

DIE REALITEIT VAN DIE PRAKTYK: EISE EN UITDAGINGS WAT DIE BEGINNERSPRAKTYK AAN MAATSKAPLIKE WERKERS STEL

Adri Herbst, Herman Strydom

INLEIDING

“Education either functions as an instrument which is used to facilitate integration of the younger generation into the logic of the present system and bring about conformity or it becomes the practice of freedom, the means by which men and women deal critically and creatively with reality and discover how to participate in the transformation of their world.”
(Paulo Freire)

Die oorgang van universiteitstudent tot werknemer in die praktyk impliseer ’n transformasieproses, ’n metamorfose wat bepaalde eise en uitdagings aan jong volwasse nes stel. Dit is veral jong professionele persone soos maatskaplike werkers wat met hierdie eise gekonfronteer word wanneer hulle die praktyk met idealistiese, dikwels onrealistiese, verwagtinge betree. Transformasie is ’n konsep wat op verskeie maniere geïnterpreteer en gedefinieer kan word, maar die omskrywing van transformasie as *gedaanteverwisseling* is die fokus in hierdie artikel wat handel oor die eise en uitdagings wat die beginnerspraktyk aan maatskaplike werkers stel. Dit handel oor die oorgang tussen student-wees en professionele werknemer en hoe hierdie proses binne die tersiêre instellings, welsynsorganisasies en binne die individu gefasiliteer word.

DOEL VAN DIE STUDIE

Die oorhoofse doelstelling van hierdie studie was om vrese, verwagtinge, uitdagings en drome voor en na praktyktoetreding te ontleed, te bespreek en te vergelyk ten einde aanbevelings te maak wat tersiêre opleiding van maatskaplike werkers kan bevorder en praktyktoetreding kan vergemaklik.

NAVORSINGSMETODOLOGIE

Hierdie kwantitatief-kwalitatiewe verkennende studie (Grinnell, 2001; De Vaus, 2002; Cresswell, 2003; Neuman, 2003; De Vos, 2005) is in twee fases onder 16 vierdejaar-maatskaplikewerk-studente van die Noordwes-Universiteit (Potchefstroomkampus) onderneem. ’n Opname is deur middel van ’n vraelys gedoen om data voor praktyktoetreding rakende verwagtinge, drome en vrese vir die praktyk in te samel. Die uitdagings wat vanuit die literatuur geïdentifiseer is, is ingesluit in ’n tweede vraelys wat ses maande na praktyktoetreding deur dieselfde groep respondente voltooi is (Cresswell, 2003:153-159; Babbie, 2007:245-246). Die meetinstrument wat benut is, bestaan uit beide kwantitatiewe en kwalitatiewe vrae en word onder die resultate as sodanig aangebied. Daar is gepoog om die hoogste mate van geldigheid en betroubaarheid in die meetinstrument in te bou (Ginsberg, 2001:187). Aangesien die populasie van die studie klein is, is die data per hand verwerk en dienooreenkomstig aangebied.

BEGRIPSOMSKRYWING

Ten einde die konteks van hierdie artikel te verduidelik, moet duidelik verstaan word wat met transformasie en ander aanverwante begrippe bedoel word.

Transformasie

Volgens Raubenheimer (1996) impliseer transformasie ’n proses van sielkundige heroriëntasie en internalisasie wat tot aanpassing by verandering lei. Transformasie moet dus nie gesien word

as verandering opsig self nie, maar as 'n herdefiniëring van uitgangspunte, beskouings en werkwyses. Transformasie kan nie aan 'n spesifieke tydraamwerk gekoppel word nie en moet as 'n deurlopende proses van konstruksie, dekonstruksie en rekonstruksie beskou word.

Transformasieproses

Die proses betrokke by transformasie omsluit drie opeenvolgende fases (Raubenheimer, 1996): 'n afsluitingsfase, 'n turbulente fase en die fase van 'n nuwe begin. Die verband tussen die transformasieproses en praktyktoetrede word in tabel 1 uiteengesit.

Praktyktoetrede

Vir doeleindes van hierdie artikel verwys praktyktoetrede na die tydsverloop vanaf professionele afronding tydens die finale jaar van tersiëre onderrig van maatskaplikewerk-studente, deur die proses van diensaanvaarding in die welsynsisteem tot en met onafhanklike praktykbeoefening.

TABEL 1
PRAKTYKTOETREDE AS TRANSFORMASIEPROSES

ASPEKTE WAT VERBAND HOU MET PRAKTYKTOETREDE	DIE TRANSFORMASIE PROSES
Professionele afronding en mini-internskap tydens finale studiejaar	Afsluitingsfase
Diensaanvaarding in die welsynsisteem	Turbulente fase
Onafhanklike praktykbeoefening	Die fase van 'n nuwe begin

VERWAGTINGE IN DIE TRANSFORMASIE VAN STUDENT TOT MAATSKAPLIKE WERKER

Die oorgang tussen student en professionele werknemer is nie tot die maatskaplikewerk-professie beperk nie, maar binne die helpende professies stel dit besondere uitdagings aangesien jong maatskaplike werkers nie bloot oor kennis moet beskik nie, maar ook oor essensiële vaardighede en 'n bepaalde professionele houding. Die uitbouing van kennis, vaardigheid en houding word dus as grondslag gestel vir die opleiding van professionele persone (McConnell, 2004).

Tydens opleiding begin studente reeds 'n beeld vorm van wat die praktyk gaan behels. Hierdie persepsies lei daartoe dat bepaalde verwagtinge by studente ontstaan wat soms idealisties en onrealisties is in terme van die werklikhede van die praktyk (McConnell, 2004; Rossiter, 2005). Die kwessie van verwagtinge strek ook veel verder as die student en jong werker, aangesien die welsynsorganisasies en breë gemeenskap ook bepaalde verwagtinge koester van maatskaplike werkers wat die praktyk betree. Rossiter (2005) verwys hierna as 'n asimmetrie tussen verwagtinge en beklemtoon dat maatskaplike werk 'n praktyk vir geregtigheid geword het wat arbiter vir kulturele en sosiale konflikte moet speel; wat afhanklikheid en onafhanklikheid moet balanseer; wat besluite oor verdienstelikheid (*deserving* en *undeserving*) moet neem; wat beide individualiteit en kollektiwiteit moet bevorder; wat die gemarginaliseerdes in kontak met toepaslike hulpbronne moet bring; wat verskille en uniekheid met mekaar moet versoen; en gesag en vryheid in dieselfde gesprek moet kan besig. Is dit regtig die verwagtinge wat jong maatskaplike werkers koester? Om die kwessie van verwagtinge beter te verstaan, is dit nodig om die uitdagings en eise van die maatskaplikewerk-beginnerspraktyk verder te ondersoek.

