'N GROEPWERK-LEIERSKAPONTWIKKELINGSPROGRAM BINNE 'N KLEURLINGGEMEENSKAP VANUIT 'N NARRATIEWE BEMAGTIGINGSBENADERING

MARIA JOHANNA UBBINK

'N GROEPWERK-LEIERSKAPONTWIKKELINGSPROGRAM BINNE 'N KLEURLINGGEMEENSKAP VANUIT 'N NARRATIEWE BEMAGTIGINGSBENADERING

deur

MARIA JOHANNA UBBINK

Manuskrip voorgelê vir die graad

DOCTOR PHILOSOPHIA

in

MAATSKAPLIKE WERK

in die Fakulteit Gesondheidswetenskappe

Noordwes-Universiteit

Potchefstroomkampus

Promotor: Dr AA Roux

Mede-Promotor: Prof H Strydom

POTCHEFSTROOM

November 2005

DANKBETUIGINGS

EER AAN GOD UIT DANKBAARHEID

Dr. A. A. Roux: Promotor

Prof. H. Strydom: Medepromotor

Nico, Nelia, Deon, Debbie, Pieter, Elize, Aubrey, Tilla Chris, Carin en vriende

Hans Ubbink: Eggenoot, Bernard en Anke

Deur die loop van die afgelope paar jaar het heelwat mense my lewe beïnvloed op verskillende maniere. Ek wil hiermee erkenning gee aan die wysheid en insig wat ek bekom het deur julle onselfsugtige bydraes in my lewe. Dankie vir deurlopende inspirasie en motivering tot die einde van die studie en die invloed wat julle op my gehad het om my insigte te verander en te verdiep. Ek is werklik dankbaar teenoor julle almal vir liefde, begrip en ondersteuning.

OPGEDRA AAN GEORGE EN CATO OLIVIER

Drs. H. Swanepoel en. A. A. Roux: Eksterne Konsultante

Bert, Carla, Onno & Marike Ubbink, Odette, Johann en familie

Irene, Nunu, Sharon, Rachel, Denise & Miriam: Groeplede

Mevv. C. van der Walt en E. J. de Jongh: Taal- & tegniese versorging

GROEPWERK

"People need People"

Schultz 1960

LEIERSKAP

Maxwell meen mens lewe volgens wat mens onderrig en verwys na die gedig.

"Vroeg in my jare van leierskap het ek hierdie gedig van Howard A. Walter gelees en sy beginsels aangepas."

Character

I would be true, for there are those who trust me;

I would be pure, for there are those who care;

I would be strong, for there are those who suffer;

I would be brave, for there is much to dare.

I would be friend of all – the foe, the friendless;

I would be giving, and forget the gift;

I would be humble, for I know my weakness;

I would look up, and laugh, and love, and life.

BEMAGTIGING

"Wanneer ons ander ontwikkel, behaal ons blywende sukses. "

Harvey S. Firestone

OPSOMMING

'n Groepwerk-leierskapontwikkelingsprogram binne 'n Kleurlinggemeenskap vanuit 'n narratiewe bemagtigingsbenadering

SLEUTELTERME

Narratiewe benadering, bemagtiging, groepwerk, leierskap, ontwikkeling, leierskapontwikkelingsprogram, sosiale konstruksie, postmodernisme, storie, verhaal, narratief, dekonstruksie, eksternaliseer, rekonstruksie, diskoers.

DOEL

Die doelstelling van hierdie navorsing was om aan die hand van kwalitatiewe en kwantitatiewe navorsing Kleurlinge in Greenspark te bemagtig vanuit 'n narratiewe benadering sodat hulle hul potensiaal as leiers in die gemeenskap deur middel van 'n groepwerk-leierskapontwikkelingsprogram ontdek en ontwikkel.

INHOUD VAN DIE PROEFSKRIF

Die proefskrif bestaan uit vyf Afdelings.

