

DIE AARD EN ROL VAN DIE MAATSKAPLIKE WERKER SE PERSOONLIKHEID ASOOK DIE EKSTERNE OMGEWING IN DIE SUKSESVOLLE BESTUUR VAN 'N PRIVAATPRAKTYK

CHM Bloem, CSL Delport

INLEIDING

Binne die Suid-Afrikaanse konteks het die toetreding van maatskaplike werkers tot privaatpraktyk die afgelope dekade toegeneem. Tans bestaan daar geen betroubare statistiek om te bepaal hoeveel maatskaplike werkers wel binne privaatpraktyk funksioneer nie, maar vanuit die databank van die Suid-Afrikaanse Vereniging vir maatskaplike werkers in Privaatpraktyk blyk dit dat tot 10% van geregistreerde maatskaplike werkers in privaatpraktyk werksaam is (SAASWIPP, CDRM, 2003).

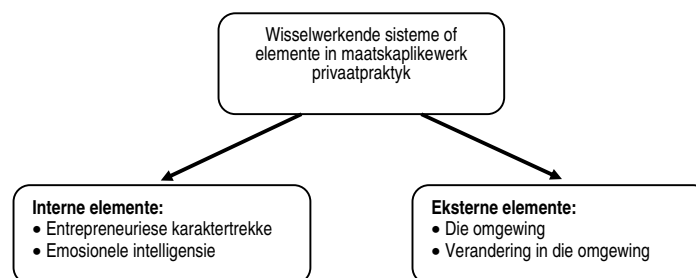
Privaatpraktyk in maatskaplike werk word deur die Nuwe Woordeboek vir Maatskaplike Werk (1995:38) as "...die beoefening van maatskaplike werk deur 'n privaatpraktisyn" omskryf. In hierdie definisie word egter geen melding gemaak van finansiële vergoeding vir dienste gelewer of geen omskrywing van die grense en aard van privaatpraktyk word gegee nie. Daar word slegs verwys na 'n aksie wat binne die grense van maatskaplike werk beoefen word. Die definisie van Barker (1992:14) gee in hierdie verband 'n duideliker omskrywing: "In Social work, the process in which the values, knowledge and skills of social work, which were acquired through sufficient education and experience, are used to deliver social services autonomously to clients in exchange for mutually agreed payment".

Ten einde 'n privaatpraktyk in maatskaplike werk suksesvol te bestuur, is dit van kardinale belang dat die maatskaplike werker nie alleen oor die nodige vakkundige kennis en vaardighede moet beskik nie, maar hy moet ook sy eie unieke persoonlikheid en die omgewing waarbinne hy funksioneer kan ontleed en die wisselwerking tussen hierdie interne en eksterne elemente ken en verstaan. Kennis en bewus wees van hierdie elemente sal die maatskaplike werker in staat stel om met groter vernuf en sukses sy praktyk te bestuur.

Die doel van hierdie artikel is gevolglik om die aard en rol van die maatskaplike werker se persoonlikheid (karaktertrekke) en die manifestering daarvan as interne element asook die omgewing as eksterne element en die wedersydse wisselwerking daarvan in privaatpraktyk, te bespreek. Binne die konteks van hierdie artikel sal daar egter hoofsaaklik gefokus word op 'n bespreking van entrepreneuriese karaktertrekke en emosionele intelligensie as interne elemente en die omgewing en verandering in omgewing as eksterne elemente.

Grafies kan dit soos volg uiteengesit word:

FIGUUR 1
ELEMENTE IN PRIVAATPRAKTYKBESTUUR



INTERNE ELEMENTE VAN BELANG VIR DIE MAATSKAPLIKE WERKER IN PRIVAATPRAKTYK

Binne die konteks van interne elemente is dit eerstens relevant om die konsep persoonlikheid te omskryf. Volgens Hatting (2002:121) word alle persone op een of ander wyse deur verandering en ontwikkeling beïnvloed en terselfdertyd beïnvloed die individu weer die rigting van verandering. Daar word dus van 'n wisselwerking tussen die individu en die omgewing gepraat en word dit volgens hierdie outeur beskou as "*a mutual process, an open system of energy exchange and always on the move*". Ten einde die invloed van die omgewing dus te kan verstaan is dit nodig om die individu te verstaan wat binne die omgewing funksioneer. Die individu of persoon se unieke samestelling verwys spesifiek na sy persoonlikheid. Hierdie persoonlikheid bepaal dus of die geleentheid wat uit die omgewing kom, sinvol deur hom aangewend gaan word of nie.