DIE UITDAGINGS WAT JONG MAATSKAPLIKE WERKERS MOET HANTEER

Die uitdagings wat die maatskaplikewerk-professie aan praktyktoetreders stel, is wyd uiteenlopend en kan verdeel word tussen uitdagings uniek tot die professie; uitdagings wat verband hou met toetrede tot die arbeidsmark; uitdagings van die Suid-Afrikaanse welsynkonteks (met inagneming van globalisering en die breër transformasieprosesse in Suid-Afrika); interpersoonlike uitdagings; en die uitdaging om teorie met praktyk te integreer.

Uitdagings eie aan die maatskaplikewerk-professie

Maatskaplike werk word as 'n roeping (Heasman, 1965; Butrym, 1976) eerder as 'n beroep beskou en vanuit hierdie denkraamwerk word dit as 'n professie wat gerig is op toewyding, verantwoordelikheid en dienslewering, beoefen. Professionele maatskaplike werk word gerig deur die Wet op Maatskaplike Diensberoep (Wet 110 van 1978) en gereguleer deur die South African Council for Social Service Professions (SACSSP). Die etiese kode van maatskaplike werk (SACSSP, 2006) berus op die volgende beginsels: sosiale geregtigheid; respek vir menswaardigheid en menseregte; bedrewenheid; integriteit; professionele verantwoordelikheid; 'n opregte besorgdheid in die welsyn van ander; en dienslewering. Hierdie normatiewe reëls en riglyne fokus baie sterk op verantwoordelikheid en dissipline. Maatskaplike werkers het 'n verantwoordelikheid teenoor die kliëntsisteem, die welsynsektor, die breë gemeenskap en ook teenoor die self. Om as maatskaplike werker te praktiseer, vereis 'n deurlopende proses van selfondersoek, verandering, leer, groei en aanpassing. Om konstant ingrypende besluite in die belang van kwetsbare groepe soos kinders, bejaardes en gestremdes te neem, plaas soveel meer verantwoordelikheid op die skouers van maatskaplike werkers en maak uiteindelik die professionele persoon self uiters kwetsbaar vir wat Pieper (1999) as *compassion fatigue* (beroepsmatheid) beskryf.

'n Verdere uitdaging wat deur Thompson (2005) uitgewys word, is die stigmatisering en negatiewe media-uitbeelding van maatskaplike werk as professie. Maatskaplike werkers word dikwels uitgewys as mense wat bloot kos vir die armes gee en kinders uit hulle ouers se sorg verwyder (Rossiter, 2005). Wanneer 'n kind op een of ander manier misbruik word en dit in die media bekend gemaak word, word die vinger ook al te dikwels na maatskaplike werkers gewys en word pligversuim en ondoeltreffende maatskaplike dienslewering verantwoordelik gehou vir sodanige voorvalle. Maatskaplike werkers se professionele oordeel word dikwels deur die breë publiek en ander lede van die inter-dissiplinêre span bevraagteken. Hierdie uitdaging hou direk verband met die uitdaging om kliënte se weerstand teen maatskaplikewerk-intervensie af te breek en hulle te mobiliseer tot verandering en optimale benutting van beskikbare dienste.

Uitdagings wat verband hou met toetrede tot die arbeidsmark

Die oorskakeling vanaf student-wees na beroepsbeoefenaar behels verskeie praktiese aspekte (saamstel van 'n curriculum vitae, aansoek om 'n betrekking, verhuising) waarna jong maatskaplike werkers ook die roetine, verantwoordelikhede en eise van 'n voltydse betrekking moet hanteer. Dit word voorafgegaan deur die hele proses van keuring, seleksie, werksonderhoude, die maak van 'n aanstelling, die aanvaarding van 'n werksaanbod, die sluit van 'n dienskontrak en amptelike diensaanvaarding. Behalwe vir die praktiese aspekte, is toetrede tot die arbeidsmark en die aanvang van 'n loopbaan 'n baie belangrike ontwikkelingsmylpaal in die lewe van die jong volwassene (Berger, 2005). Daar word algemeen aanvaar dat nuwe en onervare werknemers in enige organisasie kort na diensaanvaarding aan een of ander vorm van oriëntering of induksie (Flanagan & Finger, 1998; Lewis, Lewis, Packard & Souflée, 2001; Adirondack, 2006) onderwerp sal word. Die oriënteringsproses moet voorsiening maak dat nuwe werknemers se kantoorruimte en ander logistieke reëlins in plek is; nuwelinge van

inligting voorsien word rakende reëls, beleid, prosedures en ander organisatoriese aspekte; en ook die jong volwassene begelei word om emosioneel en sosiaal by die rol van werknemer aan te pas. Baie dikwels, veral in die verafgeleë landelike gebiede van Suid-Afrika, is induksie, oriëntasie, kantoorryimte en infrastruktuur bloot 'n illusie, soos duidelik blyk uit die volgende uittreksel uit die verhaal, *Flarde*, wat oor 'n jong maatskaplike werker se ervarings in die distrik Ganyesa handel.

1 Februarie 1999, hier is ek nou: ek loop op en af in die leë vertrek. Dit is warm, stowwerig, die lug ruik na roet uit die vure in die village. Die sementvloere is vaal-grys. Die mure is vars gepleister tot by die deur, wat die enigste geverfde deel van die vertrek is: 'n skreeuende blougroen. Daar is 'n kraak in die venster. Die venster sonder gordyne waar wie ook al kan inkyk. Die begin van my lewe in Ganyesa: 'n leë kantoor. En 'n huis aan die agterkant van Ganyesa Community Hospital (Hobbs, 2005:29).

Alhoewel die voorafgaande aanhaling vanuit 'n fiktiewe verhaal spruit, is dit deur 'n jong maatskaplike werker na aanleiding van haar ervaringe en wedervaringe in 'n landelike gebied geskryf. Dit is nie hier ingesluit met die doel om melodramaties te wees nie, maar eerder om te beklemtoon dat jong maatskaplike werkers dikwels vanweë verskeie praktiese oorwegings en 'n gebrek aan mannekrag, nie in hierdie kritiese fase die nodige ondersteuning en begeleiding ontvang nie. Friedman & Kaslow (1986) stel die ideale proses van begeleiding of supervisie aan jong maatskaplike werkers in die volgende ses fases voor.