AFDELING A

Hierdie afdeling dui die aktualiteit van die navorsing aan. Die probleemstelling asook die doelstelling en vyf doelwitte is in hierdie afdeling uiteengesit. Hierdie navorsing word binne die *DR & U-model,* naamlik *The Developmental and Utilization model van Grinnell (1981)* onderneem met 'n gekombineerde kwalitatiewe en kwantitatiewe navorsingsbenadering. In hierdie navorsing is daar vanuit 'n sosiaal konstruktivistiese paradigma gewerk, en die navorsingsepistemologie was kwalitatief van aard. Die verkennende ontwerp is as navorsingsplan gebruik. Om data-insameling en verwerking sistematies te noteer, is videoopnames van die groepgesprekke gemaak. Twee eksterne evalueerders en ook die groeplede self is gebruik om die evaluering te behartig. Die groepwerk-leierskapontwikkelingsprogram is ook deur middel van 'n self saamgestelde vraelys deur die groeplede geëvalueer.

AFDELING B

Hierdie afdeling is in die vorm van vyf artikels aangebied waarin die navorsingsbevindinge gerapporteer is. Al vyf artikels maak deel uit van die oorkoepelende navorsingsdoelstelling en -doelwitte en van die hele navorsingsprojek. Elke artikel is egter 'n eiesoortige onderdeel van die hele navorsingsprojek omdat dit ook selfstandig funksioneer - elk met 'n eie doelwit, eie navorsingsmetodologie asook 'n eiesoortige inhoud. Afdeling B bestaan uit die volgende artikels:

Artikel 1

Die doelwit van Artikel 1 is om die rol wat die bemagtigingsbenadering vanuit die postmoderne perspektief in maatskaplike werk speel, deur middel van literatuurontleding te bepaal. Bemagtiging is binne verskillende situasies verskillend, binne die postmoderne denke toegepas. Groepwerk as metode van maatskaplike werk is 'n moontlike wyse waarop die bemagtiging van individue as leiers hanteer kan word. Die gemeenskap is saam met die betrokke partye verantwoordelik vir die bemagtiging van individue.

Artikel 2

Die doelwit van hierdie artikel is om die uitgangspunte van die narratiewe benadering deur middel van 'n literatuurontleding te bepaal. Uit die literatuurontleding het dit duidelik geblyk dat die narratiewe benadering nie met strategieë werk nie, maar met verantwoordelikhede, waarin elke persoon verantwoordelikheid aanvaar vir sy eie sosiale konstruksie, wat sy keuses vir die lewe insluit.

Artikel 3

Artikel 3 bespreek die rol wat die narratiewe benadering in groepwerk binne maatskaplike werk speel. Riglyne vir die hantering van bemagtiging binne die groepwerkproses vanuit die narratiewe benadering is deur middel van 'n literatuurontleding bepaal. Daar is op relevante literatuur met spesifieke verwysing na die narratiewe teorie gefokus, wat bemagtiging insluit asook die postmoderne denke en die beskrywing van groepwerk.

Artikel 4

Die doelwit van Artikel 4 is om die rol wat die narratiewe benadering moontlik in groepwerk speel, te bepaal. Daar is gebruik gemaak van die teoretiese kennis vanuit die narratiewe benadering in die ontwikkeling van 'n groepwerk-leierskapontwikkelingsprogram.

Artikel 5

Met Artikel 5 was die doelwit om die groepwerk-leierskapontwikkelingsprogram te evalueer. Hierdie evaluering is deur twee eksterne konsultante behartig asook deur die groeplede self.

AFDELING C

In Afdeling C is die samevattende bevindings, gevolgtrekkings en aanbevelings ten opsigte van hierdie navorsing bespreek. Die beperkings van die onderhawige navorsing is aangedui en aanbevelings is gedoen met die oog op die benutting daarvan in die teorie asook in die praktyk van groepwerk vir opleiding en navorsingsdoeleindes.

AFDELING D

Alhoewel elke artikel en afdelings A en C oor 'n eie bronnelys beskik, is 'n saamgestelde bronnelys van die totale ondersoek in hierdie afdeling aangebied.