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

In hierdie verband noem Klandt, Chell en Frese (2000:127) dat verskeie persoonlikheidsteorieë bestaan en dat hierdie persoonlikheidsteorieë gestalte kry in verskillende uitgangspunte. Wat egter belangrik is, is dat daar wel konsensus bestaan dat elke individu of persoon bepaalde karaktereienskappe het wat aan hom 'n bepaalde persoonlikheid gee. Hierdie karaktereienskappe kan egter by elke individu in unieke gedragspatrone manifesteer. Ten opsigte hiervan noem Westhead en Wright (2000:229) dat die manifestering van gedragspatrone op die uniekheid van 'n individu dui en verband hou met sy eie persepsie van die werklikheid of bewustheid van sy eie self. Dit is dus volgens Chell *et al.* (1993:33) onmoontlik om 'n ware objektiewe meting van persoonlikheid en die manifestering daarvan te gee, maar dat dit wel moontlik is om karaktereienskappe en gedragspatrone met mekaar in verband te bring. Vanuit bogenoemde kan daar dus tot die gevolgtrekking gekom word dat dit misleidend sou wees om van 'n bepaalde persoonlikheid of persoonlikheidsstipe as 'n interne element wat 'n invloed op privaatpraktykbestuur het, te praat, maar dat dit meer korrek sal wees indien daar van bepaalde karaktereienskappe gepraat word wat as kenmerkende interne elemente by die maatskaplike werker in privaatpraktyk geïdentifiseer kan word.

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

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

TABEL 1
KARAKTEREIENSKAPPE VAN BELANG VIR DIE MAATSKAPLIKE WERKER IN
PRIVAATPRAKTYK

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

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

Vir die doeleindes van hierdie artikel word slegs die karaktertrekke van die entrepreneur, vanweë die meer onbekendheid daarvan in maatskaplike werk asook die relevansie daarvan vir privaatpraktyk, in meer detail bespreek. In hierdie verband word Miner (1996, 1997) se wetenskaplik gegronde benadering as model voorgelê.

KARAKTERTREKKE VAN DIE ENTREPRENEURIESE PERSOONLIKHEID AS INTERNE ELEMENT

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

Hierdie navorsing het waarde vir maatskaplike werk in die sin dat dit die idee van 'n eendimensionele entrepreneuriese profiel in die kiem smoor en dus ruimte laat aan persone, soos maatskaplike werkers, wat vanweë 'n bepaalde soort werk soos maatskaplike werk, oor bepaalde karaktertrekke, soos in Tabel 1 uiteengesit, beskik. Ten einde maatskaplike werkers in staat te stel om hul eie entrepreneuriese profiele te ontleed is dit dus relevant om aandag aan die tipes entrepreneurs te skenk.

Die vier tipes entrepreneurs soos deur Miner (1997:61) voorgestel, is onder meer:

Die persoonlike presteerder

Die klassieke eienskappe wat by hierdie tipe entrepreneur voorkom is: die behoefte om te presteer; behoefte aan terugvoer; sterk persoonlike inisiatief; persoonlike toegewydheid; interne lokus van beheer; persoonlike doelstellings geniet hoër prioriteit as ander se doelstellings; asook behoefte om te beplan en doelwitte te stel (Miner, 1996:24).

Die persoonlike presteerder se karaktertrekke kan veroorsaak dat bepaalde probleme mag opduik en die volgende slaggate moet dus vermy word:

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

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

Die superbemarker/verkoopspersoon

Die mees belangrike karaktertrekke van hierdie entrepreneuriese persoonlikheid is naamlik: hy besit die vermoë om ander te verstaan en empatiese begrip vir ander te toon; het die behoefte om ander te help; glo dat sosiale prosesse belangrik is; het persoonlik nodig om positiewe en goeie verhoudings met ander te handhaaf; glo dat die verkope in 'n besigheid die enigste wyse is om die besigheid se doel te bereik (Miner, 1996:210).

Vanweë bogenoemde eienskappe is hierdie tipe entrepreneur besonder suksesvol om in spanverband te werk. Ten opsigte hiervan konstateer Miner (1996:210) soos volg:

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

Aspekte wat egter hierdie entrepreneuriese profiel mag kelder is volgens Miner (1996:23) soos volg:

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

Alhoewel hierdie entrepreneuriese profiel volgens Miner (1996:31) nie noodwendig altyd entrepreneurs word nie, beskik hulle oor die vermoë om dit wel suksesvol te kan doen. Hy noem in die verband: “*Such people can be very successful if they structure their ventures to provide for the conduct of administrative and operational activities and free themselves to follow the selling route*”.

