

**DIE KWANTIFISERING VAN DERDEPARTY VERSEKERINGSEISE :**

**DIE ROL VAN DIE BEDRYFSIELKUNDIGE**

deur

**MNR B MOODIE**

voorgelê ter gedeeltelike vervulling van die vereistes vir

die graad

**MAGISTER COMMERCII**

in die vak

**BEDRYFSIELKUNDE**

aan die

**UNIVERSITEIT VAN SUID-AFRIKA**

Studieleier : **PROF. J FLOWERS**

JUNIE 1992



01443416

DIE ZWARTENDEKING VAN NEDERLAND

DE MINISTER VAN ONDERWIJS EN WETENSCHAP

1992-10-03

De minister van Onderwijs en Wetenschap is van oordeel dat het noodzakelijk is de volgende maatregelen te nemen:

<b>UNISA</b>	
BIBLIOTEEK / LIBRARY	
Class	1992-10-03
Klas	ARV158.70968 MOOD
Access	
Aanwin	



01443416

DE MINISTER VAN ONDERWIJS EN WETENSCHAP

DE MINISTER VAN ONDERWIJS EN WETENSCHAP

1992-10-03

## OPSOMMING

### DIE KWANTIFISERING VAN DERDEPARTY-VERSEKERINGSEISE: DIE ROL VAN DIE BEDRYFSIELKUNDIGE

deur

BENJAMIN MOODIE

STUDIELEIER: Prof J Flowers  
DEPARTEMENT: Bedryfsielkunde  
UNIVERSITEIT: Universiteit van Suid Afrika (Unisa)  
GRAAD: M.Com.

Teen die agtergrond van die hoeveelheid derdepartyeise wat jaarliks ingedien word, met inagneming van die koste verbonde, word dit toenemend belangrik dat bedryfsielkunde behulpsaam moet wees met die kwantifisering van sulke eise.

Vanuit 'n bedryfsielkundige oogpunt kan hierdie eise gekwantifiseer word deur gebruik te maak van sekere bedryfsielkundige tegnieke. Hierdie tegnieke sluit in, psigometriese evaluering, kennis oor opleiding, posontleding, onderhoudvoering en voorligting, loopbaanbeplanning en ergonomika.

## SUMMARY

### THE QUANTIFYING OF THIRD PARTY INSURANCE CLAIMS: THE INDUSTRIAL PSYCHOLOGIST'S ROLL

presented by

BENJAMIN MOODIE

PROJECT LEADER: Prof. J Flowers  
DEPARTMENT: Industrial Psychology  
UNIVERSITY: University of South Africa (Unisa)  
DEGREE: M.Com.

Against the background of the volume of Third Party Claims instituted annually and considering the cost involved therein, it has become increasingly important that Industrial Psychologists be consulted to assist in the quantifying of such claims.

From an Industrial Psychologist's view, these claims can be quantified by making use of certain Industrial Psychology techniques. These techniques include psychometrical evaluation, applying the knowledge on:- training, job analysis, interviewing and guidance, career planning and ergonomics.



The purpose of this study was to liaise with the Legal Profession to identify the requirements and problem areas experienced in the establishing and quantifying of Third Party Insurance Claims. The needs thus identified served as the basis for this study.

In the process of defining and categorising these problems, it became apparent that these requirements could be addressed satisfactorily by Industrial Psychologists. It was therefore possible also to determine whether Industrial Psychology as a Science, could contribute to solving these problems.

To determine therefore whether Industrial Psychology could actually address and solve these problems and whether the Courts would recognise the contribution of Industrial Psychologists, an actual case study was made of a matter where two Industrial Psychologists had made evaluations.

Researching the methods of evaluations employed, and viewing the finding of the Court thereafter, it became apparent that Industrial Psychology can satisfy the need encountered by the legal profession therein.

It is further concluded that the curriculum of Industrial Psychology may be successfully applied as an accepted Science in the quantifying of Third Party Insurance Claims.

# INHOUDSOPGAWE

BLADSY NO

<u>HOOFSTUK 1</u>	<u>INLEIDING EN ORIËNTASIE</u>	1
1.1	<u>INLEIDING</u>	1
1.2	<u>AGTERGROND TOT DIE STUDIE</u>	3
1.2.1	Spesiale skade	8
1.2.2	Algemene skade	14
1.3	<u>DOELSTELLING MET DIE STUDIE</u>	17
<u>HOOFSTUK 2</u>	<u>ONDERSOEKMETODE</u>	19
2.1	<u>INLEIDING</u>	19
2.2	<u>ONDERHOUDE MET REGSVERTEEN- WOORDIGERS</u>	19
2.2.1	Proefgroep	19
2.2.2	Dataversameling	20
2.3	<u>GEVALLESTUDIE</u>	21
2.3.1	Definiëring van die konsep gevallestudie	21
2.3.2	Rol van gevallestudie in die sosiale wetenskappe	22
2.3.3	Kenmerke van gevallestudies	22
2.3.4	Meriete van 'n gevallestudie	23
2.3.5	Die gebruik van enkel gevallestudies	24
2.4	<u>PROBLEEMSTELLING</u>	25
2.5	<u>HANTERING VAN EIE GEVALLESTUDIE</u>	25



<b><u>HOOFSTUK 3</u></b>	<b><u>BEHOEFTE VAN DIE REGSPROFESSIE</u></b>	27
3.1	<u>INLEIDING</u>	27
3.2	<u>METODE VAN DATAVERSAMELING</u>	28
3.3	<u>METODE VAN KLASSIFIKASIE</u>	29
3.4	<u>KATEGORIEë</u>	30
3.4.1	Kritiek en riglyne aan deskundiges	30
3.4.1.1	Kritiek ten opsigte van deskundiges	30
3.4.1.2	Riglyne aan deskundiges	32
3.4.2	Toekomstige beroepsgeskiktheid en potensiaal	34
3.4.2.1	Riglyne deur die regsprofessie	34
3.4.2.2	Probleme wat tydens postmorbiede evaluasies ondervind word	36
3.4.3	Algemene probleme	39
3.5	<u>GEVOLGTREKING EN SAMEVATTING</u>	41
<b><u>HOOFSTUK 4</u></b>	<b><u>MOONTLIKE BYDRAE VAN BEDRYFSIELKUNDE</u></b>	42
4.1	<u>INLEIDING</u>	42
4.2	<u>OPLEIDING</u>	43
4.2.1	Wat is die doel van opleiding?	44
4.2.2	Die voordele van opleiding	44
4.2.3	Bydrae tot die regsprofessie	46
4.3	<u>SELKUNDIGE TOETSING</u>	47
4.3.1	Aanlegtoetse	48
4.3.2	Prestasietoetse	49
4.3.3	Belangstellingstoets	50
4.3.4	Situasietoets	50
4.3.5	Persoonlikheidstoetse	51
4.3.6	Bydrae tot die regsprofessie	53

4.4	<u>POSONTLEDING</u>	55
4.4.1	Werkbeskrywing	56
4.4.2	Werkspesifikasie	56
4.4.3	Bydrae tot die regsprofessie	57
4.5	<u>ONDERHOUDVOERING</u>	59
4.5.1	Inleiding	59
4.5.2	Onderhoud - 'n definisie	60
4.6	<u>LOOPBAANONTWIKKELING</u>	63
4.6.1	Loopbaanbeplanning	64
4.6.2	Loopbaanbestuur	64
4.6.3	Loopbaan en lewensfasies	65
4.6.4	Bydrae tot die regsprofessie	67
4.7	<u>ERGONOMIKA EN DIE GESTREMDE</u>	68
4.7.1	Ergonomika	68
4.7.1.1	Menslike vermoëns en beperkinge	69
4.7.2	Ongeskiktheid (Gestremdheid).	70
4.7.2.1	Die posisie van die gestremde in die arbeidsmark	71
4.7.2.2	Hoe kan hierdie werkers tot die beste van hul vermoë benut word?	74
4.7.2.3	Bepaling van werkkapasiteit	75
4.7.2.4	Kapasiteitsaanbod en vraag na kapasiteit	79
2		
4.8	<u>DIE KWANTIFISERINGSPROSES</u>	83
4.8.1	Die proses van kwantifisering	84
4.9	<u>SAMEVATTING</u>	87



<b><u>HOOFSTUK 5</u></b>	<b><u>PRAKTIESE GEVAL</u></b>	90
5.1	<u>INLEIDING</u>	90
5.2	<u>DOELSTELLING</u>	91
5.3	<u>GESKIEDENIS VAN DIE EISER</u>	91
5.4.	<u>SAMESTELLING VAN DIE HUISGESIN</u>	93
5.5	<u>GESKIEDENIS EN KOMPLIKASIES VAN DIE ONGELUK</u>	94
5.6	<u>BEROEPSASPIRASIES</u>	96
5.6.1	Voor die ongeluk	96
5.6.2	Na die ongeluk	96
5.7	<u>BEDRYFSIELKUNDIGE NO. 1</u>	97
5.7.1	Verstandelike funksionering	97
5.7.2	Algemene funksionering	98
5.7.3	Verwagte skolastiese en beroepsontwikkeling	98
5.7.4	Moontlike geskikte beroepe	98
5.7.5	Waarskynlike verlies aan verdienste	99
5.8	<u>BEDRYFSIELKUNDIGE NO. 2</u>	102
5.8.1	Huidige omstandighede van die eiser	106
5.8.2	Potensiële verlies aan verdienste	106
5.9	<u>SAMEVATTING VAN DESKUNDIGES SE VERSLAE</u>	107
5.9.1	Verstandelike funksionering	107
5.9.2	Algemene aanpassing	107
5.9.3	Beroepsgeskiktheid voor die ongeluk	108
5.9.4	Beroepsgeskiktheid na die ongeluk	108
5.9.5	Verlies aan verdienste	108
5.10	<u>GEVOLGTREKKING</u>	112
5.10.1	Psigometriese evaluering	112
5.10.2	Onderhoudvoering	114
5.10.3	Loopbaanbeplanning	114

## HOOFSTUK 5

BLADSY NO

5.11	<u>KRITIEK OP BEDRYFSIELKUNDIGES SE EVALUERING</u>	114
<b><u>HOOFSTUK 6</u></b>	<b><u>SLOT</u></b>	117
6.1	<u>SLOTOPMERKINGS</u>	117
7.	<u>BRONNELYS</u>	123

# **HOOFSTUK 1**

## **INLEIDING EN ORIËNTASIE**

### 1.1 **INLEIDING**

Dit is noodsaaklik om meer duidelikheid te kry oor die begrip "derdeparty" alvorens die doel van hierdie verhandeling begryp kan word.

Die doel van 'n derdeparteys is om die onskuldige persoon wat in 'n motorvoertuigongeluk betrokke was, teen verliese te beskerm. Die term "derde" word beskou as die derde persoon, met ander woorde die onskuldige persoon wat tydens die motorongeluk beseer word. Die prosedure wat gevolg word, is dat alle passasiers, insluitend die motorbestuurder van die "onskuldige" voertuig, teen die fonds kan eis. Dit is dan die plig van die motorvoertuigbestuurder om sy onskuld tydens die ongeluk te bewys alvorens hy in aanmerking kan kom vir 'n derdeparteys. Dit kan natuurlik gedoen word deur te kyk na die nalatigheid van die ander voertuigbestuurder.

Die konsep van 'n derdeparteys is deur die staat ingestel en word hanteer deur die Multilaterale Motorvoertuig-uitbetalingsfonds (MMF). Elke versekeringsmaatskappy behartig sy eie eise (dit sluit in die betaling van skade aan die eiser) waarna die versekeringsmaatskappy dan die bedrag van die MMF terugeis (Dempers, 1990).

Gedurende die tydperk voor die versekeringsjare 1985/86 het verskillende gemagtigde versekeringsmaatskappye derdepartyskyfies aan voertuigeienaars verkoop.



Hierdie skyfies moes soos in die geval van die lisensies op die voorruit van elke voertuig aangebring word. Indien 'n voertuig dan in 'n ongeluk betrokke sou raak, is die eis na daardie versekeringsmaatskappy wie se naam op die skyfie voorgekom het, verwys. Nadat alle inligting bekom, goedgekeur en uitbetaal is, is dit na die MMF fonds vir goedkeuring en afhandeling gestuur. Soos tabel 1 op bladsy 7 aandui was die inkomste van hierdie skyfies nie voldoende om in al die eis-uitgawes te voorsien nie.

Vanaf die versekeringsjaar 1986/87 is met die skyfies weggedoen en 'n addisionele vier sent is per liter brandstof bygevoeg. Hierdie geld word na die MMF fonds oorbetaal. Hierdie gemagtigde versekeringsmaatskappye hanteer nog steeds die eise namens die staat. Al hierdie maatskappye het gratis skyfies met hul naam daarop aan voertuig-eienaars gestuur wat dit soos voorheen op die voorruit moes aanbring. Indien 'n ongeluk plaasgevind het, is die naam van die versekeringsmaatskappy vasgestel en is die eis dan na hulle verwys vir die nodige hantering (Dempers, 1990).

Van die voordele van hierdie nuwe stelsel volgens Dempers, was dat persone wat baie tyd op die pad spandeer en dus 'n hoër risiko is, wat betref die kans dat so 'n motor in 'n ongeluk betrokke kan wees, nou meer betaal as die persoon wat min tyd in 'n motor spandeer. Tweedens is dit ekonomies meer winsgewend. Vir die eerste keer het hierdie fonds se inkomste baie naby die uitgawes gekom.

In die begin van 1989 het die nuwe wet, Wet 94 van 1989 bepaal dat vanaf 1 Mei 1989, dit nie meer nodig sal wees om die derdepartyskyfie op die voertuig aan te



bring nie. Die MMF fonds wys eise namate dit ontvang word op 'n proporsionele wyse aan die versekeringsmaatskappye toe. Die enigste verskil is dus slegs die metode waarvolgens die eis aan die maatskappye toegewys word. Alle ander metodes en prosedure wat handel oor die hantering en betaling van die eise het onveranderd gebly. As vergoeding vir die werk wat die versekeringsmaatskappy doen, word 'n persentasie as kommissie uitbetaal.

## 1.2 AGTERGROND TOT DIE STUDIE

Indien 'n eiser as gevolg van 'n motorongeluk 'n regsverteenwoordiger gaan konsulteer, is dit volgens Meintjies (1990), die plig van sodanige regsverteenwoordiger om die eiser (wat bekend staan as sy kliënt) se saak te ondersoek en te sorg dat die eiser nie verder onnodige skade ly nie. Die regsverteenwoordiger sal probeer om alle verliese in finansiële terme uit te druk wat die bepaling van die vergoeding vergemaklik. Om dit te bewerkstellig moet die eiser na verskillende professionele persone wat spesialiseer in hul eie veld, verwys word sodat die regsverteenwoordiger 'n meer akkurate evaluasie van die eiser se skade of inperking kan maak.

Een van die eerste konsultasies is gewoonlik die mediese praktisyn wat die eiser behandel het. Hierdie mediese praktisyn wat gewoonlik 'n spesialis is, voorsien dan inligting aangaande die aard van die besering wat elemente soos ernstigheidsgraad, komplikasies, kans op herstel, area van beskadiging, moontlike operasies asook koste verbonde daaraan insluit (Meintjies, 1989).

Ander kundiges, buiten die mediese beroep, wat tydens die kwantifisering van 'n derdepartyeis vir 'n evaluasie genader kan word, is onder andere: kliniese sielkundiges, neuro-sielkundiges, voorligtingsielkundiges, bedryfsielkundiges en arbeidsterapeute. Hierdie deskundiges maak dan hoofsaaklik van die mediese praktisyn se evaluasie gebruik om sy gegewens op te baseer (Honey, 1981). Sonder genoemde inligting van die mediese praktisyn is 'n evaluasie deur die ander kundiges feitlik onmoontlik. Dit is daarom dat die eiser eers na die mediese praktisyn en dan na enige ander deskundige verwys word.

Hierdie opgestelde verslae van die deskundiges word gestuur aan die regsverteenvoordiger van wie opdrag ontvang is. Die regsverteenvoordiger gebruik hierdie evaluasies as hulpmiddel waarop hy sy kwantifisering baseer.

Nadat die regsverteenvoordiger alle data geïntegreer het, word dit gewoonlik na 'n aktuaris gestuur. Die aktuaris stel dan deur middel van kundige berekenings sekere bedrae vas. Hierdie wiskundige berekenings sal noodwendig faktore soos, inflasiekoers, marktoestande en vorige jare se statistieke gebruik om sekere projeksies te maak. Die aktuaris maak dus gebruik van gegewens tot sy beskikking wat insluit, die evaluasies van deskundiges, om ook die eiser se toekomstige skade en verlies aan verdienste te bepaal. Hierdie skade wat die eiser gely het en nog moontlik gaan ly, word eenmalig aan hom uitbetaal.

Volgens die skrywer dui die bestaande verwysing na deskundiges, dat 'n bedryfsielkundige moontlik 'n bydrae kan lewer tot die uitbetaling van eise. Die skrywer het die moontlike behoefte van 'n bedryfsielkundige evaluasie geïdentifiseer



en gaan poog om uit die vrae wat die regsprofessie vra, te bepaal of hierdie vrae wel in die veld van die bedryfsielkunde val en of die beantwoording van die vrae enigsins van waarde vir die regsprofessie kan wees.

Die vrae wat die regsprofessie vra, behoort die nodige inligting te verskaf wat nodig is om die eis op 'n meer objektiewe wyse te kwantifiseer. Die tipe vrae wat gevra kan word, sal moontlik verskil van eis tot eis afhangende van die omvang van skade wat tydens 'n motorvoertuigongeluk opgedoen is. Die antwoord op die vrae sal waarskynlik ook nooit vir twee gevalle dieselfde wees nie. Die rede daarvoor is die kompleksiteit van verskille tussen individue asook die uiteenlopende omstandighede waarin die eiser hom bevind.

Daar mag wel sekere kenmerkende vrae voorkom, en dit is soms nodig om 'n kundige op sy gebied vir hulp te nader. Die vrae is boonop nie altyd maklik beantwoordbaar nie en dit vereis samewerking tussen deskundiges sodat daar tot 'n objektiewe resultaat ooreengekom kan word.

Wanneer die regsprofessie 'n eis hanteer moet alle noodsaaklike inligting op die voorgeskrewe vorm ingevul en na die versekeringsmaatskappy gestuur word sodat die nodige goedkeuring en uitbetaling kan geskied (Dempers, 1990). Indien die 2versekeringsmaatskappy nie met die begrote uitgawes saamstem nie, kan dit na hul regsverteenvoerders verwys word. Die regsverteenvoerders van beide partye (die eiser en die verweerder) onderhandel dan onderling tot 'n skikking bereik kan word. Indien geen skikking bereik word nie word die saak na die hof vir 'n uitsluitel verwys. Die gevolg van verskille tussen betrokke partye veroorsaak dat eise onnodig

lank sloer en dat die eiser dan die finansiële las moet dra.

Goeie kommunikasie tussen die regsprofessie en die bedryfsielkundige is van kardinale belang. Die vraag wat beantwoord moet word, moet behoorlik bespreek en duidelik omskryf word sodat verwarring en verskille in persepsies in die kwantifiseringsmetode nie veroorsaak dat hulle nie meer mekaar se kundigheid gaan gebruik nie.

Dit is duidelik dat alle deskundiges wat by die eis betrokke is, goed moet saamwerk om nie net te sorg dat die eiser nie skade ly nie, maar ook om die belange van die staat te beskerm. Dit is belangrik om te onthou dat die fondse van die staat afkomstig is en dat die uitbetalings daarsonder onmoontlik is. Die belangrikheid daarvan word beklemtoon deur te let op die bedrae wat jaarliks uitbetaal word.

Soos reeds genoem, betaal die MMF fonds alle bedrae wat deur die versekeringsmaatskappy uitbetaal is plus hul kommissie aan hul terug. Daar word noukeurig rekord gehou van alle eise wat die agente (soos hulle bekend staan) behartig en dit dateer so ver terug tot by die stigting van die fonds.

Ter illustrasie word daar na slegs die laaste sewe jaar se eisgeskiedenis verwys (MMF).



Tabel 1.1

EISGESKIEDENIS VIR TYDPERK 1982 TOT 1989

<b>VERSEKERINGS- JAAR</b>	<b>TOTALE INKOMSTE</b>	<b>TOTALE UITGAWE</b>	<b>AANTAL EISE</b>
82/83	57 990 460	183 164 125	20293
83/84	58 839 390	212 371 982	22591
84/85	66 917 306	239 900 148	23368
85/86	67 789 144	246 812 693	36720
86/87	200 250 066	291 188 358	23951
87/88	255 174 998	137 017 781	19122
88/89	347 003 428	27 317 413	24633

Dit is opvallend dat die versekeringsjare 1987 tot 1989 nog so min uitbetaal het. Die rede daarvoor is dat daar vanaf die dag waarop 'n ongeluk plaasgevind het twee jaar tyd verloop voordat die eis geregistreer word, behalwe as die eiser minderjarig is. Indien hy minderjarig is, is daar tyd tot die eiser ouderdom 21 bereik het. Met ander woorde, baie van die eise is nog nie aangemeld nie en dat dit die rede is waarom daar nog so min uitbetaal is. Dit dien ook gemeld te word dat 'n eis van 'n besondere jaar tot so lank as agt jaar en selfs nog langer kan voortduur voordat dit afgehandel is, mits die eiser natuurlik geregistreer is (Meintjies 1990).

Wat die inkomste betref, is dit ook duidelik sigbaar dat daar baie meer met die vier sent per liter brandstof bydrae verdien word as met die derdepartyskyfie-metode.

Die eis (wat deur die regsverteenvoerder opgestel word), word in twee komponente verdeel, naamlik: spesiale en algemene skade (Dempers 1990). Elke deel word individueel beoordeel waarop daar dan sekere bedrae afhangende van die tipe skade bereken word.

Daar gaan nou vervolgens aandag aan spesiale skade gegee word.

### 1.2.1 **Spesiale Skade**

Spesiale skade is volgens die regsprofessie skade wat in finansiële terme uitgedruk kan word. Dit is met ander woorde, finansiële skade wat die eiser kan ly en wat dus 'n direkte gevolg van die ongeluk is. Spesiale skade word verder as volg onderverdeel: mediese onkoste, tussentydse skade, en verlies aan verdienste.

#### (i) **Mediese Onkoste**

Volgens Honey (1987, p.210), sluit dit alle uitgawes in wat in die verlede, in die hede en in die toekoms aangegaan is en sal word. Hierdie uitgawes word deur die pasiënt self gedra, tensy die mediese fonds bereid is om die onkoste te dra, wat weer op hul beurt die koste van die versekeringsmaatskappy verhaal. Indien die pasiënt nie oor die nodige fondse beskik nie, mag hy met die provinsiale hospitaal reël om as hospitaalpasiënt opgeneem te word. Indien die regsverteenvoerder voldoende



bewyse kan lewer, dat dit wel 'n MMF eis is, mag die hospitaal die koste tot verdere uitsluitel terughou. Dit geld ook vir toekomstige mediese uitgawes.

Sodra die eis suksesvol voltooi is, reik die MMF 'n vrywaardingsertifikaat uit. Hierdie sertifikaat word dan aan die provinsiale hospitaal oorhandig om sodoende die opgeloopte en toekomstige kostes te delg.

Indien die pasiënt van 'n privaat kliniek of hospitaal gebruik maak, is hy self of sy mediese fonds vir die koste verantwoordelik. Die huidige plus toekomstige koste word dan in die eis bybereken. Indien die mediese fonds die rekening betaal het, sal die MMF fonds dit terugbetaal.