- **Fase 1: Opgewondenheid en geantisipeerde angstigheid.** Hierdie fase word gekenmerk deur ambivalente gevoelens wat spruit uit die nuutheid en onbekendheid wat met praktyktoetredingeassosieer word. Tydens hierdie fase benodig die jong maatskaplike werker veral empatie, ondersteuning en sekuriteit vanaf die supervisor of mentor om geleidelik die nuwe omgewing te eksploreer.
- **Fase 2: Afhanklikheid en identifikasie.** Tydens hierdie fase sal die maatskaplike werker moontlik die eerste kontak met kliënte gehad het en begin besef watter kennis en vaardighede nog ontbreek. Daar sal 'n goeie vertrouensverhouding met die supervisor wees wat die jong maatskaplike werker sal aanmoedig om vrese en onsekerhede uit te spreek, maar terselfdertyd persoonlike en professionele groei aanmoedig.
- **Fase 3: Aksie en voortgesette afhanklikheid.** Hierdie fase sal waarskynlik eers na 'n paar maande in die praktyk begin intree na gelang van die aantal aktiwiteite wat die jong maatskaplike werker onafhanklik bemeester het. Daar heers steeds onsekerheid, ans en skuldgevoelens, maar outonomie neem toe.
- **Fase 4: Uitgelatenheid en eienaarskap.** Op hierdie stadium ervaar die jong maatskaplike werker hom-/haarself as professionele persoon wat suksesvolle intervensie vanuit 'n bepaalde teoretiese oriëntasie kan doen en die supervisor sal slegs konsulteer wanneer nodig.
- **Fase 5: Identiteit en onafhanklikheid.** Hierdie fase bou voort op fase 4 en word veral gekenmerk deur die jong maatskaplike werker se ampse verwerping van of rebellie teen die supervisor. Die maatskaplike werker is in staat om intervensie te beplan, te struktureer en vordering te meet – dus onafhanklik as professionele persoon te funksioneer.
- **Fase 6: Kalme kollegialiteit.** Die jong maatskaplike werker ervaar 'n kalmte om saam met kollegas en ander lede van die inter-dissiplinêre span aan besluitneming deel te neem, eie oortuigings te huldig en opinies uit te spreek. Professionele identiteit is geïntegreer en onafhanklike funksionering as maatskaplike werker is moontlik.

Uitdagings van die Suid-Afrikaanse welsynkonteks

Maatskaplikewerk-dienslewering het sedert 1994 grootskaalse verandering en transformasie ondergaan om aan te pas by 'n veranderde sosiale, politieke en ekonomiese bestel wat met demokrasie geassosieer word. Van Eeden, Ryke en De Necker (2000) wys daarop dat die politieke veranderinge in Suid-Afrika en die nuwe grondwet welsynsdiens in 'n demokratiese, sosialistiese ideologie ingelei het. Verskeie beleidsdokumente en programme is sedertdien ontwikkel insluitend die White Paper for Social Welfare (1997), die Reconstruction and Development Plan (1994), die Finansieringsbeleid (1999) en die Service Delivery Model for Developmental Social Services (2006b). In hierdie dokumente en programme het beginsels soos Ubuntu, Batho Pele, Afrika-Renaissance, volhoubaarheid, bemagtiging, gelykheid, toeganklikheid, sosiale integrasie, maatskaplike ontwikkeling en volhoubaarheid *nuwe* terminologie in maatskaplike werk geword.

Dit is egter nie net nuwe terminologie nie, maar ook 'n totale paradigmaskuif met maatskaplike ontwikkeling as uiteindelijke doelwit. Hierdie skuif het verreikende implikasies op maatskaplikewerk-dienslewering, aangesien welsynsorganisasies steeds tradisionele dienste moet lewer, maar terselfdertyd inisiatief moet neem om by verandering aan te pas en dienslewering vanuit 'n ontwikkelingsperspektief te beplan en te implementeer om aansluiting te vind by onder andere die Verenigde Nasies se milleniumdoelwitte. Volgens Patel (2005) behels die implementering van die ontwikkelingsperspektief veral die volgende: die organisasiekultuur moet inklusief, divers en deelnemend wees; organisasiestrukture moet aangepas word om personeel op alle vlakke van die hiërargie, verbruikers en ander belanghebbendes te akkommodeer; geïntegreerde, generiese en ontwikkelingswerk moet aangepas word om nuwe uitdagings en behoeftes soos MIV en VIGS aan te spreek; nuwe vennootskappe en samewerking met verskeie partye insluitende plaaslike regerings, gemeenskapgebaseerde instansies en die korporatiewe sektor moet ontwikkel word; die benutting van praktyk-gebaseerde navorsing en beplanning om dienslewering te ontwikkel, te implementeer en te evalueer en om deurlopende dienste te lewer wat van verantwoordbaarheid, deursigtigheid en kwaliteit getuig.

Die volle impak van hierdie uitdagings in die praktyk is beslis veel meer as wat in enkele sinne hier beskryf kan word en die kwessie van befondsing van welsynsorganisasies is waarskynlik nog een van die groot knelpunte. Baie van die kleiner nie-regeringinstansies word ernstig hierdeur geraak en sommige se finansiële oorlewing is in die weegskaal. Die Finansieringsbeleid (1999) hou verskeie finansieringskuiwe voor waar maatskaplikewerk-dienslewering op vier vlakke fokus: voorkoming, vroeë intervensie, statutêre ingryping en 'n kontinuum van dienslewering. Die Suid-Afrikaanse samelewing word sosio-ekonomies veral deur uitgebreide armoede, die MIV-pandemie en misdaad geraak. Hierdie vraagstukke word dan ook prominent in welsynsbeleid as fokusareas vir dienslewering uitgewys.

Vanaf 1994 het Suid-Afrika vinnig tot die internasionale arena toegetree en maatskaplike werk is toenemend deur globalisering geraak. Globalisering word dikwels as die *Groot Transformasie* (Polanyi, 1973) voorgelou wat grense verskuif, wêreld nader aan mekaar bring en globaal dinamiese sosio-ekonomiese en politieke voordele inhou. Vir maatskaplike werk het globalisering egter verreikende implikasies op veral die gesins- en gemeenskapsisteme as ondersteuningsnetwerke. Daar is veral onsekerheid oor die versorgingsrolle van die gesin, die gemeenskap, die privaat sektor en die staat (Patel, 2005). 'n Verdere uitwerking van globalisering op maatskaplike werk is die feit dat Suid-Afrikaanse maatskaplike werkers aggressief deur buitelandse instansies gewerf en uiters mededingende pakette aangebied word.

In die proses word Suid-Afrika van skaars vaardighede beroof (Draft Recruitment and Retention Strategy for Social Workers, 2006a).

Interpersoonlike uitdagings wat die maatskaplikewerk-praktyk stel

Daar word van maatskaplike werkers verwag om besondere interpersoonlike vaardighede te openbaar om hulle in staat te stel om die eise van die praktyk effektief te hanteer. Hierdie vaardighede sluit onder meer emosionele volwassenheid, objektiwiteit, goeie kommunikasie, streshantering, probleemoplossing, praktykbestuur en tydbestuur in. Die risiko van beroepsmatheid of uitbranding is beslis 'n uitdaging waarmee jong maatskaplike werkers rekening moet hou. Beroepsmatheid dui op die fisiese en emosionele uitputting wat volg op langdurige werkverwante stres en wat permanente geestesongesteldheid kan veroorsaak (Thompson, 2005; Van Zyl-Edeling, 2006). Alhoewel uitbranding in maatskaplike werk nie as 'n gegewe beskou kan word nie, sou dit onverantwoordelik en naïef wees om dit nie as 'n risiko vir jong maatskaplike werkers te bespreek nie. Preston-Shoot en Agass (1990) wys uit dat dit veral die hoë werkloadings, die omvattende verantwoordelikhede, onvoldoende hulpbronne, tekort aan mannekrag, finansiële druk, die emosionele en fisiese spanning van die beroep en die eise van kinderbeskerming is wat tot beroepsmatheid lei.