Die mening bestaan dat daar verskeie maatskaplike werkers is wat tot 'n groot mate ooreenstemmende karaktertrekke met die superbemarker toon.

Die bestuurder-entrepreneur

Die belangrikste kenmerk van hierdie profiel is dat die bestuurder-entrepreneur in 'n omgewing moet wees waar sy natuurlike aanvoeling vir bestuur uitgeleef kan word. Alhoewel hierdie profiel baie ooreenstem met die idee-generoerder en persoonlike presteerder, is 'n kenmerkende eienskap wat uitstaan, dié van leierskap. Dit impliseer dat hierdie tipe entrepreneur die behoefte besit om 'n leier te wees en 'n leidende rol in bestuur te speel; oor beslistheid en doelgerigtheid beskik; positief teenoor outoriteit voel; 'n behoefte het om take te voltooi; 'n behoefte tot mag/beheer het; asook om uniek te wees en in 'n groep uit te staan (Miner, 1996:45).

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

- 'n Gebrek aan kennis rondom bestuurstyle - die feit dat die entrepreneur die vermoë besit om te bestuur, beteken nie noodwendig dat hy die vaardighede daarvoor het nie.
- Indien die besigheid te klein is, kan hierdie profiel entrepreneur sy besigheid “oor-bestuur”. Dit het tot gevolg dat die besigheidspotensiaal gesmoor word.

- Indien bestuursvermoë nie bevredig word nie, verlaat hierdie profiel entrepreneur die entrepreneuriese veld vinnig om in 'n korporatiewe organisasie sy behoefte na bestuur te bevredig.

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

Die ideegenererder-entrepreneur

Alhoewel hierdie tipe entrepreneur dikwels met hoë tegnologie vereenselwig word, kan ideegenererders met net soveel sukses in nie-tegnologiese besighede aangewend word, aangesien die ontwikkeling van nuwe produkte en dienste nie tot meganisasie of tegnologie beperk is nie. Die volgende karaktereenskappe is kenmerkend van hierdie tipe entrepreneur: besit die behoefte tot innovasie en hou van verandering; is ontvanklik vir nuwe idees; raak gou verveeld met stereotipering en verloor maklik belangstelling indien 'n idee nie vinnig deurgevoer word nie; neem maklik risiko's om sy idees van stapel te stuur en hy beskik oor besondere intelligensie (Miner, 1997:58).

Die gevare en slaggate wat die idee-genererder moontlik mag strem, kan die volgende wees:

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

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

Die maatskaplike werker wat 'n privaatpraktyk betree, kan dus deur homself goed te leer ken, self sy eie entrepreneuriese profiel identifiseer en na aanleiding daarvan besluit watter slaggate hy moet vermy en watter roete hy gaan volg ten einde suksesvol te wees.

Die tweede belangrike interne element wat binne die konteks van die maatskaplike werker se persoonlikheid en in die uitlewing van 'n privaatpraktyk 'n rol speel, naamlik emosionele intelligensie, word vervolgens bespreek.

Emosionele intelligensie as interne element

'n Karaktertrek wat vanuit literatuur as 'n determinant vir 'n gebalanseerde volwasse lewe beskou word, is emosionele intelligensie (Coleman, 1996; Ciarrochi, Forgas & Mayer, 2000; Smigla & Pastoria, 2000; Epstein, 2000; Bates, 1999). Emosionele intelligensie omvat die karaktertrekke wat deur Engelbrecht (1997:9) vooropgestel word, en wat vir die maatskaplike werker se

persoonsfunksionering belangrik is. Ciarrochi *et al.* (2000:9) omskryf emosionele intelligensie soos volg: “*Emotional intelligence refers to an ability to recognise the meanings of emotions and their relationships, and to reason and problem-solve on the basis of them. Emotional intelligence is involved in the capacity to perceive emotions, assimilate emotion-related feelings, understand the information of those emotions, and manage them*”. Daar kan dus tot die gevolgtrekking gekom word dat emosionele intelligensie ‘n bepaalde vaardigheid of vermoë impliseer.

