaplike werkers verrig dikwels take anders as maatskaplike werk, verrigting van administratiewe take ter wille van subsidie, die gebrek aan mag of status by werkers en onprofessionele optrede van kollegas, frustrasie met die Raad van Maatskaplike Diensberoep en gebrekkige ondersteuning,

besture van organisasies se wanbegrip van maatskaplike werkers; onrealistiese eise gestel aan maatskaplike werkers en gebrekkige ondersteuning van en gebrekkige positiewe terugvoering aan maatskaplike werkers, die maatskaplike werker word gedwing om op onbelangrike dinge te fokus en dit strem haar om haar vaardighede te gebruik, te groot verantwoordelikheid en die beroep benadeel maatskaplike werkers se persoonlike, huweliks- en gesinslewe.

**Tema 2:** Persoonlike redes vir vroeë beroepsverlating onder maatskaplike werkers. Die **subtemas** wat voortgespruit het vanuit die genoemde tema is die volgende: Swak salarisse/besoldiging, supervisors onbevoeg vanweë eie persoonlike probleme, gebrek aan hulpbronne, gebrek aan voortgesette opleiding/professionele groei, emosionele uitbranding en spanning, regstellende aksie en transformasie in die organisasie, onvoldoende opleiding van maatskaplike werkers en gebrek aan spesialiskennis en –velde vir die toepassing van spesialiskennis, gebrekkige ondersteuning van die Raad vir Maatskaplike Diensberoep, algemene negatiewe gesindheid van die maatskaplike werker in die veld, die feit dat ‘maatskaplike werk’ as beroep nie as volwaardige beroep geag word nie en die maatskaplike werker nie as ‘professioneel’ gesien word nie en gebrekkige toerusting om met ander kulture te werk.

**Tema 3:** Gevoelens en belewenisse rondom vroeë beroepsverlating. Die volgende **subtemas** het voortgevloei vanuit die genoemde tema naamlik: skuldgevoelens, ‘n gevoel van gebrek aan waardering, gevoelens van onbelangrikheid en ‘n gevoel van vervangbaarheid, gevoelens van hartseer, gevoelens van verligting en bevryding, gevoelens van verlies om nie meer vir iemand iets te beteken nie, gevoelens van teleurstelling en onervuldheid, gevoelens van dankbaarheid vir groei, gevoelens van bangheid, gevoelens van gemak en opgewondenheid om iets anders te kan doen, die maatskaplikewerk-ervaring het ‘n deelnemer verraai laat voel, spyt oor die beroep verlaat is, ‘n gevoel van onbekwaamheid, ‘n gevoel van mismoedigheid, ‘n gevoel van woede, bitterheid en haat, ‘n gevoel van

negatieweit, gevoelens van frustrasie, 'n gevoel van verligting, 'n moeë gevoel, 'n gevoel van hulpeloosheid en voel om te ontvlug/weg te breek.

**Tema 4:** Aanbevelings en retensiestrategieë vir die behoud van maatskaplike werkers vir die beroep. Die volgende **subtemas** is hier geïdentifiseer: die vergoedingspakket moet 'n motivering wees om in die beroep te bly, maak die profesie aantrekliker deur die daarstelling van beurse, 'n ondersteuningsprogram/-inisiatiewe ter voorkoming van uitbranding onder maatskaplike werkers, verskaffing van voldoende universiteitsopleiding, bemarking van opleiding deur universiteite, aanbieding van voortgesette opleiding, verhoog samewerking met ander profesies vir groter objektiwiteit, bemarking van die beroep maatskaplike werk as profesie ten einde die negatiewe beeld te verander, beskikbaarheid van voldoende opgeleide supervisors, beskikbaarmaking van hulpbronne, beter strukture en fasiliteite om maatskaplikewerk-dienslewering te verrig, die aanstelling van meer maatskaplike werkers, navorsing onder maatskaplike werkers wat die beroep verlaat om by hulle te verneem oor retensiestrategieë vir die behoud van maatskaplike werkers vir die beroep, multi-dissiplinêre spansamewerking met ander profesies en tussen kollegas rondom besluitneming, beter behandeling en waardering van maatskaplike werkers, bou aan die moraal van maatskaplike werkers, persoonlike ontwikkeling van maatskaplike werkers, meer professionaliteit wat verleen word aan maatskaplike werkers, dat hulle gelyk ag word met ander profesies en befondsing.

'n Volledige aanbieding vanuit die getranskribeerde onderhoude is in hierdie hoofstuk in die vorm van temas, subtemas en kategorieë bespreek.

In die volgende hoofstuk sal die gevolgtrekkings waartoe daar deur die loop van die studie gekom is aangebied word en deur aanbevelings opgevolg word.

## HOOFSTUK 4

### SAMEVATTING, GEVOLGTREKKINGS EN AANBEVELINGS

#### 4.1 INLEIDING

Die laaste hoofstuk van die navorsingsverslag wat handel oor retensiestrategieë as teenvoeter vir vroeë beroepsverlating onder maatskaplike werkers gaan soos volg ingeklee word: Die navorsingsmetodologie sal kortliks saamgevat word, met spesifieke verwysing na die kwalitatiewe navorsingsproses, wat gebruik is ter bereiking van die navorsingsdoelstelling, en beskryf is in Hoofstuk 2 van die navorsingsverslag. Hierna sal die navorsingsbevindinge voortspruitend vanuit die semi-gestruktureerde onderhoude met die deelnemers aan die navorsing, saamgevat word. Die navorsingsbevindinge is in Hoofstuk 3 van die verslag aan die hand van temas, subtemas en kategorieë gestruktureer en direkte aanhalings vanuit die getranskribeerde onderhoude is bygevoeg om die temas, subtemas en kategorieë te verifieer. Waar moontlik is die voorheen genoemde aan 'n literatuurkontrole onderwerp om die bevindinge verdere te substansieer.

Die gevolgtrekkings waartoe daar deur die loop van die studie gekom is, sal die samevatting rondom die geïmplementeerde navorsingsmetodologie en die navorsingsbevindinge opvolg. Dié gevolgtrekkings sal dan deur middel van aanbevelings gekomplementeer word.

In 'n poging om die bespreking rondom die samevatting, gevolgtrekkings en aanbevelings te struktureer, sal die aanbieding en bespreking onder die volgende opskrifte georganiseer word:

- Die Navorsingsmetodologie: 'n Samevatting
- Die Navorsingmetodologie: Gevolgtrekkings en aanbevelings
- Die navorsingsbevindinge betreffende retensiestrategieë as teenvoeter vir vroeë beroepsverlating onder maatskaplike werkers: 'n Samevatting

- Die navorsingsbevindinge betreffende retensiestrategieë as teenvoeter vir vroeë beroepsverlating onder maatskaplike werkers: Gevolgtrekking en aanbevelings
- Finale slotopmerkings oor die studie

#### 4.2 DIE NAVORSINGSMETODOLOGIE: 'N SAMEVATTING

Die kwalitatiewe navorsingsbenadering, soos verduidelik deur Fouché en Delport (in De Vos et al., 2005:7) is as riglyn gebruik om die navorsingsproses te stuur. Fouché en Delport (in De Vos et al., 2005:7) verdeel die kwalitatiewe navorsingsproses in die volgende vyf fases, naamlik: die keuse van die navorsingstema/-onderwerp, presiese formulering van die navorsingsprobleem, beplanning, implementering en interpretasie en aanbieding. Inherent aan elk van die fases is daar ook stappe wat deur die navorser uitgevoer moet word.

Voortspruitend uit Fases 1 en 2 van die kwalitatiewe navorsingsproses wat volgens Fouché en Delport (in De Vos et al., 2005:7) fokus op die keuse van 'n navorsingstema/-onderwerp en die presiese formulering van die navorsingsprobleem, is die **probleemstelling** wat vir die doel van die studie geformuleer is die volgende: Daar word tans 'n nypende tekort aan maatskaplike werkers ervaar en maatskaplike werk is deur die Departement van Maatskaplike Ontwikkeling as 'n 'skaarsvaardigheid' geklassifiseer (Draft Recruitment Strategy for Social Workers, 2006:2). Maatskaplike werkers verlaat die beroep om iets anders as maatskaplike werk te gaan doen, of gaan oorsee om daar as maatskaplike werkers te praktiseer (Draft Recruitment Strategy for Social Workers, 2000:6). Teen hierdie agtergrond is die navorsingsprojek onderneem om die redes vir die vroeë beroepsverlating onder maatskaplike werkers, asook retensiestrategieë in dié verband te verken ten einde die tendens aan te spreek en aanbevelings te maak ter versterking van beleidsdokumente rondom die werwing en retensie van maatskaplike werkers.



Om die navorsingsprobleem te ondersoek, het die navorser besluit op 'n kwalitatiewe navorsingsbenadering. Donalek en Soldwisch (2004:354) omskryf kwalitatiewe navorsing as die georganiseerde, sistematiese eksplorering van 'n gedeelte van menslike belewenisse en in die geval van dié navorsing is die redes geëksploreer hoekom maatskaplike werkers die beroep verlaat en wat hul gepaardgaande gevoelens en emosionele reaksies in dié verband is. Verder is kwalitatiewe navorsing geïnteresseerd in die ontdekking van alledaagse temas, soos byvoorbeeld: retensiestrategieë oor hoe maatskaplike werkers vir die beroep behou kan word. Kwalitatiewe navorsing word gevolg wanneer daar min kennis oor 'n verskynsel bestaan (Donalek en Soldwisch, 2004:354). Dié navorsingsbenadering leen hom by uitstek daartoe om te help met ondersoeke na ongekende terreine deurdat die benadering 'n nie-rigiede navorser en 'n nie-voorskriftelike navorsingsproses voorstaan.

Binne die kwalitatiewe navorsingsbenadering is daar van 'n verkennende beskrywende en kontekstuele navorsingsontwerp of strategie van ondersoek gebruik gemaak. Die verkennende navorsingsontwerp is ingespan omrede die navorser se kennis en begrip rondom die redes vir vroeë beroepsverlating onder maatskaplike werkers beperk is en die kwessie van die daarstelling van retensiestrategieë ter behoud van maatskaplike werkers vir die beroep tans binne die Suid-Afrikaanse Maatskaplike Ontwikkelingsbestel 'n aktualiteit en brandpunt is. Soos reeds voorheen genoem, neem die tekort aan maatskaplike werkers sodanige afmetings aan dat maatskaplike werk as 'n 'skaarsvaardigheid' geklassifiseer word. Die navorser het verkennend te werk gegaan ten einde **eerstehands** te verneem by maatskaplike werkers wat die beroep verlaat het, wat hul redes hiervoor was en wat gedoen kan word om maatskaplike werkers vir die beroep te behou. Die navorsingontwerp is ook beskrywend van aard aangesien die faktore vir die vroeë beroepsverlating van maatskaplike werkers en die retensiestrategieë vir die behoud van maatskaplike werkers soos verken by die steekproef wat aan die navorsing deelgeneem het, volledig beskryf is. Antwoorde is verkry op die 'wat', 'wie', 'waar', 'wanneer' en 'hoe' vrae. Die kontekstuele navorsingsontwerp is benut aangesien die navorser die verskynsel van vroeë beroepsverlating bestudeer

en ondersoek het vanuit die onmiddellike konteks van die maatskaplikewerk-professie en vanuit die konteks van die maatskaplike werkers wat die beroep verlaat het.