Die uitdaging om teorie en praktyk te integreer

Die SAQA (South African Qualifications Authority) (2003) en die SACSSP (South African Council for Social Service Professions) (2006) stel standaarde en riglyne vir maatskaplikewerkopleiding daar ten einde te verseker dat maatskaplike werkers opgelei word om oor die nodige kennis en vaardighede te beskik om aan die eise van die praktyk te voldoen en in die behoeftes van die gemeenskap te voorsien. Daar word dus gepoog om teorie te rig om uiteindelik implementering in die praktyk in die hand te werk. Dit bly egter 'n werklikheid dat teorie soms ver verwyderd van die praktyksituasie kan wees. McConnell (2004:42) konstateer dat "...regardless of how much effort is put into making the education practical, the gap between theory and practice remains unbridgeable until the student graduates, begins to work, and makes the connection between the two. The principal problem lies in the fact that many students emerge from their programs unaware, or only vaguely aware, of such a gap. The educational programs generally instill a strong sense of what *should be* but rarely communicate a full appreciation of what *is*". Alhoewel maatskaplikewerk-studente deurlopend aan praktiese opleiding blootgestel word en in hulle finalejaar 'n mini-internskap voltooi, is dit waarskynlik dat dit eers met praktyktoetrede tot jong maatskaplike werkers sal deurdring waar teorie en praktyk mekaar ontmoet. Daar is ook 'n tendens dat meer ervare, senior maatskaplike werkers die jongeres se entoesiasme demp om nuwer teoretiese kennis in die praktyk te implementeer met uitlatings wat Thompson (2005:157) beskryf as '*Forget that college nonsense*'. Senior praktisyns is soms uit voeling met nuwer teorie en praktiseer binne 'n gemaksonne van die bekende. Hulle wil hul eie persepsies en ervaring op nuwelinge afdruk, wat laasgenoemde groep se integrasie van teorie en praktyk kan bemoeilik.

BEVINDINGS EN BESPREKING

Die bevindinge word in twee fases aangebied. Fase een verwys na die periode voor praktyktoetrede en fase twee na die periode ses maande na praktyktoetrede. Kwalitatiewe data is aan die hand van Tesch se metode verwerk (Poggenpoel, 1998) en kwantitatiewe data is met die hand verwerk, aangesien die populasie van die studie baie klein is.

FASE 1: VOOR PRAKTYKTOETREDE

Verwagtinge en drome voor praktyktoetrede

Die respondente is versoek om voor praktyktoetrede hulle grootste drome vir die praktyk te beskryf deur alle kategorieë wat op hulle van toepassing is, te merk. Die response was taamlik uiteenlopend, maar drie sentrale temas kon geïdentifiseer word: 'n behoefte om 'n verskil aan mense se lewens te maak; selfverwesening; en erkenning van maatskaplike werk as dinamiese professie.

TABEL 2
VERWAGTINGE EN DROME VIR DIE PRAKTYK

TEMA	N=	GETAL RESPONDENTE
Om 'n verskil te maak aan mense se lewens	16	5
Selfverwesening	16	4
Erkenning van maatskaplike werk as dinamiese professie	16	3
Spesialisasie binne maatskaplike werk	16	2
Geen spesifieke drome	16	2
TOTAAL	16	16

Dit blyk dus asof hierdie groep maatskaplikewerk-studente se drome vir die praktyk oorwegend altruïsties van aard is en daarom sentreer om 'n sinvolle bydrae tot die lewens van ander te maak wat dan weer selfverwesening in die hand werk. Hierdie bevindinge sluit aan by wat in die literatuur rondom maatskaplike werk as 'n roeping beskryf is (Heasman, 1965; Butrym, 1976; Pieper, 1999).

Vrese rondom praktyktoetrede

Respondente is versoek om kortliks hulle vrese rondom praktyktoetrede te beskryf. Vanuit die versamelde data het dit geblyk dat hulle vrese primêr rondom onkunde, onsekerheid en uitbranding gesentreer was. 'n Volledige uiteensetting van die vrese word in Tabel 3 weergegee.

TABEL 3
VRESE RONDOM PRAKTYKTOETREDE

TEMA	N=	GETAL
Uitbranding	16	4
Mislukking, onkunde, onbevoegdheid	16	4
Onsekerheid oor etiese reëls en ander prosedures	16	2
Oorbetrokkenheid by kliënte	16	2
Swak salarisse van maatskaplike werkers	16	1
Geen vrese	16	3
TOTAAL	16	16

FASE 2: SES MAANDE NA PRAKTYKTOETREDE

Van die sestien (16) respondente wat in fase 1 betrek is, kon slegs 10 aan fase 2 deelneem. Twee van die respondente was voltyds besig met nagraadse studie in maatskaplike werk, twee was op pad om in die buiteland te praktiseer, een het die maatskaplikewerk-praktyk na drie maande weens uitbranding verlaat, een het besluit om van beroepsrigting te verander en een het met studies in menslike hulpbronbestuur begin.

Die vraelys wat in hierdie opname gebruik is, het vroeë ingesluit rakende die tipe organisasie waar respondente werksaam is, die diensveld(e) wat ter sprake is die eise en uitdagings wat vanuit die literatuur geïdentifiseer is. Die vraelys is afgesluit met 'n aantal opinievrae wat met die aanvanklike drome en vrese voor praktyktoetrede verband hou.

Tipe organisasie en diensvelde ter sprake

Deur hierdie vraag is daar gepoog om respondente se dienslewering binne die konteks van welsynsinstitusies en diensvelde te plaas. Die meeste respondente (80%) is in diens van kerklike institusies en nie-regeringsorganisasies. Die ander 20% is in diens van die staat en privaat sektor. Diensvelde sluit in kinder- en gesinsorg (30%) chemiese afhanklikheidsorg (30%), gemeenskapsontwikkeling (30%) en mediese maatskaplike werk (10%). Die geïdentifiseerde diensvelde dui daarop dat respondente oorwegend met statutêre werk gemoeid is. Dit impliseer dat respondente primêr tradisionele maatskaplike werk beoefen en beperkte geleentheid het om binne die ontwikkelingsperspektief aktief by gemeenskapsontwikkeling betrokke te raak.