Komponente van emosionele intelligensie wat belangrik en van toepassing is binne privaatpraktijkbestuur in maatskaplike werk sluit onder meer die volgende in:

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

Coleman (1996:44) noem dat emosionele intelligensie ook uit die volgende bestaan: “...*managing emotions ... motivating oneself ... recognizing emotions in others ... (and) handling relationships*”. Daar kan dus tot die gevolgtrekking gekom word dat twee uitgangspunte rondom emosionele intelligensie bestaan naamlik (a) die oorspronklike benadering met die klem op vermoë en waar emosie *per se* ter sprake is en (b) die meer populêre uitgangspunt waar benaderings van emosionele intelligensie verweef word met ander vaardighede en karaktertrekke soos motivering, die vermoë tot verhoudingbou, selfinsig, emosionele aanpasbaarheid, goeie oordeelsvermoë en verantwoordelikheid.

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

Die belangrikheid van emosionele intelligensie vir die maatskaplike werker in privaatpraktyk

In navorsing wat deur Harrison (1997:42) gedoen is, word beweer dat ‘n privaatpraktyk wat ekonomies suksesvol is, oor ‘n werkerskorps beskik wat hoë vlakke van emosionele intelligensie toon. Die afleiding wat dus hieruit gemaak kan word, is dat indien die maatskaplike werker oor vermoëns beskik wat sy emosionele intelligensie positief beïnvloed, dit tot die sukses van ‘n privaatpraktyk kan meehelp. Hierdie stelling word soos volg deur Cooper (1997:32) ondersteun: “*People with high levels of emotional intelligence have greater career success, foster stronger personal relations, have effective leadership skills and are healthier than those with low emotional quotient*”. Die belangrikheid van emosionele intelligensie word verder deur Cooper (1997:33) beklemtoon as hy meld dat emosies nie net vir die individu van intuitiewe wysheid voorsien nie, maar dat dit ook aan die individu potensiele bruikbare inligting verskaf, wat veral in die besigheidswêreld baie positief aangewend kan word.

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

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

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

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

Vanuit bogenoemde bespreking is dit dus duidelik dat die maatskaplike werker, ten einde suksesvol in privaatspraktyk te wees, sal moet aandag skenk aan die vermoë om emosionele bevoegdheid te bereik.

EKSTERNE ELEMENTE VAN BELANG VIR DIE MAATSKAPLIKE WERKER IN PRIVAAT-PRAKTYK

Eksterne elemente kan as die makro-omgewing vanuit 'n sisteemteoretiese perspektief beskryf word (Smit & Cronje, 1997:66). Die belangrikheid van die eksterne omgewing binne die sisteembenadering kan daarin gevind word dat privaatspraktyk en omgewing in 'n simbiotiese verhouding tot mekaar staan. Beide beïnvloed mekaar en is van mekaar afhanklik.

Die “verstaan van” die eksterne omgewing word aan die hand van 'n holistiese uitgangspunt binne die konteks van die veldteorie bespreek. Hierdie teorie kan as uitvloeisel van die Sisteemteorie beskou word.

Die veld (“*the field*”) as eksterne element

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

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

Hieruit kan die afleiding gemaak word dat die veld die somtotaal van elemente is wat die individu se wêreld omring. Die volgende kenmerke van die veldteorie, soos deur Yontef (1993:296-308) verduidelik, kan op die privaatpraktyk in maatskaplike werk van toepassing gemaak word:

- Alles is deel van die veld. Geen deel kan sonder die ander voortbestaan nie. Die maatskaplike werker sal nie 'n privaatpraktyk sonder kliënte, ekonomie, waardes, beginsels, prosesse of interne persoonlike elemente kan bedryf nie.
- Die veld is deurlopend binne tyd en ruimte. Die elemente wat vandag vir die maatskaplike werker in privaatpraktyk ter saaklik is, mag môre nie meer relevant wees nie.
- Die veld is 'n sistemiese netwerk van verhoudings. Hierdie verhoudings kan binne die konteks van hierdie bespreking beskryf word as alle elemente binne die maatskaplike werker as individu in verhouding tot alle elemente buite die maatskaplike werker as individu. Hierdie verhoudings verander gedurig en is dus interaktief en interafhanklik.
- Gebeurtenisse, verandering en individue word bepaal deur die veld in geheel. Die veld-in-geheel sluit die kliënt se motivering vir hulpverlening, die vaardighede van die maatskaplike werker, die verhouding tussen maatskaplike werker en kliënt en die steunstelsels van beide in.
- Dele in die veld beïnvloed mekaar. Hierdie proses van beïnvloeding verander die veld deurlopend. Die veld is dus nie staties nie en grense is deurlaatbaar.