Volgens Fouché en Delpont (in De Vos et al., 2005:7) word daar tydens Fase 3 van die kwalitatiewe navorsingsproses gefokus op die beplanning en dan word daar gekyk na die keuse van die navorsingsparadigma, die stand van beskikbare literatuur oor die onderwerp, die keuse van 'n kwalitatiewe navorsingsontwerp, die besluite rondom die wyse waarop data ingesamel gaan word, data-ontleding en die omlyning van steekproef en steekproeftrekking. Die voorheen genoemde stappe is interafhanklik van mekaar (Creswell, 1998:110). Soos reeds hierbo genoem, is 'n kwalitatiewe navorsingsbenadering gevolg by die ondersoek. 'n Verkennende, beskrywende en kontekstuele navorsingsontwerp is ingespan en daar is besluit op semi-gestruktureerde onderhoude as metode van data-insameling. 'n Loodsonderhoud is aanvanklik gevoer met die eerste deelnemer en die onderhoud is op band geneem wat gedien het as 'n skolingsgeleentheid vir die navorser wat nog nie heeltemal vertrouwd was met kwalitatiewe data-insameling nie en ook om die toepaslikheid van die vrae soos vervat in die onderhoudvoeringskedule, te evalueer.

Volgens Fouché en Delpont (in De Vos et al., 2005:7) is Fase 4 onderliggend aan die kwalitatiewe navorsingsproses gemoeid met die implementering. Tydens die implementeringsfase is 15 semi-gestruktureerde onderhoude met deelnemers (wat doelbewus geselekteer is vir die studie en almal maatskaplike werkers was wat die beroep in die eerste 10 jaar na aanvang van beroepsbeoefening verlaat het) gevoer aan die hand van 'n onderhoudskedule. Die semi-gestruktureerde onderhoude is op band geneem en voor die aanvang van die data-analise verbatim getranskribeer. Data-analisering het plaasgevind nadat die data-insamelingsproses versadingspunt bereik het. Die agt stappe vir kwalitatiewe data-analisering soos voorgestel deur Tesch (in Creswell, 1994:155) is stap vir stap deur die navorser gevolg by die data-ontledingsproses (Sien Hoofstuk 1:17). 'n Onafhanklike kodeerder is tydens die proses van data-analise by die studie

betrek. Die navorser en die onafhanklike kodeerder het die ingesamelde data onafhanklik van mekaar geanaliseer en verwerk. Daarna het die navorser eers met die onafhanklike kodeerder en daarna met die studieleier konsensusgesprekke gevoer en die temas, subtemas en kategorieë wat uit die prosesse gekristalliseer het, is in Hoofstuk 3 van die navorsingsverslag aangebied.

Interpretasie en aanbieding volg op data-analise en is volgens Fouché en Delport (in De Vos et al., 2005:7) Fase 5 van die kwalitatiewe navorsingsproses. Fase 11 onderliggend aan Fase 5 behels die prosessering en analisering van data, verifiëring van resultate deur dit te onderwerp aan 'n literatuurkontrole en die seleksie van kriteria waaraan die vertrouenswaardigheid van die navorsingsproses beoordeel sal word. Hierdie stappe word uitgevoer om die sodanige geldigheid van die studie uit te wys en om vertrouenswaardigheid in die kwalitatiewe navorsingsproses te verseker. Guba (in Krefting, 1991:214-222) se model is ingespan om die vertrouenswaardigheid van die kwalitatiewe navorsingsproses te beoordeel. Hy het dit onderverdeel in vier aspekte van vertrouenswaardigheid, naamlik: waarheidswaarde, toepaslikheid, konstantheid en neutraliteit (Sien Hoofstuk 1:18-20 en hoofstuk 2, 2.2.7 vir 'n uiteensetting van hoe dit toegepas is).

Fase 5 van die kwalitatiewe navorsingsproses behels die beplanning en skryf van die navorsingsverslag wat as die eindproduk van die studie beskou word.

#### **4.2.1 DIE NAVORSINGSMETODOLOGIE: GEVOLGTREKKINGS EN AANBEVELINGS**

##### **4.2.1.1 Die kwalitatiewe navorsingsparadigma**

In die lig van die feit dat daar sover vasgestel kon word nog nie 'n kwalitatiewe navorsingstudie hier te lande onderneem is waarin maatskaplike werkers wat die beroep verlaat het, eerstehands hul redes vir die eksodus geartikuleer en retensiestrategieë vir die behoud van maatskaplike werkers voorgestel het nie, het die navorser tot die gevolgtrekking gekom dat die

kwalitatiewe navorsingsbenadering met die verkennende, beskrywende en kontekstuele kenmerke eie aan die benadering, die gepaste paradigma was vir die onderhawige ondersoek. Navorsingstudies wat gedurende die afgelope dekade in Suid-Afrika gedoen is, het nie direk gefokus op beroepsverlating onder maatskaplike werkers en hul redes in dié verband en retensiestrategieë vir die behoud van maatskaplike werkers nie, maar het eerder gesentreer rondom aspekte soos beroepsverwante spanning en beroepsbevrediging onder maatskaplike werkers in Suid-Afrika (Lukelo, 2004; Sela, 2001; Harmse, 2000; Qilli, 1999; Ross, 1997). Daar is ook in verskeie studies verwys na maatskaplike werk as 'n spanningsvolle beroep wat beroepsverlating onder maatskaplike werkers in die hand kan werk (Söderfeldt, Söderfeldt en Warg, 1995:638; Truchot en Deregard, 2001:347; Clarke-McLeod en Sela, 2005:159; Jayaratne en Chess, 1984:448; Loyd, King en Chenoweth, 2002:225).

Donalek en Soldwisch (2004:354) wys daarop dat die kwalitatiewe benadering gevolg behoort te word wanneer daar min kennis oor 'n verskynsel bestaan en die navorser graag die verskynsel wil verken.

Gegrand op die voorafgaande gevolgtrekking wil die navorser die volgende aanbevelings maak: Waar 'n onbekende navorsingsonderwerp, of 'n onderwerp nagevors word en daar beperkte kennis is, word 'n kwalitatiewe navorsingsbenadering voorgestel. (Vgl. De Vos en Fouché, in De Vos et al., 1998:77). Alvorens aspirant kwalitatiewe navorsers sonder meer net die kwalitatiewe navorsingsparadigma inspan by ondersoeke van onbekende aard, en aangesien verskeie outeurs verskeie menings en uitgangspunte betreffende hierdie navorsingsmetode huldig, beveel die navorser aan dat dié navorser dit sy/haar taak sal maak om sekerheid oor hierdie metode te verkry en voldoende kennis hieromtrent versamel in 'n poging om eers die metode te begryp voordat dit toegepas en gebruik word. Aspirant navorsers wat nie ten volle rondom hierdie metode onderleg is nie, behoort van portuurgroep-konsultasie gebruik te maak deur onder meer ervare kwalitatiewe navorsers en hul studieleier te nader, om lig oor die metode te verkry.

Die sukses van kwalitatiewe navorsing hang grootliks saam met die begrip en kennis van dié navorsingsmetode waarmee die navorser die studie aanpak. Kortom, kwalitatiewe navorsing is 'n uitdaging wat slegs vrugte afwerp indien die navorser dit vanuit die regte benadering aanpak. Die heel eerste taak wat die navorser te doen staan, is om met die regte ingesteldheid gegrond op genoegsame kennis van die metode, die uitdaging met albei hande aan te gryp.

Die navroser het ook tot die gevolgtrekking gekom dat die onderhawige navorsingstudie wel toepaslik was, gegewe die feit dat die voortspruitende navorsingsbevindinge van belang sal wees vir beleidmakers en spesifiek vir die Departement van Maatskaplike Ontwikkeling. Die volgende stelling vanuit die beleidsdokument van die Departement van Maatskaplike Ontwikkeling onderstreep en impliseer nie net die aktualiteit van die navorsingsonderwerp nie, maar kan ook deels gesien word as motivering vir die ondersoek: "There seems to be a critical problem with the recruitment and retention of social workers to the profession" (Draft Recruitment and Retention Strategy for Social Workers, 2006:5). In reaksie hierop het die Departement van Maatskaplike Ontwikkeling self ingegryp en gedurende 2006 'n dokument: Draft Recruitment and Retention Strategy for Social Workers, die lig laat sien om die groeiende en nypende tekort aan maatskaplike werkers te probeer bekamp. Daar word besef dat maatskaplike werkers die sleutelrolspelers is in die aanspreek van behoeftes en uitdagings in gemeenskappe, maar die nypende tekort aan werkers hou 'n bedreiging in vir die bestaan en welsyn van die gemeenskap.

#### **4.2.1.2 Semi-gestruktureerde onderhoude en loodsonderhoud**

Semi-gestruktureerde onderhoude verwys na 'n 'geleide' onderhoud waar die navorser van 'n paar vooraf geformuleerde vrae of sleutelwoorde gebruik maak as riglyn om die onderhoud te stuur (Tutty et al., 1996:56). Alhoewel die semi-gestruktureerde onderhoude vrae benut het om die onderhoud te stuur, is die vrae op 'n meer oop wyse gestel. Hierdie tipe onderhoud het aan

die navorser 'n mate van kontrole verseker gedurende die proses van data-insameling met die oog op die bereiking van die doel van die studie. Die gevolgtrekking waartoe die navorser gekom het, is dat die semi-gestruktureerde onderhoud wat gebruik is aan die hand van 'n onderhoudskedule, baie toepaslik was vir die studie aangesien die deelnemers die geleentheid gehad het om elk sy/haar ervarings en belewenisse rondom die onderwerp te kon weergee. Die onderhoud het ook vryheid verleen aan die deelnemer om addisionele temas te identifiseer en hierdie temas kan in verdere navorsing of onderhoude verder geëksploreer word.

'n Loodsonderhoud is voor die aanvang van die eerste onderhoud gevoer. Die doel van die loodsonderhoud in die kwalitatiewe onderhoudsvoering was enersyds om die navorser te voorsien van 'n inoefeningsgeleentheid en andersyds is die gepastheid van die navorsingsvrae geëvalueer. Die loodsonderhoud het ook aan die navorser terugvoering gebied oor die ervaring en enige wysigings wat in die onderhoudsvoeringstyl of die geformuleerde vrae aangebring moet word en of laasgenoemde die toepaslike, informasieryke inligting sou oplewer.