Eise en uitdagings geassosieer met die generiese praktyk

Vrae in hierdie kategorie het veral gefokus op eise en uitdagings met betrekking tot gevallelading, statutêre werk, infrastruktuur en kliënt- en organisasieverwagtings. Die grootste uitdagings wat hier geïdentifiseer kon word, is hoë gevalleladings, swak motivering van kliënte met betrekking tot hulpverlening, oormatig baie administratiewe werk, armoedeverligting, werkloosheid en swak salarisse. Eise wat verband hou met 'n hoë vlak van statutêre ingryping, onvoldoende hulpbronne, onvoldoende personeel, MIV en VIGS en swak infrastruktuur is deur sowat 18,75% van die respondente aangedui. Belowende aanbiedings vanuit die buiteland is slegs deur een respondent as 'n uitdaging voorgelê. Daar kan dus afgelei word dat hierdie groep respondente veral hoë gevalleladings moet hanteer en met onvoldoende hulpbronne, dienste moet lewer aan 'n ongemotiveerde kliëntsisteem, met werkloosheid en armoede as oorhoofse probleme.

Eise en uitdagings geassosieer met transformasie

Die fokus van vroeë in hierdie kategorie was daarop gemik om te bepaal in watter mate respondente vanuit die ontwikkelingsperspektief dienste lewer en hoe kulturele aspekte, befondsing, regeringsbeleide en maatskaplike sekuriteit dienslewering beïnvloed. Die versamelde data word volledig in tabel 4 weergegee.

TABEL 4
EISE EN UITDAGINGS GEASSOSIEER MET TRANSFORMASIE

TRANSFORMASIE TEMAS	N=	JA	ONSEKER	NEE
Dienslewering geskied oorwegend vanuit 'n tradisionele perspektief	10	7	1	2
Dienslewering geskied oorwegend vanuit 'n ontwikkelingsperspektief	10	2	2	6
Kulturele aspekte soos taal strem dienslewering	10	3	2	5
Beginsels van Batho Pele en ander beleidsdokumente is prominent met organisasies se doelstellings, visie en missie geïntegreer	10	3	2	5
Kennis van die Dept Maatskaplike Ontwikkeling se 2005/6-strategiese plan	10	2	5	3
Probleme om befondsing te bekom	10	3	5	2
Dienslewering sentreer meestal rondom finansiële steun en maatskaplike versekering	10	3	5	2
Menslike kapitaal word deur die betrokke organisasie ontwikkel	10	5	2	3
Geleentheid om die gemeenskap wat bedien word, op voetsoolvlak te leer ken	10	2	1	7
Benutting van beskikbare dienste deur die betrokke kliënt-sisteem	10	4	2	4

Vanuit hierdie bevindings blyk dit dat dienslewering deur hierdie groep nog primêr op tradisionele maatskaplike werk berus en dat die ontwikkelingsperspektief nog nie in die praktyk tot sy reg kom nie. Die redes hiervoor is waarskynlik die uitermate hoë gevalleladings en dienslewering wat statutêre ingrepe vereis.

Eise en uitdagings op interpersoonlike vlak

Die vrae in hierdie kategorie het gefokus op verhoudings met kollegas, supervisors en kliënte; vaardighede soos tydbestuur en selfgeldig; beroepsmatheid; en ander persoonlike ervarings. Daar is tien gestruktureerde vrae in die skedule ingesluit waarop respondente bloot met ja of nee moes reageer, gevolg deur ses oop vrae waar respondente hulle eie opinies kon insluit. Die volgende is 'n opsomming van die eise wat vanuit die gestruktureerde vrae geïdentifiseer is. Meer as 30% van die respondente het na die volgende eise verwys:

- Konflik met kollegas.
- Konflik met supervisors.
- Konflik met kliënte.
- Probleme met selfgeldig.
- Probleme met tydbestuur.

Response op die ses oop vrae wat ingesluit is, word vervolgens aangebied in terme van die doel van die vraag, sentrale temas wat uit response geïdentifiseer kon word en korrelasies met toepaslike literatuur of bevindings in fase 1 van hierdie studie.

VRAAG 1	<i>In watter mate voldoen die praktyk aan jou aanvanklike verwagtinge?</i>
DOEL VAN DIE VRAAG	Die oogmerk van hierdie vraag was om 'n verkenning te maak van verwagtinge voor en na praktyktoetrede deur respondente geleentheid te gee om in hulle eie woorde te beskryf of die realiteit van praktyk aansluit by hulle verwagtinge voor praktyktoetrede.
VOORBEELDE VAN RESPONSE	<i>“Daar is 'n groot verskil wat betref aanvanklike verwagtinge – naamlik dat die praktyk baie vinniger werk as wat verwag is. Die gevalleladings is ook heelwat hoër en meer word van die werker verwag as wat in die posbeskrywing is.”</i>
SENTRALE TEMAS GEÏDENTIFISEER	<ul style="list-style-type: none"> • Hoër gevalleladings as wat verwag is. • Onredelike en onrealistiese verwagtinge van kliënte. • Hoë vlak van werkstevredenheid – geleentheid om ander te help. • Die werklikhede geassosieer met kinder- en gesinsorg in Suid-Afrika (veral pleegsorgdienslewering). • Diskrepansie tussen aanvanklike verwagtinge en die realiteite in die praktyk.
KORRELASIE MET LITERATUUR OF BEVINDINGS VANUIT FASE 1 VAN DIE STUDIE	Respondente se aanvanklike verwagtinge was oorwegend om 'n verskil te maak aan mense se lewens. Dit blyk wel dat sommige van die respondente van mening was dat die praktyk werkstevredenheid bring in die wete dat hulle ander kan help. Die diskrepansie tussen aanvanklike verwagtinge en die realiteit van die praktyk spruit veral vanuit hoë gevalleladings en onredelike eise en verwagtinge van kliënte. Dit word ook deur McConnell (2004); Rossiter (2005) en die Draft Recruitment and Retention Strategy for Social Workers (2006a) beskryf.

VRAAG 2	<i>Wat is jou grootste uitdaging in die maatskaplikewerk-praktyk?</i>
DOEL VAN DIE VRAAG	Die doel van hierdie vraag was om te probeer bepaal watter uitdagings grootliks bygedra het tot 'n moontlike diskrepansie tussen verwagtinge en die realiteit van die praktyk.
VOORBEELDE VAN RESPONSE	<i>“Om persoonlik boundaries te trek tussen werk en persoonlike lewe.”</i> <i>“Om te werk in 'n span waar mense nie die maatskaplike werk verstaan nie en vir jou wil vertel wat om te doen.”</i> <i>“Om kliënte te wil help, maar hulle wil nie eintlik hulleself help nie en gee dus nie werklik samewerking nie. Mense wat jou 'n rat voor die oë draai.”</i>
SENTRALE TEMAS GEÏDENTIFISEER	<ul style="list-style-type: none"> • Swak motivering van kliënte. • Hoë gevalleladings en die hantering van werkverwante stres. • Verhoudings met kollegas en ander lede van die multi-dissiplinêre span.