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

Omgewingsverandering as eksterne element

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

Hierdie verandering word in verskeie literatuurbronne as die sogenaamde "Chaos"-teorie omskryf (Straussfogel, 1997:127; Beinhocker, 1999:97; Spruill, Kennedy & Kaplan, 2001:105; Pascale, 1999:85). In Hudson (2000:215) word genoem dat die Chaos-teorie die grondslag vir verandering in die omgewing aanspreek en vir maatskaplike werk 'n nuwe paradigma vir die hantering van hierdie verandering in die omgewing, voorstel. Die uitgangspunt volgens Hoehler (2000/1999:67), is dat verandering in die omgewing weens tegnologiese vooruitgang, wêreldmarkte en sosio-politiese faktore, so sensitief is dat geen vooruitskatting vir die toekoms gemaak kan word nie. Voorsiening moet dus deur die *individu* gemaak word om verandering te akkommodeer en te bestuur.

Die toepaslikheid van hierdie stelling binne die konteks van hierdie artikel, kan daarin gevind word dat die maatskaplike werker in privaatpraktyk hierdie sensitiewe omgewing betree en dus verandering moet kan antisipeer en bestuur. So kan die uitkoms van 'n intervensie strategie, wat vandag toepaslik is en môre nie meer toepaslik is nie, deur die maatskaplike werker aan die omgewingsveranderlikes herken word.

In privaatpraktyk beteken dit dat die maatskaplike werker bewus daarvan moet wees dat hulpverleningstrategieë aan en oplossings vir kliënte nie noodwendig net in tradisionele hulpverleningstrategieë gesoek moet word nie. Dit sal eerder gevind moet word in die kreatiewe toepassing van kontemporêre strategieë wat fokus op die bemagtiging van die maatskaplike werker as hulpverlener asook die bewus wees en akkommodering van omgewingsveranderinge.

SAMEVATTING EN GEVOLGTREKKING

In hierdie artikel is die mees relevante interne en eksterne elemente wat toepaslik vir die maatskaplike werker in privaatpraktyk sal wees, bespreek. Wat dus 'n invloed op privaatpraktyk sal hê is eerstens bepaalde interne elemente wat die entrepreneuriese persoonlikheid en emosionele intelligensie van die maatskaplike werker omsluit. Ten opsigte hiervan sal kennis in verband met die entrepreneuriese profiel van die maatskaplike werker asook 'n sterk ontwikkelde emosionele intelligensie by die maatskaplike werker die suksesvolle bestuur van n privaatpraktyk bevorder. Tweedens is kennis en agtergrond in verband met die makro-omgewing en verandering in die omgewing as eksterne elemente van kardinale belang. Dit is dus duidelik dat die sukses van privaatpraktykbestuur dikwels nie net oor die aantal kliënte in 'n dagboek gaan nie, maar ook oor 'n bereidheid om elke element wat 'n invloed op die praktyk mag uitoefen, noukeurig te bestudeer en suksesvol aan te spreek.

BIBLIOGRAFIE

- BARKER, R.L. 1992. **Social work in private practice**. New York: NASW Press.
- BATES, M.E. 1999. Super searchers do business: The online secrets of top business researchers. **Information Today**, 2(1):207-214.
- BECK, D.E. & COWAN, C.C. 1996. **Spiral dynamics: Mastering values, leadership and change**. Oxford: Blackwell Publishers.
- BEINHOCKER, E.D. 1999. Robust adaptive strategies. **Sloan Management Review**, 40(3):95-111.
- BURNS, P. & KIPPENBERGER, T. 1988. **Entrepreneurs**. London: Macmillan.
- HELL, E., HAWORTH, J. & BREARLEY, S. 1993. **The entrepreneurial personality: Concepts, cases and categories**. New York: Routledge.
- CIARROCHI, J., FORGAS, J.P. & MAYER, J.D. 2000. **Emotional intelligence in everyday life: A scientific inquiry**. New York: Psychology Press.
- COLEMAN, D. 1996. **Emotional intelligence: Why it can matter more than IQ**. London: Bloomsbury Publishing.
- COOPER, R.K. 1997. Applying emotional intelligence in the workplace. **Training and Development**, 51(12):31-38.
- ENGELBRECHT, L.K. 1997. **Inleiding tot maatskaplike werk**. Wellington: Lanzo.
- EPSTEIN, R. 2000. The key to our emotions. **Psychology Today**, 32(4):20-23.
- FOSSUM, L. 1996. **Understanding organizational change: Converting theory to practice** (3rd ed). California: Crisp Publications.
- GIBSON, J.L., IVANCEVICH, J.M. & DONNELLY, J.H. 1997. **Organizations: Behavior, structure, processes** (9th ed). Toronto: Rob Zwettler Publishers.

