DIE BEMAGTIGING VAN SAPD MAATSKAPLIKE WERKERS DEUR DIE ONDERSTEUNINGSFUNKSIE IN SUPERVISIE: 'N STERKTEPERSPEKTIEF

deur

Brian Athur Goliath

Voorgelê ter gedeeltelike vervulling van die vereistes vir die graad

MAGISTER DIACONIOLOGIAE
(MAATSKAPLIKE WERK-RIGTING)

aan die

Universiteit van Suid-Afrika

STUDIELEIER : Mev. Z CAROLUS

November 2004

VERKLARING

Ek verklaar hiermee dat “Die bemagtiging van SAPD Maatskaplike Werkers deur die ondersteuningsfunksie in supervisie: ‘n Sterkteperspektief” my eie werk is en dat ek alle bronne wat ek gebruik of aangehaal het deur middel van volledige verwysings aangedui en erken het.

.....	.....
Handtekening	Datum
(Mnr. B A Goliath)	

OPSOMMING

Die bemagtiging van SAPD Maatskaplike Werkers deur die ondersteuningsfunksie in supervisie: ‘n Sterkteperspektief

Brian Athur Goliath

Magister Diaconiologiae (Maatskaplike Werk)

Studieleier : Mev. Z Carolus

Die doel van die navorsing is om vas te stel hoe Polisie Maatskaplike Werkers die ondersteuningsfunksie in supervisie ervaar, en hoe hulle bemagtig kan word deur die sterkteperspektief. Die respondente was vyftien (15) maatskaplike werkers indiens van die SAPD in die Wes Kaap. Die empiriese studie het getoon dat Polisie Maatskaplike Werkers ook die professie as stresvol ervaar. Die respondente beskik almal oor inherente sterkpunte en vaardighede, wat optimaal benut kan word tydens supervisie om sodoende ‘n effektiewe diens aan hul onderskeie kliëntsisteme te lewer. Daar word aanbeveel dat alle SAPD maatskaplike werkers aan supervisie / konsultasie blootgestel word, en dat supervisie / konsultasie as ‘n streshanteringsmeganisme benut moet word. SAPD supervisors moet ook bemagtig word, deur byvoorbeeld indiensopleiding, om ‘n effektiewe supervisie program te ontwikel.

(Sleutelwoorde: Bemagtiging, Funksies van supervisie, Maatskaplike werker, Sterkteperspektief, Stres, Stresbestuur, Supervisie, Supervisor, Uitbrandingsindroom**)**

SUMMARY

The empowerment of SAPS Social Workers through the supportive function in supervision: A Strength Perspective

Brian Athur Goliath

Master's Diaconiologiae (Social Work)

Supervisor : Ms. Z Carolus

The purpose of this research study is to determine how Police Social Workers experience the supportive function in supervision, and how they can be empowered through the strenghts perspective. The respondents were fifteen (15) Police Social Workers in the Western Cape. The findings of the empirical study proved that Police Social Workers also experience the profession to be stressful in nature. The respondents do have inherent strenghts, that can be utilised optimally during supervision, to enhance service delivery to their different client systems. It is recommended that all SAPS social workers be exposed to supervision / consultation, as a stress management mechanism. SAPS supervisors must be empowered, eg. Inservice training, to develop an effective supervion programme.

(Key words Burnout syndrome, Empowerment, Social worker, Strenghts perspective, Stress management, Supervisor, Supervision, Supervision functions, Stress.**)**

DANKBETUIGINGS

Dankbetuiging aan :

My eggenote Winnie en dogters Amber Rose & Zeta Kay vir jul liefde en ondersteuning.

My Studieleier, Mev. Z Carolus vir leiding en ondersteuning.

Al die respondente vir hul insette en aanmoediging.

My Hemelse Vader.