KORRELASIE MET LITERATUUR OF BEVINDINGS VANUIT FASE 1 VAN DIE STUDIE	Die literatuur beklemtoon dat die voorkoming van beroepsmatheid 'n besonder groot uitdaging in die helpende professies is. Uitdagings deur respondente aangedui sluit in hoë gevalleladings, werkverwante stres en onrealistiese eise wat dikwels tot beroepsmatheid kan lei (Pieper, 1999; Thompson, 2005; Van Zyl-Edeling, 2006).
---	---

VRAAG 3	<i>Wat is/was die grootste ontnugtering wat jy tot dusver in die maatskaplikewerk-praktyk ervaar het?</i>
DOEL VAN DIE VRAAG	Die doel van hierdie vraag was om die oorsake van 'n moontlike diskrepansie tussen verwagtinge en realiteit van die praktyk verder te eksploreer.
VOORBEELDE VAN RESPONSE	<p><i>“Die onrealistiese verwagtinge en eise wat kliënte aan my stel. Die brutaliteit van mense.”</i></p> <p><i>“’n Maatskaplike werker moet alles en nog wat kan doen. Van gevallewerk, groepwerk, gemeenskapswerk tot behuising soek sowel as werk skep.”</i></p> <p><i>“Sommige kliënte sien ons professie as iemand wat net die lewe vir hulle wil kom moeilik maak, in plaas van dat ons daar is om hulle te help.”</i></p> <p><i>“Dat mense jou nie altyd ondersteun nie, en die baie groot verantwoordelikheid wat op jou skouers rus om vir kliënte keuses te maak wat op die res van hulle lewe ’n impak kan hê.”</i></p>
SENTRALE TEMAS GEÏDENTIFISEER	<ul style="list-style-type: none"> • Onrealistiese verwagtinge van kliënte. • Diversiteit van take wat die maatskaplike werker moet hanteer. • Stigmatisering van die professie. • Hoë vlak verantwoordelikheidsneming vir kwetsbare groepe.
KORRELASIE MET LITERATUUR OF BEVINDINGS VANUIT FASE 1 VAN DIE STUDIE:	Preston-Shoot en Agass (1990), Pieper (1999) en Rossiter (2005) beklemtoon dat stigmatisering van die maatskaplikewerk-professie, die verantwoordelikheid van ingrypende besluitneming rondom kwetsbare groepe, omvattende verantwoordelikhede en die eise van kinderbeskerming besondere interpersoonlike uitdagings aan die maatskaplike werker stel.

VRAAG 4	<i>In watter mate het jou opleiding jou voorberei op die eise en uitdagings wat jy in die praktyk moet hanteer?</i>
DOEL VAN DIE VRAAG	Die doel van hierdie vraag was om te eksploreer of respondente na praktyktoetrede kon evalueer in watter mate voorgraadse opleiding hulle op die praktyk voorberei het.
VOORBEELDE VAN RESPONSE	<p><i>“Redelik, maar sekere areas in die werk kan jy net leer as jy in die praktyk is. Veral om dit wat jy geleer het, toe te pas en seker te wees dat jou rede agter sekere besluite korrek is.”</i></p> <p><i>“Die mini-internskap is baie, baie goeie voorbereiding en gee jou daardie voorsmakie van die praktyk. Die teoretiese basis is baie goed, maar ek glo dat die harde werklikheid ons eers tref as jy vol in die praktyk staan.”</i></p>

	<i>“Alhoewel die internskap ’n blokkie van die puzzle uitmaak, is die aard en kwaliteit van die opleiding wat ontvang is, van kardinale belang.”</i>
SENTRALE TEMAS GE-IDENTIFISEER	<ul style="list-style-type: none"> • Ervaring in die praktyk maak die teorie ’n werklikheid, maar ’n gaping tussen teorie en praktyk is geïdentifiseer. • Die mini-internskap dien as ’n goeie voorbereiding op die integrasie tussen teorie en praktyk.
KORRELASIE MET LITERATUUR OF BEVINDINGS VANUIT FASE 1 VAN DIE STUDIE:	Die response op hierdie vraag het ’n direkte verband met die argument van McConnell (2004:42): “...regardless of how much effort is put into making the education practical, the gap between theory and practice remains unbridgeable until the student graduates, begins to work, and makes the connection between the two”. Die gaping tussen teorie en praktyk word ook deur Vermeulen (2002) beklemtoon.

VRAAG 5	<i>Wat behoort die Universiteit in ag te neem in toekomstige programme ten einde studente beter voor te berei vir die praktyk?</i>
DOEL VAN DIE VRAAG	Hierdie vraag was primêr gerig op die evaluering van die voorgraadse program as voorbereiding tot praktyktoetreding. Respondente is geleentheid gebied om vanuit beperkte praktykervaring aanbevelings te maak om die opleidingsprogram deurlopend te monitor en te ontwikkel.
VOORBEELDE VAN RESPONSE	<p><i>“Fokus meer op praktiese werk, byvoorbeeld verslagskrywing met die fokus op evaluering.”</i></p> <p><i>“Ek sal ’n hoofstuk van navorsing aan statistiek bestee. Die invul van kodes, ens wat die administratiewe take vereis.”</i></p> <p><i>“Beter riglyne wat verband hou met algemene prosesse binne die praktyk veral ten opsigte van statutêre werk.”</i></p> <p><i>“Baie meer detail-opleiding oor die verskillende wette en hoe jy dit prakties toepas.”</i></p> <p><i>“Hoe om die balans tussen admin en gevallewerk te kry.”</i></p>
SENTRALE TEMAS GEIDENTIFISEER	<ul style="list-style-type: none"> • Meer gedetailleerde opleiding ten opsigte van toepaslike wetgewing en statutêre verslagskrywing. • Inoefening van administratiewe vaardighede.
KORRELASIE MET LITERATUUR OF BEVINDINGS VANUIT FASE 1 VAN DIE STUDIE	Hierdie vraag het opinies rondom respondente se ervaring van voorgraadse opleiding behels en daar is nie ’n direkte korrelasie met die bevindings van fase 1 of inligting van die literatuur ter sprake nie. Respondente se positiewe ervaring van die mini-internskap as voorbereiding op praktyktoetreding, word wel deur McConnell (2004) onderskryf en Baird (2005) bevestig dat professionele verslagskrywing, as vaardigheid, universeel ’n groot uitdaging vir maatskaplike werkers is.

VRAAG 6	<i>Beskryf in jou eie woorde hoe jy voel jy en die organisasie waarvoor jy werk, ’n verskil maak aan die lewens van die mense van Suid-Afrika.</i>
DOEL VAN DIE VRAAG	Een van die verwagtinge wat in fase 1 van die studie geïdentifiseer is, was dat jong maatskaplike werkers graag ’n verskil aan die lewens van mense wou maak. Hierdie vraag was daarop gemik om ses maande na praktyktoetreding te evalueer in watter mate hierdie verwagting van jong maatskaplike werkers in die praktyk realiseer.