AFDELING E

Alle addendums waarna in die proefskrif verwys word, is in hierdie afdeling vervat.

SUMMARY

A group work leadership development programme within a Coloured community from a narrative empowerment approach

KEY WORDS

Narrative approach, empowerment, group work, leadership, development, leadership development programme, social construction, postmodernism, story, narration, narrative, deconstruction, externalise, reconstruction, discourse.

AIM

The aim of this research was to empower Coloureds in Greenspark based on qualitative and quantitative research from a narrative approach so that they can develop their potential as leaders in the community by means of a group work leadership development programme.

CONTENTS OF THE THESIS

The thesis comprises of five Sections.

SECTION A

This section indicates the actuality of the research. The problem statement as well as the aim and five objectives are explained in this section. This research was undertaken within the DR & U model, namely *The Developmental and Utilization model of Grinnell (1981)* with a combined qualitative and quantitative research approach. This research was done from a social constructivist paradigm, and the research epistemology was qualitative by nature. The exploratory design was used as research plan. In order to note down data collection and processing systematically, video recordings were made of the group discussions. Two external evaluators as well as the group members themselves were also used to do the evaluation. The group work leadership development programme was also evaluated by the group members by means of a self-compiled questionnaire.

SECTION B

This section took the form of five articles in which the research findings were reported. All five articles form part of the overarching research aim and objectives and of the entire research project. However, each article is a distinctive sub-division of the entire research project, because it also functions independently - each with an own objective, own research methodology as well as a distinctive content. Section B consists of the following articles:

Article 1

The objective of Article 1 was to establish the role the empowerment approach plays from the post-modern perspective in social work, by means of literature analysis. Empowerment was applied differently in different situations within the post-modern philosophy. Group work as a method of social work is a possible way in which the empowerment of individuals can be dealt with. Together with the community, the parties involved are responsible for empowering individuals.

Article 2

The objective of this article was to establish the points of departure of the narrative approach by means of a literature analysis. From the literature analysis, it became clear that the narrative approach does not work with strategies, but with responsibilities, in which each individual takes responsibility for his/her own social construction, which includes his/her choices for life.

Article 3

Article 3 discussed the role the narrative approach plays in group work within social work. Guidelines for dealing with empowerment within the group work process from the narrative approach were determined by means of a literature analysis. The focus was on relevant literature with specific reference to narrative theory, which included empowerment as well as the post-modern way of thinking and the description of group work.

Article 4

The objective of Article 4 was to determine the role the narrative approach possibly plays in group work. The theoretical knowledge was utilised from the narrative approach in developing a group work leadership development programme.

Article 5

With Article 5, the objective was to evaluate the group work development programme. This evaluation was attended to by two external consultants, as well as the group members themselves.

SECTION C

In Section C, the synoptic findings, conclusions and recommendations with regard to this research were discussed. The limitations of the research under review were indicated and recommendations were made with the view to use it in group work theory and in practice for training and research purposes.

SECTION D

Although each article and sections A and C are accompanied by an own source list, a combined source list of the entire research is given in this section.

SECTION E

All addendums that were referred to in the thesis are contained in this section.

DIE AANBIEDING VAN DIE NAVORSINGSVERSLAG

Hierdie manuskrip word in artikelformaat aangebied in ooreenstemming met Reël A.14.8 wat in die Jaarboek (2005) van die Noordwes-Universiteit Potchefstroom-kampus uiteengesit is.

Die inhoud en tegniese vereistes van die tydskrif Maatskaplike Werk/Social Work is as basis gebruik om die artikels te formuleer. Die beoogde tydskrif waarvoor die onderskeie artikels voorberei is, is op bladsy 21 van Afdeling A van hierdie manuskrip aangedui.