Die navorser het tot die gevolgtrekking gekom en gevind dat die deelnemers gemaklik was met die beantwoording van die geformuleerde vrae en hulle kon onmiddellik fokus op die onderwerp van ondersoek tydens die onderhoud, aangesien daar deurgaans 'n behoefte onder die deelnemers was om gevoelens en belewenisse te verbaliseer rakende vroeë beroepsverlating.

Volgens Creswell (1994:153) behoort die navorser deurentyd attent te wees op die kwaliteit en kwantiteit van inligting wat ingesamel word ten einde vas te stel wanneer daar 'n teoretiese versadigingspunt bereik word. Gereelde gesprekke het plaasgevind met die studieleier waartydens laasgenoemde die doelgerigtheid van die studie geëvalueer en leiding gebied het rondom die toepaslikheid van inligting vir die studie.

Daar word aanbeveel dat aspirant navorsers, wat soos die navorser as maatskaplike werker vertrouwd is met terapeutiese onderhoudvoering, eers 'n proefonderhoud voer ten einde hulself te vergewis van en om in voeling te kom met 'n navorsingsonderhoud. Hierdeur word die navorser nie net bewus gemaak van die verskille tussen 'n terapeutiese en 'n navorsingsonderhoud nie, maar 'n veiligheidsmeganisme kan ingebou word om die navorser te help om nie sy/haar navorsersrol met dié van terapeut te verwissel nie.

#### **4.2.1.3 Die onderhoudvoeringskedule**

Die beplande onderhoudskedule is met vier vrae as deel van die inligtings- en toestemmingsbrief vooraf aan die deelnemers van die studie beskikbaar gestel (Sien Bylae 1). Hierdie bylae het die deelnemers in staat gestel om hulle voor te berei op die proses van onderhoudvoering, om 'n positiewe ingesteldheid te handhaaf jeens die proses en die keuse van onttrekking rondom deelname aan die studie is ook aan hulle gestel, sou die deelnemers verkies om hulself nie beskikbaar te stel tot onderhoudvoering nie.

Na die afloop van die onderhoude is daar tot die gevolgtrekking gekom dat deur die vrae soos vervat in die onderhoudvoeringskedule op te neem in die inligtings- en toestemmingsbrief en voor die aanvang van die onderhoude aan die deelnemers te gee, van hulp was met die voorbereiding van die deelnemers vir die onderhoude. Hierdie vrae het die deelnemers in staat gestel om hulself deeglik voor te berei met betrekking tot die inligting wat hulle in die onderhoudvoering wil deel. Die bekendmaking van die vrae voor die tyd stel ook die deelnemers gerus deurdat hulle weet wat van hulle verwag word en maak dit vir hulle moontlik om hulself emosioneel voor te berei vir die proses van onderhoudvoering. Daar kan dus 'n aanbeveling gemaak word in hierdie verband dat aspirant-navorsers te alle tye die deelnemers goed sal voorberei vir die proses van data-insameling en spesifiek die vrae wat aan hulle gestel gaan word tydens die onderhoude aan hulle deur te gee.

#### **4.2.1.4 Opname van onderhoude op band**

Die semi-gestruktureerde onderhoude is op band geneem met die nodige toestemming van die deelnemers en na afloop van die onderhoude is dit verbatim getranskribeer. Die proses het verseker dat die navorser haar volle aandag by die onderhoud kon bepaal en verhoed dat waardevolle inligting nie verlore gaan nie. Sodoende is verseker dat die navorser met die nodige gerusstelling die onderhoude kon voer sonder vrees dat inligting verlore sou gaan of dat sy iets sou vergeet en dat sy aktiewe belangstelling in die onderhoud kon toon. Die opname van die onderhoud op band het verder verseker dat die weergawe van die deelnemers van die onderhoudsgesprek met volledigheid vasgelê kon word en dat stiltes en emosies ook weergegee kon word.

Die navorser kan dus 'n aanbeveling maak dat toekomstige aspirant-navorsers met die nodige toestemming van deelnemers, hul onderhoude op band sal neem ten einde te verseker dat alle inligting verkry word en om aan hulle sodoende die geleentheid te bied om op die onderhoud en onderhoudsvoeringstegnieke te fokus en te konsentreer.

#### **4.2.1.5 Die deelnemers wat aan die studie deelgeneem het**

Die deelnemers wat by die studie betrek is, het aan die kriteria vir insluiting voldoen deurdat hulle almal maatskaplike werkers was wat binne 10 jaar nadat hulle as maatskaplike werkers afgestudeer het, die beroep verlaat het en binne die geografiese grense van die Noord-Vrystaat en die Gauteng woonagtig was. Die navorser wou deelnemers by die studie insluit wat eerstehandse inligting kon verskaf oor die redes vir hul vroeë beroepsverlating vanuit die professie maatskaplike werk en sy wou hul voorstelle rondom retensiestrategieë vir die behoud van maatskaplike werkers vir die beroep verken. Daarom het sy van die doelbewuste steekproefnemingsprosedure gebruik gemaak en deelnemers gekies wat as as't ware eksperts was en informasieryke inligting kon voorsien. Die deelnemers was hoofsaaklik afkomstig van die Blanke en vier deelnemers



vanuit die Swart kultuurgroep. Daar is deur 'n werknemer van 'n nie-regeringsorganisasie te kenne gegee dat deelnemers van die Swart kultuurgroep dikwels nie die beroep verlaat nie, maar dat hulle eerder gereeld van werkplek verander ('job hopping' doen). Die navorser kon ook nie persone van die Kleurling- en Indiërkultuurgroep kry wat reeds die beroep verlaat het en kon deelneem aan die studie nie. Die navorser is die mening toegedaan dat hierdie persone vanweë transformasie geholpe raak in departementele organisasies waar hulle die nodige beroepsbevrediging ervaar en salarisvoordele van Departemente geniet. Daar word dus aanbeveel dat studies onderneem kan word onder ander kultuurgroepe en navorsing uitgevoer word oor watter faktore bydra daartoe dat hulle óf die beroep verlaat óf vir die beroep behoue bly.

#### **4.2.1.6 Tesch (in Creswell, 1994) se agt stappe van kwalitatiewe data-analise**

Tesch (in Creswell, 1994:155) se metode vir kwalitatiewe data-analise is stapsgewys gevolg en logies en werkbaar deur die navorser gevind. Aangesien Tesch (in Creswell, 1994:155) die analiseringsproses van data in verskillende stappe verdeel het wat stapsgewys deur die navorser nagevolg kon word, het dit die proses van analisering vergemaklik. Hierdie stappe dien as 'n goeie riglyn vir onervare navorsers en maak die proses hanteerbaar. Tesch se metode van data-analisering word dus aanbeveel vir aspirant-navorsers.

#### **4.2.1.7 Guba (in Krefting, 1991) se model vir vertrouenswaardigheid**

Guba (in Krefting, 1991) se model om vertrouenswaardigheid vir studie van 'n kwalitatiewe aard te verseker, word as 'n waardevolle hulpmiddel beskou deurdat dit aan die onervare navorser die nodige leiding en rigting gee. Die dokument lees egter moeilik. Daar word dus aanbeveel dat opvolgende navorsers ander kwalitatiewe navorsingsverslae en artikels sal raadpleeg vir die omskrywing van die model ten einde beter begrip te bewerkstellig oor hoe

Guba se model vir vertrouenswaardigheid toegepas kan word om die voorheen genoemde aspek in hul onderhawige studies te verseker.

#### **4.2.1.8 Algemeen**

Die proses van kwalitatiewe navorsing, die werwing en die voorbereiding van die deelnemers neem baie tyd in beslag en dit is dus van belang dat die navorser nie in die proses gedemotiveerd raak nie en daarom word dus aanbeveel dat die aspirant-navorser hom/haar deeglik sal onderlê in die proses en verloop van die navorsingsproses ten einde dit suksesvol af te handel.

### **4.3 NAVORSINGSBEVINDINGE BETREFFENDE RETENSIESTRATEGIEË TEENVOETER VIR VROEË BEROEPSVERLATING ONDER MAATSKAPLIKE WERKERS**

#### **4.3.1 Samevatting**

In Hoofstuk 3 is die inhoud van 15 semi-gestruktureerde onderhoude bespreek aan die hand van vier temas met onderskeie subtemas en kategorieë. Gegewe die kwalitatiewe aard van die studie is die bevindinge letterlik weergegee deur die deelnemers se uitsprake woordeliks aan te haal om 'n genoemde tema, of subtema, of kategorie te ondersteun en nie deur middel van statistiek, soos in die geval kwantitatiewe navorsing nie (Creswell, 1994:17). Die temas, subtemas en kategorieë en die aanhalings is waar moontlik met literatuur vergelyk en/of gekontrasteer, met ander woorde 'n literatuurkontrolle is onderneem.

Die vier **hoofemas** wat uit die data na vore gekom het, was:

- Algemene redes waarom maatskaplike werkers die beroep verlaat het
- Persoonlike faktore wat 'n bydrae gelewer het tot vroeë beroepsverlating onder maatskaplike werkers
- Gevoelens en belewenisse oor beroepsverlating

- Retensiestrategieë vir die behoud van maatskaplike werkers vir die maatskaplikewerk-professie

Onder die tema wat fokus op **die algemene redes waarom maatskaplike werkers die beroep verlaat het** (Hooftema 1) is die volgende as subtemas aangegee:

- Swak salarisse/Besoldiging [Onder die subtema is die volgende kategorieë aangebied: Maatskaplike werkers se salarisse weeg nie op teen ander professies nie en min voordele vir maatskaplike werkers.]
- Gebrek aan hulpbronne om maatskaplikewerk-dienste te lewer. [Hierdie subtema is verder onderverdeel onder die volgende kategorie: Gebrek aan spesialiskennis en terapeutiese toerusting.]
- Gebrek aan ondersteuning vanaf gesinslede
- Gebrekkige emosionele ondersteuning en gebrek aan ondersteuning vanaf die organisasies en supervisors (spesifiek) rondom maatskaplike dienslewering. [Onder dié subtema is die volgende aspekte geopper wat as kategorieë aangebied is: (1) Gebrekkige emosionele ondersteuning ten opsigte van persoonlike probleme, (2) Gebrekkige ondersteuning na trauma, (3) Min erkenning, (4) Gebrekkige veiligheidsmaatreëls, (5) Gebrekkige programme teen voorkoming van emosionele uitbranding, (6) Min ondersteuning ten opsigte van hoë werkslading, hoë gevallelading, min ondervinding en groot besluite, (7) Swak befondsing van Staat, (8) Frustrasie met hofsisteme en (9) Beperkte moontlikhede vir professionele groei.]
- Gebrekkige supervisie. [Die subtema is in die volgende drie kategorieë onderverdeel: (1) Supervisors nie in staat om emosioneel te ondersteun nie, (2) Supervisors soms self nooit in praktyk en (3) Supervisors het persoonlike probleme wat hul werk beïnvloed.]
- Maatskaplike werk was nie die regte beroepskeuse nie
- Maatskaplikewerk-vaardighede kan in ander beroepe aangewend word en maatskaplike werkers verlaat die beroep vir ander beroepe
- Gebrekkige werksbevreëdiging en min resultate