Die toekomstige uitgawes moet ook voorsiening maak vir die lewering van toekomstige dienste deur professionele persone soos bedryfs- of kliniese sielkundiges.

(ii) **Tussentydse Skade**

Dit is alle finansiële skade wat die eiser vanaf die ongeluk tot en met die datum waarop die eis ingedien is, gelei het. Die nodige bewysstukke moet natuurlik die eis vergesel.

(iii) **Verlies aan Verdienste**

Volgens Honey (1987, p.235), moet 'n verlies aan verdienste net soos alle verliese behoorlik bewys word. Die eiser se verdienste voor die ongeluk moet met die

verlies tot op datum in berekening gebring word.

Die regsprofessie moet ten volle bewys kan lewer van die verlies wat die eiser gely het. Dit sluit in die gedeelte wat die eiser van die werk afwesig was, al het hy/sy hul siekverlof gebruik. Toestemming vir siekverlof berus by die werkgever en maatskappye pas dit nie altyd konsekwent toe nie.

Die vraag wat ontstaan is wat die term verlies aan verdienste behels? Dit bestaan volgens Honey (1981, p.234), uit alle bronne van inkomste, insluitende onwettige inkomste, toekomstige verdienste en toekomstige verdienvermoë. 'n Onderskeid tussen bogenoemde word vervolgens bespreek.

#### - Onwettige inkomste-bronne

Daar heers tans nog baie twyfel oor eise wat ingestel word ten opsigte van verlies aan toekomstige verdienste wat gebaseer is op inkomste-bronne wat volgens die werkgever of staat as onwettig verklaar is. Volgens die howe het so 'n persoon nie 'n wettige lisensie nie en is dus nie by die ontvanger van inkomste geregistreer nie. Dit is daarom dat sulke eise soms verwerp word.

In die verhoor tussen DLAMINI en PROTEA ASSURANSIE (1974 4 S.A. 906 A), gelei deur regter Claasen, waar die eiser vrugte in die straat sonder die nodige lisensie verkoop het, haal Honey (1987 p.236), dit soos volg aan: "Na my mening het die werkgever beoog dat daar geen handeldryf mag plaasvind deur 'n markskramer sonder lisensie nie. Om dit wel te doen is nie alleen strafbaar nie,



maar weens belangrike oorwegings van publieke beleid, behoort die gevolge van so 'n handeldryf ook nie regsgeldig te wees nie. Na my mening was die inkomste van die eerste appelante dus nie regmatige inkomste nie".

Tydens 'n ander hofspraak het regter Claasen beweer dat dit onrealisties is om te aanvaar dat mense in Suid-Afrika ongestoord sal voortgaan met 'n onwettige bedrywigheid of dat 'n broodwinner of eiser as redelike persoon nie 'n wettige manier om inkomste te verdien sou kon vind as sy onwettige bedrywigheid stopgesit sou word nie. Die persoon se inisiatief moet nie gedemp word as hy sy bes doen om met 'n besigheid te begin nie.

Volgens Dempers (1990), hanteer hedendaagse regspraktyk dit as volg: Indien die persoon 'n ander bron van inkomste het en dit kan bewys, mag hy die inkomste eis. Dit geld natuurlik nie vir 'n misdryf nie. Dit staan die verweerder natuurlik vry om die ontvanger van inkomste in kennis te stel om sy registrasie as belastingbetaler te ondersoek.

#### - Toekomstige verdienste en toekomstige verdienvermoë

Volgens Honey (1987, p.235), is toekomstige verdienste bloot die verdienste waarop die eiser sou kon aanspraak maak, was dit nie vir die ongeluk nie. Toekomstige verdienvermoë daarenteen behels die eiser se potensiaal, funksionering, aanpasbaarheid en algehele gemotiveerdheid om 'n sukses van sy toekomstige loopbaan te maak.

Die berekening van toekomstige verdienste is volgens Honey (1987, p.235), selde ongekompliseerd. Hierdie eise gaan soms gebuk onder die invloede van spekulasies, gissings en arbitrêre gevolgtrekkings. In die meeste gevalle speel die mediese verslag 'n belangrike rol, veral waar dit gaan om die toekomstige effek te bepaal. Die werklike bedrag wat aan die toekomstige verlies gekoppel word, word gewoonlik deur 'n aktuaris bepaal. Die inligting wat die aktuaris gebruik om sy bepalings te doen, word deur die regsprofessie verskaf. Hierdie inligting berus gewoonlik by verskeie deskundiges se mening.

Volgens Honey (1987, p.235), kan dit gebeur dat die eiser hom in 'n situasie bevind om wel sy werk, of 'n soortgelyke werk te kan doen al is hy in 'n mate gestremd. Volgens hom is die probleem egter wanneer die werkgewer tydens swak ekonomiese toestande verplig word om werkers af te betaal. Indien daar 'n ooraanbod in die eiser se tipe van werk bestaan, is die kans redelik goed dat hy afgedank sal word.

Indien die eiser bekwaam is en nie afgedank word nie, beteken dit dat hy nou met sy gestremdheid in 'n mededingende mark moet kompeteer. Dit is as gevolg hiervan dat dit so waardevol is om van die dienste van 'n bedryfsielkundige gebruik te maak.

Daar kan gebruik gemaak word van sekere psigometriese toetse om juis die persoon se mate van aanwendbaarheid in die ope mark te bepaal.

Toetse wat volgens Beach (1980) gebruik kan word, is die volgende:

- persoonlikheidstoetse
- intelligensietoetse



- belangstellingstoetse
- kognitiewe funksioneringstoetse
- sosiale aanpasbaarheidstoetse

Daar is in die literatuur baie min inligting te kry oor toekomstige verdienvermoë. Die regsprofessie maak vooruitskattings na aanleiding van die mediese verslag tesame met verslae van vorige werkgewers. Die bydrae van die gedragswetenskappe en veral die bedryfsielkunde, kan help om skattings meer betroubaar te maak.

Die bedryfsielkundige behoort met behulp van al bogenoemde toetse tot sy beskikking, tesame met kennis van loopbaanvooruitsigte, posevalueringstelsels en die nodige kennis in gedragswetenskappe sekere beroepsmoontlikhede te kan bepaal. Die verskillende beroepe met inagneming van die fisiese, intellektuele en persoonlikheidsvereistes, moet goed oorweeg word omdat die arbeidsmark waarin gekompeteer word sekere vereistes stel wat dit moeilik maak vir 'n gestremde om 'n werk te bekom en te behou.

Dit is onaanvaarbaar om te verwag dat 'n persoon outomaties 'n werk sal kry en dit sal behou as daar nie 'n intensiewe studie oor die persoon, die arbeidsmark en die vereistes om die werk suksesvol te voltooi, gemaak is nie.

Hoe hoër geskoold 'n persoon is, hoe makliker is dit om in die arbeidsmark te kompeteer (dan geld die teenoorgestelde hiervan sekerlik ook). Hieruit word afgelei dat indien 'n laag-geskoolde werker gestremd raak, dit sy kanse om in diens geneem te word soveel minder sal maak, omdat hy binne 'n groter mark, met veral



gesonde persone moet meeding.

Dit kan problematies van aard wees as ongekwalifiseerde persone hul probeer uitspreek oor sekere beroepsmoontlikhede van 'n derdepartyseiser. Indien daar te min geëis word, mag die eiser se fondse in die toekoms ontoereikend wees, sonder die moontlikheid van 'n verdere eis soos wat in die VSA die geval is.

Wanneer te veel geëis word, beteken dit onnodige uitgawes van staatskant. Dit het 'n verdere nadeel en dit is dat dit die eiser se inisiatief om meer of harder te werk kan beïnvloed. Die rede kan wees dat hy dan genoeg geld het om in die toekoms van te leef sonder om terug te keer na die arbeidsmark.

Na konsultasie met verskeie regsverteenwoordigers, het dit aan die lig gekom dat daar onsekerheid bestaan oor die kwantifiseringsmetode vir inkomstepotensiaal-verlies. Die moontlike gevolg hiervan is dat daar meer geëis word as wat redelik billik is. Van die regslui voel dat die versekeringsmaatskappy in elk geval met 'n laer aanbod gaan kom. Dit word 'n proses van onderhandeling waar gee en neem ter sprake is. Dit is juis hierdie proses wat oneindig lank duur en onnodige koste teweegbring.

### 1.2.2 **Algemene Skade**

Dit is eise wat nie 'n direkte finansiële verlies impliseer nie.

Die waardering van algemene skade word deur Honey (1987, p.241), as volg omskryf: "Algemene skade soos pyn en lyding, ongerief, skok, misvormdheid, en

verlies aan lewensgenietinge, word deur die praktisyn deur middel van gevoel bepaal. Die gevoel word alleenlik deur ondervinding in die veld opgedoen. Die bedrag moet ten alle tye regverdig tot die betrokke skade toegeken word."

Die versekeringsmaatskappye het 'n basiese tarief vir verskillende beserings. Hierdie lys word dan aan regslui gestuur wat dien as basis vir regverdige berekenings. By hierdie basis word daar dan addisionele bedrae deur die regsprofessie bygelas. Die spesifieke bedrag word bepaal deur na die kompleksiteit van die eis te kyk.

Om 'n derdepartyeis te kwantifiseer is ingewikkeld. Die rede daarvoor is die groot hoeveelheid informasie waarmee gewerk moet word, asook die verskille wat tussen eisers bestaan. Om al die informasie wat benodig word om die eis af te handel, bymekaar te kry en tot 'n objektiewe resultaat of bedrag uit te kom, vereis nie net ondervinding nie, maar ook uiterste bekwaamheid wat verkry word deur goeie kommunikasie tussen deskundiges.

Dit is van primêre belang dat bedryfsielkunde en die regsprofessie goeie kommunikasieverhoudings met mekaar moet openbaar. Die regsprofessie moet dit wat hulle wil weet so vra, dat juis daardie vraag beantwoord word. Die bedryfsielkundige moet op sy beurt die vraag so beantwoord dat die verwagtings van die regsprofessie beantwoord word.

Die inligting wat ontvang word, moet inligting wees wat die regsprofessie kan gebruik om tot daardie resultaat of bedrag uit te kom sonder om onnodig te spekuleer.



Die vraag wat in die bedryfsielkunde gevra word is, wat wil die regsprofessie weet? Dit gaan hier om watter inligting nodig is om 'n eis te kan kwantifiseer. Dit gaan verder ook om watter vrae hulle vir die bedryfsielkunde vra en aan geen ander professie nie.

Hier volg 'n paar van die vernaamste vrae wat gevra word :

- Kan die persoon nou weer tot die arbeidsmark toetree?
- Wat is sy mate van aanwendbaarheid?
- Sal hy werklik 'n werk kan bekom, en behou?
- Wat is die persoon se verdere loopbaanvooruitsigte?
- Sal hy in sy nuwe pos die werk geniet en dit behou?
- Sal 'n moontlike gebrek aan selfvertroue nie die oorsaak wees van 'n bedanking nie?
- Sal die persoon nog kan werk tot ouderdom sestig, soos moontlik voor die ongeluk?
- Wanneer kan hy weer tot die arbeidsmark toetree?
- Watter ander moontlike beroepe kan hy nou oorweeg?  
(i.t.v. intelligensie, belangstelling, aanleg en fisiese vermoë)
- Kan die persoon nou ná die ongeluk met ander in dieselfde beroepsgroep kompeteer, veral met die toetrede van die swart bevolking? Sal hy nie nou juis gouer afgedank word nie?
- Wat sal die persoon se potensiële verlies aan verdienste wees indien al bogenoemde faktore in berekening gebring word?



Dit is vrae soos hierdie wat die bedryfsielkundige moet kan beantwoord. Dit is duidelik dat die bedryfsielkundige sekere gereedskap tot sy beskikking moet hê om die vrae te beantwoord.

### 1.3 DOELSTELLING MET DIE STUDIE

Die doel met hierdie studie is om te bepaal of bedryfsielkunde tydens die kwantifisering van 'n derdepartyeis wel 'n bydrae kan lewer.

Hoofstuk 2 handel oor die metode van ondersoek, aangesien dit wenslik is dat 'n gedeelte van die ondersoek eers gedoen word voordat die literatuurstudie onderneem word.

Die derde hoofstuk bestaan uit die behoeftes en probleme waarmee die regsprofessie worstel. Dit is belangrik om eers hierop te let sodat die kern van die probleem na vore kan kom. Dit is tog nie moontlik om te beweer dat die bedryfsielkunde wel 'n bydrae kan lewer alvorens daar meer kennis oor die behoeftes van die regsprofessie ingewin is nie.

Hoofstuk 4 handel oor die aard van bedryfsielkunde en poog om aan te toon hoe die behoeftes van die regsprofessie bevredig kan word. Die vierde hoofstuk het ten doel om die velde binne bedryfsielkunde aan die leser bekend te stel asook om meer inligting oor die gestremde en sy werk weer te gee omdat die eiser in 'n derdeparty-aksie dikwels die tipiese probleme van die gestremde persoon ervaar.

Hier is dit veral belangrik om te kyk na die gestremde se werkskapasiteit en die bepaling van die werkvereistes raakvlakke.

'n Gevallestudie wat uiteindelik op verhoor gegaan het, word in die vyfde hoofstuk bespreek. Die klem het geval op die rol wat die twee bedryfsielkundiges gespeel het tydens die kwantifisering van die eis sowel as die uitspraak van die hof.

Die sesde hoofstuk volg met 'n samevatting, gevolgtrekking en aanbeveling.



## **HOOFSTUK 2**

### **ONDERSOEKMETODE**

#### 2.1 **INLEIDING**

Soos reeds genoem word die metode van ondersoek eers bespreek aangesien die hieropvolgende hoofstukke op die aanvanklike data wat versamel is. Wat tydens die ondersoekmetode belangrik is, is die proefgroep en metode van dataversameling. Die gevallestudie volg dan met die rol van die gevallestudie in die sosiale wetenskappe en kenmerke van 'n gevallestudie. Daar word afgesluit met die probleemstelling en die hantering van 'n eie gevallestudie.

#### 2.2 **ONDERHOUDE MET REGSVERTEENWOORDIGERS**

##### 2.2.1 **Proefgroep**

Daar is aanvanklik geworstel met die idee van 'n proefgroep, veral oor hoe dit ewekansig kan geskied. Tydens konsultasie met die skrywer se studieleier is 'n omvattende lys regsverteenvoerders wat in hierdie veld spesialiseer, se name bekom.

Die beste metode van datainsameling in hierdie geval was om inligting van die regsverteenvoerders self te verkry. 'n Groep regsverteenvoerders wat in hierdie veld (derdepartyverskering) spesialiseer is gekontak en regsverteenvoerders

wat binne twee maande vir 'n onderhoud beskikbaar was, is gekonsulteer. Die persone met wie gekonsulteer is, het onder andere ingesluit, vyf prokureurs, vyf advokate en een bedryfsielkundige.

### 2.2.2 **Dataversameling**

Daar bestaan tans bitter min literatuur oor derdepartyversekering en dié wat wel bestaan, handel oor die wetlike aspekte daarvan. Daar is nêrens literatuur oor toepassingsmoontlikhede vir die bedryfsielkunde of probleemareas van die regsprofessie, beskikbaar nie.

Dit was dus nodig om eers die regsverteenvoerders wat daaglik met derdepartysake werk, te raadpleeg oor die moontlike waarde van so 'n studie tot die regsprofessie.

Met die aanvang van die konsultasies was die regsverteenvoerders gevra om oor die algemeen te gesels oor hul ervaring, probleme en beperkinge met die kwantifisering van derdepartyeise.

Die rede waarom hierdie metode gebruik is, was omdat daar min inligting beskikbaar was oor die tipe probleme wat tans bestaan. Die insameling van data sou dan meer inligting na vore bring waarna 'n studie dan aangepak sou kon word.

Die regsverteenvoerders se gesprekke is met hul goedkeuring op band opgeneem en later teruggespeel waarna dit woordeliks op rekenaar geplaas is.



Hierdie data is verwerk en in verskillende kategorieë geplaas. Die manier waarop die data verwerk is, was deur die eliminerings van gedupliseerde stellings en probleem-punte sodat die oorblywende inligting dan in verbandhoudende kategorieë geplaas kon word. Die items wat dus met mekaar verband gehou het, is in 'n betrokke kategorie geplaas. Deur 'n ontleding van die kategorieë sou die probleme wat die regsvertegenwoordigers ervaar, geïnterpreteer kon word sodat daar bepaal kon word of die bedryfsielkunde wel betrekking daarop het. Dië tipe probleme sal in 'n volgende hoofstuk bespreek word.

### 2.3 GEVALLESTUDIE

Die gevallestudie-metode is gekies om die bydrae van die bedryfsielkunde beter uit te lig. Die gevallestudie se hoofdoel is om te illustreer dat die doel van die studie soos in hoofstuk 1 bespreek, bereik kan word. Dit wil sê, die behoeftes van die regsprofessie word ontleed aan die hand van die gevallestudie en dit word geïllustreer deurdat die bedryfsielkunde 'n bydrae kan lewer tot die kwantifisering van eise.

#### 2.3.1 **Definiëring van die Konsep Gevallestudie :**

Yin (1984), soos aangehaal deur Van Niekerk (1991, P. 22 - 32) wys daarop dat meeste pogings om die konsep te definieer slegs 'n beskrywing is van die tipe gevallestudie wat onderneem is. Hy is verder van mening dat daar nêrens 'n definisie gegee word wat die gevallestudie duidelik van ander navorsing strategieë onderskei nie.

Volgens Haytin (1943, P. 5) het 'n gevallestudie 'n verskeidenheid toepassingsmoontlikhede en word dit gesien as 'n saamgestelde begrip wat lewensgeskiedenis, persoonlike rekords, en menslike of persoonlike dokumente insluit.

### 2.3.2 **Rol van Gevallestudie in die Sosiale Wetenskappe :**

Gevallestudies is volgens Haytin (1943, p.4) aanvanklik vir navorsing in die sosiale wetenskappe, vir kliniese doeleindes gebruik. Navorsing of die gebruik daarvan is nadelig beïnvloed deur die sogenaamde objektiwiteit wat volgens sommige wetenskaplikes gehandhaaf moet word.

Nieteenstaande bogenoemde sienswyses het Allport (1947) soos aangehaal deur Van Niekerk (1991, P. 137), aangevoer dat die individu as regmatige wetenskaplike objek beskou kan word. Sy sienswyse word gegrond op die individu se intrinsieke subjektiwiteit van menslike gedrag en die problematiek rondom die kwantifisering daarvan.

### 2.3.3 **Kenmerke van Gevallestudies :**

Die navorsing van Yin (1984) soos aangehaal deur Van Niekerk (1991, P. 24), het getoon dat gevallestudies op een persoon tot 'n groep persone, van toepassing kan wees. Hy het verder beweer dat die gevallestudie kwantitatiewe inligting kan insluit of selfs uitsluitlik daarop ingestel kan wees. Hy is van mening dat die gevallestudie



'n definitiewe bydrae tot evalueringsnavorsing kan lewer, en wel ten opsigte van die volgende:

- (i) Verduidelikings van interaksies in situasies wat te kompleks is om deur middel van opnames of eksperimente ondersoek te word.
- (ii) Eksplorاسie van situasies waar die intervensie wat toegepas is nie 'n duidelike of 'n enkele stel resultate tot gevolg het nie.
- (iii) Beskrywings van intervensies wat in situasies toegepas word.
- (iv) Beskrywings van situasies waar een of ander vorm van intervensie plaasgevind het.

#### 2.3.4 Meriete van 'n Gevallestudie :

Haytin (1943, P. 12), verstrek die volgende voordele van die gevallestudie-metode.

- (i) Dit verminder die kans dat vooroordele of wanpersepsies die resultate beïnvloed.
- (ii) Dit verminder die kans dat die studie te lank en onverklaarbaar raak as gevolg van irrelevante data.
- (iii) Dit verminder veralgemenings wat die studie ongeldig maak.

- (iv) Dit voorkom dat die kompleksiteit van gevallestudies onderskat word met gevolglike swak resultate.

### 2.3.5 Die Gebruik van Enkel Gevallestudies :

Volgens Yin (1984) soos aangehaal deur Van Niekerk (1991, P. 24), en by 'n vorige paragraaf bespreek, verwys enkel gevallestudies na studies waar van 'n enkel geval (hetsy 'n individu of groep individue) gebruik gemaak word om sekere afleidings ten opsigte van die navorsingsprobleem te formuleer. Die mees gebruiklike situasies waar daar van 'n enkel gevallestudie gebruik gemaak word, is onder andere:

- om 'n goed geformuleerde teorie te toets
- wanneer 'n uitsonderlike of unieke situasie of geval ondersoek word
- wanneer 'n geleentheid hom voordoen om 'n situasie wat nog nie voorheen ondersoek is nie te bestudeer

Die bestudering van 'n besondere geval om onder andere 'n goed geformuleerde teorie te toets word gebruik waar daar duidelike feite ten opsigte van 'n sekere unieke situasie geformuleer kan word. Dit word gebruik om die stelling te staaf, te weerspreek of die teorie uit te bou. Dit help soms om kennis vir verdere studies te verskaf en op te bou.



#### 2.4 PROBLEEMSTELLING

In die geval van derdeparteise is dit soos Yin (1984) en aangehaal deur Van Niekerk (1991), ook van toepassing op 'n individu wat op sigself 'n unieke geval is omrede nie een eiser, of sy omstandighede dieselfde is nie. Deur gebruik te maak van gevallestudie bring dit meer inligting binne die bereik van die skrywer sodat die doel van die studie beter verstaan kan word. Die doel is immers om te bepaal of bedryfsielkunde 'n bydrae kan lewer tot die kwantifisering van 'n eis. Indien die enkel gevallestudie ontleed en geëvalueer word, bring dit meer kennis na vore oor die impak of waarde wat die studierigting (bedryfsielkunde) tot die kwantifisering van 'n derdeparteise inhou.

Indien die gevallestudie aantoon dat die bydrae van die bedryfsielkundige van kardinale belang was tydens die uiteindelijke kwantifisering van die eis is dit tog immers meer betroubaar as ander subjektiewe opinies wat sonder 'n gevallestudie gemaak word.

#### 2.5 HANTERING VAN EIE GEVALLESTUDIE

Met inagneming van die kompleksiteit van die studie is daar besluit om na 'n reeds afgehandelde eis te kyk en die bevindings en gevolgtrekkings van die twee bedryfsielkundiges te ontleed.

Die data vir die gevallestudie is van 'n regsverteenvoorder verkry wat dit weer op

sy beurt met die nodige goedkeuring van die eiser, aan die skrywer oorhandig het. Die dokumentasie het verskeie verslae ingesluit (regsmediese verslae, verslae van arbeidsterapeute, asook twee verslae van bedryfsielkundiges).

Alle informasie is vertroulik hanteer en ontleed. Die skrywer het sy aandag op die verslae van die twee bedryfsielkundiges toegespits en 'n meer volledige uiteensetting volg in 'n latere hoofstuk.

Die verslae van die twee bedryfsielkundiges is eers individueel geëvalueer en daarna gesamentlik. Die bydrae of noodsaaklikheid van die twee verslae is oorweeg en kritiek is daarop gelewer.

In die volgende hoofstuk gaan daar na die regsprofessie as beroep gekyk word, met spesifieke verwysing na die probleme wat hul met hierdie kwantifisering ondervind, asook na moontlike beantwoording op hul vrae deur bedryfsielkundige studie.