DIE AANBIEDING VAN DIE NAVORSINGSRESULTATE

Die vereistes van die tydskrif Social Work/Maatskaplike Werk (ISSN – 0037) is as basis gebruik om die artikels te formuleer. Die volgende voorskrifte aan outeurs:

INSTRUCTIONS TO AUTHORS	VOORSKRIFTE AAN OUTEURS
The Journal publishes articles, short communications, book reviews and commentary on articles already published from any field of social work. Contributions may be written in English or Afrikaans. All contributions will be critically reviewed by at least two referees on whose advice contributions will be accepted or rejected by the editorial committee. All refereeing is strictly confidential. Manuscripts may be returned to the authors if extensive revision is required or if the style or presentation does not conform to the Journal practice. Commentary on articles already published in the Journal must be submitted with appropriate captions, the name(s) and address (es) of the author(s) and preferably not exceed 15 pages. The whole manuscript plus one clear copy as well as a disc with all the text, preferably in MS Windows (Word or WordPerfect) or ASCII must be submitted. Manuscripts must be typed double spaced on one side of A4 paper only. Use the Havard system for references. Short references in the text: When word-for-word quotations, facts or arguments from other sources are cited, the surname(s) must appear in parenthesis in the text, e.g. "..." (Berger, 1967:12). More details about sources referred to in the text should appear at the end of the manuscript under the caption "References". The sources must be arranged alphabetically according to the surnames of the authors. Note the use of capitals and punctuation marks in the following examples.	Die Tydskrif publiseer artikels, kort mededelings, boekbesprekings en kommentaar op reeds gepubliseerde artikels uit enige gebied van die maatskaplike werk asook relevante bydraes uit ander dissiplines. Bydraes mag in Afrikaans of Engels geskryf word. Artikels in Afrikaans moet vergesel wees van 'n Engelse opsomming van ongeveer 200 woorde. Alle bydraes sal krities deur ten minste twee keurders beoordeel word. Beoordeling is streng vertroulik. Manuskripte sal na die outeurs teruggestuur word indien ingrypende hersiening vereis word of indien die styl nie ooreenstem met die tydskrif se standaard nie. Kommentaar op artikels wat in die Tydskrif gepubliseer is, moet van toepaslike titels, die naam(name) en adres(se) van die outeur(s) voorsien wees en verkieslik nie langer as 15 bladsye wees nie. 'n Disket met die hele teks, verkieslik in MS Windows of ASCII moet die hele manuskrip en een duidelike kopie daarvan vergesel. Manuskripte moet slegs op een kant van die bladsy in dubbelspasiëring getik word. Verwysings moet volgens die Havard-stelsel geskied. Wanneer woordelike sitate, feite of argumente uit bronne gesiteer word, moet die van(ne) van die outeur(s), jaar van publikasie, en bladsynommers tussen hakies in die teks verskyn, bv. "..." (Berger, 1967:12). Meer besonderhede omtrent bronne moet alfabeties volgens die vanne van die outeurs aan die einde van die manuskrip onder die opskrif "Biografie" verskyn. Let op die gebruik van hoofletters by die volgende voorbeelde.

INHOUDSOPGAWE

AFDELING A **1**
ORIËNTERING EN NAVORSINGSMETODOLOGIE **1**
1. PROBLEEMFORMULERING **1**
2. DOELSTELLING EN DOELWITTE **4**
3. SENTRAAL TEORETIESE STELLING **4**
4. BEGRENSING VAN DIE NAVORSINGSTERREIN **5**
5. NAVORSINGSMETODOLOGIE **6**
5.1 Literatuur- en bronontleding 6
5.2 Empiriese ondersoek 7
5.2.1 Kwalitatiewe en kwantitatiewe navorsing 8
5.2.2 Navorsingsmodel 10
5.2.3 Navorsingsontwerp 12
5.2.4 Deelnemers 13
5.2.5 Meetinstrumente 13
5.2.6 Prosedure 14
5.2.7 Dataverwerking 15
6. SLEUTELTERME **17**
6.1 Postmoderne/isme 17
6.2 Bemagtiging 17
6.3 Groepwerk 17
6.4 Narratiewe benadering 18
6.5 Sosiale konstruksie 19
7. BEPERKINGS VAN DIE ONDERSOEK **19**
8. ETIESE ASPEKTE **20**
9. INDELING VAN DIE NAVORSINGSVERSLAG **21**
10. BRONNELYS **22**
AFDELING B **28**
ARTIKEL 1 ..... **28**
BEMAGTIGINGSBENADERING IN MAATSKAPLIKE WERK VANUIT 'N POSTMODERNE PERSPEKTIEF **28**
1. INLEIDING **28**
2. PROBLEEMFORMULERING **29**
3. DOELSTELLING VAN DIE NAVORSING **31**
4. NAVORSINGSMETODOLOGIE **31**