- Die groot gaping tussen die teorie en praktyk wat die maatskaplike werker onvoorbereid vir die praktyk laat
- Geen sinvolle terapie nie vanweë werkers wat genoop word om vure dood te slaan
- Gevoelens van onveiligheid
- Maatskaplike werkers verrig dikwels take anders as maatskaplike werk
- Verrigting van administratiewe take ter wille van subsidie
- Gebrek aan mag of status by werkers en onprofessionele optrede van kollegas
- Frustrasie met die Raad vir Maatskaplike Diensberoepe en gebrekkige ondersteuning
- Besture van organisasies se wanbegrip van maatskaplike werkers, onrealistiese eise gestel aan maatskaplike werkers, gebrekkige ondersteuning van en gebrekkige positiewe terugvoering aan maatskaplike werkers
- Die maatskaplike werker word deur die gemeenskap gesien as vyand
- Die maatskaplike werker word gedwing om op onbelangrike dinge te fokus wat haar strem om haar vaardighede te gebruik
- Te groot verantwoordelikheid
- Die beroep benadeel die maatskaplike werker se persoonlike, huweliks- en gesinslewe

**Onder Tema 2 wat fokus op persoonlike faktore wat 'n bydrae gelewer het tot vroeë beroepsverlating onder maatskaplike werkers is die volgende subtemas geïdentifiseer:**

- Swak salarisse/besoldiging
- Supervisors onbevoeg vanweë eie persoonlike probleme
- Gebrek aan hulpbronne
- Gebrek aan voortgesette opleiding/professionele groei
- Emosionele uitbranding en spanning
- Regstellende aksie en transformasie in die organisasie
- Onvoldoende opleiding van maatskaplike werkers en gebrek aan spesialiskennis en –velde vir die toepassing van spesialiskennis

- Gebrekkige ondersteuning van die Raad vir Maatskaplike Diensberoepe
- Algemene negatiewe gesindheid van die maatskaplike werkers in die veld
- Die feit dat 'maatskaplike werk' as beroep nie as volwaardige beroep geag word nie en die maatskaplike werker nie as professioneel gesien word nie
- Gebrekkige toerusting om met ander kulture te werk

**Onder Hooftema 3: Gevoelens en belewenisse oor beroepsverlating** is die volgende gevoelens en belewenisse wat die deelnemers na beroepsverlating ervaar het as subtemas gelys:

- Skuldgevoelens
- 'n Gevoel van gebrek aan waardering
- Gevoelens van onbelangrikheid en 'n gevoel van vervangbaarheid
- Gevoelens van hartseer
- Gevoelens van verligting en bevryding
- Gevoelens van verlies om nie meer vir iemand iets te beteken nie
- Gevoelens van teleurstelling en onvervuldheid
- Gevoelens van dankbaarheid vir groei
- Gevoelens van bangheid
- Gevoelens van gemak en opgewondenheid om iets anders te kan doen
- Die maatskaplikewerk-ervaring het 'n deelnemer verraai laat voel
- Spyt oor die beroep verlaat is
- 'n Gevoel van onbekwaamheid
- 'n Gevoel van nuttelosheid
- 'n Gevoel van mismoedigheid
- 'n Gevoel van woede, bitterheid en haat
- 'n Gevoel van negatiwiteit
- Gevoelens van frustrasie
- 'n Gevoel van verligting
- 'n Moeë gevoel
- 'n Gevoel van hulpeloosheid
- 'n Gevoel om te ontvlug/weg te breek

Die volgende subtemas het voortgespruit uit die tema rakende **retensiestrategieë vir die behoud van maatskaplike werkers vir die maatskaplikewerk-professie** (Hooftema 4) **Tema 4: Retensiestrategieë**

- Die vergoedingspakket moet 'n motivering wees om in die beroep te bly. [Die subtema is verder in die volgende kategorieë onderverdeel: (1) Salarisse moet betaal word dienooreenskomstig die vaardighede van die maatskaplike werker, (2) Salarisse moet aangepas word om op te weeg teen ander professies, (3) Erkenning moet gekry word vir die gevaarlike werk wat hulle doen en hulle moet toegerus/beveilig word vir die tipe werk, en (4) Byvoordele.]
- Maak die professie aantrekliker deur die daarstelling van beurse
- 'n Ondersteuningsprogram/-inisiatiewe ter voorkoming van uitbranding onder maatskaplike werkers. [Verbandhoudend tot die subtema is die volgende voorstelle geopper wat as kategorieë aangebied is: (1) Stel sisteme in plek om uitbranding onder maatskaplike werkers te identifiseer, (2) Verpligte langverlof een maal per jaar, (3) Meer spesialisasie, aanpassing van werksladings en betrekking van hulpwerkers en vrywilligers vir sekere take, (4) Groepsupervisie is voorgestel as ontlonting, (5) Verbeter werksomstandighede en beskikbaarstelling van hulpbronne, (6) Beskerming van werkers, (7) Die Departement an Maatskaplike Ontwikkeling moet deurgaans 'n eenvormige administratiewe stelsel handhaaf en, (8) Elke organisasie moet iemand hê wat berading aan 'n maatskaplike werker bied.]
- Verskaffing van voldoende universiteitsopleiding. [Dié subtema is onderverdeel in nog twee kategorieë, naamlik: (1) Verhoog die blootstelling aan die praktyk gedurende die studiejare en voorsien meer gespesialiseerde opleiding/blootstelling en (2) gee aandag aan die diskrepansie tussen opleiding en praktyk.]
- Bemaking van opleiding deur universiteite
- Aanbieding van voortgesette opleiding. [Hierdie subtema is ook verder onderverdeel in die volgende kategorieë: (1) Opleiding om met ander kulture te werk, (2) Opleiding om rekenaargeletterd te raak, (3) Opleiding rondom die Wet op Kindersorg en (4) Die Raad vir

Maatskaplike Diensberoep moet 'n bydrae lewer tot verdere opleiding vir maatskaplike werkers

- Verhoog samewerking met ander professies vir groter objektiwiteit
- Bemaking van die beroep maatskaplike werk as profesie ten einde negatiewe beeld te verander
- Besikbaarheid van voldoende opgeleide supervisors. [Onder die subtema is die volgende as kategorieë aangebied: (1) Supervisors moet maatskaplike werkers se emosionele behoeftes kan hanteer en (2) Supervisiegesprekke mag nie teen maatskaplike werkers tel nie, daar moet objektiwiteit wees.]
- Besikbaarmaking van hulpbronne
- Beter strukture en fasiliteite om maatskaplikewerk-dienslewering te verrig
- Die aanstelling van meer maatskaplike werkers
- Navorsing onder maatskaplike werkers wat die beroep verlaat om by hulle te verneem oor retensiestategieë vir die behoud van maatskaplike werkers vir die beroep
- Multi-dissiplinêre spansamewerking met ander professies en tussen kollegas rondom besluitneming
- Beter behandeling en waardering van maatskaplike werkers
- Bou aan die moraal van maatskaplike werkers
- Persoonlike ontwikkeling van maatskaplike werkers
- Meer professionaliteit verleen aan maatskaplike werkers en hulle gelyk te ag met ander professies
- Befondsing

#### **4.4 GEVOLGTREKKINGS EN AANBEVELINGS**

Vanuit die navorsingbevindinge word die volgende gevolgtrekkings gemaak:

- Swak salarisse/besoldiging is deur die meeste van die deelnemers as 'n algemene en persoonlike rede aangevoer vir die vroeë beroepsverlating onder maatskaplike werkers. Maatskaplike werkers

het die mening gehuldig dat hul salarisse nie opweeg teenoor ander professies nie en 'n bydraende faktor sluit dan ook in die min voordele waarop maatskaplike werkers geregtig is.

- Die gebrek aan hulpbronne met spesifieke verwysing na terapeutiese toerusting, spesialiskennis, materiële hulp en hulpverlenende instansies in die gemeenskap bemoeilik maatskaplike werkers se beroepsbeoefening kortwiek die effektiewe funksionering van en hulpverlening deur die maatskaplike werker.
- Die gebrek aan ondersteuning vanaf organisasiebesture en supervisors blyk ook van die faktore te wees wat lei tot vroeë beroepsverlating. Maatskaplike werkers ervaar dikwels 'n gebrek aan emosionele ondersteuning en erkenning, onrealistiese eise word aan hulle gestel, hulle ervaar gebrekkige positiewe terugvoering en selfs gebrekkige ondersteuning rondom hoë werks- en gevalleladings.
- Daar is 'n noue korrelasie tussen supervisie en vroeë beroepsverlating. Heelwat deelnemers het gevoel dat hulle gebrekkige supervisie ontvang en dat supervisors heel dikwels nie in staat was om die nodige ondersteuning en leiding aan die maatskaplike werker te kon bied nie, vanweë 'n verskeidenheid redes soos: dat supervisors self persoonlike probleme ondervind, supervisors self nooit in die praktyk was nie of dat die supervisor nie in staat was om ondersteuning te bied na 'n traumasituasie nie.
- Maatskaplikewerk-vaardighede kan in verskeie ander beroepe aangewend word en maatskaplike werkers verlaat dikwels die beroep vir ander beroepe.
- Na afloop van die studie het dit duidelik geblyk dat maatskaplike werkers gebrekkige werksbevrediging en min resultate ervaar wat hulle noop om die beroep te verlaat. Dikwels is daar nie tyd vir sinvolle



terapie nie vanweë die feit dat die werkers genoop word om vure dood te slaan. Deelnemers is van mening dat maatskaplike werkers ook dikwels take anders as maatskaplike werk verrig en dat daar beperkte moontlikhede vir groei binne die praktyk bestaan.

- Een van die redes waarom deelnemers die beroep op 'n vroeë stadium verlaat is omdat hulle voel dat die gaping tussen die teorie en die realiteite van die praktyk te groot is. Dit laat die maatskaplike werker onvoorbereid voel as hulle tot die praktyk toetree en daarin staan. Die deelnemers bevraagteken ook die toepaslikheid van hul opleiding.
- n Gevoel van onveiligheid en gebrek aan beskerming binne die werksomgewings van die maatskaplike werkers is ook faktore wat bydra tot vroeë beroepsverlating.
- Die gebrek aan mag of status onder maatskaplike werkers lei dikwels tot gevoelens van minderwaardigheid en nutteloosheid en dit gee tot vroeë beroepsverlating aanleiding.
- Deelnemers beleef die Raad vir Maatskaplike Diensberoepe as oneffektief en gebrekkig in hul ondersteuning aan die maatskaplike werkers.
- Maatskaplike werkers word dikwels deur die gemeenskap gesien as die vyand vanuit die aard van die beroep.
- Dit het duidelik na vore gekom dat die deelnemers gevoel het dat die verantwoordelikheid en eise rondom die maatskaplikewerk-beroep te groot is, en dit het daartoe gelei het dat hulle op 'n vroeë stadium die beroep verlaat het.