## **HOOFSTUK 3**

### **BEHOEFTES VAN DIE REGSPROFESSIE**

#### 3.1 **INLEIDING**

Die doel van hierdie hoofstuk is om inligting te bekom oor die tipe behoeftes wat by die regsprofessie bestaan. Om van hierdie behoeftes kennis te dra, is noodsaaklik want daardeur kan bepaal word of 'n spesifieke behoefte in die veld van bedryfsielkunde val. Indien geen behoefte in die veld van bedryfsielkunde ressorteer nie is daar ook geen nut vir hierdie studie nie.

In hoofstuk een waar die onderafdelings van 'n eis behandel is, was daar ook 'n afdeling wat gehandel het oor die verlies aan toekomstige verdienvermoë. Met die oog daarop het dit geblyk asof dit in die veld van bedryfsielkunde val en daarom die inisiële belangstelling vir 'n navorsingsrigting.

Hoofstuk 3 bestaan uit die metode van dataversameling, waar 'n beskrywing van die werkswyse wat by die onderhoude gevolg is, gegee word. 'n Volgende punt wat behandel word, is die probleme wat vanuit die regsprofessie ingewin is. Indien hierdie probleme net bloot genoem word, sou dit slegs 'n lys met punte wees wat nie veel waarde sal inhou nie. Hierdie inligting moes in kategorieë verdeel word sodat daar meer struktuur en betekenis aan die informasie gegee kon word. Elke kategorieë sal begin word met 'n kort beskrywing van die kategorieë waarna alle probleme wat onder daardie kategorie ressorteer, bespreek sal word. Die hoofstuk word dan afgesluit met 'n kort opsomming.

### 3.2 METODE VAN DATAVERSAMELING

Die skrywer het voor die skrywe van hierdie verhandeling vyf prokureurs en vyf advokate wat in derdeparty-sake spesialiseer, gekonsulteer.

Daar is gebruik gemaak van 'n bandmasjien waarop alle vrae en probleme opgeneem is. Die doel hiervan was om met die persone wat daaglik met derdeparty-sake te doen het, te gesels oor dit wat hul behoefte is en om moontlik te bepaal in watter mate bedryfsielkunde van waarde kan wees.

Met die aanvang van die onderhoude is die doel van die studie aan die regsverteenvoordigers verduidelik asook die noodsaaklikheid om alle inligting moontlik te bekom wat tot die studie kon bydra.

Tydens die konsultasies is goedkeuring gevra om gebruik te maak van 'n bandmasjien sodat die aandag toegespits kon word op die stel van vrae eerder as die afskryf van die mondelingse informasie.

Vasgestelde vrae of vooropgestelde riglyne is nie gebruik nie. Die regsverteenvoordigers is aangemoedig om oor enige probleme wat handel oor derdeparty-eise te gesels sonder om te wonder of dit binne die veld van bedryfsielkunde val al dan nie. Daar was ook geen tydsbeperking gestel nie. Vrae is gestel oor alle aspekte waaroor daar onsekerheid was, soos die gebruik van regsterme, sodat alle inligting verstaan kon word. Hierdie vrae is ook op bandmasjien geneem.



### 3.3 METODE VAN KLASSIFIKASIE

Die informasie wat deur middel van die konsultasies verkry is, is in drie kategorieë geplaas en op so 'n wyse gesorteer dat die mees algemene probleme beter verstaan kon word.

'n Lys met alle probleme is uitgedruk waarna dit een vir een uitgeknip en neergeplaas is. Alle probleme wat dubbel voorgekom het, is uitgehaal sodat daar net een probleem van elke soort geklassifiseer kon word. Alle probleme wat gehandel het oor die postmorbiede toestand is uitgesoek en is weer onderverdeel tussen riglyne van die regsprofessie en probleemareas wat ondervind word.

Die tweede kategorie wat uitgesoek is, was items wat gehandel het oor kritiek van die regsprofessie oor die metode van evaluering deur deskundiges en riglyne wat die regsprofessie aan die deskundiges voorhou. Hierdie riglyne was spesifiek gemik op die algemene hantering van die evalueringsaspek terwyl die riglyne soos bespreek by die postmorbiede toestand gemik was op die evaluering van potensiaal en beroepsgeskiktheid.

Die derde kategorie (algemene probleme) was alle items wat nie by vorige twee kategorieë ingedeel kon word nie, maar wat tog as belangrik beskou is. Hierdie items

se doel was nie om kritiek te lewer, riglyne te verskaf of om probleme aan te spreek soos by die vorige twee kategorieë nie.

### 3.4 **KATEGORIEë**

Die drie kategorieë soos in paragraaf 3.2 bespreek, sal vervolgens uiteengesit word met 'n opsomming van die probleem-punte onder elke kategorie.

#### 3.4.1 **Kritiek en Riglyne aan Deskundiges**

Hierdie kategorie bevat alle idees, voorstelle en kritiek wat aan deskundiges gegee word oor die evalueringsproses in die algemeen. Hierdie kritiek en riglyne word as belangrik beskou sodat toekomstige probleme uitgeskakel kan word.

##### 3.4.1.1 **Kritiek ten opsigte van Deskundiges**

- (i) Kritiek teenoor die gebruik van deskundiges is dat hulle rekenings dadelik vereffen moet word en dat die eiser normaalweg nie daardie tipe uitgawes kan bekostig nie. Regsverteenwoordigers moet dan soveel werk moontlik self doen om die koste laag te hou. Indien die prokureur vir die verweerder optree, is die geleentheid vir die gebruik van 'n deskundige groter, omdat die staat dit finansier.

Volgens Meintjies (1990) gebeur voorafgaande dikwels, alhoewel die regspraktyke wat finansiëel sterker is, oor 'n voldoende trustfonds beskik waardeur dit dan gefinansier word.



- (ii) Soms beveel die sielkundige in sy verslag aan dat die eiser vir terapie moet gaan en dan ontbreek die volgende inligting:
- die hoeveelheid besoeke per maand of per jaar?
  - of daar enige medikasie geneem moet word?
  - die koste van bogenoemde asook of dit van enige waarde sal wees?
  - in watter stadium (indien moontlik) die eiser weer tot die arbeidsmark kan toetree?

Volgens die regsprofessie vorm bogenoemde inligting die basiese grondslag waarop alle eise gebaseer is en dit is een van die aspekte waarvan weggeskram word.

- (iii) Sielkundiges het nie algehele aanvaarbare kriteria waarvolgens evaluasie geskied nie. Hulle verskil wat die tipe toetse wat gebruik word betref en kritiseer dan mekaar se standpunte. Dit sal baie probleme uit die weg ruim as die sielkundiges nie so onderling van mekaar verskil nie (Om byvoorbeeld sekere standaard-toetse te gebruik).

'n Algemene gevoel onder die regsprofessie was dat sielkundiges van groot waarde kan wees, maar omdat dit nie 'n eksakte wetenskap is nie, verskil sielkundiges onderling, en dit ten koste van die eiser. By verdere navraag is vasgestel dat die regsprofessie soms buite rekening laat dat die tydperk waarin die eiser na verskillende sielkundiges verwys word soms met jare verskil.

### 3.4.1.2 **Riglyne aan Deskundiges**

- (i) Daar moet gepoog word om 'n eis so vinnig moontlik te skik om daardeur die eiser van onnodige verliese te beskerm. Indien die saak vinnig aangepak word, is die samewerking van die werkgewer nog baie goed, veral wat personeelrekords betref. Emosionele toestande is dan nog hoog en almal is gewillig om te getuig. Hoe langer daar gesloer word hoe minder kan daar van die eiser onthou word.

Bogenoemde stelling is volgens die regsprofessie nie net van toepassing op sielkundiges nie maar geld vir alle deskundiges wat met 'n derdepartyeis werk. Indien een deskundige sloer, het dit die sogenaamde sneeubal-effek wat dan die eis vertraag.

- (ii) Enige diens wat 'n deskundige kan bied, wat die kwantifisering sal vergemaklik, sal die regsprofessie gebruik. Bedryfsielkundiges moet hul dienste bekend maak, want die regsprofessie is nie bewus van al die moontlikhede nie.

Tydens konsultasie met verskeie regsverteenwoordigers het dit aan die lig gekom dat baie nie eens weet wat die verskil tussen kliniese, bedryfs- en voorligtingsielkunde is nie. Die verskil in benaming van die sielkunde rigtings is welbekend maar die spesifieke areas waarbinne elke rigting ressorteer is onbekend.



- (iii) Dit sal baie tyd en frustrasie spaar indien die deskundige 'n metode het om toegang te kry tot maatskappye se personeelrekords. Regsverteenwoordigers het nie die nodige kennis om indien hulle toegang het, die data te evalueer en dan sekere aannames te maak oor byvoorbeeld posvlakke en loopbaanvooruitsigte nie. Organisasies wil nie graag konfidensiële data aan veral regsverteenwoordigers ten toon stel nie. Die persoon wat die toegang verleen, vrees dat hy in 'n hofsak betrokke kan raak.

Dit gaan hier om professionele kennis in te span om die inligting wat bekom is, korrek te gebruik en om verder goeie verhoudinge te kweek tussen die bedryfsielkundige en die organisasie vir wie die eiser gewerk het of nog steeds werk.

- (iv) Baie bedryfsielkundiges spits hulle toe op die studie van werkevaluering, veral op posvlakke of bevordering in die privaatsektor en ander weer in die openbare sektor. Indien die persoon in die privaatsektor gewerk het en nou 'n meer beskermde werk moet doen, moet die sielkundige hom kan uitspreek oor daardie posvlakke. Grondige kennis van beide sektore is 'n vereiste.
- (v) Dit gebeur soms dat deskundiges tydens getuienis in die hof na 'n bron verwys wat hulle nie self opgestel het nie. Die betroubaarheid word dan as sekondêre getuienis deur die hof aanvaar.
- (vi) Die deskundige moet hom nie as 'n deskundige voordoen op 'n terrein

waarop hy nie die nodige ervaring het nie. Die regsprofessie maak staat op sy professionaliteit en wil dienooreenkomstig behandel word. Indien daar in die hof getuig moet word, word daar van hom verwag om immers 'n standpunt te kan inneem.

Bogenoemde punte, (iv), (v) en (vi) toon duidelik die tipe probleme waarmee die regsprofessie worstel aan. Dit word deur verskeie regsverteenvoerders as belangrik beskou dat die deskundiges hul by hul vakgebied, sowel as die area van spesialisasie moet hou.

#### 3.4.2. **Toekomstige Beroepsgeskiktheid en Potensiaal**

Hierdie kategorie gaan oor die probleme wat ondervind word met die evaluering van potensiaal nadat die ongeluk plaasgevind het (postmorbiede evaluering). Dit sluit in riglyne deur die regsprofessie met probleme wat tans ervaar word. Dit is by hierdie kategorie waar bedryfsielkunde 'n moontlike bydrae kan lewer.

##### 3.4.2.1 **Riglyne deur die Regsprofessie**

- (i) Dit is baie belangrik dat deskundiges 'n persoon in die hede moet kan evalueer en dan die nodige vooruitskattings oor die persoon se toekomstige posvlakke moet kan maak. Die verskil wat veroorsaak is deur die ongeluk moet dan op 'n professionele metode in finansiële terme omgeskakel word. Indien daar vasgestel moet word op watter posvlak 'n persoon gefunksioneer het en op watter vlak hy nou na die



ongeluk sal kan funksioneer, moet 'n deskundige die nodige kennis in dié verband besit om met gesag 'n getuie in die hof te kan wees.

Die belangrikheid van gespesialiseerde kennis word weereens beklemtoon.

- (ii) Bevestiging of 'n persoon breinskade opgedoen het of nie. Organiese breinskade is een aspek, maar verminderde intellektuele vermoë is 'n ander. Uit 'n organiese oogpunt kan 'n neurosjirurg, deur die gebruik van die MRI-scan (magnetiese resonansie-beelde) of cat scan (rekenaar-tomogram), toon dat die persoon wel breinskade opgedoen het. Daar moet dan bepaal word hoe dit in die praktyk manifesteer. (Tot watter mate is sy intellektuele vermoë aangetas?).
- (iii) Die hof moet kennis dra van die beskikbare feite om 'n eis te kan kwantifiseer. Deskundiges (sielkundiges) is nodig om getuienis te lewer oor 'n persoon wat in 'n ongeluk beseer is, wat sy loopbaan-vooruitsigte sou gewees het, en wat dit nou is, aangesien hy nie soos voorheen kan werk nie.
- (iv) Daar is situasies waar 'n persoon op so 'n manier beseer is dat sy vermoë om te verdien aangetas is. Dit kan dan gebeur dat die persoon na die ongeluk net so veel of selfs meer verdien as voor die ongeluk. Hier is 'n deskundige nodig om aan die hof te verduidelik dat alhoewel die eiser dieselfde verdien, hy waarskynlik teen 'n gegewe tyd, 'n jaar of drie na die ongeluk meer sou kon verdien. Hy het

derhalwe 'n verlies gely en daarom moet die deskundiges dit probeer bewys.

Verskeie regsverteenwoordigers het menings gelewer oor die noodsaaklikheid van professionele evaluasies. Wat baie sterk na vore gekom het is dat die eiser min of meer in dieselfde posisie na die ongeluk geplaas moet word as voor die ongeluk. Beslissings moet verder gegrond wees op feite wat in die hof gebruik kan word.

#### 3.4.2.2 **Probleme wat tydens postmorbiede evaluasies ondervind word**

- (i) Daar ontstaan gewoonlik die geval dat 'n eiser se selfbeeld en selfvertroue aangetas is. Die vraag wat ontstaan, is of dit hom gaan affekteer? Hy gaan moontlik gefrustreerd wees en deur die samelewing geostraseer word sodat hy uiteindelik bedank. Die moontlikheid bestaan dan wel dat indien hy nie self bedank nie, hy in elk geval deur sy werkgewer afgedank gaan word.

Bogenoemde standpunt is 'n belangrike stelling wat opgeduik het en wat deur heelwat regsverteenwoordigers aangespreek is. Hul uitgangspunt is dat soveel moeite gedoen word om die eis so objektief moontlik te kry. Dan word dit verongeluk deurdat die werkgewer gedryf deur sensitiewe gesteldheid op die beeld wat die Firma uitstraal, beaam dat daar geensins teen die eiser gediskrimineer word of sal word nie. Tog na verloop van tyd, word die eiser ontslaan. Die redes wat dan vir die ontslag aangegee word, is so uiteenlopend en hou heel dikwels nie verband met die eiser se agteruitgang nie. 'n Voorbeeld hiervan is "personeelvermindering"



(rasionalisering) terwyl die werklike rede vir ontslag die druk op die firma se empatie en geduld is. Die werkgewer is nie bevoeg om die grondliggende oorsaak van afdanking hiertoe te herlei nie, weens onkunde.

- (ii) Die verskil tussen 'n eiser se huidige en sy vorige vermoë is onbekend. Die vraag wat ontstaan, is: watter moontlike hoogtes sal dan bereik kan word?
- (iii) Die vasstel van die omvang van breinskade van 'n kliënt tydens 'n motorongeluk.

Kommentaar wat die regsprofessie op bogenoemde twee punte gelever het, is dat dit baie probleme veroorsaak indien daar nie voldoende gegewens oor 'n eiser, voordat die ongeluk plaasgevind het nie, bestaan nie. Die verlangde gegewens sluit dan in, skoolprestasie, intelligensie, aanlegte, persoonlikheid en beroepe van ouers en ander lede van die huisgesin. Die vaststelling van die vlak van funksionering voor die ongeluk is die basis waarvan gewerk word. Hierdie vlak word dan vergelyk met die vlak van funksionering na die ongeluk (Meintjies 1990).

- (iv) Om 'n kwantifisering te maak van 'n persoon wat geheel en al onbevoeg is om te werk, is makliker as wanneer iemand wat gedeeltelik onbevoeg is. Die probleem is om die mate van aanwendbaarheid en gepaardgaande daarmee die verlies aan inkomste te bepaal.

- (v) Iets waarmee die regsprofessie probleme ondervind, is om 'n indikasie te hê van watter ander tipe beroepe vir die eiser beskikbaar is en wat hy sal kan bemeester. Sal so 'n eiser ooit werk kry al is hy daartoe in staat?
- (vi) Daar is sielkundiges nodig om 'n persoon se profiel na die ongeluk te evalueer, om daardeur die psigiese gevolge met betrekking tot verlies aan verdienste vas te stel en dit dan te kwantifiseer. Die regsvertegenwoordigers het nie die kennis daarvan nie en die howe beskou dit as belangrik.
- (vii) Op die eiser se spesifieke vlak van funksionering word die volgende gevra:
- Hoe vergelyk die nuwe tipe werk wat die eiser na die ongeluk kan bemeester met sy vorige werk? Indien hy 'n redelik senior pos beklee het en nou slegs in staat is om klerklike werk te doen, moet die verlies wat sy loopbaanvooruitsigte betref, in finansiële terme uitgedruk word.
  - Wat is die kans dat 'n persoon in so 'n pos sy werk gaan geniet en behou?
  - Sal die persoon kan aanhou werk tot ouderdom 60, soos moontlik die geval voor die ongeluk was, of sal hy as gevolg van die skade van die ongeluk verplig wees om vroeër af te tree?



- Indien hy vroeër aftree, is daar ook finansiële verlies ter sprake.

Dit is baie duidelik dat aspekte soos aanwendbaarheid, potensiaal, intelligensie, moontlike beroepe, emosionele toestande asook die arbeidsmark 'n groot rol te speel het tydens die kwantifisering van 'n eis. Die regsprofessie stel dit duidelik dat dit die aspekte is waarvan geen kennis gedra word nie en dat dit van uiterste belang vir die kwantifisering van 'n eis is. Hierdie probleem-areas blyk juis in die veld van sielkunde te val. Daar sal in die volgende hoofstuk gepoog word om vas te stel, watter van hierdie probleme deur bedryfsielkunde aangespreek kan word.

### 3.4.3 Algemene Probleme

Hierdie kategorie handel oor die tipe probleme wat oor die algemeen ervaar word. Dit sluit kommentaar en vrae van die regsprofessie in. Die rede dat hierdie 'n afsonderlike klassifikasie is, is dat hierdie probleme nie duidelike probleemareas bevat wat spesifieke antwoorde van die bedryfsielkunde vereis nie.

- (i) Iets wat baie voorkom, is dat 'n persoon aan die sogenaamde "compensites" ly. Dit is wanneer hy melingeer (aansit) en voorgee dat hy finansiël baie meer skade gely het, of dat hy minder in staat is om iets te doen as wat werklik die geval is. Dit gebeur dan dat die deskundiges daarmee geflous word, en as die teendeel dan in die hof bewys word, word die geloofwaardigheid van die deskundige se dieptestudie oor die agtergrond en algehele kwantifisering van die eis bevraagteken.

- (ii) Werkgewers het 'n keuse om of iemand wat gestremd is in diens te neem wat moontlik oor die lang termyn probleme kan gee, of iemand wat op die oog af nie probleme sal gee nie.
- (iii) Werkgewers se diskriminasie is nie teenoor die persoon nie maar teenoor die gebrek of moontlike onvermoë om die werk suksesvol te voltooi. 'n Organisasie is sensitief vir die beeld wat hul uitstraal.
- (iv) Indien die eiser se werklike skade nie gekwantifiseer kan word nie, sal die hof by die algemene skade 'n ekstra bedrag bylas. Dit is tradisioneel baie laag, so tussen R2000 en R7000. Tensy bedrae gekwantifiseer word, help dit die regspraktyk niks, omdat skade bewys moet word.
- (v) Die belangrikste aspek by die kwantifisering van 'n eis is om getuienis voor 'n hof te plaas, om 'n hof in staat te stel om die waarde van daardie gedeelte van die boedel van die beseerde persoon te waardeer asof hy nie beseer was nie.

Die regsverteenwoordigers het dit so ver moontlik vermy om blote stellings te maak soos by bogenoemde punte onder, algemene probleme, uiteengesit is. Hierdie probleme was blote uitlatings waarop daar nie antwoorde verwag is nie. Die blote kennis daarvan blyk ook as belangrik beskou te word omdat dit meer agtergrondkennis verskaf wat andersins nie bereikbaar is nie.



**GEVOLGTREKKING EN SAMEVATTING**

Voorafgaande was 'n opsomming van die belangrikste probleme waarmee die Regsprofessie worstel. Dit is belangrik om daarvan kennis te neem sodat soortgelyke probleme uit die weg geruim kan word. Tweedens bied dit vir die bedryfsielkundige riglyne om toekomstige evaluasies so aan te pak dat dit kan help om skade te bepaal. Dit is hier waar die kommunikasie tussen deskundiges van primêre belang is. Deskundiges moet hul behoeftes wedersyds kan kommunikeer.

Hierdie hoofstuk het gehandel oor die probleme wat die regsprofessie ondervind.

Dit het duidelik aan die lig gekom dat daar baie vrae en kwellinge rondom die proses van kwantifisering is. Daar was uiteenlopende probleemareas waarvan die moeilikheidsgraad onderling verskil het. Net deur na die probleme te kyk word daar gewonder of daar ooit 'n moontlike bydrae gelewer kan word. Die beantwoording van die vrae en die bekommernis sal in die volgende hoofstuk aandag geniet.

Noudat daar meer inligting beskikbaar is, word die probleme waarmee die regsprofessie te kampe het, beklemtoon. Dit het verder aan die lig gekom dat daar wel van deskundiges op hul gebied gebruik gemaak word. Daar kan verder afgelei word dat die kundiges se menings onderling verskil.

## **HOOFSTUK 4**

### **MOONTLIKE BYDRAE VAN BEDRYFSIELKUNDE**

#### 4.1 **INLEIDING**

Die aard van bedryfsielkunde waarna in hoofstuk 1 verwys word, kan beskou word as bedryfsielkundige praktyk. Dit beteken bloot dat dit die komponente is waaruit bedryfsielkunde saamgestel is.

Daar is verskillende sienswyses oor watter toepassingsvelde binne bedryfsielkunde hoort. Schultz (1970) is van mening dat die volgende op die studieveld van toepassing is: personeelkeuring, werkevaluering, opleiding, leierskap, motivering en werktevredenheid, werksomstandighede, veiligheid in die werkplek, ergonomika en verbruikersielkunde. Van die ander outeurs soos Dunette (1975) voeg die volgende by, naamlik psigometriese evaluering, organisasiesielkunde, onderhoudvoering, konflikthantering en kommunikasie in organisasies. Hierdie velde asook 'n veld soos genoem deur Schein (1970) wat handel oor groepe en intergroepverhoudings is die mees kenmerkende velde wat tans in die literatuur onder bespreking is.

Van bogenoemde toepassingsvelde is bestudeer en 'n paar velde wat direk aan die kwantifisering van 'n derdepartyeis gekoppel kan word, is geïdentifiseer en sal vervolgens bespreek word. Die velde is onder andere:

- (i) opleiding
- (ii) sielkundige toetsing



- (iii) posontleding
- (iv) onderhoud en voorligting
- (v) loopbaanbeplanning
- (vi) ergonomika

Die vraag wat algemeen ontstaan het, is of die bedryfsielkunde wel 'n bydrae kan lewer tot die beantwoording van die vrae wat deur die regsprofessie gevra is?

Al bogenoemde velde kan moontlik in meerdere of mindere mate aangewend word en behulpsaam wees met die kwantifiseringsproses. Vervolgens 'n meer gedetailleerde uiteensetting van die toepassingsvelde.

#### 4.2 OPLEIDING

Opleiding is 'n georganiseerde prosedure waarby mensekennis of vaardigheid vir 'n spesifieke doel aanleer (Beach 1980, p.358).