5. BEGRIPSOMSKRYWING 31
6. BEMAGTIGING 33
6.1 Die aard van bemagtiging binne maatskaplike werk 36
6.2 Riglyne vir bemagtiging 38
7. POSTMODERNE DENKE 39
7.1 Die self 41
7.2 Postmoderne self 42
7.3 Die self as 'n narratief 43
7.4 Veelvoudige self 45
7.5 Die voorkeurself 47
7.6 Die sosiale self 48
8. BEGINSELS VAN MAATSKAPLIKE WERK EN POSTMODERNE DENKE 49
Tabel 1: Beginsels 50
9. GROEPWERK AS BEMAGTIGINGSMETODE BINNE DIE POSTMODERNE BENADERING 51
10. GEVOLGTREKKINGS 56
11. SAMEVATTING 57
12. AANBEVELINGS 58
13. BRONNELYS 59
ARTIKEL 2 65
UITGANGSPUNTE VANUIT DIE NARRATIEWE BENADERING 65
1. INLEIDING 65
2. PROBLEEMFORMULERING 66
3. DOELSTELLING VAN DIE NAVORSING 67
4. NAVORSINGSMETODOLOGIE 67
5. BEGRIPSOMSKRYWING 68
6. DIE PARADIGMA VAN DIE NARRATIEWE BENADERING 69
7. DIE AARD VAN DIE NARRATIEWE BENADERING 72
7.1 Moontlik kenmerke van 'n narratief/storie 72
7.2 Die aard van 'n probleem-deurdrenkte storie 74
8. MAATSKAPLIKE WERK VANUIT DIE NARRATIEWE BENADERING 76
8.1 Die uiteensetting van 'n narratiewe proses 76
8.1.1 Die mens konstrueer sy eie werklikhede 80
8.1.2 Taal 81
8.1.3 Geen objektiewe werklikheid bestaan nie 82

8.1.4 Meting en diagnose 82
8.1.5 Die hulpverlener bring nie verandering mee nie 83
8.2 Die taak van maatskaplike werk in die narratiewe benadering 84
8.2.1 Die weet-nie-houding van die maatskaplike werker 84
8.2.2 Probleem-deurdrenkte storie in die narratiewe benadering 85
8.2.3 Eksternalisering en dekonstruksie binne die narratiewe benadering 86
8.2.4 Rekonstruksie van die narratief/storie in die narratiewe benadering 88
8.2.5 Unieke uitkomste binne die narratiewe benadering 89
8.2.6 Hulpmiddels 92
9. GEVOLGTREKKINGS 93
10. SAMEVATTING 94
11. AANBEVELINGS 94
12. BRONNELYS 95
ARTIKEL 3 100
GROEPWERK VANUIT DIE NARRATIEWE BENADERING 100
1. INLEIDING 100
2. PROBLEEMFORMULERING 101
3. DOELSTELLING VAN DIE NAVORSING 101
4. NAVORSINGSMETODOLOGIE 102
5. DIE DOEL VAN GROEPWERK 102
6. GROEPWERK VANUIT DIE POSTMODERNE BENADERING 105
6.1 Selfbemagtiging in die groep 107
6.1.1 Die onderbou van die narratiewe benadering 110
6.1.2 Die subjektiewe werklikheidskepping 111
6.2 Die self binne groepwerk 112
7. BEGINSELS ONDERLIGGEND AAN GROEPWERK VANUIT DIE NARRATIEWE BENADERING 115
7.1 Nie-kundige posisie 116
7.2 Die gelyke samewerking van alle groeplede 117
8. DIE GROEPWERKPROSES VANUIT DIE NARRATIEWE BENADERING 118
8.1 Die aanvang van die groepwerkproses vanuit die narratiewe benadering 119
8.2 Die praktiese uitvoering van groepwerk 120
8.3 Struktuur van die groep 122