- \* Die maatskaplikewerk-beroep het 'n invloed op van die deelnemers se persoonlike, huweliks- en gesinslewe wat hul besluit om van beroep te verander of die beroep te verlaat, aangevuur het.
- Daar is vanuit die studie bevind dat deelnemers 'n gebrek aan voortgesette opleiding en professionele groei beskou as kritiese fakore wat 'n bydraende rol lewer tot vroeë beroepsverlating. Opleiding is essensieel vir dienslewering en beperk vroeë beroepsverlating. Vanuit die literatuur is voortgesette opleiding van belang en dra dit by tot die waarde van die werknemer. Maatskaplike werkers behoort aan die voorpunt van ontwikkeling te bly om die veranderde eise wat die beroep behels, te hanteer.
- Uitbranding en spanning het bygedra tot van die deelnemers se vroeë beroepsverlating.
- Regstellende aksie wat 'n deelnemer se bevordering gekortwiek het en die wyse waarop organisatoriese transformasie plaasgevind het, het gelei tot twee deelnemers se vroeë eksodus vanuit die beroep.

Met inagneming van die deelnemers se voorstelle rondom retensiestrategieë vir die behoud van maatskaplike werkers vir die professie, bied die navorser vervolgens die volgende aanbevelings aan wat betrekking het op die maatskaplikewerk-praktyk, teorie, opleiding, navorsing en beleid.

**Aanbevelings gerig op die maatskaplikewerk-praktyk** om die behoud van maatskaplike werkers vir die professie te verseker, is die volgende:

- Maatskaplike werkers moet beter besoldig word.
- Die besoldiging van Maatskaplike Werkers in diens van nie-regeringsorganisasies moet in lyn gebring word met diegene in diens

van die Departement Maatskaplike Ontwikkeling en 'n eenvormige standaard moet vir beide groepe geld.

- Die salarisse/besoldiging van Maatskaplike Werkers moet in lyn gebring word met ander mensgerigte beroepe soos ook na verwys word in die beleidsdokument van die Staat. Ten einde maatskaplike werkers vir die beroep te werf, behoort hierdie inlynstelling van salarisse onmiddellik in werking gestel te word.
- Daar moet met besture onderhandel word vir byvoordele vir maatskaplike werkers soos mediese voordele en 'n behuisingstoelae en maatskaplike werkers in die nie-regeringsorganisasies moet ook dieselfde byvoordele geniet as wat diegene in die Departement Maatskaplike Ontwikkeling geniet.
- 'n Minimum standaard ondersteuningsprogram/-inisiatiewe om uitbranding onder maatskaplike werkers te voorkom, moet deur die Departement van Maatskaplike Ontwikkeling ingestel word. Daar moet van organisasies verwag word om so 'n ondersteuningsprogram of inisiatief (wat aan die minimum standaard voldoen) in hul organisasies toe te pas. Daar word verder aanbeveel dat die organisasies jaarliks terugvoering gegee deur middel van die besigheidsplan wat deur elke organisasie ingehandig word aan die Departement van Maatskaplike Ontwikkeling ten einde te monitor en verseker dat die program wel uitgevoer word.
- Supervisors moet op 'n gereelde grondslag inisiatiewe van stapel stuur met die doel om simptome van vroeë uitbranding onder maatskaplike werkers te identifiseer en te voorkom. Supervisors moet vir hierdie taak bemagtig word. Die Raad van Maatskaplike Diensberoepe kan betrek word in die opleiding van supervisors en terugvoering vanaf organisasies kan jaarliks direk aan hulle gegee word.

- Organisasies kan uitbranding van maatskaplike werkers voorkom deur verpligte langverlofsiklusse vir maatskaplike werkers in te stel. Oortydure waarvoor hulle nie die tyd kan afneem en/of daarvoor vergoed kan word nie, kan omskep word in langverlof.
- Maatskaplike werkers moet bemagtig en beveilig word in die uitvoering van hul beroep deur hulle byvoorbeeld goed te onderlê in 'n selfverdedigingskursus. Verder kan organisasies vrywilligers betrek om saam met die maatskaplike werker die onveilige areas te besoek waar dienste gelewer moet word.
- Meer hulpwerkers en vrywilligers moet aangestel word ten einde van die “nie-maatskaplikewerk-take” verlig te word waarmee die maatskaplike werker belas word. Maatskaplike hulpwerkers kan spesifieke take in die organisasie verrig soos die hantering van administratiewe take, opvoedkundige groepwerk, gemeenskapswerk en aanmeldings wat kan bydra dat die maatskaplike werker meer kan fokus op spesialisasie en terapeutiese insette.
- Groepsupervisie as ondersteuningsdiens vir maatskaplike werkers behoort meer benut te word. Tydens die groep-supervisiesessies kan maatskaplike werkers die geleentheid kry om te ontlont en leiding te ontvang rondom probleme binne die werksverband. Hier kan hulle ook die geleentheid gegun word om hanteringsvaardighede te ontwikkel om uitbranding te voorkom en eise wat die beroep stel, die hoof te bied. Hierdie sessies kan vasgestel word deur die organisasie self, maar behoort ten minste vier keer per jaar plaas te vind.
- Maatskaplike werkers moet van hulpbronne, strukture en fasiliteite voorsien word sodat hulle in staat sal wees om take effektief en toepaslik uit te voer. Van die hulpbronne deur die deelnemers voorgestel, sluit in: toegeruste kantore met elektroniese toerusting, biblioteke, materiële hulp vanaf die Staat vir hulpbehoewendes,

vervoer en inrigtings vir die opname van persone met spesiale behoeftes en probleme. Die Departement van Maatskaplike Ontwikkeling en selfs die Regering moet in hul jaarlikse begrotings hiervoor voorsiening maak.

- Organisasies moet geken word deur die Departement van Maatskaplike Ontwikkeling rondom administratiewe reëls, regulasies, beleid en prosedures wat deur laasgenoemde vasgestel word. Kommunikasie kan bevorder word deurdat daar jaarliks met die toediening van subsidies vergaderings vasgelê word waar hierdie vereistes gekommunikeer en in oorleg met organisasies vasgestel word.
- Vaardige en goed opgeleide supervisors moet binne organisasies aangestel word. 'n Posoudit of evalueringmeganisme moet in organisasies in plek wees waardeur besture of direkteure jaarliks kan evalueer of die supervisor sy/haar taak effektief uitvoer en met die nodige objektiwiteit optree teenoor maatskaplike werkers en beskikbaar is vir maatskaplike werkers op emosionele vlak.
- Spansamewerking tussen kollegas en multi-dissiplinêre spansamewerking met ander professies word voorgestel ten einde meer objektiwiteit te verleen aan sake van 'n meer ernstige aard en besluitneming op die gebied te vergemaklik. Die bestuur van die organisasie kan die taak vergemaklik deurdat hierdie professionele persone op die besture kan dien en sodoende ook kan help met die insette wat die maatskaplike werkers in die verband verlang. Deur middel van effektiewe kommunikasie kan maatskaplike werkers verseker dat kollegas van buite-organisasies wat betrokke is by dienslewering van dieselfde gesinne, panele bywoon ten einde besluitneming rondom gevalle te vergemaklik.

- Die Regering moet meer fondse bewillig vir die aanstelling van maatskaplike werkers. Sodoende sal die praktykeise van hoë werks- en gevalleladings aangespreek word en maatskaplike werkers sal kan fokus op spesialisvelde en die voorkoms van uitbranding onder die maatskaplike werkers verminder en bekamp word.
- Die Raad vir Maatskaplike Diensberoepe moet indringend aandag gee aan die uitbou van die statutêre liggaam se beeld sodat die maatskaplikewerk-korps kan ervaar dat die Raad inderdaad hul belange beskerm en omsien na faktore soos opleiding, salarisse, voordele en 'n daadwerklike rol speel om die professie uit te bou en te posisioneer as 'n volwaardige beroep wat 'n verskil maak.
- Die gemeenskap moet opgevoed word rakende die noodsaaklikheid van maatskaplike werkers en die waarde wat hulle toevoeg tot die lewens en maatskaplike funksionering van individue, gemeenskappe en groepe. Al die rolspelers (NRO's, Die Staat en die Raad vir Maatskaplike Diensberoepe) moet hierdie opvoedingstaak opneem. Die media met al sy vertakkinge behoort as vennoot vir die doel gebruik te word om die publiek in te lig oor aspekte soos: die maatskaplike werker as professionele persoon, die rol van die maatskaplike werker in hulpverlenende professies en hul waarde.
- Organisasies moet verantwoordelikheid neem vir die persoonlike ontwikkeling van elke maatskaplike werker. Jaarliks kan in die begroting van organisasies voorsiening gemaak word vir byvoorbeeld fondse vir een kursus of die opleiding van die maatskaplike werker se keuse met die oog op persoonlike ontwikkeling.
- Die Departement van Maatskaplike Ontwikkeling moet indringend aandag skenk aan die groter befondsing van organisasies ten einde hulle in staat te stel om dienste op 'n effektiewe wyse te lewer. Daar kan ook gekyk word na 'n vorm van jaarlikse teenprestasie in die vorm

van befondsing indien die organisasie 'n hoër werks- en gevallelading gedek het as wat daar die vorige jaar voor begroot is. Daar moet ook meer kommunikasie tussen die organisasies en die Departement van Maatskaplike Ontwikkeling plaasvind rondom befondsing eerder as net die indiening van 'n besigheidsplan. Sodoende sal organisasies die geleentheid gegun word om hul behoeftes te verbaliseer.

**Aanbevelings wat verband hou met opleiding en teorie** ten einde te verseker dat die teoretiese grondslag en opleiding van maatskaplike werkers meer realiteitsgebaseerd en praktykgeoriënteerd sal wees, is die volgende:

- Universiteite moet gedurende opleiding meer aandag skenk aan die integrering van die teorie met die praktyk sodat maatskaplike werkers ten volle toegerus is wanneer hulle vir die eerste keer poste aanvaar. Maatskaplikewerk-studente behoort ook alreeds vanaf hul eerste studiejaar meer aan die praktyk blootgestel te word. Spesifieke opleidingsveranderlikes moet sowel praktykgerig as teoreties gefundeerd wees.
- In die kurrikulums van universiteite moet voorsiening gemaak word vir opleiding in spesifieke spesialisvelde sodat die studente 'n wyer keuse het rondom die spesifieke rigting waarin hulle hulself wil onderlê. Universiteite kan gereelde sessies met studente reël en daardeur hul behoeftes bepaal en sodoende leemtes in kursusse aanspreek.
- Universiteite, Die Departement van Maatskaplike Ontwikkeling en nie-regeringsorganisasies moet jaarliks maatskaplike werk as beroep aktief bemark. Maatskaplike werk as beroepskeuse behoort meer pertinent te figureer by beroepsuitstallings. Besoeke kan afgelê word by skole en reëlings kan getref word dat die voornemende studente saam met maatskaplike werkers besoeke aan gemeenskappe of kinderhuise bring of selfs werkers vergesel wanneer daar tuisbesoeke gedoen

word. Daar moet egter goeie samewerking en kommunikasie tussen die universiteite en organisasies vir die doeleindes wees.