'n Meer omskrywende definisie van opleiding, deur Lynton en Pareek (1990 p.28), wat beweer dat opleiding 'n sistematiese poging is om die menslike potensiaal, wat vaardighede insluit, te ontwikkel om daardeur sy deelname of dit individueel, groepverband of organisasieverband is so uit te brei dat hy huidige sowel as toekomstige take suksesvol sal kan uitvoer.

#### 4.2.1 **Wat is die doel van opleiding?**

Volgens Dunette (1975) is dit hoofsaaklik om individue periodiek op hoogte te hou van nuwe ontwikkeling (in sy eie veld) en om daardeur te sorg dat die diens wat gelewer word op standaard bly. Opleiding word gebruik om die werker (gewoonlik nie-bestuurders) tegniese kennis en vaardighede aan te leer.

Behalwe vir 'n nuwe werker, noodsaak die dinamiese omgewing waarbinne die onderneming funksioneer, dat die huidige werkers tred moet hou met die nuwe tegnieke en toerusting wat in die onderneming aangewend word. Gepaardgaande hiermee is ook die ontwikkeling van die menslike hulpbron. Dit het as oogmerk die ontwikkeling van konseptuele denke en algemene kennis, en is gewoonlik op bestuurders gerig.

#### 4.2.2 **Die voordele van opleiding**

Opleiding het volgens (Pretorius, et al. 1986) die volgende voordele :

- (i) verhoogde produksie (kwaliteit en kwantiteit)
- (ii) verhoogde produktiwiteit van die werker
- (iii) moreel van werkers verhoog indien die werk beter verrig word
- (iv) lojaliteit teenoor die organisasie verbeter



- (v) leertydperk verkort
- (vi) bestaande werkers word nie oorbodig nie - pas aan by die tegnologiese veranderinge
- (vii) mannekrag-tekorte kan van binne die organisasie aangevul word
- (viii) vir die werker self, - sy behoeftes word bevredig, sy markwaarde verhoog, verhoogte inkomste en dus volg bevordering gouer.

Opleiding is van primêre belang vir alle werkers binne die organisasie. Indien die derdepartyse verdere of veranderde opleiding moet deurloop om sodoende sy werk suksesvol te voltooi, word die sukses wat bereik word geëvalueer in terme van die manier waarop opleiding aangebied word.

Volgens Posthumus (1984), Redakteur van Rehabilitasie in Suid Afrika, kan 'n gestremde persoon in baie gevalle nog steeds met dieselfde tipe werk voortgaan, mits hy verdere of veranderde opleiding ondergaan. Die sukses wat behaal word kan moontlik toegeskryf word aan die organisasie se houding teenoor sy werkers en die erns wat aan opleiding gekoppel word.

### 4.2.3 Bydrae tot die regsprofessie

Om terug te verwys na die rol van bedryfsielkunde ter ondersteuning van die regsprofessie is die volgende van toepassing.

Nadat die eiser se werksvermoë geëvalueer is, kan 'n bedryfsielkundige die volgende bepaal :

- (i) Is daar ruimte vir die eiser in sy betrokke pos, of moet daar veranderinge ten opsigte van toerusting of opleiding gemaak word?
- (ii) Indien die antwoord op voorafgaande positief is, moet bepaal word of die organisasie bereid is om die opoffering te maak en die eiser te akkommodeer.
- (iii) Indien dit 'n verandering in opleiding beteken, beskik die organisasie oor die nodige kundigheid om die eiser so op te lei dat hy sy werk in die toekoms suksesvol kan verrig, dit sal geniet en dat dit nog steeds vir hom 'n uitdaging sal bied wat gekoppel word aan die nodige bevorderingsgeleenthede. Indien nie, wat sal die opleiding by 'n buite-instansie kos, hoe lank sal dit duur, en sal sy organisasie of 'n ander organisasie hom dan nadat hy opgelei is, in diens neem?
- (iv) Indien die persoon 'n verandering in 'n beroep moet maak geld die vorige punt ook.



#### 4.2.3 Bydrae tot die regsprofessie

Om terug te verwys na die rol van bedryfsielkunde ter ondersteuning van die regsprofessie is die volgende van toepassing.

Nadat die eiser se werksvermoë geëvalueer is, kan 'n bedryfsielkundige die volgende bepaal :

- (i) Is daar ruimte vir die eiser in sy betrokke pos, of moet daar veranderinge ten opsigte van toerusting of opleiding gemaak word?
- (ii) Indien die antwoord op voorafgaande positief is, moet bepaal word of die organisasie bereid is om die opoffering te maak en die eiser te akkommodeer.
- (iii) Indien dit 'n verandering in opleiding beteken, beskik die organisasie oor die nodige kundigheid om die eiser so op te lei dat hy sy werk in die toekoms suksesvol kan verrig, dit sal geniet en dat dit nog steeds vir hom 'n uitdaging sal bied wat gekoppel word aan die nodige bevorderingsgeleenthede. Indien nie, wat sal die opleiding by 'n buite-instansie kos, hoe lank sal dit duur, en sal sy organisasie of 'n ander organisasie hom dan nadat hy opgelei is, in diens neem?
- (iv) Indien die persoon 'n verandering in 'n beroep moet maak geld die vorige punt ook.

Die antwoorde op bogenoemde kan alleenlik verkry word indien die bedryfsielkundige 'n diepte-studie oor die organisasie se opleidingsfunksie doen. Sy kennis van opleidingspraktyk in die algemeen is ook baie waardevol.

Deur die opleidingsfunksie te bestudeer, kan die volgende ten opsigte van die organisasie bepaal word :

- die opleidingsbeleid
- tipe opleiding
- kwaliteit van opleiding
- doelwit van kursusse
- resultate wat bereik word
- aanwendbaarheid van kursusgangers na deurloping van opleiding

Vir professionele evaluering is al bogenoemde inligting wat betref sy huidige sowel as toekomstige beroep van uiterste belang. Opleiding gaan tog gepaard met ontwikkeling en dit is nodig om te kyk na die omstandighede waarin die eiser hom bevind. Die volgende toepassingsveld wat volgens die skrywer as belangrik beskou kan word is, sielkundige toetsing.

#### 4.3 SELKUNDIGE TOETSING

'n Sielkundige toets is 'n sistematiese prosedure van gedragsobservasie wat deur



middel van sekere numeriese skale of kategorieë ontleed en uitgedruk word (Beach 1980). Anastasi (1982) omskryf dit as volg: " 'n Sielkundige toets is in essensie 'n objektiewe en gestandaardiseerde meetinstrument wat 'n sekere gedeelte van die mens se gedrag meet."

Sielkundige toetsings is een van die belangrikste komponente van 'n bedryfsielkundige evaluering.

Wanneer daar na toetsing as deel van 'n totale seleksieproses gekyk word, kan dit 'n aansienlike bydrae tot die akkuraatheid van voorspelling bied. Die rede vir die gebruik van psigometriese toetse is dan tog vir die voorspelling van die persoon se toekomstige gedrag.

Volgens Beach (1980, p.239) is die volgende toetse tot die bedryfsielkundige se beskikking :

#### 4.3.1 **Aanlegtoetse**

Die toets word gebruik om iemand se verstandelike vermoë of intelligensie te bepaal. Dit kan ook gebruik word om 'n persoon se aanleg in 'n sekere rigting te bepaal, byvoorbeeld meganiese vaardigheid, taalvaardigheid, geheue, of enige ander spesiale aanlegte.

Volgens Anastasi (1982 p.440) was die gewone IK- of verstandelike-helderheid-toets

onvoldoende om bepaalde aanlegte te meet en daarom dan die ontstaan van die gerigte vaardigheidstoetse, soos reeds genoem. Verskillende werk vereis verskillende vaardighede, en hierdie vaardighede kan dan deur middel van 'n spesifieke vaardigheidstoets of aanlegtoets bepaal word.

#### 4.3.2 Prestasietoetse

Prestasietoetse meet die individu se onmiddellike vaardigheid of kennis. Anastasi (1982, p.393) beweer dat die prestasietoets 'n individu se vlak van status na voltooiing van sekere opleiding meet. Dit is dus 'n aanduiding van wat 'n persoon op 'n gegewe tydstep weet.

Die verskil volgens Anastasi (1982, p. 393) tussen die aanlegtoets en die prestasietoets lê daarin dat die aanlegtoets die individu se moontlike sukses in 'n sekere rigting voorspel terwyl die prestasietoets die huidige prestasie of kennis meet.

Soms word prestasie ook beskou as bekwaamheid, en hier het Aiken (1987) beweer dat bekwaamheid in 'n bepaalde studieveld of op 'n besondere kennisgebied beskou kan word as die peil van kennis, insig en vaardigheid wat 'n persoon op 'n bepaalde tydstep in die betrokke studieveld of op sodanige kennisgebied bereik het. Dit kan dan wees as gevolg van sy leergeleenthede en oefeninge en sy aanlegte, belangstelling, motivering, houdings en ander persoonlikheidseienskappe.



### 4.3.3 **Belangstellingstoets**

Volgens Cummings en Staw (1990) bestaan daar 'n groter kans dat 'n persoon suksesvol in 'n werk sal wees indien hy daarin belangstel, as wanneer hy die werk as oninteressant beskou. Hierdie belangstellingstoets (vraelys) word dus opgestel om individue se belangstellings in sekere rigtings te bepaal. Die toets bestaan uit 'n lys van voor- en afkeure van mense wat in verhouding staan met beroepe, stokperdjies en ontspanningsaktiwiteite. Die basiese veronderstelling van hierdie toets is dat daar 'n definitiewe patroon van belangstelling tussen persone in dieselfde beroepe bestaan en dat daar dan met 'n groot waarskynlikheid aanvaar kan word dat die persone dan ook in 'n soortgelyke beroep sal kan aanpas.

### 4.3.4 **Situasietoets**

Hierdie toets evalueer individue se gedrag tydens 'n simulاسie wat as 'n werklike gebeurtenis gespeel word. Die toetslinge word 'n probleem gegee waarna die hantering van spanning en krisis van 'n werkspوelءem geëvalueer word. Tipiese toetse is die leierlose groepe, rolspeel en die in-mandjie.

Cummings en Staw (1990) is van mening dat die in-mandjie 'n baie goeie meetinstrument is om veral administratiewe vaardigheid asook die wyse waarop probleme hanteer word te meet.

#### 4.3.5 **Persoonlikheidstoetse**

Persoonlikheid is die integrasie van al die kenmerke van 'n individu se unieke patroon of organisasie, wat enersyds deur erflikheidsfaktore bepaal word, en andersyds deur ervarings verander en gevorm word. Hierdie persoonlikheid funksioneer onder leiding van die "ek", wat die bo-tydelike kern van die mens-mens is, en wat tot uiting kom in die mens se selfbewussyn (Jackson, 1971 p.241).

Die "kenmerke" waaruit persoonlikheid bestaan, sluit volgens Aiken (1987) al die mens se vermoëns, gelowe, houdings, motiewe en tipiese reaksiewyses in. Dit omvat die begrippe temperament (wat die tipiese emosionele reaksiewyses van die persoon is en konstitusioneel veranker is), en karakter (wat betrekking het op die etiese of morele siening en gedrag van die mens). Die etiese en die wilsaspek is hier belangrik.

Daar bestaan verskeie tipe persoonlikheidstoetse, en daar kan onder andere onderskei word tussen objektiewe toetse en projektiewe toetse :

##### (i) **Objektiewe Toetse**

'n Aantal toetse volgens Blum (1968, p.90), bestaan uit die sogenaamde papier-en-potloodmetode waar die toetslinge bloot 'n keuse moet maak tussen alternatiewe antwoorde wat op 'n bepaalde antwoordvel ingevul moet word. Tipiese toetse is die 16 PF, SORT, POI, en die PHSF. Vraelyste word ook as 'n objektiewe meetinstrument gebruik.



Die voordeel van hierdie toetse volgens Cattell (1948), is dat groot hoeveelhede persone gelyktydig getoets kan word en daarom verhoog dit die objektiwiteit daarvan terwyl Gous (1970), beweer dat sulke persoonlikheidstoetse nie met geloofwaardigheid, werksukses kan bepaal nie. Die rede is omdat dit deur die gesofistikeerde individu gemanipuleer kan word. Volgens hom is dit meer suksesvol indien dit tydens voorligting of terapie gebruik word.

(ii) **Projektiewe Toetse**

Projektiewe toetse toon volgens Anastasi (1982), dat 'n individu op 'n sekere wyse sal reageer om 'n oplossing vir 'n ongestruktueerde taak te genereer. Die beginsel waarop respondente hier reageer, is om hul eie karaktereienskappe gedurende die toets sal projekteer sodat die toetsafnemer 'n beeld kan kry van hoe hierdie respondent ook tydens normale tye sal reageer. Tipe toetse waar projektiewe tegnieke gebruik kan word is byvoorbeeld, Rorschach, TAT, TATZ, DAP, DAT, DAH en onvoltooide sinne.

**Opsommend**

Om 'n evaluasie te maak deur net een toets te gebruik, blyk nie net onwetenskaplik te wees nie maar ook onbetroubaar.

Die mens bestaan volgens Anastasi (1982) uit verskeie komponente en daar bestaan verder verskillende toetse wat juis hierdie komponente meet. Dit is dus daarom dat sy beweer dat daar van ten minste een toets uit elk van die drie kategorieë gebruik

gemaak moet word, byvoorbeeld, aanleg, belangstelling en persoonlikheid alvorens enige evaluasie gedoen word. Indien al drie gekombineer word, word 'n baie beter geheelbeeld van die individu verkry.

#### 4.3.6 **Bydrae tot die Regsprofessie :**

Beskik die eiser oor die nodige vermoë, aanleg, belangstelling en persoonlikheid om 'n beroep tot sy beskikking suksesvol te voltooi en te behou?

Dit was een van die kenmerkende vrae wat in hoofstuk 3 na vore gekom het en wat onder sielkundige toetsings behandel is.

'n Punt van belang vir die regsprofessie is dat 'n voorspelling gemaak kan word oor toekomstige gedrag. Hierdie voorspelling wat 'n persoonlikheidsontleding insluit, verskaf meer inligting oor die eiser, sodat alternatiewe beroepsmoontlikhede en -rigtings geëlimineer kan word. Die bepaling van 'n eiser se verstandelike vermoë is van essensiële belang vir die vasstelling van moontlike beroepskeuses met inagneming van breinskade wat opgedoen kon word. Die evaluasie word gekoppel aan die persoonlikheidsontleding sowel as die belangstellingsvraelys sodat alle aspekte in berekening gebring kan word.

Probleme wat tydens postmorbiede-evaluasies ondervind word, soos bespreek in hoofstuk 3, onder punt 3.4.2.2, bevat die volgende aspekte wat moontlik deur die bedryfsielkundige beantwoord kan word, deur gebruik te maak van onder andere, sielkundige toetsings.



- (i) Die moontlikheid dat 'n eiser se selfbeeld en selfvertroue aangetas is. Die risiko wat hier ontstaan, is dat hy moontlik gefrustreerd sal wees en nie sy werk sal behou nie.

Die doel hier is om die eiser op die huidige tydstip te evalueer en daardeur te bepaal of hy met 'n spesifieke beroep sal kan voortgaan. Die eiser se selfvertroue en frustrasie- drempel moet bepaal word. Tipiese toetse wat hier deur die bedryfsielkundige gebruik kan word, is die 16 PF (sestien persoonlikheidsfaktor-vraelys), Rorschach en die TAT (temantiese appersepsie toets). Daar is verskeie ander toetse beskikbaar waarvan bogenoemde, die mees algemeen in gebruik is.

- (ii) Probleme wat gehandel het oor omvang van breinskade, potensiaal van die eiser (wat insluit intelligensie, aanlegte en belangstelling) en probleme soos, sal hy dit kan bemeester kan met behulp van die volgende toetse gemeet word. Intelligensiemeting (Wechsler-Bellevue), aanlegte (Senior aanlegtoets), belangstelling (negentienveld-belangstellingsvraelys). Hierdie toetse is baie algemene toetse wat daaglik gebruik word en kan vervang word deur meer gespesialiseerde toetse wat spesifieke velde meet. Die ideaal is om dan hierdie resultate wat met die toetse verkry is te vergelyk met die eiser se prestasie voor die ongeluk.

Sielkundige toetse alleen kan nie suksesvol deur die bedryfsielkundige gebruik word as daar nie genoegsame inligting oor die pos (die werk wat 'n persoon verrig),

bestaan nie. Die sielkundige toetse bepaal slegs die menslike komponent en geen inligting oor die pos word verkry nie.

Indien die sielkundige 'n potensiële pos vir die eiser oorweeg, behoort die pos deeglik ontleed te word. Dit is van essensiële belang dat kennis van alle aspekte van die beoogde pos ingewin moet word alvorens daar na enige vorm van evaluering oorgegaan kan word. Dit gaan eerstens om die bepaling van die verskillende take en hul inhoude wat in die onderneming vervul moet word (posspesifikasie).

Tweedens gaan dit om die bepaling van die bekwaamhede van die werkers wat die take moet verrig, dit wil sê, die kwaliteite en vaardighede wat van 'n werker verlang word (manspesifikasie).

Bogenoemde twee bepalings word volgens Beach (1980), saamgevoeg en as posontleding beskou.

#### 4.4 POSONTLEDING

Met posontleding word bedoel, dat daar 'n noukeurige ontleding gedoen word van die take verbonde aan 'n pos, dat daardie besonderhede sistematies neergeskryf word en dat daar vasgestel word oor watter eienskappe die persoon wat daardie take die beste sal kan uitvoer, moet beskik (Beach 1980).

Posontleding bestaan verder uit 'n versameling van gegewens oor wat gedoen word, die wyse waarop en waarom dit gedoen word, met watter middele en onder watter



omstandighede en watter spesiale vereistes en eienskappe aan die pos verbonde is.

Posontleding vereis twee apart geskrewe verslae. Een is werkbeskrywing en die ander een werkspesifikasie.

#### 4.4.1 **Werkbeskrywing**

Die posontleding vorm volgens Bartley (1981), die grondslag vir die werkbeskrywing. Laasgenoemde toon die benaming van die pos, dit omskryf die pligte, bevoegdhede, verantwoordelikhede aan die pos, watter besluite geneem moet word vir die afhandeling van die taak, die werkstoestande verbonde, en vereistes met betrekking tot die vaardighede, inisiatief en selfstandige optrede van die posbeker. Dit gee ook 'n aanduiding van die verhouding van daardie pos tot ander poste in die onderneming.

#### 4.4.2 **Werkspesifikasie**

Volgens Berwitz (1975), is werkspesifikasie 'n verklaring van die menslike kwaliteite wat nodig is om die taak te verrig. Dit verwys verder na die persoonlike vaardighede, kennis, opleiding, ervaring, verantwoordelike sin, intelligensie, of fisiese vermoëns, inisiatief, vermoë om te kommunikeer en ander persoonlike eienskappe.

Die oorkoepelende gebruik van posontleding is om die onderneming in staat te stel om die beste moontlike versoening tussen die vereistes van die pos en die

eienskappe van die uitvoerder van die taak te bewerkstellig.

Die bedryfsielkundige kan dan hierdie inligting tesame met die inligting wat verkry is tydens die sielkundige evaluering gebruik om te probeer bepaal of die persoon in staat sal wees om 'n algemene werk suksesvol uit te voer.

Indien 'n vooruitskatting in terme van moontlike beroepe vir die eiser gemaak word sonder dat bogenoemde kennis gebruik is, kan die vereistes soos uiteengesit in die posontleding misgekyk of verkeerdelik geïnterpeteer word. Dit is dus die plig van die bedryfsielkundige om sy kundigheid oor hierdie velde tot die beste van sy vermoë te gebruik en alle aspekte na te vors alvorens beroepe willekeurig voorgestel word.

#### 4.4.3 Bydrae tot die Regsprofessie :

Probleme van die regsprofessie wat onder die kategorie van posontleding ressorteer het, was onder andere die volgende:

- (i) Vergelyking van moontlike beroepe met die beroep wat die eiser voor die ongeluk gevolg het. Dit sluit in 'n vergelyking van pligte, verantwoordelikhede, werksomstandighede, fisiese vereistes, minimum kwalifikasie verlang, opleiding en beweeglikheid (mobiliteit binne die werkplek).
- (ii) Die volgende vrae ontstaan naamlik, sal die eiser die werk kan bemeester en behou, en sal hy kan aanhou met werk tot ouderdom



sestig soos voor die ongeluk die geval was. Die ontleding sal nie inligting soos of hy werklik sal kan aanhou werk tot ouderdom sesdig, weergee nie maar die inligting wat verkry word bied genoegsame informasie om die nodige voorspellings te doen.

- (iii) Bepaling van die moontlike beroepe nou tot sy beskikking. Dit kan gedoen word deur 'n vergelyking van werk en manspesifikasie van verskillende beroepe. Die bedryfsielkundige kan verder die moontlike beroepe se opleidingsbeleid met mekaar vergelyk en dit opweeg teenoor eiser se moontlike kans om opgelei te word.
- (iv) Die berekening van die verskil in finansiële vergoeding tussen die vorige en toekomstige beroepe kan gedoen word deur die vasstelling van die potensiële beroepe se "plafon" as direkte gevolg van die eiser se inperking.
- (v) Wat betref die moontlikheid dat die eiser afgedank kan word, kan die bedryfsielkundige die eiser se inperking in konteks bring met die vraag en aanbod van sy tipe werk, asook die ekonomiese voortbestaan van sy potensiële maatskappy. Hoe meer tegnologies van aard, hoe groter kan die kans wees dat sy werk deur 'n masjien vervang gaan word. Dit kan ook gebeur dat hy nou met sy inperking juis geskik is vir die werk omrede die werking van die masjien byvoorbeeld slegs een arm vereis.

Dit is en bly baie moeilik om te voorspel of 'n persoon wel afgedank sal word, maar die doel hier is om slegs 'n indikاسie te gee van alle moontlike beïnvloedbare faktore.

Nadat al hierdie inligting geëvalueer is, moet daar 'n indringende onderhoud met die eiser gevoer word sodat alle vrae en onduidelikhede wat tydens die toetsessies en die posontleding opgeduik het, hier uitgeklaar kan word.

Die onderhoud is nie net bloot 'n sessie waar vrae beantwoord word nie maar vereis die bedryfsielkundige se kennis en ervaring om met behulp van sy onderhoudstegnieke sekere kwelvrae beantwoord te kry.

## 4.5 ONDERHOUDVOERING

### 4.5.1 **Inleiding**

Onderhoudvoering is 'n proses wat aangeleer en beoefen moet word. Soms word die onderhoud as 'n gesprek met 'n doel beskryf. Dit is tot op 'n punt korrek aangesien baie gespreks- en sosiale vaardighede in die onderhoudsituasie benut word.

Daar is 'n aantal verskillende situasies waarin mense in interaksie met mekaar is en wat dan as 'n "onderhoud" bekend kan staan. In die literatuur is daar egter verskillende sienswyses oor wat 'n onderhoud nou werklik is. Downs et al. (1980), onderskei tussen twaalf verskillende onderhoudstipes wat in wese van mekaar verskil, maar daar is tog 'n basiese raamwerk wat die begrip "onderhoud" as 'n geheel dek.



Vir die doeleindes van hierdie verhandeling blyk dit dan nie nodig te wees om al die verskillende onderhoudtipes van naderby te beskou nie, dit blyk eerder belangrik om te kyk na breë riglyne oor die aard van 'n onderhoud.