<p>VOORBEELDE VAN RESPONSE</p>	<p><i>“Ons maak ’n verskil! Veral die gemeenskapswerkprojekte help soveel mense om ’n bestaan te maak.”</i></p> <p><i>“’n Mens besef dit nie altyd nie, maar net om te luister, te help met hulpbronne in die gemeenskap, ’n kliënt te verwys na hulpbronne en ondersteuning te bied, maak ’n groot verskil. Mense het ’n hunkering en ’n behoefte om hulle probleemtoestande en krisis op te los. Ons kan net doen wat ons kan. Die wêreld kan nie binne ’n dag verander word nie.”</i></p> <p><i>“Ek kan ’n dag op ’n keer hanteer en tog ’n verskil maak in Suid-Afrika.”</i></p> <p><i>“Ek voel dat ons wel ’n verskil maak, maar aan die ander kant voel dit vir my of ons veg teen iets wat ’n bouse kringloop is en ons nooit werklik ’n deurbraak gaan maak as die kliënte nie die dag besluit dat hulle werklik gehelp wil word nie.”</i></p> <p><i>“Dit voel vir my of ons vir die mense kos en klere gee en hulle gaan net aan met wat hulle doen, want die welsyn sal volgende maand weer kos en klere gee.”</i></p> <p><i>“Ons kliniek werk met pasiënte geïnfekteer en geïmmuniseer deur MIV en VIGS. Ons poog om die kwaliteit van hulle lewens te bevorder deur na hulself om te sien en deur die nodige ondersteuning te bied.”</i></p>
<p>SENTRALE TEMAS GEÏDENTIFISEER</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Hoopvolle temas dat maatskaplike werk intervensie wel ’n verskil maak aan die lewens van Suid-Afrikaners is deur die meerderheid respondente weergegee. • Werkstevredenheid word ervaar ten spyte van frustrasies en onsekerheid. • Moedeloosheid en konfrontasie met praktykrealiteite het wel deurgeskemer.
<p>KORRELASIE MET LITERATUUR OF BEVINDINGS VANUIT FASE 1 VAN DIE STUDIE</p>	<p>Alhoewel response op hierdie vraag ’n mate van moedeloosheid uitwys, het die meeste respondente aangedui dat hulle wel meen hulle intervensie en die organisasies waarvoor hulle werk, maak ’n daadwerklike verskil in die lewens van Suid-Afrikaners. Verwagting wat voor praktyktoetrede in fase 1 geïdentifiseer is, het vir die meerderheid respondente na praktyktoetrede positief gerealiseer. Berger (2005) beklemtoon dat werksbevrediging nie altyd met die materiële komponent van vergoeding te make het nie, maar dat die gevoel dat jy ’n bydrae lewer tot die gemeenskap deur die lewering van goedere en dienste, dikwels ’n groter bron van werksbevrediging is.</p>

Vanuit die voorafgaande bevindings kan afgelei word dat bepaalde interpersoonlike vaardighede soos tydbestuur en selfgeding nog nie genoegsaam bemeester is nie en dat daar veral ’n behoefte aan omvattende, praktiese opleiding rondom statutêre werk bestaan. Hoë gevalleladings, die onrealistiese verwagtinge en swak motivering van kliënte asook konflik met kollegas, supervisors en spanlede blyk van die grootste eise en uitdagings in die beginnerspraktyk te wees. Bevindings vanuit fase 1 en fase 2 korreleer goed met mekaar en word ook vanuit die literatuur ondersteun.

GEVOLGTREKKINGS

Hierdie studie is nie verteenwoordigend van die breë populasie van jong maatskaplike werkers nie en gevolglik kan daar nie vanuit die bevindinge veralgemeen word nie. Die volgende tendense is geïdentifiseer en behoort met verdere navorsing opgevolg te word.

Vanuit 'n klas van 16 gegradueerdes is slegs 10 (62,5%) in die Suid-Afrikaanse welsynsisteem werksaam. Dit is positief dat 'n aantal met nagraadse studie besig is, maar 'n te groot hoeveelheid verlaat die professie of aanvaar betrekkinge in die buiteland, gesien in die lig dat maatskaplike werk as 'n skaars vaardigheid binne die Suid-Afrikaanse konteks beskou word.

Die transformasie vanaf student na beroepsbeoefenaar stel besliste uitdagings aan die jong maatskaplike werker. Die vernaamste eise wat in hierdie studie geïdentifiseer is, is die hantering van besondere hoë gevalleladings, groot hoeveelhede statutêre werk, gebrekkige infrastruktuur en onrealistiese kliënt- en organisasieverwagtings. Werkloosheid en grootskaalse armoede is die algemeenste maatskaplike vraagstukke waarmee respondente in die praktyk gekonfronteer word.

Hierdie groep respondente kon nie werklik 'n aanduiding gee van hoe politieke en sosio-ekonomiese transformasie op dienslewering impakkeer nie, aangesien 80% van die respondente aangedui het dat hulle vanweë die hoë gevalleladings en uitgebreide statutêre werk, oorwegend vanuit die tradisionele perspektief met dienslewering gemoeid is.

Alhoewel meer as die helfte van die respondente aangedui het dat hulle met bemagtigingswerk en die ontwikkeling van menslike kapitaal vordering maak, kan hulle vanweë hoë gevalleladings nie werklik op voetsoolvlak met die gemeenskappe wat hulle bedien, kontak maak nie.

Beleidsdirektiewe en riglyne van die Departement van Maatskaplike Ontwikkeling word deur slegs 30% van die respondente uitgewys as deel van die strategiese planne van die organisasies waar hulle werksaam is. Dit blyk dus dat hierdie voorstelle, planne en riglyne nog nie werklik effektief in die praktyk benut word nie.

Die respondente het egter oorwegend positief op vrae rakende interpersoonlike uitdagings gereageer en daar blyk nie tans veel tekens van beroepsmatheid te wees nie. Respondente ervaar dat daar genoegsame grense tussen hulle werk- en persoonlike lewe is en die meeste respondente ervaar werksbevrediging ten spyte van eise en uitdagings. Hierdie gevolgtrekking word baie goed vervat in die volgende woorde van een van die respondente:

“Alhoewel maatskaplike werkers met baie negatiewe elemente in die praktyk gekonfronteer word, geniet ek dit nog terdeë om 'n maatskaplike werker te wees en sal ek hierdie 'job' vir geen ander op aarde verruil nie. Ek is eenvoudig mal oor die dinamika van ons werk en word elke dag daardeur verstom.”

Respondente was almal tevrede dat hulle tersiêre onderrig hulle genoegsaam vir praktyk-toetrede voorberei het, maar het genoem dat die integrasie van teorie en praktyk eers 'n werklikheid geword het nadat hulle begin praktiseer het. Daar is veral aangedui dat hulle praktiese vaardighede rondom die skryf van statutêre verslae ontoereikend was. 'n Aantal respondente het ook uitgewys dat meting en evaluering van dienslewering (verantwoordbaarheid) 'n belangrike komponent van die praktyk is en dat hulle nie altyd genoegsame kennis hieroor het nie.