- Voortgesette professionele opleidinginisiatiewe/-programme/-pakkette vir reeds gekwalifiseerde maatskaplike werkers behoort deel te vorm van die gemeenskapsdiens van universiteite. Die Raad vir Maatskaplike Diensberoepe kan jaarliks 'n behoeftebepaling onder maatskaplike werkers uitvoer en verseker dat die opleiding realiseer deurdat hulle genoemde kennisleemtes aan universiteite en of diensverskaffers van voortgesette professionele opleiding voorlê wat dan verantwoordelik is vir die nodige opleiding. Daar sal tans 'n behoefte bestaan vir opleiding rakende die wysigings van die Wet op Kindersorg soos onlangs hersien. Sodoende kan 'n kursus wat gekoördineer word tussen universiteite en Die Raad vir Maatskaplike Diensberoepe beskikbaar gestel word vir reeds gekwalifiseerde maatskaplike werkers.
- Universiteite moet meer instette in hul opleiding inbou rondom die ontwikkeling van studente se professionele persoonlikheid en die uitbou van selfhandhawing en selfvertroue onder die maatskaplikewerk-studente ten einde hulle in staat te stel om op emosionele vlak meer voorbereid en toegerus te wees vir die eise van die beroep.
- Die professie kan aantrekliker gemaak word deur die daarstelling van beurse vir alle kultuurgroepe deur die Departement van Maatskaplike Ontwikkeling, privaatmaatskappye en universiteite wat die belange van maatskaplike werkers en die professie op die hart dra.

Die volgende **aanbevelings is gerig op navorsing:**

- Maatskaplike werkers moet 'n register hou van kollegas wat die beroep verlaat. Voor die verlating van die beroep moet daar met die betrokke



werkers 'n onderhoud gevoer word om vas te stel watter organisatoriese, persoonlike of ander faktore 'n bydrae gelewer het tot beroepsverlating. ('n Eenvormige meetinstrument kan dalk deur die Raad vir Maatskaplike Diensprofessies, of selfs deur en in samewerking met die Departement Maatskaplike Ontwikkeling vir die doel ontwerp word). Hierdie inligting kan beleidmakers tot voordeel strek wanneer daar beleidsdokumente oor die werwing en retensie van maatskaplike werkers saamgestel moet word.

- In die lig van die feit dat daar beperkte deelnemers van die Swart, en geen deelnemers van die Indiër- en Kleurlingkultuurgroepe aan die navorsing deelgeneem het nie, wil die navorser voorstel dat die navorsingsprojek onder hierdie bevolkingsgroepe herhaal word ten einde 'n meer verteenwoordigende siening te verkry oor die redes vir vroeë beroepsverlating in die professie en retensiestrategieë vir die behoud van maatskaplike werkers.
- Afgesien van die eksodus van maatskaplike werkers uit die beroep is daar diegene wat aanbly ten spyte van die spanning en die beroepseise en –realiteite. Die navorser wil 'n navorsingsprojek voorstel waarin die redes waarom maatskaplike werkers in die beroep aanbly, kwalitatief verken word en ook hul oorlewingsmeganismes in die verband geëksploreer word.

Die volgende **aanbeveling kan gemaak word rondom die uitvoering en hersiening van die beleid** met die oog op retensiestrategieë vir die behoud van maatskaplike werkers vir die beroep en die werwing van studente vir die professie:

1. Die navorsingsbevindinge voortspruitend uit die navorsing en die aanbevelings moet deur middel van inligtingsessies, publikasies in vakkundige tydskrifte onder die Departement van Maatskaplike Ontwikkeling se aandag gebring kan word. Die bevindings en

aanbevelings van die studie kan aangewend word as retensiestrategieë wat ingewerk kan word by die aanbevelings van die beleidsdokument “Draft Recruitment and Retention Strategy for Social Workers” aangesien dit eerstehandse inligting is wat verkry is vanaf deelnemers wat reeds die beroep verlaat het en gesien word as kritiese faktore wat aangespreek behoort te word ten einde beroepsverlating te voorkom.

2. Gereelde terugvoering rondom praktiese implementering van die beleid rondom die werwing en die behoud van maatskaplike werkers vir die professie behoort deur die Departement van Maatskaplike Ontwikkeling aan organisasies deurgegee te word en kan geskied deur middel van korrespondensie en werksessies.
3. Die navorsing wat jaarliks self deur organisasies gedoen word, spesifiek rondom die redes vir beroepsverlating in die professie en retensiestrategieë vir die behoud van maatskaplike werkers kan aan die Departement van Maatskaplike Ontwikkeling voorsien word en in ag geneem word met die hersiening van die beleidsdokument oor die “Recruitment and Retention Strategy for Social Workers”

#### **4.5 SAMEVATTING**

Sedert 2003 word maatskaplike werk as ‘n skaarsvaardigheid in die land beskou (Draft Recruitment Strategy for Social Workers, 2006:2). Al hoe meer maatskaplikewerk-diensorganisasies ondervind ‘n tekort aan maatskaplike werkers omdat hulle die beroep verlaat om ‘n ander beroep te gaan beoefen, of in die buiteland as maatskaplike werkers gaan praktiseer.

Teen dié agtergrond het die navorser die onderhawige navorsingsprojek onderneem met die doel om antwoorde te voorsien op die volgende navorsingsvrae:

- Wat is die faktore wat 'n bydrae lewer tot die vroeë beroepsverlating onder maatskaplike werkers?
- Watter retensiestrategie behoort ingestel te word om die verskynsel te voorkom?

Vanuit die navorsingsbevindinge wat bekom is deur middel van die implementering van 'n kwalitatiewe navorsingsproses het dit duidelik geblyk dat van die deelnemers die beroep maatskaplike werk gekies het omrede hulle graag hulp wou verleen aan hul medemens deur middel van maatskaplikewerk-dienslewering, maar dat die volgende redes hulle genoop het om die beroep te verlaat: swak salarisse/befondsing, gebrekkige supervisie, 'n gebrekkige ondersteuningstelsel, gebrek aan hulpbronne, onveilige werksomgewings, onvoldoende opleiding, negatiewe gesindheid jeens die Raad van Maatskaplike Diensberoepe, gebrekkige werksbevrediging en hoë werks- en gevalleladings, wanbegrip van besture, kliënte en die gemeenskap en die gebrek aan begrip vir die maatskaplike werkers.

Die deelnemers het ook die volgende as retensiestrategieë gelys vir die behoud van maatskaplike werkers vir die professie:

- Die vergoedingspakket moet 'n motivering wees om in die beroep te bly.
- Maak die professie aantrekliker deur die daarstelling van beurse.
- 'n Ondersteuningsprogram/-inisiatiewe ter voorkoming van uitbranding onder maatskaplike werkers.
- Verskaffing van voldoende universiteitsopleiding.
- Bemaking van opleiding deur universiteite.
- Aanbieding van voortgesette opleiding.
- Verhoog samewerking met ander professies vir groter objektiwiteit.
- Bemaking van die beroep maatskaplike werk as professie ten einde die negatiewe beeld te verander.
- Besikbaarheid van voldoende opgeleide supervisors.
- Besikbaarmaking van hulpbronne.

- Beter strukture en fasiliteite om maatskaplikewerk-dienslewering te verrig.
- Die aanstelling van meer maatskaplike werkers.
- Navorsing onder maatskaplike werkers wat die beroep verlaat om by hulle te verneem oor retensiestrategieë vir die behoud van maatskaplike werkers vir die beroep.
- Multi-dissiplinêre spansamewerking met ander professies en tussen kollegas rondom besluitneming.
- Beter behandeling en waardering van maatskaplike werkers.
- Bou aan die moraal van maatskaplike werkers.
- Persoonlike ontwikkeling van maatskaplike werkers.
- Meer professionaliteit moet verleen word aan maatskaplike werkers dat hulle gelyk geag word met ander professies.
- Befondsing.

Die navorser spreek die hoop uit dat die retensiestrategieë as stukrag sal dien vir die beleidmakers (Die Departement Maatskaplike Ontwikkeling) in die finalisering van die voorlopige beleidsdokument rondom die werwing en retensie van maatskaplike werkers.

## BRONNELYS

Arkava, M.L. & Lane, T.A. 1983. **Beginning social work research**. Boston. Allyn and Bacon, Inc.

Babbie, E. & Earl, R. 2005. **The basics of social research**. Third Edition. Canada: Thompson Learning, Inc.

Babbie, E., Mouton, J., Vorster, P. & Prozesky, B. 1998. **The practice of social research**. California: Wadsworth.

Barab, J.B. 2006. **Social Workers unsafe on the job**. [Online]. Available: ([http://majikthise.typepad.com/majikthise /2006/10/social\\_workers .html](http://majikthise.typepad.com/majikthise /2006/10/social_workers .html)). [Accessed 10 October 2007].

Bertrand, B. 2002. **Transformation within organizational culture: The gap between paper and reality**. [Online]. Available. [Accessed 19 September 2007].

Bride, E.B. 2007. Prevalence of Secondary Traumatic stress amongst social workers. **Social Work**, 52(1): 63.

BuaNews. 2007. **Bursaries for South African social workers**. [Online]. Available: ([http://www.southafrica.info/ess\\_info/sa\\_glance/social\\_delivery](http://www.southafrica.info/ess_info/sa_glance/social_delivery)) [Accessed 17 September 2007].

Clarke-McLeod, P.G. & Sela, M. 2005. Job satisfaction amongst government social workers in East London. **Maatskaplike werk navorsers-praktisyn/Social work practitioner-researcher**, 17(2): 159-168.

Collings, J.A. & Murray, P.J. 1996. Predictors of stress amongst social workers: An Empirical study. **The British Journal of Social Work**, 26(1): 375-387.

Corbetta, P. 2003. **Social research. Theory, methods and techniques.** Oxford: The Alden Press.

Corner, J. 1991. In search of more complete answers to research questions. Quantitative versus qualitative research methods: is there a way forward? **Journal of Advanced Nursing**, 16(6): 718-727.

Creswell, J.W. 1994. **Research design – Qualitative & Quantitative approaches.** Thousand Oaks: SAGE Publications.

Creswell, J.W. 1998. **Qualitative inquiry and research design. Choosing among five traditions.** USA: SAGE Publications.

Dane, B. 2000. Child Welfare workers: An innovative approach for interacting with secondary trauma. **Journal of Social Work Education**, 36(1): 27-37.

Denzin, N.K. & Lincoln, Y.S. 1998. **The Landscape of Qualitative Research. Theories and issues.** London and New Dheli: SAGE Publications.

De Vos, A.S., Strydom, H., Fouché, C.B. & Delport, C.S.L. 2002. **Research at Grass Roots. For the social sciences and human service professions.** Second Edition. Pretoria: Van Schaik.