In die bedryfsielkunde word 'n onderhoud tradisioneel slegs as 'n tegniek vir keuring, plasing, motivering en aanpassing van werkers (Wissing 1987, p.80), gebruik. Dit is dan moontlik dat ander interaksies, soos die doseersituasie, groepbesprekings, alledaagse gesprekke en ondervraging hier uitgesluit kan word. Met die jongste ontwikkeling is daar egter die neiging om die onderhoud vir lang termyn en prosesmatige doelstellings te gebruik, soos byvoorbeeld vir die ontwikkeling van die werker. In hierdie verband word dan ook meer na die onderhoud verwys as die "onderhandelinge", "gesprekvoering" of "kontak-beraad" (Wissing 1987, p.82).

Uit 'n kliniese oogpunt beskou, word die onderhoud tradisioneel vir diagnostiese, voorligtings- en terapeutiese doeleindes gebruik.

Uit die ontwikkelinge in die teorie, praktyk en navorsing van psigoterapie het die neiging ook ontwikkel om na onderhoudvoering te verwys as 'n "gesprek", "kontak-vorming" of "tussenpersoonlike ontmoeting" (Wissing 1987, p.82).

#### 4.5.2 **Onderhoud - 'n definisie**

'n Onderhoud kan dus gesien word as 'n verbale interaksie in 'n aangesig tot aangesig situasie waarby daar 'n bepaalde doel is om te bereik, hetsy spesifiek, konkreet op die korttermyn, of meer prosesmatig op die langtermyn (Wissing 1987, p83). Hierdie

doel van die onderhoud sal dan die tipe en vorm van die onderhoud bepaal, sowel as die aard van die verhouding tussen die gespreksgenote.

- (i) 'n Onderhoud behels gewoonlik 'n mondelinge aangesig-tot-aangesig-situasie. Boodskappe word dus hardop geverbaliseer. Die belangrikste is egter dat hierdie situasie sigbare, nie-verbale boodskappe toelaat, wat 'n baie belangrike aspek van 'n onderhoud is. Hierdie sigbare boodskappe, versterk soms die verbale boodskappe, maar soms word die verbale boodskappe weerspreek. Navorsing beklemtoon hierdie sigbare aanwysers en stel voor dat dit geglo moet word in die geval van weersprekende boodskappe (Downs et al., 1990, p.6).
- (ii) Die mense in 'n onderhoud is in interaksie. Dit onderskei die onderhoud van ander aangesig-tot-aangesig-situasies, soos lesings en groepbyeenkomste. Sekere variasies van die onderhoud sal wel groepe mense insluit, maar in sy populêre vorm betrek die onderhoud slegs twee mense. Interaksie impliseer dat die verhouding tussen die persone in die onderhoudsituasie in terme van 'n rol beskryf kan word. 'n Rol beteken die gedrag wat geassosieer kan word met 'n posisie. Die rolle van die onderhoudvoerder en die kliënt is aanvullend tot mekaar en kan nie afsonderlik, sonder inagneming van albei, bestudeer word nie. Verder word elke rol dikwels gevorm deur diepersoonlike interpretasies (Downs et al., 1980).



- (iii) Mense voer 'n onderhoud om 'n bepaalde doel te bereik. Dit is hierdie taakverwante doel wat die onderhoud onderskei van 'n bloot algemene gesprek. 'n Algemene gesprek kan in enige rigting gaan, maar 'n onderhoud fokus op inhoud wat belangrik is vir die doel van die onderhoudvoerders (Downs, et al., 1980). Uit die onderhoud kan die onderhoudvoerder sekere afleidings maak. Hy kan bepaal of dit wat in die verslag verskyn, strook met dit wat in die onderhoud na vore kom, die persoon se kommunikasievermoë word bepaal, die algemene kennis waaroor die persoon beskik, sy karaktereienskappe, sy toekomsverwagtinge, die werklike redes waarom hy so baie van werk verander het, sy belangstelling, sy fisiese voorkoms en sy geaardheid (menseverhoudings), (Reynders, 1974).

Bogenoemde punt word gereeld deur die bedryfsielkundige gebruik en is ook op die derdepartyeiser van toepassing. Hierdie inligting wat die basis vorm van 'n evaluasie is dus 'n kritieke punt. Indien daar nie 'n volledige onderhoud gevoer word nie, kan baie belangrike aspekte betreffende die individu agterweë gelaat word. Dit kan dan weer op sy beurt die objektiviteit van die verslag benadeel.

Die onderhoud maak 'n baie belangrike deel uit van die evaluering en opstelling van die verslag. Indien daar gedurende die onderhoudsessie leemtes in die persoon se toekomsmoontlikhede ontdek word, is dit juis as gevolg van die ongeskiktheid vir 'n bepaalde beroep is. Die bedryfsielkundige kan hom in diè verband van hulp wees om 'n loopbaanbeplanning vir sy toekoms op te stel (Reynders 1974).

Indien die eiser se toekomstige verlies aan inkomste bepaal word, word daar nie net gekyk na wat hy nou in staat is om te doen nie maar ook watter loopbaanvooruitsigte daar vir hom bestaan. Tydens die proses word die inligting van alle vorige evaluasies ook in gedagte gehou. Geleentheid en rigtings moet tog sekerlik vir die persoon geïdentifiseer word. Die evaluasie hiervan word gedoen deur na 'n loopbaanontwikkelingsprogram te kyk.

#### 4.6 LOOPBAANONTWIKKELING

Loopbaanontwikkeling word omskryf as formele optrede deur die onderneming om te verseker dat werknemers met die regte kwalifikasie en ondervinding beskikbaar is wanneer die onderneming hulle nodig het. Dit is belangrik dat daar duidelikheid bestaan oor wie verantwoordelik is vir loopbaanbeplanning en ontwikkeling (Gerber et al., 1987, p.249).

Loopbaanontwikkeling word deur Beach (1980) gedefinieer as:

"die beplanning en implementering van individuele loopbaanplanne deur middel van onderwys, opleiding, die soek en verkry van 'n geskikte pos en die ondervinding wat hiermee gepaard gaan."

Van die grootste probleme waarmee die regsprofessie worstel, is die vraag, watter hoogtes die eiser nou sal kan bereik of watter loopbane tot sy beskikking is? Nadat sy potensiaal psigometries bepaal is en moontlike beroepsrigtings oorweeg is, moet die eiser vir hom 'n loopbaanplan vir diè potensiële beroep opstel.



#### 4.6.1 **Loopbaanbeplanning**

Loopbaanbeplanning is die persoonlike proses waardeur die individu sy beroepslewe beplan. Dit sluit onder andere die evaluering van individuele vaardighede en belangstellings in, die ondersoek van geskikte beroepsgeleenthede, die stel van loopbaandoelwitte en die beplanning van toepaslike ontwikkelingsaktiwiteite.

#### 4.6.2 **Loopbaanbestuur**

Loopbaanbestuur in teenstelling met loopbaanbeplanning, fokus op die beplanningsaktiwiteite van die organisasie. Met loopbaanbestuur poog die organisasie om die individuele loopbaanplanne met dié van die organisasie te integreer waar die organisasie dan sekere programme implimenteer sodat gemeenskaplike doelwitte bereik kan word.

Loopbaanontwikkeling hou volgens Byers en Rue (1984), voordele in vir die organisasie sowel as vir die individu. Vanuit die oogpunt van die organisasie, dra die ontwikkeling van individue tot hoër produktiwiteit by. Vir die individu lewer loopbaanontwikkeling die geleentheid om behoeftes te bevredig en om in die rigting van selfaktualisering te ontwikkel.

Dit is duidelik dat organisasies sekere verwagtinge ten opsigte van werknemers koester en derhalwe word gepoog om hierdie werknemers in die rigting te laat oplei en ontwikkel wat vir die individu tot voordeel sal strek.

#### 4.6.3 Loopbaan- en lewensfases

'n Ontleding van die verskillende loopbaan- en lewensfases van mense toon dat die keuse van 'n loopbaan die belangrikste besluit is wat 'n mens moet neem. Holland (1973) het navorsing gedoen oor loopbaankeuses, en hy glo dat dit wat 'n werknemer tydens sy loopbaan bereik en dit wat hy daaruit put, sal afhang van die mate van ooreenstemming tussen sy persoonlikheid en sy taakomgewing. Hy beweer dat elke individu in sekere mate een van ses persoonlikheidstipes toon, dat mense hul loopbane ooreenkomstig hul persoonlikheid kies, en dat hulle uiteindelik 'n loopbaan volg wat oor die algemeen by hul persoonlikheid pas. Soms toon mense 'n kombinasie van persoonlikheidseienskappe.

Die persoonlikheidstipes word hieronder uiteengesit:

- (i) Realisties - verwys na individue wat aktiwiteite verkies wat die hantering van masjinerie of gereedskap behels, byvoorbeeld ambagsmanne, gereedskap- en stempelmakers, boere, ingenieurs en timmermanne.
- (ii) Ondersoekend - verwys na individue wat analities, nuuskierig, metodies en presies is, byvoorbeeld mediese tegnoloë, onderwysers, bioloë en sterrekundiges.
- (iii) Kunstig - verwys na mense wat streef na selfuitdrukking, wat nie-konformerend is, oorspronklik en introspektief is, byvoorbeeld



kunstenaars, musikante, fotograawe, beeldhouers en akteurs.

- (iv) Sosiaal - verwys na individue wat daarvan hou om ander te help en met mense te werk en wat sistematiese bedrywighede soos werk met gereedskap en masjinerie vermy, byvoorbeeld polisiebeamptes, maatskaplike werkers en voorligtingsbeamptes.
- (v) Ondernemend - verwys na individue wat bedrywighede geniet waar hulle ander kan beïnvloed ten einde hulle doelwitte te bereik, byvoorbeeld rekenaarverkoopsmanne, lewensversekeringsagente, eiendomsagente, sakebestuurders en prokureurs.
- (vi) Konvensioneel - verwys na individue wat die sistematiese hantering van besonderhede of reproduksie van materiaal geniet, byvoorbeeld kantoorwerkers, rekenmeesters en supermarkbestuurders.

Enige individu kan dus na gelang van sy persoonlikheidstipe, of "loopbaananker" soos sommige skrywers daarna verwys, 'n beroep vind wat by sy persoonlikheid of persoonlikheidskombinasie pas, en dit behoort 'n bevredigende loopbaan te wees. Ondernemings moet buigsaam genoeg wees om alternatiewe te bied vir die bevrediging van werknemers se uiteenlopende loopbaanbehoefte.

Daarbenewens moet ondernemings besef dat nie alle werknemers ondernemend kan of wil wees nie. Met die nodige voorligting kan elke werknemer die loopbaanpad vind wat vir hom die beste is (Gerber et al., 1987, p.253).

Bogenoemde sluit aan by die behoeftes van die regsprofessie oor die probleme wat met die keuse van 'n loopbaan ondervind word asook die fases waardeur 'n individu gedurende sy loopbaan beweeg. Kennis van hierdie fases soos beskryf deur Holland (1973), is onlosmaaklik van die voorspelling van 'n eiser se toekomstige loopbaan.

Die komponente van loopbaanontwikkeling is 'n interaksieproses wat daarop toegespits is om die individu sowel as die organisasie sekere voordele daaruit te laat put. Die eiser word betrek om self sy geleenthede te identifiseer omdat hy dan voel dat hy in beheer is van sy besluite, ten opsigte van sy doelwitte vir die kort- sowel as die langtermyn (Morgan, 1980). Indien sy verwagtings te hoog is, kan die bedryfsielkundige hom help om sy tekortkominge te identifiseer om daardeur 'n meer realistiese besluit te kan neem. Dit geld ook vir verwagtings wat te laag is.

#### 4.6.4 Bydrae tot die Regsprofessie

Ter oplossing van loopbaanprobleme kan die bedryfsielkundige die volgende oorweeg:

- (i) Om saam met die eiser moontlikhede te bespreek. Tydens hierdie proses word sy vaardighede, belangstellings en inperkings in berekening gebring sodat alternatiewe beroepe voorgestel en oorweeg kan word.
- (ii) Daar word na moontlike beroepe gekyk en klem word gelê op die betrokke beroep se loopbaanplan en of die eiser geakkommodeer kan



word, nie net in die korttermyn nie, maar as 'n beroep vir die toekoms.

- (iii) Die eiser word bygestaan sodat loopbaandoelwitte gestel kan word met inagneming van die beplanning en toepassing van 'n ontwikkelingsprogram.

Buiten die loopbaanmoontlikhede van die eiser is dit ook noodsaaklik om die omstandighede waarbinne die eiser moet werk, met ander woorde die fisiese omgewing in berekening te bring. Hierdie omgewing word die ergonomiese omgewing genoem.

#### 4.7 ERGONOMIKA EN DIE GESTREMDE

##### 4.7.1 **Ergonomika**

Ergonomika is 'n verdere studieveld binne bedryfsielkunde wat ter sprake kom wanneer 'n verslag van 'n eiser oor toekomstige aanwendbaarheid binne die arbeidsmark gemaak kan word. Ergonomika is die studie van die omstandighede waarbinne die werker moet funksioneer. Die omstandighede sal natuurlik afhang van die tipe pos sowel as die potensiaal van die werker.

Die aanpassing van die fisiese omgewing by die mens se vermoëns en beperkinge is

die wese van die ergonomika.

In ergonomika is die volgende begrippe ter sprake: fisiese omgewing, menslike vermoëns, beperkinge en aanpassings.

Tradisioneel staan hierdie omgewings in die ergonomika as die masjien, die werkplek en die fisiese omgewing bekend. Die masjien dui op die implemente of apparaat, van watter aard ook al, wat in gebruik is. Die werkplek verwys na die ontwerp en rangskikking van hulptoerusting soos tafels, stoele en so meer, terwyl die omgewing op aspekte soos beligting, geraas, en reuke dui (Bayers & Rue, 1984).

#### 4.7.1.1 **Menslike vermoëns en beperkinge**

Die belang van die bedryfsielkundige wat in beheer is van die fisiese omgewing, het slegs betekenis in soverre die beheer te make het met die aanpassing van die fisiese omgewing by die mens. In besonder kom dit daarop neer dat die bedryfsielkundige inligting insamel oor menslike vermoëns en beperkinge op grond waarvan beslissings dan in verband met die ontwerp van 'n werk in die omgewing gemaak kan word.

Die bedryfsielkundige moet die omgewing waarbinne die eiser moet werk, goed analiseer en hy moet homself kan uitspreek oor die toekoms moontlikhede van so 'n tipe werk. Voordat daar enige uitspraak gemaak kan word, moet die konsep "ongeskiktheid" (gestremdheid) verstaan word.



#### 4.7.2 **Ongeskiktheid (gestremdheid)**

Die rede waarom daar aandag geskenk word aan gestremdheid is omdat dit so 'n groot rol speel tydens derdepartyversekeringseise. Indien 'n persoon tydens 'n motorvoertuigongeluk beseer word, word die tipe skade geëvalueer en na die betrokke spesialis verwys vir verdere evaluasies. Wanneer die tipe skade glad nie die eiser se toekomstige beroep en inkomste beïnvloed nie, word só 'n eis nie na die bedryfsielkundige vir 'n evaluasie gestuur nie.

Die bedryfsielkundige evalueer slegs die persone wat 'n potensiële verlies gely het, of gaan ly. Hierdie eisers wat só beseer is dat dit sy toekomstige inkomste sal beïnvloed is in 'n mate gestremd. Hierdie gestremdheid kan in ernstigheidsgraad wissel en word ooreenkomstig behandel.

As gevolg van die groot hoeveelhede eisers wat na sulke ongelukke gestremd raak en dan na bedryfsielkundiges gestuur word vir evaluasies, is dit belangrik om kennis te dra van die verskeidenheid faktore wat die gestremde in hierdie verband kan affekteer.

Indien 'n eiser nie gestremd raak nie behoort die koste en omvang van die eis minimaal te wees, teenoor 'n persoon wat as gevolg van 'n motorongeluk gestremd raak. Indien gestremd, is daar baie meer komplikasies as waarvoor daar uit die staanspoor antwoorde beskikbaar is. So 'n eis beïnvloed alle aspekte van 'n eiser se lewe vanaf die datum van die ongeluk tot en met die datum van afsterwe. Die eiser moet vir die periode waarin hy nou slegter daaraan toe is, vergoed word. Dit

is hoofsaaklik die rede waarom soveel moontlik van die gestremde uitgevind moet word.

Daar moet onderskei word tussen mediese ongeskiktheid en ongeskiktheid in 'n beroepsin. Wanneer is fisiese ongeskiktheid ook beroepsongeskiktheid? Hierdie vraag is in hoofstuk 3 aangeroe. Die vraag is nou, hoe word dit benader? 'n Voorbeeld maak dit duideliker. 'n Persoon wat slegs die gebruik van een arm het, sou in 'n kantoor gebruik kon word vir klerklike werk alhoewel hy nie 'n vragmotor sou kon bestuur nie.

Daar moet dus vasgestel word wat die beperkinge van elke individu is. 'n Persoon wat byvoorbeeld 'n salarisklerk was het sy regterarm verloor. Die organisasie het hom verplaas na 'n pos waar hy as boodskapper gewerk het. Eers na 'n paar maande het die organisasie besef dat dit onnodig was aangesien die persoon linkshandig was.

Organisasies besef nou al hoe meer dat die fisiese vereistes van elke pos op rekord gehou moet word. Hierdie vorm van posanalise stel die organisasie in staat om die individu se beperkings teen die posvereistes op te weeg.

#### 4.7.2.1 **Die posisie van die gestremde in die arbeidsmark**

Wanneer daar na die gestremde persoon en sy aandeel in die beroepswêreld gekyk word, kom 'n mens tot die besef dat 'n realistiese benadering van ons vereis word. Eerstens bevind ons, ons in 'n wêreld van toenemende werkloosheid. Daar is



byvoorbeeld bereken dat daar nog voor die einde van hierdie eeu, 3,4 miljoen meer werkgeleenthede geskep moet word om die toenemende ekonomies bedrywige werkers te akkommodeer. Daar word beweer dat die formele ekonomie nie eens in die helfte van hierdie groeiende behoefte sal kan voorsien nie. Dit beteken dus dat baie werkers op hulself aangewese sal wees om werk en 'n inkomste vir hulself te skep, met ander woorde, groot klem sal op entrepreneurskap gelê moet word. Daarbenewens is bevind dat hoë- en middelvlak beroepe die grootste groeikoers toon (m.a.w. die meeste personeel gaan benodig) en dat daar 'n ooraanbod van werkers in die laevlak en ongeskoolde beroepsklasse bestaan. Dan is daar ook die snelveranderende tegnologiese wêreld waar die eise aan die werker so vinnig verander dat die meeste werkers gedurende hulle loopbane somtyds meer as een maal heropgelei moet word (Fourie 1989, p.84).

Die vraag ontstaan nou hoe bogenoemde situasie die gestremde raak? Die gestremde staan in kompetisie met die nie-gestremde in soverre dit die verkryging van geskikte werk betref. Om in aanmerking vir 'n betrekking te kom, moet die gestremde persoon dus iets kan aanbied. Hy moet homself met ander woorde, aan die werkgewer kan verkoop. Die werkgewer moet sy waarde kan raaksien en nie sy gestremdheid nie. Die gestremde het dus die verantwoordelikheid om homself op akademiese gebied sowel as in sy werk, optimaal te ontwikkel. In hierdie proses moet realisme egter steeds die wagwoord bly (Fourie 1989, p.85).

Daar moet immers aanvaar word dat alle gestremdes, vanweë die aard van hulle gestremdhede, nie na willekeur beroepe kan kies of na willekeur opgelei kan word nie. Die gestremde moet dit waartoe hy in staat is, (aanlegte, persoonlikheid,

belangstellings, waardesisteme en so meer), kan opweeg teen dit wat die beroep van hom eis, en dan tot 'n logiese en realistiese besluit kom.

J.D. Fourie, Direkteur-Generaal, Mannekrag, het tydens 'n sakekonferensie te Johannesburg as spreker opgetree en beweer dat 'n gees van innovasie kenmerkend is van die gestremde en dat die gestremde bereid is om met opoffering, hom vir sy beroep voor te berei. Namate werkgeleenthede skaarser word sal daar ook van die gestremde verwag word om hierdie ondernemingsgees van hom verder uit te brei en vir homself 'n beroepstoekoms te skep. Dit beteken dat 'n ingesteldheid om werkgeleenthede en nuwe projekte raak te sien en te benut, aangekweek moet word.

In 'n ondersoek in Wes-Duitsland is die ingesteldheid van die bevolking teenoor die gestremde in 'n ondersoek getoets en volgens Van Niekerk (1987, p.27) is die volgende bevind:

- 91 persent weet nie hoe om teenoor 'n gestremde persoon op te tree nie.
- 72 persent voel dat swangerskap beëindig moet word indien met sekerheid vasgestel kan word dat die baba gebreklik is.
- 70 perent ervaar 'n gevoel van weersin by die aanskoue van 'n gestremde.
- 63 persent meen dat 'n gestremde in 'n inrigting tuishoort.
- 56 perent sou nie graag met 'n gestremde in een huis wou saamwoon nie.



Dit is duidelik dat 'n mens wat anders lyk, anders beweeg, en anders reageer, deur die gemeenskap as abnormaal beskou word. Gestremdes is dikwels die "melaatses" van ons tyd, en word feitlik volkome gedepersonaliseer.

'n Parapleeg in 'n rolstoel vertel dat daar eenmaal in 'n dameswinkel 'oor haar kop heen' aan haar man gevra is: "Watter nommer dra sy?", terwyl met die vinger gewys is na die 'abnormale' wat nie self kan praat nie!

Dit is nie maklik vir die gestremde om in die arbeidsmark mee te ding nie. Daar word maklik gesuggereer dat die gestremde nog steeds sy werk suksesvol kan doen.

Dit is wel waar, indien daar nie teenoor hom gediskrimineer sal word nie. Dit is ongelukkig iets waaroor niemand beheer het nie.

#### 4.7.2.2 **Hoe kan hierdie werkers tot die beste van hul vermoë benut word?**

In baie gevalle is die gestremdheid van die persoon slegs tydelik van aard. Die eiser kan in so 'n geval aangemoedig word om teen die helfte van sy normale spoed te werk. Daar bestaan sekere reabilitasiesentrums vir diè doel.

Rehabilitasie behels die egalige herwinning van 'n persoon se kapasiteit en vaardighede, asook die herstel van 'n persoon se selfvertroue sodat hy uiteindelik weer die pos kan beklee.

Indien die ongeluk van 'n permanente aard is, sal daar aanpassings aan óf die pos óf werker gemaak moet word.

Eerstens kan die persoon oorgeplaas word na 'n pos waar sy kapasiteit voldoende is om sukses te verseker.

'n Tweede alternatief is om die pos so te verander en in te rig dat dit steeds vir die persoon moontlik sal wees om die werk te doen ten spyte van sy beperkings (de Villiers 1986 p.68).

Een van die probleme is die bepaling van 'n gestremde se moontlike sukses in 'n betrokke werk. Die werkgewers weet ook nie hoe om werkvereistes te bepaal nie, en of die gestremde dit sal kan bemeester nie. Waar die grenslyn lê tussen, hy kan die werk doen of hy kan nie en wat dus die minimum vereistes is om die werk te doen, ontbreek by die meeste werkgewers. Dit is hier waar die bedryfsielkundige van hulp kan wees om die organisasie te help om daardie afsnypunte te bepaal.

Indien 'n eiser na 'n bedryfsielkundige verwys word, is die doel om sy werkskapasiteit te bepaal. Sonder hierdie informasie is dit nie moontlik om sy potensiaal aan 'n sekere beroep te koppel nie.