AANBEVELINGS

In die lig van die voorafgaande blyk dit dat navorsing rondom hierdie tema op 'n groter skaal gedoen behoort te word om 'n groter populasie van jong maatskaplike werkers te bereik. In sodanige navorsing word aanbeveel dat die volgende aspekte verder ondersoek word:

- Die identiteit van jong maatskaplike werkers.
- Strategieë om jong maatskaplike werkers vir die Suid-Afrikaanse welsynkonteks te behou.
- Die vergoedingspakkette van maatskaplike werkers.
- Die aard van induksie en oriëntasieprogramme vir nuwelinge binne die verskillende organisasies.
- Die algemene infrastruktuur, fasiliteite en omstandighede waaronder maatskaplike werkers hulle werk doen.
- Die volgende aanbevelings hou veral verband met opleiding en organisatoriese aspekte:
 - Die ontwikkelingsmodel behoort toenemend in tersiêre opleidingsprogramme geïnkorporeer te word.
 - Die ontwikkelingsmodel moet aktief binne welsynsorganisasies bemark en geïmplementeer word.
 - Generiese maatskaplike werk en die inoefening van vaardighede in hierdie verband (byvoorbeeld die skryf van statutêre verslae) moet nie agterweë gelaat word nie.
 - Daar behoort ook indringend aandag geskenk te word aan die uitermate hoë gevalleladings, onvoldoende hulpbronne en soms ontoereikende infrastruktuur in maatskaplikewerk-praktyk.

BIBLIOGRAFIE

- ADIRONDACK, S. 2006. **Just about managing? Effective management for voluntary organizations and community groups** (4th ed). London: LVSC.
- AFRICAN NATIONAL CONGRESS. 1994. **The reconstruction and development programme: a policy framework**. Johannesburg.
- BABBIE, E. 2007. **The practice of social research**. London: Thomson Wadsworth Publishers.
- BAIRD, B.N. 2005. **The internship, practicum, and field placement handbook: a guide for the helping professions** (4th ed). Upper Saddle River, N.J.: Pearson/Prentice Hall.
- BERGER, K.S. 2005. **The developing person through the life span**. New York: Worth Publishers.
- BUTRYM, Z.T. 1976. **The nature of social work**. Hong Kong: The Macmillan Press.
- CRESWELL, J.W. 2003. **Research design: qualitative, quantitative, and mixed method approaches**. London: SAGE Publications.
- DE VAUS, D. 2002. **Research design in social research**. London: SAGE Publications.
- DE VOS, A.S. 2005. Combined quantitative and qualitative approach. In: DE VOS, A.S. (ed) **Research at grass roots: for the social sciences and human service professions** (3rd ed). Pretoria: Van Schaik.
- FLANAGAN, N. & FINGER, J. 1998. **Just about everything a manager needs to know in South Africa**. Halfway House: Zebra.

- FRIEDMAN, D. & KASLOW, N.J. 1986. The development of professional identity in psychotherapists: six stages in the supervision process. **In: KASLOW, F.W. (ed) Supervision and training: models, dilemmas and challenges.** New York: Haworth Press.
- GINSBERG, L.H. 2001. **Social work evaluation: principles and methods.** Boston: Allyn and Bacon.
- GRINNELL, R.M. 2001. **Social work research and evaluation: quantitative and qualitative approaches.** New York: F.E. Peacock Publishers.
- HEASMAN, K. 1965. **Christians and social work.** London: SCM Press.
- HOBBS, M. 2005. **Flarde: 'n novelle.** Parklands: Genugtig.
- LEWIS, J.A., LEWIS, M.D., PACKARD, T. & SOUFLÉE, J.R. 2001. **Management of human service programs** (3rd ed). Belmont: Wadsworth/Thomson Learning.
- McCONNELL, C.R. 2004. **Managing the health care professional.** London: Jones & Bartlett.
- NEUMAN, W.L. 2003. **Social research methods: qualitative and quantitative approaches.** New York: Allyn & Bacon Publishers.
- PATEL, L. 2005. **Social welfare and social development in South Africa.** Cape Town: Oxford University Press.
- PIEPER, M.H. 1999. The privilege of being a therapist: a fresh perspective from intrapsychic humanism on caregiving, intimacy and the development of the professional self. **Families in Society: The Journal of Contemporary Human Services**, 80(5):479-487.
- POGGENPOEL, M. 1998. Data analysis in qualitative research. **In: DE VOS, A.S. (ed) Research at grass roots: a primer for the caring professions.** Pretoria: Van Schaik.
- POLANYI, K. 1973. **The great transformation.** New York: Octagon.
- PRESTON-SHOOT, M. & AGASS, D. 1990. **Making sense of social work: psychodynamics, systems and practice.** London: MacMillan.
- RAUBENHEIMER, I. VAN W. 1996. Transformasie: 'n voorvereiste vir verandering. Beskikbaar: <http://general.uj.ac.za/aambeeld/november1996/transformasie.htm>. [Datum van gebruik: 09/05/2006].
- ROSSITER, A. 2005. Discourse analysis in critical social work: from apology to question. **Critical Social Work**, 6(2). Available: <http://www.criticalsocialwork.com>. [Retrieved: 20/04/2006].
- SACSSP. 2006. **Policy guidelines for course of conduct, code of ethics and the rules for social workers.** Pretoria: SACSSP.
- SAQA (South African Qualifications Authority). 2003. **Qualifications for social work.** Government Notice 433 of 2003, Vol. 452, No 24607.
- SOUTH AFRICA. 1997. **White Paper for social welfare.** Parow: Cape and Transvaal Printers.
- SOUTH AFRICA. 1999. **Financing Policy.** Pretoria: Department of Social Development.
- SOUTH AFRICA. 2006a. **Draft recruitment and retention strategy for social workers.** Pretoria: Department of Social Development.

- SOUTH AFRICA. 2006b. **Service delivery model**. Pretoria: Department of Social Development.
- SUID-AFRIKA. 1978. **Wet op Maatskaplike Diensberoepe**, 110/1978. Pretoria: Staatsdrukker.
- THOMPSON, N. 2005. **Understanding social work: preparing for practice** (2nd ed). London: Palgrave Macmillan.
- VAN EEDEN, E.S., RYKE, E.H. & DE NECKER, I.C.M. 2000. The welfare function of the South African government before and after apartheid. **Social Work**, 36(1):1-24.
- VAN ZYL-EDELING, H. 2006. Dealing with stress and burnout. **In: DUNBAR-KRIGE, H. & FRITZ, E. (eds) The supervision of counselors in South Africa: travels in new territory**. Pretoria: Van Schaik.
- VERMEULEN, A. 2002. **Veranderlikes wat transformasie in Maatskaplikewerk-opleiding beïnvloed**. Johannesburg: Randse Afrikaanse Universiteit. (Ongepubliseerde MA-verhandeling)

Prof Herman Strydom, vakhoof; dr Alida Herbst, senior lektor, Skool vir Psigo-Sosiale Gedragwetenskappe: Vakgroep Maatskaplike Werk, Noordwes-Universiteit: Potchefstroomkampus, Potchefstroom, Suid-Afrika.