De Vos, A.S., Strydom, H., Fouché, C.B. & Delport, C.S.L. 2005. **Research at Grass Roots.** Third Edition. Pretoria: Van Schaik.

Department of Social Development. 2006. **Draft Recruitment and retention strategy for social workers.** Pretoria: National Department of Social Development.

Donalek J.G. & Soldwisch, S. 2004. Demystifying nursing research: An introduction to qualitative research methods. **Urologic Nursing**, 24(4): 354 en 356.

De Lange, D. 2006. **Suid-Afrika kort meer as 1 400 maatskaplike werkers**. Die Volksblad. 29 Mei: 4.

Dictionary, net. n.d. [Online]. Available: (<http://dict.die.net/retention>) [Assessed 22 October 2007].

Dlamini, N. 2007. 'Newly established social workers bursary scheme gets R365m boost'. **BuaNews** [Online]. Available: ([http://www.southafrica.info/ess\\_info/sa\\_glance/social\\_delivery](http://www.southafrica.info/ess_info/sa_glance/social_delivery)). [Accessed 17 September 2007].

Dominelli, L. & Bernard, T. 2003. **Broadening Horizons: International Exchanges in Social Work**. Hampshire: Ashgate Publishing Ltd.

Du Toit, P. 2006. **Maatskaplike werkers min**. Die Volksblad. 4 April:12.

Du Toit, P. 2006. **Suid-Afrika wil nou Kubaanse welsynsmodel volg**. Volksblad. 4 April: 12.

Engelbrecht, L.K. 2001. Indigenous Social Work field education: An Ecosystem perspective. **Social Work/Maatskaplike Werk**, 37(4): 347-355.

Fargion, S. 2007. **Theory and practice: A matter of words, language, knowledge and professional community in social work**. [Online]. Available: (<http://www.socwork.net/2007/1/articles/fargion>). [Accessed 17 September 2007].

Fossey, E., Harvey, C., McDermott, F. & Davidson, L. 2002. Understanding and evaluating qualitative research. **Australian and New Zealand Journal of Psychiatry**, 36(6): 717-732.

Glicken, M.D. 2003. **Social Research. A simple guide.** United States of America: Pearson Education.

Grasso, A.J. 1994. Management style, job satisfaction and service effectiveness. **Administration in Social Work**, 18(4): 80-105.

Harmse, A.D. 2000. **Support systems for social work supervisors in the Department of Welfare.** Unpublished D. Phil-Thesis. Pretoria: University of Pretoria.

Henning, E., Van Rensburg, W. & Smit, B. 2004. **Finding your way in Qualitative research.** Pretoria: Van Schaik.

Hokenstad, M.C. & Midgley, J. 1997. **Issues in International Social Work: Global challenges for a new century** [Online]. Available: (<http://www.case.edu/pubaff/univcomm/authors/hokenstd.htm>). [Accessed 15 October 2007].

Holloway, I & Wheeler, S. 1998. **Qualitative Research for Nurses.** Institute of Health and Community Studies. Bourne North University.

Integrated Service Delivery Model for Developmental Social Welfare service. 2006. [Online]. Available: (<http://www.socdev.gov.za>). [Accessed 21 March 2006].

Jayarathne, S. & Chess, W. 1984. Job satisfaction, burnout and turnover: a national study. **Social Work**, 29(5): 448-458.

Jordan Institute for Families. 1999. **Social Worker Retention.** [Online]. Available: ([http://www.practicenotes.org/vol4\\_no3/social\\_worker\\_retention.htm](http://www.practicenotes.org/vol4_no3/social_worker_retention.htm)). [Accessed 4 October 2006].



Kadushin, A. 1992. **Supervision in Social work**. Third Edition. New York: Columbia University Press.

King, A. & Botha, D. 1997. Die organisatoriese determinante van beroepsbevrediging in Maatskaplike werk. **Maatskaplike Werk-Navorsers Praktisyn**, 10(2): 107-119.

Kirsten, M.K., Harris-Kojetin, L., Brannon, D., Barry, T., Vasey, J. & Lepore, M. 2005. **Measuring long-term care work: A Guide to selected instruments to examine direct care worker experiences and outcomes**. Verenigde State van Amerika: (s.n).

Krefting, L. 1991. Rigor in Qualitative research: The assessment of trustworthiness. **The American Journal of occupational therapy**, 45(3): 214-222.

Kumar, R. 2005. **Research Methodology. A step-by-step guide for beginners**. Second Edition. Malaysia: SAGE Publication.

Lau, R.S.M., & May, B.E. 1998. A win paradigm for quality of work life and business performance. **Human Resource Development Quarterly**, 9(3): 211-226.

Leedy, P.O. 1993. **Practical Research planning and design**. New York: Maxwell.

Louw, L.R. 2003. Reconstruction challenges to the Social Service Professions. **Social Work/Maatskaplike Werk**, 39(3): xv.

Loyd, C., King, R. & Chenoweth, L. 2002. Social Work, stress and burnout: A Review. **Journal of Mental Health**, 11(3): 255-265.

Lukelo, N. 2004. **An investigation of burnout amongst social workers in children's wards.** Ongepubliseerde MA-verhandeling. Stellenbosch: Universiteit van Stellenbosch.

Mabengano, C.M. 2003. **Factors that influence job turnover of social workers in the directorate of Developmental social work welfare services in Namibia.** Unpublished MA-Thesis. Pretoria: University of Pretoria.

Maslach, C. 2003. Job Burnout: New directions in research and intervention. **Current directions in Psychological Science**, 12(5): 189-192.

Maslach, C., Schaufeli, W.B. & Leiter, M.P. 2001. Job Burnout. **Annual Review of Psychology**, 52(1): 397-422.

Mbau, M.F. 2005. **The Educational function of Social work supervision in the Department of Health and Welfare in the district of the Limpopo Province.** Unpublished MA-Thesis. Pretoria: University of Pretoria.

Midgley, J. & Tang, K. 2001. Social policy, economic growth and developmental welfare. **International Journal of Social Welfare**, 10(4): 244-252.

Mouton, J. 1996. **Understanding social research.** Pretoria: Van Schaik.

Naidoo, S. & Kasiram, M. 2003. Social Work in South Africa: Quo Vadis? **Social Work/Maatskaplike Werk**, 39(4): 372-380.

Neuman, W.L. 1997. **Social Research methods: Qualitative and quantitative methods.** Third Edition. London: Allyn and Bacon.

Neuman, W.L. 2003. **Social Research methods: Qualitative and quantitative approaches.** Fifth Edition. USA: Pearson Education, Inc.

Odendal, F.F., Schoonnes, P.C., Swanepoel, C.J., Du Toit, S.J. & Booyen, S.M. 1991. **Verklarende Woordeboek van die Afrikaanse Taal**. Johannesburg: Perskor Boekdrukkery.

Pansegrouw, L.L. 1990. **Die Wenner blokraaisel woordeboek**. Menlo Park: Harmoni Uitgewers.

Poulin, J.E. & Walter, C.A. 2001. Burnout in Gerontological Social work. **Social Work**, 38(3): 305-310.

Qilli, L.F. 1999. **Occupational stress amongst social workers in the Gauteng Medical Command**. Ongepubliseerde MA-verhandeling. Pretoria: Universiteit van Pretoria.

Rankin, P. 2005. **Surviving Social work: An overview of the stresses and strains experienced by social work practitioner**. Unpublished Paper. Potchefstroom: North West University.

**Ready or Not. New MSWs Reflect their experience in the workplace**. October 1999. [Online]. Available: (<http://www.naswnyc.org/p26.html>). [Accessed 5 October 2007].

Rhoades, L., Eisenberger, R. & Armeli, S. 2001. Affective commitment in the organization: The contribution of perceived organizational support. **Journal of Applied Psychology**, 86(5): 825-836.

Rhoades, L. & Eisenberger, R. 2002. Perceived organizational support: A review of the literature. **Journal of Applied Psychology**, 87(4): 698-714.

Robbins, S.R. 2001. **Organizational Behavior**. San Diego: Prentice Hall Publishing.

Ross, M. 1993. Burnout amongst social workers: An ecological perspective. **Social Work/Maatskaplike Werk**, 29(4): 334-342.

Ross, E. 1997. **Ecology of stress and burnout amongst South African social workers.** Unpublished D.Phil-Thesis. Johannesburg: University of the Witwatersrand.

Rossouw, D. 2000. **Intellektuele gereedskap: Vaardighede vir die mensewetenskappe.** Eerste Uitgawe. Goodwood: Nasionale Boekdrukkery.

Rubin, A. & Babbie, E. 2001. **Research methods for social work.** Fourth Edition. United Kingdom: Wadsworth, Thomas Learning.

Samantrai, K. 1992. Factors in the decision to leave: Retaining social workers MSWs in Public Child Welfare. **Social Work**, 37(5): 454-458.

Sela, M. 2001. **Exploring job satisfaction amongst government social workers in East London.** Unpublished MA-Thesis. East-Londen: Rhodes University.

Sewpaul, V. 1997. The RDP: Implications for Social Work practice and social welfare policy development in South Africa. **Social Work/ Maatskaplike Werk**, 33(1): 1-9.

**Shortage of social workers threat to well-being of society.** April 2006. [Online]. Available: ([http://www.skillsportal.co.za/human\\_resource\\_management/177120.htm](http://www.skillsportal.co.za/human_resource_management/177120.htm)). [Accessed 7 March 2007].

Skidmore, R.A., Thackery, M.G. & Farley, O.W. 1997. **Introduction to Social work.** Seventh Edition. Boston: Allyn and Bacon Publishers.

Smith, B.D. 2005. Job retention in child welfare: Effects of perceived organizational support, supervisor support and intrinsic job value. **Children and Youth Review**, 27(2): 115-225.

Soji, Z. 2005. **Social Workers' perception and experience of occupational stress within a local regional Department of Social Development.** Unpublished MA-Thesis. Port Elizabeth: Nelson Mandela Metropolitan University.

Söderfeldt, M., Söderfeldt, B. & Warg, L. 1995. Burnout in social work. **Social Work**, 40(5): 628-646.

Stone, F. 2002. **Recruiting and Retaining people.** Oxford, UK: Capstone Publishing.

Storey, J. & Billingham, J. 2001. Occupational stress and social work. **Social Work Education**, 20(6): 46.

Strauss, A. & Corbin, J. 1998. **Basics of Qualitative Research. Techniques and procedures for developing grounded theory.** Second Edition. New Delhi: Sage Publications: Thousand Oaks.

Streak, J. & Poggenpoel, S. 2005. **Towards social welfare services for all vulnerable children in South Africa.** [Online]. Available: (<http://www.socdev.gov.za>). (Assessed 21 April 2006).

Terreblanche, M.T. & Durheim, K. 1999. **Research in Practice. Applied method for Social Sciences.** Cape Town: University of Cape Town Press.