#### 4.7.2.3 **Bepaling van Werkkapasiteit**

Die onderskeid tussen gestremdheid en beskadiging of verswakking (inperking) volgens Battista (1985), is dat beskadiging in die mediese beroep gedefinieer word as die verlies of vermindering in die funksie van 'n ledemaat of orgaan. Gestremdheid word gesien as 'n "regs" konsep met vele definisies van slegs een wat korrek in 'n spesifieke saak kan wees. Indien 'n eiser onbevoeg is om die take wat



sy beroep verg, uit voer, word hy as gestremd beskou. Dit word meestal gesien as 'n onvermoë om enige beroep waarvoor 'n persoon opgelei is, die kwalifikasie besit of die nodige ervaring het, te volg (Batista 1985). Die werklike definisie of betekenis daarvan word deur die staat of betrokke party bepaal.

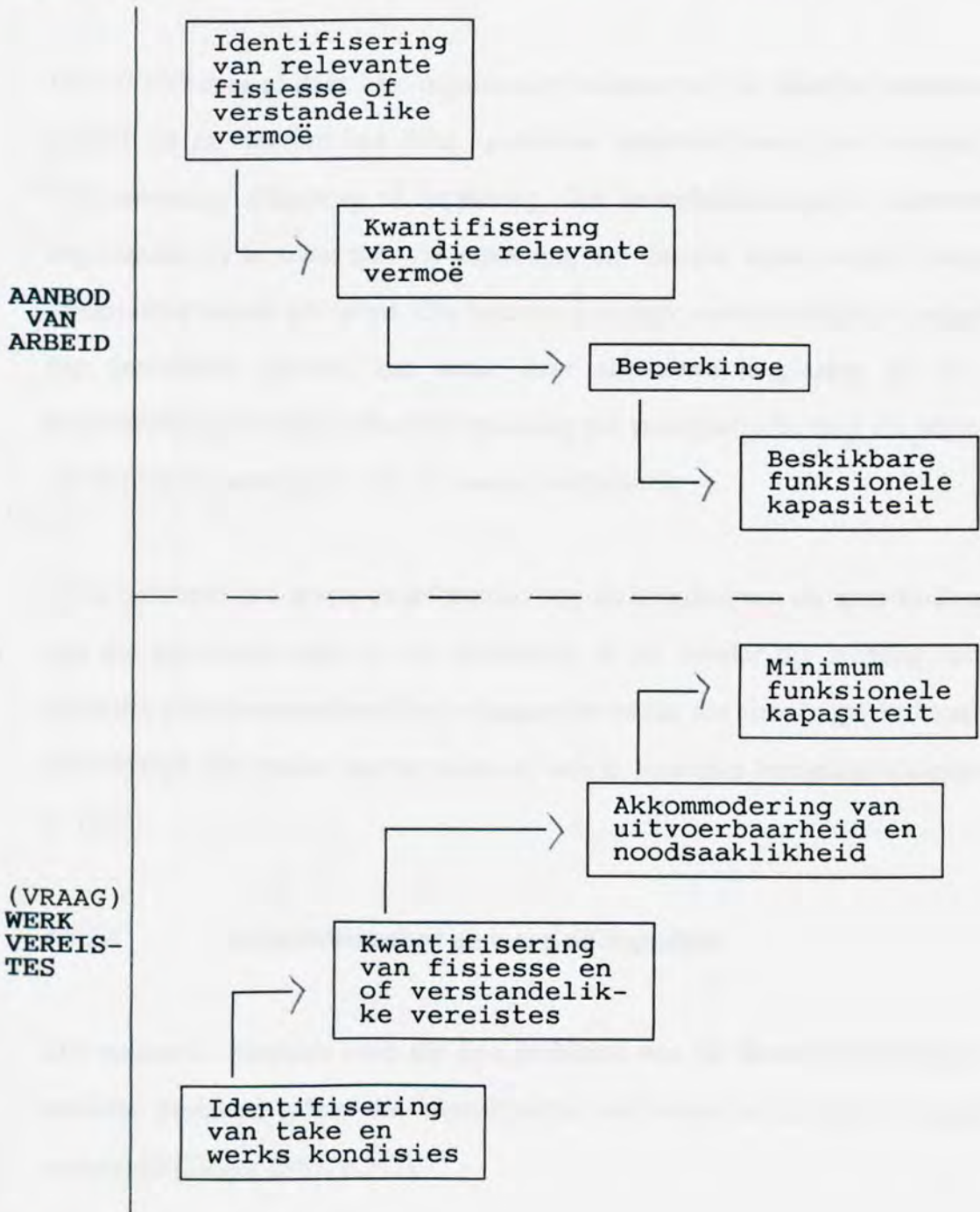
Dit is onsekerhede soos hierdie wat die bepaling van toekomstige skade en werkkapasiteit bemoeilik. Die individu het voldoende werkkapasiteit indien sy aanbod van funksionele kapasiteit meer is as die minimum kapasiteitsvereistes vir daardie pos. Daar bestaan wel uitsonderings, byvoorbeeld die vlieënier wat nie sy mediese toets slaag nie omrede hy 'n hartprobleem het. Hy is fisies sterk genoeg, maar hy mag as gevolg van sy hartprobleem, nie die werk doen nie. Nie enige persoon wat oor die werkkapasiteit beskik kan die betrokke werk doen nie.

Dit is duidelik dat klein aspekte soms nie raakgesien word as gevolg van die sogenaamde sinneloosheid daarvan nie. Dit is egter van kardinale belang om soveel moontlike aspekte te stipuleer sodat huidige en toekomstige navrae op rekord gehou kan word.

Die volgende illustrasie toon 'n spieëlbeeld-effek van die proses wat tussen die werkgewer en werknemer bestaan en wat in die praktyk nie so duidelik uitgestippel word nie.

Die boonste helfte van Batista (1985) se model is die proses waar die individu sy kapasiteit identifiseer, dit kwantifiseer, sy beperkinge in ag neem en dan sy dienste (arbeid) of funksionele kapasiteit beskikbaar stel.

**FIGUUR 1 BEREIKING VAN DIE FUNKSIONELE KAPASITEIT EN WERKVEREISTES RAAKVLAK**



(Batista 1985, p.74)



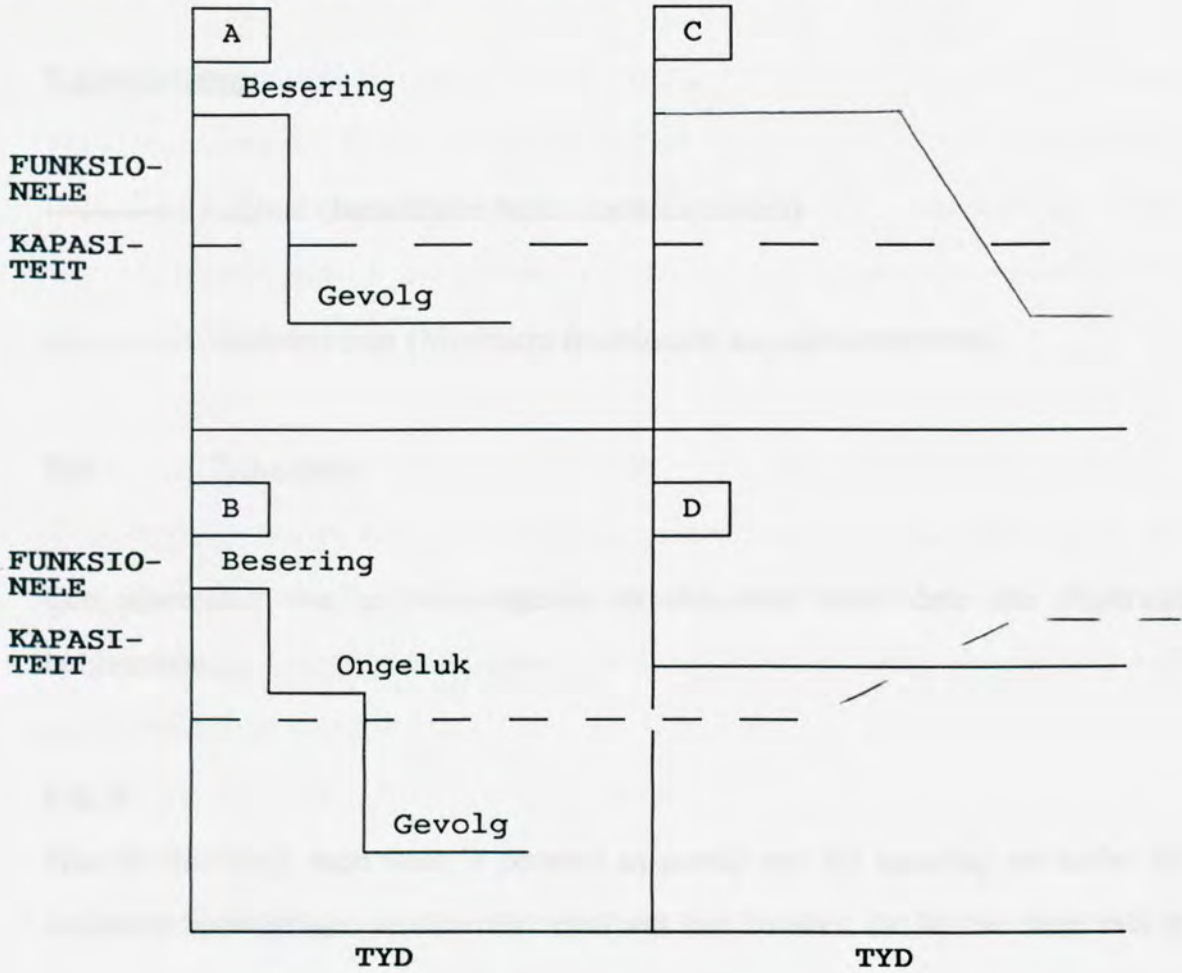
Dit wil voorkom of daar baie organisasies bestaan wat nie daardie minimum vlak bepaal nie en daarom kan daar probleme ondervind word met besluite soos, indiensneming, afdanking of herplasing. Die bedryfsielkundige is bekwaam om organisasies by te staan met die vasstelling van daardie vlakke sodat maksimum effektiwiteit bereik kan word. Die vereistes kan dalk so verander dat 'n organisasie van gestremdes gebruik kan maak deur effektiewe herplasing na die regte kwalitatiewe opleiding. Indien die opleiding nie voortgaan nie, mag die tegnologie, die kennis of vaardigheid van die werker verbysteek.

Dit is belangrik om kennis en informasie oor die bepaling van die aanwendbaarheid van die gestremde eiser tot die beskikking te hê. Sonder die inligting kan daar moontlik van die veronderstelling uitgegaan word dat die eiser 'n gelyke kans in die arbeidsmark het sonder om die realiteite van 'n moontlike terugslag in aanmerking te neem.

#### 4.7.2.4 **Kapasiteitsaanbod en vraag na kapasiteit**

Die volgende illustrasie toon die tipe probleme wat die Bedryfsielkundige en die mediese praktisyn tydens die kwantifisering van skade as gevolg van ongelukke ondervind (Singer 1987, p.342).

**FIGUUR 2 KAPASITEITS AANBOD / VRAAG NA KAPASITEIT**



(Singer 1987, p.342)



**Verduideliking:**

----- : Aanbod (Beskikbare funksionele kapasiteit)

- - - - - : Werkvereistes (Minimum funksionele kapasiteitsvereistes)

**Tyd** : Tydverloop

Die uitwerking van 'n motorongeluk vir die eiser word deur die illustrasie beklemtoon.

**Fig. A**

Hierdie illustrasie toon waar 'n persoon as gevolg van die besering tot onder die minimum aanvaarbare vereiste vlak daal wat kan beteken dat hy nie meer met sy normale werk sal kan voortgaan nie.

**Fig. B**

By fig. B is daar twee moontlikhede:

(i) Die persoon kon as gevolg van 'n besering ingeperk word, maar wel op so 'n vlak dat hy nog steeds bo die minimum vereistes is en dan deur 'n geringe ongeluk tot onder die minimum vlak kan beweeg.

(ii) In die tweede geval kon die eerste besering dié van 'n motorongeluk gewees het waarvoor hy minimale kompensasie ontvang het, omrede hy nog suksesvol met

sy beroep kon voortgaan, maar tydens 'n geringe besering heeltemal onbevoeg raak om verder te werk. Indien die eerste ongeluk nie plaasgevind het nie sou hierdie tweede geringe besering miskien nie eens 'n uitwerking op sy kapasiteit gehad het nie. In hierdie geval is die kompensasie vir die motorongeluk nou onvoldoende omrede hy nou finansieël verlies kan ly.

### **Fig. C**

Dit kan gebeur dat die eiser na die ongeluk geen sigbare probleme ervaar nie en dan geen eis instel vir toekomstige inkomsteverlies nie. Met verloop van tyd begin die eiser se funksionering algaande afneem tot hy onder die minimum vereiste vlak daal, en dan afgedank word.

### **Fig. D**

'n Persoon met 'n geringe inperking wat nog steeds aan die minimum vereistes voldoen, kan sy werk suksesvol voltooi totdat die tegnologie en standarde so toeneem dat daar van hom verwag word om ook sy kapasiteit te verhoog. Indien hy dit nie kan volhou of bemeester nie sal hy eenvoudig onder die minimum vlak beweeg en dit kan sy afdanking tot gevolg hê.

### **Gevolgtrekking**

Dit is baie duidelik dat daar heelwat moontlikhede bestaan van wat met 'n eiser na 'n motorongeluk kan gebeur. Dit is moontlikhede soos uit bogenoemde illustrasie blyk wat kwantifisering bemoeilik.



Volgens die skrywer behoort 'n eiser na 'n verdere terugslag 'n kans gegun te word vir 'n verdere eis veral waar daar nie genoeg kompensasie toegeken is nie. Indien 'n eiser soos in fig. B beskryf, per ongeluk in die bad val, nadat hy 'n heupvervanging gehad het, kan dit sy moontlikheid vir verdere gebruik van sy been tot die absolute minimum beperk. Die moontlikheid vir 'n volgende heupvervanging is dan skraal. Onder normale omstandighede kon die val geringe skade beteken het wat nie noodwendig die eiser se normale lewe beïnvloed nie. Dit is hier waar die kans tot 'n tweede eis vir die eiser van waarde sal wees.

Bogenoemde is slegs enkele probleme wat die kwantifisering van 'n eis vir die gestremdes betref en dit is duidelik dat dit daadwerklike probleme is wat nie sommer geïgnoreer kan word nie. Die probleme verg uitstekende kommunikasie en beplanning tussen alle betrokke deskundiges. Dit is elke deskundige se plig om sy werk so goed moontlik te doen sodat die onskuldige party, in hierdie geval die eiser, nie onnodige verliese lei nie. Dit kan so maklik gebeur dat iets misgekyk word en so 'n fout kan die eiser duur te staan kom. Die kundigheid van die bedryfsielkundige word benodig om nie net 'n lukraak evaluering te maak nie maar om regtig in hierdie eiser se wêreld in te beweeg sodat alle aspekte van belang opgeweeg en geëvalueer kan word.

#### 4.8 DIE KWANTIFISERINGSPROSES

Die kwantifiseringsproses is seker een van die belangrikste aspekte van 'n derdepartyeis. Dit beteken nie dat ander aspekte minder belangrik is nie, maar dat

die kwantifisering die uiteindelijke doel van 'n eis is.

Volgens Meintjies (1989) baseer die bedryfsielkundige sy kwantifisering op al die data wat van deskundiges ontvang is, tesame met sy kennis oor bedryfsielkunde. Die bedryfsielkundige se vakkennis is dus hier ter sprake.

#### 4.8.1 Die proses van kwantifisering

Die bedryfsielkundige bestudeer alle verslae wat van die verskillende deskundiges ontvang is sodat hy insae kan kry in die aard van die probleem, en die tipe beserings wat opgedoen is. Die sessie begin met 'n deeglik voorbereide onderhoud om alle vrae en wanbegrip uit te klaar. Ander redes vir die onderhoud is soos bespreek onder punt 4.5

Nadat die intensiteit en area van beskadiging vasgestel is word 'n spesifieke toetsbattery oorweeg. Die tipe toetse word so gekies dat die gevolg van die skade die beste uitgelig kan word.

Nadat die resultate van die psigometriese evaluasies bestudeer is, word daar na oplossings binne die bedryfsielkunde gesoek. Deur die toepassingsvelde soos bespreek onder punte 4.2 tot 4.7 in hoofstuk vier te ondersoek kan 'n goeie aanduiding gekry word van die eiser se vermoë, tipe persoonlikheid, belangstelling en sy loopbaanvooruitsigte. Meer kennis ten opsigte van sy werk word verkry deur 'n ontleding te maak van die pos (posontleding). Met hierdie data beskikbaar kan daar moontlike alternatiewe beroepe voorgestel word (indien die eiser nie met die



vorige beroep kan voortgaan nie). Indien dieselfde beroep beoefen kan word, word bepaal tot watter funksioneringsvlak hy in staat is. Dieselfde prosedure as by die posontleding word op hierdie beroepsrigtings gedoen asook 'n posevaluasie. Die doel van 'n posevaluasie is om sekere waardes vir elke komponent in daardie pos toe te ken. Namate die moeilikheidsgraad verbonde aan die pos toeneem verhoog die waarde daarvan.

Posevaluasie is volgens Beach (1980), 'n sekere standaardsisteem waarby alle aktiwiteite gewaardeer word. Dit word gedoen deur sekere skale vas te stel waaraan salariskerwe gekoppel word. Die posontleding vorm dus die basis vir die posevaluasie

Maatskappye wat spesialiseer in die evaluering van poste en die vergelyking daarvan met ander soortgelyke poste in dieselfde, kleiner of groter organisasies is onder andere, FSA - Contact en PE corporate services. Volgens die verteenwoordiger van FSA, mnr. Mike Honnet staan FSA se salarisopname as die peromnes bekend wat gebaseer is op 'n werkevalueringsisteem. Beide genoemde maatskappye maak van dieselfde metode gebruik om die data te versamel en hanteer ook die verslae dienooreenkomstig. 'n Maatskappy wat belangstel in die gebruik van salarisopnames moet self deelneem. Dit word gedoen deur die vraelyste te sirkuleer op die vlak waarin inligting verlang word. Indien die maatskappy net belangstel in 'n salarisopname van topbestuur hoef hy net op daardie vlak deel te neem. Dit verseker dat die data van alle maatskappye wat inligting verlang, ook gebruik kan word. Sodoende word die steekproef vergroot. Behalwe die deelname bestaan daar ook 'n sekere kostestruktuur wat sal afhang van die grootte van die maatskappy

(gebaseer op die omset per jaar) en die vlak van deelname. Die vlak van deelname sou die verskillende vlakke wees van topbestuursvlak tot die laagste vlak. Dit kan ook kombinasies van vlakke beteken, soos topbestuursvlak en algemene verkoops personeel.

Die vraelyste wat ingevul word, bevat vrae oor die pos, naamlik die verantwoordelikhede, pligte, funksies, take, en so meer (posontleding), tesame met die vergoedingspakket wat daarmee gepaard gaan.

Nadat hierdie maatskappye deelgeneem het word hierdie ontledingsvraelyste na die salarisopname-maatskappye soos FSA gestuur vir die nodige verwerkings. Alle data word op 'n professionele wyse ontleed en word in 'n verslag vervat. Die verslag verskyn twee keer per jaar. Die verslae word net aan deelnemende maatskappye gestuur en is nie vir algemene gebruik beskikbaar nie.

Die verslag toon die verskillende kategorieë in 'n bepaalde pos aan met inagneming van die verskille in pligte, verantwoordelikhede, grootte van die organisasie en tipe organisasie. Dit maak dit vir die gebruiker moontlik om spesifieke poste met spesifieke pligte in 'n bepaalde organisasie met mekaar te vergelyk om daardeur tot 'n salaris-skaal ooreen te kom wat op daardie tydstip "markverwant" sal wees.

Die bedryfsielkundige kan met die informasie tot sy beskikking vir byvoorbeeld FSA skakel en die moontlike pos wat vir die eiser oorweeg word met die salarisopnames van FSA vergelyk. Deur die vergelyking daarvan kan 'n sekere salarisskaal bepaal word wat die eiser dan behoort te verdien teenoor wat hy verdien het of moontlik



sou verdien. Hierdie inligting word gestipuleer en aan die regsverteenvoorder gestuur wat weer op sy beurt dit aan die aktuaris stuur vir die vasstelling van 'n spesifieke bedrag.

#### 4.9 SAMEVATTING

Dit was kortliks slegs 'n aanduiding van wat 'n bedryfsielkundige se tipe werk behels. Daar kan seker saamgestem word dat die proses uiters noodsaaklik is, nie net vir die werker nie maar ook vir die organisasie, sodat die behoeftes en probleme van werkers verstaan kan word.

Die velde waarin bedryfsielkunde ressorteer beslaan 'n wye spektrum van aktiwiteite.

Dit was verbasend om op te merk hoeveel van die probleme van die regsprofessie in hierdie aktiwiteite val.

Opleiding was een van die eerste velde wat bespreek is. Hier het 'n paar punte na vore gekom wat goeie riglyne vir 'n evaluasie bied. Dit was onder andere of die eiser opgelei sal kan word. Indien dit moontlik is, was die vraag in watter tipe rigting en of 'n organisasie hom hoegenaamd dan in diens sal neem.

Die tweede punt was psigometriese evaluering wat daagliks deur bedryfsielkundiges gebruik word. Die toetsings sluit in aanlegtoetse, persoonlikheidsevaluerings, belangstelling en projektiewe toetse. Dit is 'n belangrike veld omdat dit die eiser

## BEROEPSTUKE

Dit is verstommend om te dink dat die regsprofessie ander sogenaamde deskundiges gebruik om hul uit te spreek oor bedryfsielkundige velde waarvoor hulle nie opgelei is nie.

## ESATUING

Die Eerste Raad van Regsadviseurs het in 1964 'n verslag uitgegee wat in verskeie dele die volgende bevat:

Die Raad het 'n verslag uitgegee wat in 1964 'n verslag uitgegee het wat in verskeie dele die volgende bevat: Die Raad het 'n verslag uitgegee wat in 1964 'n verslag uitgegee het wat in verskeie dele die volgende bevat.

Die Raad het 'n verslag uitgegee wat in 1964 'n verslag uitgegee het wat in verskeie dele die volgende bevat: Die Raad het 'n verslag uitgegee wat in 1964 'n verslag uitgegee het wat in verskeie dele die volgende bevat.

Die Raad het 'n verslag uitgegee wat in 1964 'n verslag uitgegee het wat in verskeie dele die volgende bevat: Die Raad het 'n verslag uitgegee wat in 1964 'n verslag uitgegee het wat in verskeie dele die volgende bevat.

Die Raad het 'n verslag uitgegee wat in 1964 'n verslag uitgegee het wat in verskeie dele die volgende bevat: Die Raad het 'n verslag uitgegee wat in 1964 'n verslag uitgegee het wat in verskeie dele die volgende bevat.

Die Raad het 'n verslag uitgegee wat in 1964 'n verslag uitgegee het wat in verskeie dele die volgende bevat: Die Raad het 'n verslag uitgegee wat in 1964 'n verslag uitgegee het wat in verskeie dele die volgende bevat.



## **HOOFTUK 5**

### **PRAKTIESE GEVAL**

#### 5.1 **INLEIDING**

Daar is aan die begin van hierdie studie besluit om 'n reeds afgehandelde eis te evalueer om die volgende redes:

Indien 'n nuwe evaluasie aangepak word, sou die waarde van die bydrae van die bedryfsielkundige eers baie later bekom kon word. Die rede was dat dit baie lank duur vir 'n geval om afgehandel te word.