- GOLDSMITH, W. & CLUTTERBUCK, D. 1996. **The winning streak check book**. Middlesex: Penguin Books.
- HARRISON, R. 1997. Why do firms need emotional intelligence? **People Management**, 3(1):41-44.
- HATTING, B. 2002. **Power intelligence. Energising people and organisations and creating prosperity**. Pretoria: Kairos Books.
- HELLRIEGEL, D. & SLOCUM, J.W. 1996. **Management** (7th ed). Cincinnati Ohio: South-Western College Publishing.
- HETTEMA, P.J. & KENRICK, C. 1989. **Personality and environment: Assessment of human adaptation**. New York: J. Wiley.
- HOEHLER, G. 2000/1999. **Development in Africa**. Epos-Korrespondensie tot 20 Maart 2000.
- HUDSON, C.G. 2000. At the edge of chaos: A new paradigm for social work? **Journal of Social Work Education**, 36(2):215-232.
- KAST, F.E. & ROSENZWEIG, J.E. 1985. **Organization and management** (4th ed). New York: McGraw Hill.
- KLANDT, H., CHELL, E. & FRESE, M. 2000. **Psychological approaches to entrepreneurship**. Hove: Taylor & Francis Books Ltd.
- LOMBARD, A., WEYERS, M.L. & SCHOEMAN, J.H. 1991. **Gemeenskapswerk en gemeenskapsontwikkeling. Perspektiewe op mensontwikkeling**. Pretoria: Haum-Tersiër.
- MACKEWN, J. 1997. **Developing gestalt counselling**. London: Sage Publishers.
- MINER, J.B. 1996. **The 4 routes to entrepreneurial success**. San Francisco: Bennett-Koehler Publishers Inc.
- MINER, J.B. 1997. The expanded horizon for achieving entrepreneurial success. **Organizational Dynamics**, 25(3):54-68.
- NUWE WOORDEBOEK VIR MAATSKAPLIK WERK. 1995. Hersiene en uitgebreide weergawe. Vaktaal Komitee vir Maatskaplike Werk. Pretoria: CTP Book Printers (Pty)Ltd.
- PASCALE, R.T. 1999. Surfing the edge of chaos. **Sloan Management Review**, 40(3):83-99.
- PETERS, T. 1990. **Thriving on chaos. Handbook for a management revolution** (4th print, 3rd ed). Suffolk: Richard Clay Ltd.
- SMIGLA, J.E. & PASTORIA, G. 2000. Emotional intelligence: Some have it, others can learn. **The CPA Journal**, 70(6):60-63.
- SMIT, P.J. & CRONJE, G.J. 1997. **Management principles: A contemporary edition for Africa** (2nd ed). Cape Town: Creda Press.
- SOUTH AFRICAN SOCIAL WORKERS IN PRIVATE PRACTICE (SAASWIPP) Resource book. 2003. CD-ROM. 'n Nasionale Databank.
- SPRUILL, N., KENNEDY, C. & KAPLAN, L. 2001. Community development and systems thinking. **Theory and Practice**, 90(1):105-120.

STRAUSSFOGEL, D. 1997. World-systems theory: Toward a heuristic and pedagogic conceptual tool. **Economic Geography**, 73(1):118-131.

TIMMONS, J.A. 1989. **The entrepreneurial mind**. Andover, Mass: Brick House Publishing Company.

VAN ROOYEN, I.J.J. & COMBRINK, M.J. 1990. **Gevallewerk: 'n Integreerende benadering** (2de uitg). Pretoria: Academia.

WESTHEAD, P. & WRIGHT, M. 2000. **Advances in entrepreneurship**. Cheltenham: Edward Elgar Publishing.

YONTEF, G. 1993. **Awareness, dialogue and process**. New York: Gestalt Journal Press.

Me Retha Bloem, DPhil student, Universiteit van Pretoria en Prof Rina Delport, Professor, Departement Maatskaplike Werk en Kriminologie, Universiteit van Pretoria, Pretoria, Suid-Afrika.