**The Burnout Problem.** Burned Out, Fried Toast! 2007. [Online]. Available: (<http://www.friedsocialworker.com/socialworkburnout.htm>). [Accessed 5 October 2007].

Toespraak, Adjunk Minister van Maatskaplike Ontwikkeling: Dr. J Benjamin. 2006. [Online]. Available. (<http://www.socdev.gov.za/media/2006/april/dm.htm>). [Accessed: 23 April 2006].

Truchot, D. & Deregard, M. 2001. Occupational stress and social work. **Social Work Education**, 20(6): 347.

Tutty, L.M., Rothery, M., & Grinnell, R.M. 1996. **Qualitative Research for social workers. Phases, steps and tasks.** Boston: Allyn and Bacon.

Walonick, D.S. n.d., **The Research Process.** [Online]. Available: (<http://www.statpac.com/research-papers/research-process.htm>). [Accessed: 21 September 2006].

Walsh, M. 2001. **Research made real. A guide for students.** United Kingdom: Nelson Thornes Ltd.

White Paper for Social Welfare. 1997. Department of Welfare. Pretoria.

Wiesner, R. & Vermeulen, L.P. 1997. Revises job design practices for future South African organizations. **Soth African Journal of Economics and management science**, 21: 175-196.

Wikipedia Encyclopedia. **Qualitative Research.** [Online]. Available: ([http://www.en.wikipedia.org/wiki/Qualitative\\_method](http://www.en.wikipedia.org/wiki/Qualitative_method)). [Accessed: 18 August 2006].

Yegidis, B.L. & Weinbach, R.W. 1996. **Research Methods for social workers.** Second Edition. London: Allyn and Bacon.

Yegidis, B.L. & Weinbach, R.W. 2002. **Research Methods for social workers.** Fourth Edition. Boston in USA: Allyn and Bacon.

**BYLAE 1****INLIGTINGSBRIEF MET DIE OOG OP DIE VERKRYGING VAN  
TOESTEMMING VIR DEELNAME AAN 'N NAVORSINGSPROJEK**

Geagte deelnemer

Ek, Anri Adlem, die ondergetekende, is 'n Maatskaplike Werker in diens van die Kerklike Maatskaplike Dienste, gestasioneer te Heilbron.

Ek is ook tans 'n deelyds-ingeskrewe Nagraadse Maatskaplikewerk-student by die Program Maatskaplike Werk, Hugenote Kollege te Wellington. Deel van die vereistes gestel vir die verwerwing van 'n Meestergraad in Maatskaplike Werk behels dat ek 'n navorsingsprojek moet onderneem. Vir die doel het ek besluit om navorsing te onderneem rondom die volgende onderwerp: **RETENSIESTRATEGIEË AS TEENVOETER VIR VROEË BEROEPSVERLATING ONDER MAATSKAPLIKE WERKERS.**

Omrede my begrip rondom die redes vir die vroeë beroepsverlating onder maatskaplike werkers beperk is en die verskynsel tans binne die Suid-Afrikaanse Maatskaplike Ontwikkelingsbestel sulke afmetings aanneem dat maatskaplike werk as 'n "skaarsvaardigheid" geklassifiseer word, wil ek graag eerstehands verneem vanaf die maatskaplike werkers wat die beroep verlaat het, wat hulle redes hiervoor was en wat gedoen kan word om maatskaplike werkers vir die beroep te behou.

Gegewe die feit dat u as maatskaplike werker praktiseer het, maar die beroep op 'n vroeë stadium verlaat het, glo ek dat u eerstehandse inligting oor die onderwerp sal kan verskaf. Om die rede wil ek u vriendelik uitnoui om deel te neem aan die studie.

U deelname sal die volgende behels:

Ek sal as navorser 'n van aangesig-tot- aangesig onderhoud met u voer. Die onderhoud sal ongeveer een uur duur. Die onderhoud sal plaasvind op 'n tyd en plek wat vir u gerieflik sal wees.

Tydens die onderhoud sal daar op die volgende vrae gefokus word en u reaksie daarop:

**Versoek:** Wat sou jy sê, is die redes waarom maatskaplike werkers so kort nadat hulle begin werk het die beroep verlaat?

**Vrae:**

- Watter faktore het 'n bydrae gelewer tot jou vroeë verlating van die beroep?
- Wat was jou gevoelens en belewenisse rondom jou vroeë beroepsverlating?
- Watter aanbevelings en voorstelle sal jy maak ter voorkoming van die vroeë beroepsverlating van maatskaplike werkers uit die professie? Of
- Watter retensiestrategieë dink jy behoort ingestel te word om te help om maatskaplike werkers in die beroep te hou?

Die onderhoude sal op band geneem word ten einde te verseker dat ek my volgehoue aandag aan die verloop van die onderhoud te skenk. U toestemming word hiervoor benodig. Die bandopnames sal veilig in my besit gehou word en slegs ek sal toegang tot die bande hê. Na voltooiing van die navorsingsprojek sal die bandopnames vernietig word.

Na afloop van die data-insamelingsproses sal die onderhoud wat op band geneem is, deur my as navorser getranskribeer word. Slegs ek as navorser, my studieleier, dr Nicky Alpaslan (wat deur Hugenote Kollege aangestel is om as studieleier op te tree) en 'n onafhanklike kodeerder (wat die data onafhanklik van my gaan ontleed) sal insae in die getranskribeerde onderhoude hê. U identifiserende besonderhede sal vervang word deur 'n kode/skuilnaam vir die doeleindes van konfidensialiteit. Hierdie



kode/skuilnaam sal ook in die verslag gebruik word waar van u mededelings as navorsingsbevindinge aangewend word.

U deelname aan die studie is vrywillig, en kan u te eniger tyd sonder enige benadeling onttrek.

Na voltooiing van die studie kan 'n kopie van die navorsingsverslag op u aanvraag aan u beskikbaar gestel word.

Indien u toestemming verleen tot deelname aan genoemde studie versoek ek u vriendelik om die aangehegte toestemmingsbrief (in tweevoud) noukeurig deur te lees en te onderteken.

Vir verdere navrae alvorens u meegaande toestemmingsbrief teken kan u my gerus kontak by 058 8530270. U kan ook die studieleier van die projek dr. N. Alpaslan kontak by 083 409 5612, of per e-pos by [alpaslan@absamail.co.za](mailto:alpaslan@absamail.co.za).

Met vriendelike groete

.....

**Anri Adlem**

Navorser

## BYLAE 2

### INGELIGTE TOESTEMMINGSBRIEF

Anri Adlem, Maatskaplike Werker en 'n deeltydse nagraadse student by die Program Maatskaplike Werk aan die Hugenote Kollege in Wellington, het my gevra om aan 'n navorsingsprojek deel te neem wat as vereiste gestel word vir die verwerwing van haar Meestersgraad in Maatskaplike Werk. Die titel van die navorsingsprojek is soos volg: **Retensiestrategieë as teenvoeter vir vroeë beroepsverlating onder maatskaplike werkers.**

Ek is ingelig dat die doel van die studie is om redes wat bydrae tot vroeë beroepsverlating onder maatskaplike werkers, asook die retensiestrategieë vir die behoud van maatskaplike werkers binne die maatskaplikewerk-professie te verken en te beskryf ten einde aanbevelings in die verband te maak vir die daarstelling en of versterking van beleidsdokumente hieromtrent.

Ten einde die doelstelling te verwesenlik, is ek as maatskaplike werker wat binne 10 jaar nadat ek afgestudeer het en die beroep verlaat het, genader om deel te neem aan die studie wat onder meer 'n van aangesig-tot-aangesig onderhoud met die navorser sal behels. Die onderhoud sal ongeveer een uur duur op 'n tyd en plek wat vir my die gerieflikste sal wees.

Tydens die onderhoud sal sy die volgende vrae aan my stel waarop ek dan antwoorde sal voorsien:

**Versoek:** Wat sou jy sê, is die redes waarom maatskaplike werkers so kort nadat hulle begin werk het die beroep verlaat?

**Vrae:**

- Watter faktore het 'n bydrae gelewer tot jou vroeë verlating van die beroep?

- Wat was jou gevoelens en belewenisse rondom jou vroeë beroepsverlating?
- Watter aanbevelings en voorstelle sal jy maak ter voorkoming van die vroeë beroepsverlating van maatskaplike werkers uit die professie? Of
- Watter retensiestategieë dink jy behoort ingestel te word om te help om maatskaplike werkers in die beroep te hou?

Slegs sy sal toegang tot die inhoud van die bandopnames hê. Daar word ook die versekering gegee dat die bandopnames woordeliks getranskribeer sal word, maar dat alle inligting wat met my identiteit of my as persoon in verband gebring mag word, vervang sal word met 'n kode/skuilnaam. Ek is ook in kennis gestel dat die bandopname met die onderhoud tussen my en die navorser na afloop van die navorsingsprojek deur haar vernietig sal word.

Ek begryp dat die resultate van die studie bekend gemaak of gepubliseer sal word, sonder dat my identiteit vertoon sal word. Om vertroulikheid te verseker, sal Anri Adlem 'n skuilnaam aan my toeken, en slegs haar studieleier, sy self en 'n kundige op die gebied van die ontleding van kwalitatiewe navorsingsonderhoude sal toegang hê tot die getranskribeerde onderhoude.

Ek is ingelig dat my deelname aan die studie geen risiko's inhou nie en dat ek te eniger tyd sonder enige benadeling kan onttrek.

Ek is ingelig dat daar geen vergoeding vir my deelname aan die studie sal wees nie.

Ek is ingelig dat indien ek enige vrae met betrekking tot die navorsingstudie het, na of voor my ondertekening van die toestemmingsbrief ek dit aan die navorser of aan dr. N. Alpaslan soos aangewys deur die Hugenate Kollege, Wellington kan rig. Sy kontakbesonderhede is soos volg: 083 409 5612 of [alpaslan@absamail.co.za](mailto:alpaslan@absamail.co.za)

Die inligting is deur my gelees. Die aard, eise, risiko's en voordele van die studie is aan my verduidelik. Ek aanvaar alle risiko's hieraan verbonde, en begryp dat ek my toestemming te eniger tyd aan die navorsingsprojek mag onttrek sonder om hierdeur benadeel te word. 'n Afskrif van hierdie toestemmingsvorm sal aan my voorsien word.

Handtekening van deelnemer: ..... Datum: .....

Ek as ondergetekende verklaar dat ek die voorafgaande inligting aan die deelnemer verduidelik het met verwysing na die aard en doel van die navorsingsprojek, asook die moontlike voordele en risiko's verbonde aan deelname aan die navorsingstudie. Dat ek alle vrae wat deur die persoon aan my gestel is, beantwoord het en dat die ingeligte toestemmingsbrief deur die deelnemer in my teenwoordigheid onderteken is.

Dat ek as ondergetekende aan die deelnemer van 'n afskrif van die ondertekende toestemmingsbrief voorsien.

Handtekening van navorser: ..... Datum:.....