'n Tweede rede was dat twee bedryfsielkundiges 'n evaluasie op die betrokke eiser gedoen het en daar kon toe gekyk word na die bydrae wat beide gelewer het asook die verskille in sienswyses of persepsies tussen die twee deskundiges.

Die twee deskundiges se evaluasies kon dan in die derde plek met mekaar vergelyk word en in die proses kon die leemtes geïdentifiseer word.

Daar kon in die vierde plek 'n baie goeie beeld verkry word van die waarde van so 'n bedryfsielkundige evaluasie, deur te gaan kyk na die uitspraak van die regter.

Die geval wat vervolgens bespreek gaan word was tot die beste van die skrywer se navorsing korrek en verwys na 'n spesifieke geval. Sekere inligting insluitende

persoonsname en plekname is doelbewus verander om die identiteit van die eiser te beskerm. Die eiser sal as Mnr. W. bekend staan.

Aan die begin van die evaluasie word daar feitlike inligting van die eiser weergegee. Hierdie inligting sou die evalueerder help om meer feite in verband met die eiser in berekening te bring.

## 5.2 DOELSTELLING

Die doel van hierdie hoofstuk was om na die evaluerings van die bedryfsielkundiges te kyk en daardeur te bepaal of dit voldoen aan die verwagtings van die regsprofessie. 'n Verdere oogmerk was die vaststelling van tekortkominge met huidige evaluasies. Hierdeur kan moontlik bepaal word of bedryfsiel- kunde sy betrokkenheid tot die regsprofessie kan vergroot.

## 5.3. GESKIEDENIS VAN DIE EISER

Die eiser was in 'n motorfietsongeluk betrokke en eis toe van die assuransiemaatskappy om skadevergoeding.

Naam:	W
Geb. dat:	20 Mei 1967
Dat. van Ongeluk:	17 Des 1984
Beroep:	Skolier (tyd van ongeluk)
Huidige beroep:	Student



Uit die dokumentasie van al die verskillende deskundiges kon die volgende oor die eiser verkry word:

Mnr. W. was 'n jong man van sewentien jaar en sewe maande toe die ongeluk plaasgevind het. Voor die ongeluk was hy fiks en gesond. Hy het aan sportsoorte soos rugby, atletiek, krieket en swem deelgeneem.

Mnr. W. was op die Laerskool Middelburg vanaf 1974 tot 1980. Vanaf 1981 was hy op die Hoërskool Middelburg waar hy elke studiejaar tot en met die ongeluk suksesvol geslaag het. Volgens mnr. W. (eiser), was hy nooit regtig 'n entoesiastiese en gemotiveerde leerling nie. Sy standerd nege-uitslae was wel op matrikulasievrystelling-standaard.

Gedurende die skoolvakansie, 17 Desember 1984, was hy in 'n motorongeluk betrokke. Nadat hy deur die H.F. Verwoerd hospitaal se spinale eenheid behandel is, het hy gedurende Mei 1985 by Die Hoop-skool ingeskryf. Hy was nie gelukkig daar nie en het twee maande later besluit om nie weer terug te gaan skool toe nie.

Mnr. W. het dit oorweeg om sy studies deur korrespondensie voort te sit waarna sy vorige skoolhoof hom oorreed het om dit op 'n formele wyse deur die skool te doen. Hy het die res van 1985 tuis gebly en die einde van die jaar eksamen in die volgende vakke gaan skryf : Engels, Afrikaans, Aardrykskunde en Wiskunde. Hy het wiskunde gedruip en het ook nie goed in die ander vakke presteer nie. Mnr. W. het beweer dat hy nie hard gewerk het nie en dat hy geweet het dat hy in elk geval die volgende jaar weer vir die res van die vakke sal moet terug gaan skool toe.

Aan die einde van 1986 het Mnr. W. standerd tien met volle vrystelling geslaag. Sy punte was as volg:

VAK	UITSLAG
ENGELS	B
AFRIKAANS	D
WISKUNDE (std. graad)	D
WETENSKAP (std. graad)	E
REKENINGKUNDE (hoër graad)	D
AARDRYKSKUNDE (hoër graad)	D

#### 5.4. SAMESTELLING VAN DIE HUISGESIN

Beide Mnr. W. se ouers het nog geleef. Die volgende geskiedenis van gesinslede was bekend.

Vader -- Mnr. W. snr. Gebore 24 Maart 1930. Hy het die beroep as Provinsiale Inspekteur vir 'n staatsdepartement beklee en was in besit van 'n matrieksertifikaat.

Moeder -- Mev. Rachel W. Gebore 1 Junie 1932. Was werksaam was as 'n ontvangsdame en haar hoogste kwalifikasie was 'n matrieksertifikaat.



Broer -- Johan. Gebore 20 Mei 1967. Die was 'n tweelingbroer van Mnr. W. wat op ouderdom twaalf aan kanker oorlede is.

Broer -- Michiel. Gebore 13 November 1960. Was besig met militêre diensplig en in besit van 'n N4-kwalifikasie.

## 5.5 GESKIEDENIS EN KOMPLIKASIES VAN DIE ONGELUK

Mnr. W. was die dag van die ongeluk op sy motorfiets en is omgery deur 'n aankomende motor. Die volgende is deur die ongeluk veroorsaak:

(i) Daar was 'n fraktuur van die T3 / T4 werwels tussen sy skouerblaaië. Hy was van daardie vlak af ondertoe totaal verlam. Die verlamming het ingesluit sy onderste ledemate, buik, blaas en rektum. Die gevolg van voorafgaande was onder andere:

- Mnr. W. sou vir die res van sy lewe hulp nodig hê en ongerief met die kontrolering van sy uitskeiding ervaar.

- Hy het verder 'n onvermoë om alledaagse noodsaaklikhede uit te voer en te ervaar soos byvoorbeeld, bad, aantrek, vervoer en toeganklikheid tot baie persele.

- Hy beskik nie oor die vermoë om 'n normale seksuele verhouding aan te knoop en te behou nie.
  
  - Hy ervaar beperkte beweeglikheid as gevolg van sy groot, swaar, en onbeheerde onderlyf.
- (ii) Fraktuur van die borsbeen (het volkome herstel)
- (iii) Fraktuur van die linkerpols. Hy het later 'n operasie op die bene van die voorarm en pols gehad. Beweeglikheid van die voorarm, die draaibeweging veral, was ingeperk. Sy hand en pols was swak en daar was 'n mate van misvorming met 'n litteken op die agterkant van sy linkerpols. Volgens die ortopediese chirurg het hy 'n derde van die gebruik van die linkervoorarm verloor.
- (iv) Werwelkolom-ontwrigting
- (v) Verspreide skaafwonde
- (vi) Aanpassing en aanvaardingsprobleme wat normaalweg depressie tot gevolg kan hê.



## 5.6 BEROEPSASPIRASIES

Die eiser se beroepsaspirasies was dieselfde as voor die ongeluk.

### 5.6.1 **Voor die ongeluk**

Mnr. W. het beweer dat hy 'n belangstelling gehad het om hom as optometris te bekwaam. Die belangstelling het ontwikkel as gevolg van sy oom wat 'n geregistreerde optometris was.

### 5.6.2 **Na die ongeluk**

Mnr. W. het in 1987 ingeskryf vir die BA-graad met Sielkunde en Sosiologie as hoofvakke en soos vermeld slegs twee van die vakke geslaag. Gedurende die akademiese jaar het hy 'n been gebreek en van sy ribbes beseer. Hy het druksere in die hospitaal ontwikkel wat hom belemmer het om die her-eksamen in 1988 af te lê. Verdere studies vir 1988 is gestaak en hy was van plan om sy studies aan die begin van 1989 te hervat.

Mnr. W. is na twee bedryfsielkundiges verwys sodat hulle kon bepaal wat die toekomstige verlies aan verdienste sou wees. Die bedryfsielkundiges sal vir die doeleindes van die studie as no. 1 en no. 2 bekend staan. Beskikbare inligting is deur beide bedryfsielkundiges bestudeer en tot die beste van hul vermoë aangewend om die verslae so objektief moontlik te hou.

## 5.7 BEDRYFSIELKUNDIGE NO 1

Mnr. W. was ten tye van die ondersoek nog tuis as gevolg van sy hospitalisasie en het nog nie met sy matriekvakke begin nie.

Die bedryfsielkundige het tydens die eerste ondersoek, gedateer 7 Oktober 1985 van die volgende meetinstrumente gebruik gemaak:

- (i) Onderhoud met mnr. W. en sy moeder.
- (ii) Die aanlegtoetse wat afgeneem is, was:
  - Verstandelike-helderheidstoets (Intermediêre vlak van NIPN)
  - Lees- en begripstoets (Intermediêre vlak van NIPN) - Blox toets (NIPN)
- (iii) Kaarte 1, 3BM, 6BM en 10 van die Tematiese Apersepsie toets (TAT)

Die volgende afleidings is op grond van beskikbare inligting gemaak.

### 5.7.1 **Verstandelike funksionering**

Die waarde van die punte wat hy tydens sy standerd nege eksamens behaal het, is vergelyk met 'n groep wat oor matriekulasie-kwalifikasie beskik. Sy verstandelike potensiaal was ietwat bogemiddeld in vergelyking met die matriekbevolking.



Aangesien sy prestasie gemiddeld was, was verskeie studierigtings nie toeganklik vir die eiser nie.

### 5.7.2 **Algemene funksionering**

Dit het voorgekom asof die eiser goed by sy gebrek aangepas het en voldoende steun van sy ouers ontvang het. Op die TAT was daar tekens van neerslagtigheid en 'n swak liggaamsbeeld. Daar was aanduidings dat Mnr. W. nie die werklike eise van die omgewing waargeneem het nie en moontlik probleme sou ondervind wanneer die eise van die omgewing hanteer moes word.

### 5.7.3 **Verwagte skolastiese en beroepsontwikkeling**

Mnr. W. se verstandelike vermoë was wel ietwat bogemiddeld terwyl die potensiële beroepe baie beperk was. Professionele studierigtings, byvoorbeeld ingenieurswese, medisyne, en tandheelkunde stel verstandelike eise wat waarskynlik bo die vermoë van die eiser sou val. Dit is te betwyfel of hy akademies aan die toelatingsvereistes vir die studie in oogkunde sou voldoen. 'n Algemene B.- graad is aanbeveel indien dit gepaard sou gaan met die nodige motivering, toewyding, voorligting en ondersteuning.

### 5.7.4 **Moontlike geskikte beroepe**

Die eiser het 'n baie duidelike voorkeur vir 'n tegniese of aanverwante beroep getoon. Hy het beweer dat hy die beroep as oogkundige as die mees geskikte beskou

het. Selfs al sou opleiding deur 'n Technikon oorweeg word, was daar 'n aantal faktore wat dit onseker gemaak het of hierdie beroep die mees geskikte beroep vir die eiser sou wees en of dit wel die enigste oorweging sou wees. Alle inligting het daarop gedui dat die eiser eerder in 'n hoëvlak-tegniese-beroep sou funksioneer. 'n Voorbeeld van so 'n werk was dié van 'n lugvaarttegnikus of 'n hoëvlak-ambag soos gereedskapmaker.

Sy fisiese vereistes sou meer belangrik gewees het, maar sy gestremdheid het hom beperk tot beroepe waar die vereiste ten opsigte van beweeglikheid beperk was. Daar moes verder ook in ag geneem word dat organisasies voorkeur sal gee aan persone wat nie fisies gestremd is nie. Nog 'n aspek wat ter sprake kan kom, was dat 'n eiser hom in 'n situasie kan bevind waar hy 'n werk moet verrig wat nie in ooreenstemming met sy vermoëns is nie, dit wil sê, 'n laer vlak werk as waartoe hy in staat is. 'n Moontlike beroep tot sy beskikking sou waarskynlik klerklik van aard wees en die gevolg van die eiser se keuse van juis 'n beroep wat hom nie regtig aanstaan nie kan net nadelig wees vir sy motivering en vordering in daardie nuwe rigting.

#### 5.7.5 **Waarskynlike verlies aan verdienste**

Hier het bedryfsielkundige No. 1 nie na spesifieke beroepe verwys nie maar het hom eerder toegespits op die bepaling van posvlakke. Die rede wat aangehaal word, was dat organisasies hulle poste volgens die markwaarde en die eise wat aan die individu gestel word groepeer. Daarmee word daar gepoog om 'n salaris te bepaal in



ooreenstemming met die eise van die werk. Inligting vir die vasstelling van salaris word dan deur middel van salarisopnames bepaal.

Na aanleiding van bogenoemde is daar bepaal dat die eiser vir die eerste drie jaar van sy loopbaan waarskynlik posvlakke 15, 14 en 13 sou beklee het, terwyl hy hom bekwaam het as 'n ambagsman. Hoe laer die posvlak-nommer, hoe hoër die senioriteit en salarisskaal en omgekeerd.

Die volgende vordering word voorsien en die salarisskaal word aangedui:

Posvlak	Diensjare	Salarisskaal *
15	1	R 537 per jaar
14	2	R 632
13	3	R 738
12	4 - 10	R 925
11	1 - 15	R 1237
10	16 - 20	R 1447
9	21 - 30	R 1619
8	31 - aftrede	R 1933

\* *Dit was die gemiddelde salarisvlakke, volgens 'n opname in Februarie 1885.*

Die eiser se toekoms en bevorderingsmoontlikhede was na die ongeluk baie meer beperk waargeneem en die volgende moontlike vordering is voorsien.

<b>Posvlak</b>	<b>Diensjare</b>	<b>Salarisskaal</b>
15	1 - 2	R 537 per jaar
14	3 - 5	R 632
13	6 - 10	R 738
12	11 - 15	R 925
11	16 - 25	R 1237
10	26 - aftrede	R 1619

Dit was duidelik dat die ongeluk 'n definitiewe inperking op sy toekomstige loopbaan veroorsaak het. Die mate van inperking kan van bostaande gegewens afgelei word deur byvoorbeeld net te kyk na die moontlike posvlak wat hy nou na die ongeluk sal kan beklee. Dit is belangrik om te noem dat die scenarios wat geskets is subjektief is. Die scenario het egter 'n raamwerk en riglyne verskaf om die eis te help kwantifiseer.

Die bedryfsielkundige het voorgestel dat daar na die rekordeksamen weer 'n evaluasie gedoen moet word, omdat bogenoemde tabelle slegs as basis vir die beraming van verlies aan verdienste gebruik kan word. 'n Evaluasie later sou dan meer toepaslik aangewend kon word.

Dit was 'n opsomming van bedryfsielkundige No. 1 se eerste evaluasie.

Gedurende 1988 is die eiser weer vir 'n evaluasie na twee bedryfsielkundiges verwys. Die rede vir 'n verdere verwysing was omrede die eis nog nie afgehandel was nie en



die gegewens tot hul beskikking nou reeds drie jaar oud was. Die omstandighede van die eiser kon na drie jaar dramaties verander het, wat kan beteken dat die inhoud van die vorige evaluering nie meer geldig was nie.

Die twee kundiges se verslae het goed met mekaar ooreengestem en daar sal dan vervolgens na bedryfsielkundige No. 2 se verslag verwys word. Na hierdie verslag volg daar 'n opsomming van beide bedryfsielkundiges se eindbevindinge.

## 5.8 BEDRYFSIELKUNDIGE NO. 2

Bedryfsielkundige No. 2 is deur die verweerder, (versekeringsmaatskappy) se regsverteenwoordiger aangestel sodat daar 'n tweede opinie oor die eiser gelewer kon word.

### 5.8.1 **Huidige omstandighede van die eiser**

Mnr. W. was soos in die geval van alle werwelkolom beseerde pasiënte, in 'n meerdere of mindere mate van ander se hulp en bystand afhanklik. Wat versorging met alledaagse uitskeiding betref het hy die probleem gehad dat daar van medikasie gebruik gemaak moes word om sy uitskeiding te reguleer. Alhoewel kateters en urinale sakkies gebruik is, was daar nog steeds 'n kans dat daar iets kon skeefloop wat hom dan in 'n verleentheid sou stel. Hy het sekere medikasie gebruik wat hom nie net gehelp het met die regulering van sy uitskeiding nie maar ook om sy spastiese kontrakties te beheer.

Alhoewel Mnr. W. van voldoende slaap gehou het, is dit versteur deur spastiese

kontraksies. Hy is nog verder verontref deur die feit dat hy hom gedurende die nag tydsaam en met moeite moes omdraai. Sonder laasgenoemde kon druksere ontstaan.

Vir diè evaluasie het bedryfsielkundige No. 2 die volgende meetinstrumente gebruik:

(i) **"Ravens" se Progressiewe Matriks (eerste stel)**

Hierdie toets is gekies omdat daar nie 'n behoefte was aan 'n volledige intellektuele evaluasie nie. Dit was wel deur bedryfsielkundige No. 1 afgeneem. Die toets was verder 'n vinnige aanduider of 'n persoon binne die 10 persent meer intelligente, 80 persent gemiddeld of 10 persent minder intelligente groep geval het. Die ondergemiddelde persone was in staat om die eerste vyf probleme met moeite op te los en het 'n totale telling van onder ses. Die gemiddelde intelligente persone ervaar nie probleme met die eerste vier nie, begaan foute met items vyf tot tien, en los selde items elf en twaalf op. Die meer intelligente persone maak selde meer as een fout behalwe as daar agterlosig gewerk word.

Mnr. W. het items een tot agt en item tien, korrek voltooi wat beteken dat hy bo-gemiddeld in die toets presteer het.

(ii) **Selfbeskrywing**

Selfbeskrywing was 'n projektiewe meetinstrument wat duidelik die frustrasie wat die



eiser met sy afhanklikheid van ander persone en die probleme wat hy ervaar het met sy uitskeiding getoon het.

Die behoefte om met mense te werk asook die belangstelling in masjinerie en meganika was duidelik te bespeur.

'n Verdere behoefte was om op sosiale vlak met ander te kan meng, dinge soos dans, te kan geniet, en tog met ander tye ook privaat te kan wees. Dit het verder geblyk dat hy goed by sy gestremdheid aangepas het. Dit was ook te bespeur dat hy nog in 'n mate bekommerd was oor wat ander van hom dink.

(iii)            **Onvoltooide sinne**

Hierdie projektiewe toets het min of meer dieselfde as die vorige toets getoon maar net meer spesifiek op die volgende betrekking gehad:

Daar was onderliggende frustrasie en depressie teenwoordig en dit was juis as gevolg van die beperkings en verlies aan lewensgenietinge. Dit is as verstaanbaar beskou veral onder hierdie omstandighede waarin die eiser hom tans bevind.

'n Verdere kwelpunt was die behoefte aan 'n lewensmaat en die moontlike probleme wat met 'n verhouding gepaard mag gaan. Die onmoontlikheid daarvan was nie uitgesluit nie en daarom dan die gevoel.

Die beroepsvoorkeure-vraelys wat afgeneem is, was diè van Rothwell Miller en Kuder.

**(iv) Kuder se belangstellingsvraelys**

Die vraelys het getoon dat Mnr. W. 'n behoefte gehad het om binne die wetenskaplike, kuns, sosiale en beïnvloedingsvelde te werk.

Die belangstelling in die wetenskap het van sy oorspronklike keuse as optometris gekom, soos sy oom waarmee hy hom geïdentifiseer het.

Die belangstelling in sosiale interaksies met andere, asook die behoefte om mense te organiseer, het gekom van die studierigting waarin hy hom bevind het.

Die belangstelling in die kunsrigting is beskou as 'n stokperdjie eerder as 'n beroep.

**(v) Rothwell Miller se belangstellingsvraelys**

Die profiel wat tydens hierdie vraelys verkry is, het met die Kuder vraelys ooreengestem. 'n Rigting wat hier as 'n belangstelling na vore gekom het, was 'n rigting in die mediese veld. Hierdie belangstelling kon gemik wees om met mense in 'n mediese opset te werk of meer algemeen van aard, om hulp of bystand te verleen. Hierdie behoefte stem ooreen met diè van optometrie en sielkunde.

**Opsommend**

Daar kan opsommend beweer word dat Mnr. W. se belangstelling in die interpersoonlike asook wetenskaplike rigtings gelê het.



Dit het verder ooreengestem met sy belangstelling voor, sowel as na die ongeluk.

### 5.8.2 **Potensiële verlies aan verdienste**

Bedryfsielkundige No. 2 het van die standpunt uitgegaan dat die eiser se verlies bereken moet word in terme van sy inperkings en bepaalde opsies wat hy as parapleeg in die gesig gestaar het. Die inperking en beperking moes dan teenoor 'n moontlike beroep as personeelbestuurder bereken word.

In die eerste plek moes alle verlore tyd in geldwaarde omgesit word sodat daar vir die jare wat gemors is ook vergoed kon word.

In die tweede plek sou die eiser tussen 20 tot 30 persent swakker af gewees het as sy eweknie omdat hy sou sukkel om 'n betrekking te bekom. Daar is voorspel dat hierdie verlies van die agtste tot tiende jaar na 15 persent sou daal. Daar is dan verder voorspel dat namate hy dan senioriteit in sy beroep bereik, dit sou verminder tot 'n skrale 5 persent.

Die volgende salarisskaal vir 'n personeelbeampte is deur bedryfsielkundige No. 2 voorgestel:

<b>Diensjare</b>	<b>Salarisskaal</b>
Beginsalaris	R 1576 - R 1674
3 - 4	R 2471 - R 3100
7 - 8	R 2929 - R 3660
10 - 11	R 3500 - R 4338

Die bedryfsielkundige het beweer dat dit essensieël is dat die eiser medies so stabiel moontlik gehou moet word anders kon dit sy beroepsmoontlikhede benadeel.

Daar gaan vervolgens aandag gegee word aan 'n samevatting van albei deskundiges se verslae. Dit behoort die oplossing van die probleme duideliker uit te lig.

## 5.9 SAMEVATTING VAN DESKUNDIGES SE VERSLAE

### 5.9.1 **Verstandelike funksionering**

Ten tye van bedryfsielkundige No. 1 se eerste evaluering het hy voorspel dat die eiser sy matriek met volle vrystelling sou slaag en dat hy 'n algemene B.-graad sou kon bemeester. Dit was immers die geval. Mnr. W. soos vroër in die hoofstuk genoem was tans besig met sy B.A.- graad wat hy met sukses kon voltooi.

Dit is deur beide deskundiges genoem dat Mnr. W. oor 'n gemiddelde tot bo-gemiddelde intelligensie beskik het, en dat hy in staat sou wees om 'n algemene B.-graad, of hoër-tegniese diploma kon bemeester.

### 5.9.2 **Algemene aanpassing**

Die eiser se aanpassing het van 1985 tot 1987 baie verbeter en hy het volgens bedryfsielkundige No. 1, nou meer sekerheid oor sy beroep gehad. Die rede was dat hy al reeds een jaar universiteidsopleiding ondergaan het. Daar was van sy kant



nog baie onsekerhede oor hoe hy sy kwalifikasie in die toekoms gaan aanwend.

Wat betref mobiliteit het hy redelik selfstandig geraak, dit was makliker om oor die weg te kom en homself te help. Hy was steeds selfbewus oor sy voorkoms en kon nog nie sy afhanklikheid van ander aanvaar nie.

By sosiale aanpassing het hy nog die nodige ondersteuning en terapie gekort. Die twee kundiges was eens dat hy hom nog sal moet berus by psigo- en arbeidsterapie.

### 5.9.3 **Beroepsgeskiktheid voor die ongeluk**

Albei bedryfsielkundiges het beweer dat Mnr. W. homself moontlik in die oogkunde sou kwalifiseer of alternatiewelik in 'n hoër tegniese rigting.

Sy matriekuitslae was van so aard dat daar afgelei kon word dat hy wel oor die vermoë beskik het om in een van die twee rigtings 'n sukses te kon maak.