OPGEDRA AAN WINNIE, AMBER & ZETA

INHOUDSOPGAWE

BLADSY

HOOFSTUK 1
INLEIDING TOT DIE STUDIE

1.1 AGTERGROND TOT DIE PROBLEEM 1

1.2 FORMULERING VAN DIE NAVORSINGSPROBLEEM 8

1.3 DOELSTELLING VAN DIE NAVORSING 9
1.3.1 Doelwitte van die navorsing 9

1.4 UITVOERBAARHEID VAN DIE NAVORSING 10

1.5 NAVORSINGSMETODOLOGIE 10
1.5.1 Navorsingsmetode 10
1.5.2 Navorsingsontwerp 11
1.5.3 Steekproefneming 12
1.5.4 Datainsamelingsprosedure 13
1.5.5 Dataontledingsprosedure 14
1.5.6 Etiese Aspekte 14
1.5.7 Aanbieding van die studie 15

HOOFSTUK 2
DIE TOEPASSING VAN SUPERVISIE EN DIE EVALUERING VAN WERKSPRESTASIE BINNE DIE SAPD

2.1 INLEIDING 16

2.2 DIE DEFINISIE VAN SUPERVISIE EN KONSULTASIE BINNE DIE SAPD 16

2.3 DIE DOEL VAN SUPERVISIE EN KONSULTASIE 18
2.4 POSSPESIFIKASIES VIR ‘N KONSULTANT 19
2.4.1 Opleiding 19
2.4.2 Ondervinding 19
2.4.3 Persoonlikheid 19
2.4.4 Vaardighede 19

2.5 METODES VAN SUPERVISIE 21

2.6 DIE SUPERVISIE EN KONSULTASIE PROSES BINNE DIE SAPD 22

2.7 DIE IMPLIMENTERING VAN DIE SUPERVISIE/KONSULTASIE PROSES 23
2.7.1 Die aard van die supervisie (konsultasie) proses 23

2.8 DIE BESTUUR VAN WERKSPRESTASIE BINNE DIE SAPD VIR SALARISVLAKKE 1-12 25
2.8.1 Inleiding 26
2.8.2 Doel van die Performance Enhancement Process (PEP) 26
2.8.3 Die PEP 26
2.8.4 Riglyne vir die PEP proses 27
2.8.4.1 Fase 1: Beplanning 27
2.8.4.2 Fase 2: Hersiening en terugvoering (verbaal) 27
2.8.4.3 Fase 3: Evaluering en assessering (geskrewe) 28
2.8.4.4 Fase 4: Hersiening en terugvoering (verbaal) 28
2.8.4.5 Fase 5: Evaluering en assessering (geskrewe) 28

2.9 SAMEVATTING 29

HOOFSTUK 3

DIE TEORETIESE FUNDERING VAN DIE TERME DIE ONDERSTEUNINGSFUNKSIE IN SUPERVISIE, STRES, DIE UITBRANDINGSINDROOM, BEMAGTIGTING EN DIE STERKTEPERSPEKTIEF

3.1 INLEIDING 30

3.2 DIE DEFINISIE VAN SUPERVISIE 30

3.2.1 Die ondersteuningsfunksie in supervisie 30

3.2.1.1 Metodes vir die implimentering van die Ondersteuningsfunksie 32

3.3 STRES 33

3.3.1 Die oorsake van stres 33

3.3.2 Die definisie van die uitbrandingsindroom 35

3.3.2.1 Simptome van die uitbrandingsindroom 36

3.3.2.2 Die verskil tussen uitbranding en werksverwante stres 36

3.3.2.3 Hantering van stres en die uitbrandingsindroom 37

3.4 BEMAGTIGING IN MAATSKAPLIKE WERK 42

3.4.1 Bemagtigings gebaseerde dienslewering 44

3.5 DIE STERKTEPERSPEKTIEF BINNE MAATSKAPLIKE WERK 47

3.5.1 Gedragspatrone kenmerkend aan die sterkteperspektief 48

3.5.2 Aannames van die sterkteperspektief 49

3.5.3 Die toepassing van die sterkteperspektief 49

3.5.4 Die identifisering van sterkpunte 50

3.6 SAMEVATTING 52

HOOFSTUK 4

EMPIRIESE ONDERSOEK EN RESULTATE

4.1	INLEIDING	53
4.2	DEMOGRAFIESE INLIGTING	54
4.2.1	Ondervinding as maatskaplike werker	54
4.2.2	Ondervinding binne die SAPD	55
4.2.3	Tersiêre opleiding	56
4.3	SUPERVISIE	57
4.3.1	Die definisie van supervisie	57
4.3.2	Blootstelling aan supervisie	58
4.3.3	Die gereeldheid van supervisie	59
4.3.4	Die identifisering van supervisiebehoeftes	60
4.3.5	Die toepassing van die supervisiefunksies	61
4.3.6	Spreek supervisie u behoeftes aan?	62
4.3.7	Die belewenis van supervisie	63
4.3.8	Is daar ‘n verskil tussen die PEP proses en supervisie?	64
4.4	DIE ONDERSTEUNINGSFUNKSIE IN SUPERVISIE	65
4.4.1	Die omskrywing van die ondersteuningsfunksie	65
4.4.2	Die doel van die ondersteuningsfunksie	67
4.4.3	Die ontvang van ondersteuning	69
4.5	DIE STERKTEPERSPEKTIEF	70
4.5.1	Die identifisering van eie sterkpunte	70
4.5.2	Addisionele eienskappe wat tydens supervisie benut kan word	72
4.6	STRES EN UITBRANDING	73
4.6.1	Definisie van stres	73
4.6.2	Die ervaring van werksverwante stres in die verlede	74
4.6.3	Die oorsake van werksverwante stres in die verlede	75