### 5.9.4 **Beroepsgeskiktheid na die ongeluk**

Soos afgelei kon word, was daar baie struikelblokke in die vorm van beserings wat hom daarvan weerhou het om sy eerste jaar suksesvol te slaag. Hy was in staat om twee vakke te slaag en was vol vertroue om die uitstaande vakke die volgende jaar te voltooi.

Tydens die eiser se konsultasie met die deskundiges het dit geblyk dat hy hom in die

sielkunde wou bekwaam. Daar het by hom 'n behoefte bestaan aan hulpverlening en daarom was die skynbare keuse diè van sielkundige. Na 'n meer indringende onderhoud na die juistheid van hierdie potensiële beroep, het bedryfsielkundige No. 1 bevind dat die eiser min insig in die betrokke vakrigting getoon het veral as daar in aanmerking geneem word dat hy reeds 'n eerstejaarstudent was. Indien hy werklik belang gestel het, sou hy immers alle noodsaaklike inligting oor die vakrigting bekom het.

Die B.A.-studierigting is nie as beroepsgerigte studierigting beskou nie, maar is eerder as 'n algemene rigting beskou. Die eiser het dit nodig geag om hom suksesvol in die B.A.-graad rigting te bekwaam.

'n Aanbeveling wat gemaak is, was dat die eiser met voorligting en terapie gehelp moes word om 'n beter keuse te doen. Bedryfsielkundige No. 1 het beweer dat die eiser in 'n administratiewe hoedanigheid sou werk wat waarskynlik in die openbare sektor sou wees en dat hy nie tot 'n meer senior posisie sal vorder as 'n eerstevlakbestuurder nie. Die rede daarvoor was dat hy eerstens nie in 'n rigting studeer het waarin hy belangstel nie en dat dit verder moeilik sou gaan om sy studies gemotiveerd aan te pak en dit deur te voer.

In die tweede plek sou hy moontlik in 'n rigting gewerk het wat nie sy eerste keuse was nie en dit sou dan waarskynlik sy werkslewe en motivering beïnvloed. Daar was ook geen sekerheid dat hy die graad sal voltooi nie en indien hy dit wel sou doen, dit nie korter as vyf jaar sou neem nie.



Bedryfsielkundige no. 2 het met die gebruik van die voorkeurvraelyste bevind dat 'n rigting as personeelbeampte en later personeelbestuurder goed sou inskakel by die behoeftes en belangstellings wat die eiser koester het.

'n Beroep as Sielkundige het ook nie vir hom as 'n aanvaarbare beroep geblyk nie. Die noodsaaklikheid om terapie en voorligting te ondergaan was ook deur hom beaam.

#### 5.9.5 **Verlies aan verdienste**

Met bedryfsielkundige No. 1 se tweede verslag het hy die verlies volgens die jongste salarisopnames aangepas en dit het goed met diè van bedryfsielkundige No. 2 gekorreleer.

Alhoewel beide deskundiges van hul eie standpunte tydens die kwantifisering van toekomstige inkomsteverlies uitgegaan het, was daar nog steeds goeie riglyne neergelê waarop die hof hul berekeninge kon baseer.

Dit dien gemeld te word dat die betrokke partye (verweerder en eiser) oor 'n paar items verskil het en die gevolg was dat die saak na die hooggeregshof verwys is vir uitsluitel.

Een van die geskilpunte was verlies aan verdienvermoë. Die aspek het ingesluit die bepaling van 'n toekomstige beroep, die tydperk wat die eiser in die arbeidsmark sou bly en die lewensverwagting van die eiser. Die geskil het gehandel oor

leuensverwagting en die tydperk wat die eiser in die arbeidsmark sou bly. Die regter het beide bedryfsielkundiges se getuienis aangehoor en die volgende uitlatings daaroor gemaak.

- Die psigometriese toetse is as aanduider gebruik om die eiser se potensiaal asook persoonlikheid vas te stel. Dit het ingesluit die eiser se spesifieke belangstelling in 'n potensiële beroep.
- Die vooruitskattings ten opsigte van loopbaanvooruitsigte sowel as die tipe opleiding waartoe hy in staat was, is net so deur die hof aanvaar.
- Daar is aanvaar dat die eiser se produktiewe lewe in die arbeidsmark met vyf jaar verkort sou word. Die hof het gewerk op die tydperk wat deur die bedryfsielkundiges verskaf is.
- Ten laaste het die hof hul totaal oorgelaat aan die riglyne wat verskaf is, oor die salarisvlakke van die beroepsrigtings. Die verlies aan toekomstige inkomste is daarvan bepaal wat ook deur die bedryfsielkundiges verskaf is.

Deur die uitspraak van die regter te bestudeer kon daar afgelei word dat alle deskundiges se insette deeglik deur die hof beoordeel is alvorens die regter sy uitspraak gelewer het. Dit het hier duidelik geblyk dat die kommunikasie tussen deskundiges van primêre belang was omrede dit die uitspraak kon beïnvloed.



## 5.10 GEVOLGTREKKING

Albei kundiges was eens dat die eiser 'n beroep sou moes volg wat nie noodwendig sy eerste keuse sou wees nie. Daar is verder erken dat hy 'n definitiewe verlies in inkomste sou ondervind met die beroep wat hy kies. Ten laaste is aanvaar dat hy tot middelbestuur kon vorder en die verliese is dienooreenkomstig bereken.

Dit was die taak van die bedryfsielkundiges om in die behoeftes van die regslui te voorsien. Dit moes bereik word deur 'n verslag saam te stel oor die moontlike potensiaal van Mnr. W., en dit dan te vergelyk met dit waartoe hy na die ongeluk in staat was. Die resultaat moes uiteindelik in finansiële terme uitgedruk word sodat die regslui vir skadevergoeding van die staat kon eis.

Die vraag wat gehandel het oor die bepaling van 'n toekomstige beroep en daarmee saam die potensiële verlies aan inkomste is behandel. Daar gaan vervolgens bepaal word of die verslae van die bedryfsielkundiges effektief was en of dit dus kon bydrae tot 'n meer objektiewe uitgangspunt.

Daar is tydens die evaluasie na die volgende komponente binne bedryfsielkunde gekyk.

### 5.10.1 **Psigometriese evaluering**

Beide kundiges het gebruik gemaak van psigometriese toetse en dit was van essensiële belang. Deur die toetse te gebruik kon meer inligting oor die eiser se

verstandelike vermoë, aanlegte en belangstellings bekom word. Uit die inligting wat met die toetse verkry is kon die kundiges die volgende oor die eiser aflei:

- (i) Meer inligting oor sy intellektuele vermoëns is verkry en daardeur kon sekere afleidings gemaak word, soos dat hy in staat sou wees om hom tersiër te bekwaam en dat hy 'n sekere posisie binne die arbeidsmark sou kon vul. Dit is wel deur die bedryfsielkundiges gedoen en daar is toe bepaal dat die eiser oor 'n gemiddelde tot bogemiddelde intelligensie beskik het. Daar is verder afgelei dat hy wel 'n algemene B.-graad sou kon voltooi, maar nie in staat sou wees om 'n moeilike kursus soos ingenieurswese, medies of tandheelkunde te doen nie.
- (ii) Hy het 'n aanleg in die tegniese wetenskappe openbaar en daarom is daar van die veronderstelling uitgegaan dat hy moontlik in 'n tegniese beroep sou funksioneer of soos sy belangstelling toon, as optometris.
- (iii) Die belangstellingsvraelys het getoon dat die eiser se belangstelling in die interpersoonlik asook wetenskaplike rigtings gelê het.
- (iv) Met die projektiewe toetse is bevind dat hy nog probleme met die volgende ervaar het: neerslagtigheid, selfbeeld, afhanklikheid van ander, sosiale aanpassing en mobiliteit. Verder is bepaal dat hy nog baie onseker oor sy toekomstige beroep was en nie geweet het hoe hy sy graad sou gebruik nie.



### 5.10.2 **Onderhoudvoering**

Tydens 'n diepte-onderhoud is daar bepaal dat 'n studierigting soos sy B.A.-graad waarmee hy besig was, net as 'n algemene graadrigting beskou moes word en dat hy nie 'n sukses sou maak van sielkunde as beroep soos wat beoog is nie.

Daar is verder genoegsame inligting verkry sodat daar verslag gelewer kon word oor sy algemene aanpassing soos hy dit ten tye van die onderhoud ervaar het.

### 5.10.3 **Loopbaanbeplanning**

Die kundiges het informasie tot hul beskikking gehad waarmee hulle 'n duidelike toekomspeadjie vir die eiser kon uitstippel. Dit was duidelik dat sy oorspronklike loopbaan, van die voorspelde een sou verskil en dat daar finansiële sowel as sielkundige implikasies sou wees.

Deur na die eiser se nuwe loopbaan te kyk kon die kundiges 'n voorspelling waag oor die posvlak waarin hy hom sou bevind en dit het gehelp om die regsprofessie 'n duideliker beeld te gee van die omvang wat die ongeluk op die eiser gehad het.

## 5.11 **KRITIEK OP BEDRYFSIELKUNDIGES SE EVALUERING**

Alhoewel beide bedryfsielkundiges hul eie metode, toetse en benaderings gebruik het, het hul verslae verbasend goed ooreengestem. Die regter het die kerndata gebruik en het sy uitspraak daarop gebaseer.

Die enigste kritiek op die verslae van die bedryfsielkundiges was dat daar nie voldoende aandag aan die volgende geskenk is nie:

- In die eerste plek kon die bedryfsielkundiges 'n posontleding op die voorgestelde beroep gedoen het (personeelbeampte/bestuurder). Die eiser se potensiaal (werksaanbod), kon dan met die werksvereistes wat deur die posontleding verkry is, vergelyk word (volgens onder andere Batista se funksionele kapasiteit en werksvereistesraakvlak soos weergegee in hoofstuk 4). Deur die werksvereistes met die aanbod te vergelyk kon daar moontlik 'n beter resultaat verkry word.
- In die tweede plek die bostaande inligting help om behoorlike loopbaanbeplanning vir die eiser te doen.
- In die derde plek kon die ergonomiese omgewing waarin die eiser hom bevind ook in berekening gebring word. Dit kon moontlik die resultate van die loopbaanbeplanning verder beïnvloed het.

### **Opsommend**

Die twee bedryfsielkundiges se evaluasies was suksesvol omrede al bogenoemde informasie wat deur die kundige ondersoek verkry is, suksesvol aangewend is. Die verslae is na die regsprofessie gestuur sonder dat dit as onvoldoende teruggestuur of geïgnoreer is. Beide bedryfsielkundiges het in die hofsaak getuienis gelewer. Die regter het beide se kundigheid erken asook die werk wat daar tydens die evaluering



gedoen is. Die verslae was suksesvol en daar kan sonder skroom beweer word dat bedryfsielkunde 'n nuttige bydrae gelewer het.

Daar kan opsommend beweer word dat alle inligting soos deur die kundiges bekom en in hul verslag weergegee is, van kardinale belang was. Die verslae het die regsprofessie gehelp met die kwantifisering van die eis wat sonder die bedryfsielkundige minder objektief en akkuraat sou wees.

Sonder gebruikmaking van die bedryfsielkundiges, kon waardevolle inligting verlore gegaan het en gevolglik sou die eiser of die verweerder benadeel gewees het.

Deur na die regter se uitspraak te verwys, kan daar met sekerheid afgelei word dat die bedryfsielkundiges 'n definitiewe bydrae tot die kwantifisering gelewer het.

## **HOOFSTUK 6**

### **SLOT**

#### 6.1 **SLOTOPMERKINGS**

Met die inisiële beplanning vir 'n moontlike studierigting, is die aspek wat gehandel het oor die regs-sielkundige evaluasies oorweeg. Daar is met verdere navraag ontdek dat min bedryfsielkundiges in hierdie veld spesialiseer en dat daar 'n behoefte aan meer spesialiste in hierdie veld bestaan. Die behoefte was nie net vir meer kundiges nie, maar vir meer kundige tegnieke wat aangewend kan word. Soos dit gestel is, was die regsprofessie nie bewus van die toepassingsvelde van bedryfsielkunde nie.

'n Verdere punt wat opgemerk is, was dat daar jaarliks miljoene rande aan eise uitbetaal word en dat die bedrae drasties kan toeneem as daar nie behoorlik beheer uitgeoefen word nie.

Dit is die regsprofessie se verantwoordelikheid om toe te sien dat bedrae wat geëis word op 'n vasgestelde basis bereken moet word. Hierdie bedrae word dan vasgestel na gelang van elke eiser se unieke omstandighede en op so 'n basis dat die eiser in min of meer dieselfde posisie na die ongeluk is as voor die ongeluk. Bedrae kan ongelukkig nie net uit die lug gegryp word nie, maar behels kundige evaluering deur kundiges wat elk in hul eie gebied spesialiseer.



Om ondersoek in te stel na die noodsaaklikheid of waarde wat so 'n studie behoort te hê, was dit nodig geag om inligting te bekom oor die verskillende maniere van dataversameling. Daar was as gevolg van die aard van die studie besluit om die regsverteenwoordigers te nader, sodat eerstehandse inligting oor die probleme wat hul ervaar, bekom kon word. Die rede vir hierdie vorm van ondersoek was, dat daar geen aangetekende inligting oor die probleme van die regsprofessie bestaan het nie. Dit was dus onmoontlik om van die probleme te wete te kom as daar nie persoonlike onderhoude gevoer is nie.

Die tweede punt onder metode van ondersoek wat in hoofstuk twee bespreek is, was die gevallestudie-metode. Die doel van die gebruik van die gevallestudie in hierdie verband was sodat daar bewys gelewer kon word dat bedryfsielkunde as vak 'n bydrae tot die kwantifisering van eise kan lewer.

Na die bespreking van die metode van dataversameling in hoofstuk twee, is die probleme waarmee die regsprofessie worstel in hoofstuk 3 bespreek. Daar is verduidelik hoe die inligting deur die voer van persoonlike onderhoude bekom is, asook hoedat hierdie inligting in kategorieë geplaas is. Die betrokke kategorieë het die interpetasie van probleme vergemaklik en het gesorg dat verwante probleme saam aangespreek kon word. Dit het in hierdie hoofstuk na vore gekom dat die tipe probleme die kennis van kundiges in hul veld vereis.

Een van hierdie kundiges wat in hoofstuk vier bespreek is, was die bedryfsielkundige wat die eiser se potensiële inkomsteverlies kan bereken. Daar was verduidelik hoe die bedryfsielkundige kan poog om deur middel van sekere teorieë tot sy beskikking,

hierdie vraag wat deur die regsprofessie gevra word te beantwoord. Die teorieë waarna verwys is kon gesien word as toepassingsvelde waarbinne bedryfsielkunde ressorteer.

Die toepassingsvelde wat onder bespreking was, was die volgende:

- opleiding
- sielkundige toetsings
- posontleding
- onderhoudvoering en voorligting
- loopbaanbeplanning
- ergonomika

Die komponente van elke veld is bespreek en belangrike punte vir die kwantifisering van 'n derdepartyeis is uitgelig. Nadat elke veld bespreek is, is die bydrae wat bedryfsielkunde as vak vir die oplossing van probleme het, uiteengesit. Daar is terugverwys na probleme wat in hoofstuk 3 bespreek is en die probleme wat ooreengekom het met die betrokke veld, is uitgelig asook moontlike metodes om dit aan te spreek. Items soos psigometriese toetse vir die vasstelling van, intelligensie, aanlegte, belangstelling en persoonlikheid is hier voorgestel. Daar is toe verduidelik dat die toets-uitslae dit vir die bedryfsielkundige moontlik maak om sekere voorspellings ten opsigte van gedrag of potensiaal in die toekoms te maak.

Daar is verder gekyk na die noodsaaklikheid van posontleding en onderhoudvoering.

Dit is as belangrik beskou dat alle beroepe wat vir 'n derdepartyeiser oorweeg word,



sorgvuldig ontleed moet word en dat die proses gevolg moet word met 'n volledige en geïntegreerde onderhoud.

Met die inligting wat dan beskikbaar was, sou dit vir die bedryfsielkundige moontlik wees om tesame met die eiser 'n sekere loopbaanbeplanning uit te werk.

Dit het tydens die studie geblyk dat daar nie regtig aandag gegee word aan loopbaanbeplanning vir die eiser nie. Die ergonomiese omgewing waarbinne die eiser funksioneer was ook verwaarloos. Die regsprofessie het beweer dat kundiges net ingestel was op huidige aanpassing en het evaluasies daarop gebaseer. Min aandag word dan gegee aan die eiser se toekomstige aanpassing en "oorlewing". Die gevolgtrekking wat gemaak word, is dat die bedryfsielkundige 'n bydrae kan lewer deur spesifiek aandag te gee aan loopbaanbeplanning en die ergonomiese omgewing van die derdepartyeiser.

Die belangrikheid van die bepaling van die gestremde se kapasiteitsaanbod en om dit dan te vergelyk met spesifieke poste se vraag na kapasiteit, het goed te pas gekom en was van veel waarde.

Nadat hoofstuk 3 bestudeer is, het die intensiteit van die probleem wat deur die regsprofessie ervaar word, duidelik aan die lig gekom. Die noodsaaklikheid vir alle deskundiges om effektief wedersyds te kommunikeer, kon hierdeur afgelei word. Die belangrikste aspek wat in hierdie hoofstuk geïdentifiseer is, was die behoefte aan die dienste van 'n bedryfsielkundige wat die regsprofessie tydens die kwantifisering van 'n eis, behulpsaam kan wees.

Die vyfde hoofstuk het gehandel oor die praktiese geval wat vir die leser meer inligting gebied het oor die werkwyses van 'n bedryfsielkundige. Informasie oor die eiser asook die eisgeskiedenis was hier van kardinale belang omrede dit die bron van inligting waarop 'n eis gebaseer word, uitmaak. Hierdie feitlike inligting het meer duidelikheid verskaf oor die intensiteit van die skade wat gely is.

Dit was duidelik dat beide bedryfsielkundiges (tydens die evaluasie van die praktiese geval), hul eie metodes en persepsies gehad het en dat die resultate tog nog baie goed met mekaar vergelyk het. Die effektiwiteit van beide bedryfsielkundiges se verslae asook hul getuienis in die hof kon afgelei word deur te kyk na die positiewe uitspraak van die regter wat die evaluasie gebruik het om sy uitspraak op te baseer. Die aspekte wat gehandel het oor potensiaal, toekomsverwagting, beroepsrigting en verlies aan verdienste is direk uit die evaluasies aangehaal en so gestipuleer. Die twee bedryfsielkundiges moes hul standpunte teenoor mekaar stel sonder dat enige ander persoon se sienswyses of standpunte hier gebruik is. As gevolg hiervan is afgelei dat die hof met groot respek na die bedryfsielkundiges geluister het en dat die hof bedryfsielkunde as vak erken. Daar is nie net erkenning gegee aan die vakrigting bedryfsielkunde nie maar die velde waarin getuienis gelewer is, is as spesialisvelde aanvaar. Die regsprofessie het die uitspraak verwelkom en het die bedryfsielkundiges vir hul bydrae bedank.

Alle toepassingsvelde binne bedryfsielkunde soos in die verhandeling bespreek, is deur beide bedryfsielkundiges effektief aangewend en dit het die bedryfsielkundiges gehelp om die evaluasie so objektief moontlik te hou.



Daar kan nou aanvaar word dat bedryfsielkunde as vakrigting die regsprofessie met die kwantifisering van derdeparteise kan bystaan en dat die bydrae van ontskatbare waarde tot die kwantifisering van die eise is.

-----einde-----

7

**BRONNELYS**

Aiken, L.R. (1987). Assessment of intellectual functioning. Newton, MA: Allyn & Bacon.

Anastasi, A. (1982). Psychological testing. New York: Macmillan Publishing Co.

Bartley, D.L. (1981). Job Evaluation. Reading, MA: Addison- wesley.

Batista, M.E. (1985). The disability benefits matrix: medico-legal issues of physician participation. New York: Legal Medicine.

Bayers, L.L. , Rue, L.W. (1984). Human resource and personnel management. New York: Richard Irwin.

Beach, D.S. (1980). Personnel: the management of people at work. New York: Macmillan Publishing Co.

Berwitz, C.J. (1975). The job analysis approach to affirmative action. New York: John Wiley & sons.

Blum, M.L. (1968). Industrial psychology: its theoretical and social foundations. New York: Richard Irwin.



Cattell, R.B. (1948). A Guide to mental testing. London: University of London Press.

Conradie, A. (1990). MMF fonds. Persoonlike mededeling.

Cummings, L.L., Staw, B.M. (1990). Evaluation and employment in organizations. London: Jai Press inc.

Dempers, A. (1990). Prokureursfirma in Pretoria. Persoonlike mededeling.

De Villiers, G. (1986). Die toekomsverwagting van die verstandelik erg gestremde kind en sy aanpassing in die samelewing. Departement van Mannekrag : Kwartaalblad.

Downs, C.W., Smeynk, G.P. en Martin, E. (1980). Professional interviewing. New York: Hooper & Publishers.

Dunnette, M.D. (1975). Handbook of industrial and organizational psychology. Chicago: Rand McNally.

Fine, S.A. (1971). An introduction to functional job analysis. Kalamazoo MI: W.E. Upjohn Institute.

Fourie, J.D. (1989). Indiensneming van gestremde persone. Departement van Mannekrag : Kwartaalblad.

Gerber, P.D., Nel, P.S. en Van Dyk, P.S. (1987). Mannekragebestuur. Johannesburg: Southern Uitgewers.

Gous, H.T. (1970) Verstandsvermoëtoets vir voornemende Afrikaanssprekende eerstejaarstudente. Pretoria : Universiteit van Suid-Afrika.

Haytin. D.L. (1943). The methodological validity of the case study in the social sciences. Berkley : University of California.

Holland, J. (1973). Making vocational choices: a theory of careers. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.

Honey, D.P. (1987). MVA practice under act 84 of 1986. Pretoria: Staatsdrukkery.

Jackson, D.N. (1971). The dynamics of structured personality tests. New York: Psychological review.

Lopez, M. (1966). Evaluating executive decision making: the in-Basket technique. New York: American Management Association. (Research study no 75.)

Lynton, R.P., Pareek, U. (1990). Training for development. West Hartford, CT: Kumarian Press.

Meintjies, E. (1989). Prokureursfirma in Pretoria. Persoonlike mededeling.



MMF. (1990). Jaarverslag. Pretoria: MMF.

Morgan, M.A. (1980). Managing career development. New York: Van Nostrand.

Posthumus, D.J. (1985). Werkloosheidskrisis van die gestremde. Departement van Mannekrag : Kwartaalblad.

Pretorius, L.A., Swanepoel, F.A., Visser, G.M. (1986). 'n Inleiding tot bestuur. Ongepubliseer. Tygerberg : Tegniese Kollege

Schein, E.H. (1970). Organizational psychology. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.

Schultz, D.P. (1970). Psychology and Industry. New Jersey : Harper and Row.

Singer, R.B. (1987). Medical impairment study : a review in historical perspective. Journal of Insurance Medicine 19(3).

Van Niekerk, R (1987). Om normaal te wees : Maandblad: Servamus S.A.W.

Van Niekerk, A. M. (1991). 'n Konseptuele raamwerk vir organisasie-aanpassing in onafhanklike en selfregerende Nasionale State in Suider Afrika. Doktorale proefskrif, Randse Afrikaanse Universiteit : Johannesburg.

Wissing, M.P. (1987). Sensitiewe relasievorming as faktor in doeltreffende onderhoudvoering. Potchefstroom : PU vir CHO.