4.6.3.1 Stresreaksies ervaar in die verlede 76
4.6.4 Streshanteringsmeganismes in die verlede 78
4.6.5 Die huidige ervaring van werksverwante stres 79
4.6.6 Huidige stresreaksies 80
4.6.7 Huidige streshanteringsmeganisme 81
4.6.8 Definisie van die uitbrandingsindroom 82
4.6.9 Kan stres en die uitbrandingsindroom deur supervisie aangespreek word? 83

HOOFSTUK 5
GEVOLGTREKKINGS EN AANBEVELINGS

5.1 INLEIDING 85

5.2 GEVOLGTREKKINGS 85
5.2.1 Gevolgtrekkings met betrekking tot die doelstellings van die ondersoek 85
5.2.2 Gevolgtrekkings met betrekking tot die literatuurstudie 85
5.2.2.1 Supervisie 85
5.2.2.2 Die verskil tussen PEP en Supervisie 86
5.2.2.3 Ondersteuningsfunksie 86
5.2.2.4 Sterkteperspektief 86
5.2.2.5 Stres 86
5.2.2.6 Uitbrandingsindroom 86

5.2.3 Gevolgtrekkings met betrekking tot die empiriese studie 87
5.2.3.1 Demografiese inligting 87
5.2.3.2 Die blootstelling aan supervisie en / of konsultasie 87
5.2.3.3 Die aanspreek van supervisiebehoeftes tydens supervisie 87
5.2.3.4 Die ontvang van ondersteuning tydens supervisie 88
5.2.3.5 Die benutting van sterkpunte tydens supervisie 88
5.2.3.6 Die ervaring van werksverwante stres in die verlede 88
5.2.3.7 Stresreaksies in die verlede 88

5.2.3.8	Streshanteringsmeganismes in die verlede	89
5.2.3.9	Die huidige ervaring van werksverwante stres	89
5.2.3.10	Die ervaring van huidige stresreaksies	89
5.2.3.11	Huidige streshanteringsmeganismes	89
5.2.3.12	Supervisie en die hantering van die uitbrandingsindroom en stres	89

5.3 AANBEVELINGS 90

5.4 VERDERE NAVORSING 91

BIBLIOGRAFIE 92

BYLAE : A Vraelys

LYS VAN TABELLE

TABEL	BLADSY
TABEL 4.1	
Ondervinding as Maatskaplike Werker	54
TABEL 4.2	
Ondervinding binne SAPD	55
TABEL 4.3	
Tersiêre opleiding	56
TABEL 4.4	
Blootstelling aan supervisie	59
TABEL 4.5	
Die identifisering van supervisie behoeftes	60
TABEL 4.6	
Spreek supervisie u behoeftes aan?	62
TABEL 4.7	
Is daar ‘n verskil tussen die PEP proses en Supervisie?	64
TABEL 4.8	
Die ontvang van ondersteuning tydens supervisie	69
TABEL 4.9	
Addisionele eienskappe wat tydens supervisie benut kan word	72
TABEL 4.10	
Definisie van stres	73

TABEL 4.11
Die ervaring van werksverwante stres in die verlede 74

TABEL 4.12
Die oorsake van werksverwante stres in die verlede 75

TABEL 4.13
Stresreaksies ervaar in die verlede 77

TABEL 4.14
Streshanteringsmeganismes in die verlede 78

TABEL 4.15
Huidige ervaring van werksverwante stres 79

TABEL 4.16
Huidige stresreaksies 80

TABEL 4.17
Huidige streshanteringsmeganismes 81

TABEL 4.18
Definisie van die uitbrandingsindroom 82

TABEL 4.19
Kan stres en uitbranding deur supervisie aangespreek word? 83