8.4 Afsluiting van die groepwerkproses 129
9. DIE MAATSKAPLIKE WERKER AS GROEPFASILITEERDER 129
10. DIVERSITEIT IN GROEPWERK 131
11. GEVOLGTREKKINGS 133
12. SAMEVATTING 135
13. AANBEVELINGS 136
14. BRONNELYS 137
ARTIKEL 4 141
'N GROEPWERK-LEIERSKAPONTWIKKELINGSPROGRAM VANUIT DIE NARRATIEWE BENADERING 141
1. INLEIDING 141
2. PROBLEEMFORMULERING 143
3. DOELSTELLING EN DOELWIT VAN DIE NAVORSING 145
4. NAVORSINGSMETODOLOGIE 145
5. DIE UITEENSETTING VAN DIE GROEPWERKPROGRAM 146
5.1 Werwing van groeplede 147
5.2 Profiel van groeplede 148
5.3 Die struktuur en formaat van die groepwerkprogram 149
6. DIE AANBIEDING VAN DIE GROEPWERKPROGRAM 151
6.1 Groepsessie een: Ontmoeting en oriëntering 153
6.2 Groepsessie twee: Eksternalisering van die probleem deurdrenkte storie 156
6.3 Groepsessie drie: Herskryf van die groep se narratiewe 162
6.4 Vierde groepsessie: Leierseienskappe in die film "Lion King" 166
6.5 Vyfde groepsessie: 'n Collage oor leierseienskappe 168
6.6 Sesde groepsessie: 'n Metafoor van die groeplid se lewe 172
6.7 Sewende groepsessie: Leierseienskappe op verskillende vlakke 177
6.8 Agtste groepsessie: 'n Afsluitingsritueel 181
7. GEVOLGTREKKINGS 183
8. SAMEVATTING 185
9. AANBEVELINGS 186
10. BRONNELYS 187
ARTIKEL 5 189
EVALUERING VAN DIE GROEPWERKLEIERSKAPONTWIKKE-LINGSPROGRAM 189
1. INLEIDING 189

2. PROBLEEMFORMULERING 190
3. DOELSTELLING VAN DIE NAVORSING 191
4. NAVORSINGSMETODOLOGIE 191
4.1 Navorsingsontwerp 191
4.2 Data-verwerking 192
5. EVALUERING VAN DIE GROEPWERKPROGRAM 193
5.1 Evaluering deur eksterne konsultante 194
5.1.1 Evaluering deur Dr A.A. Roux 194
5.1.2 Evaluering deur Dr. H.J. Swanepoel 198
5.2 Waarde van evaluering van eksterne konsultante vir die navorser 203
6. EVALUERING DEUR GROEPLEDE 204
6.1 Kwantitatief 204
6.2 Kwalitatief 205
7. GEVOLGTREKKING 210
8. SAMEVATTING 211
8. AANBEVELINGS 211
9. BRONNELYS 211
AFDELING C 214
SAMEVATTING, GEVOLGTREKKINGS EN AANBEVELINGS 214
1. OPSOMMENDE AGTERGRONDINLIGTING VAN DIE NAVORSING 214
2. BEVINDINGS 215
3. GEVOLGTREKKINGS 218
3.1 Bemagtiging 218
3.2 Narratief 219
3.3 Die self 219
3.4 Groepwerk 222
3.5 Leierskap 224
3.6 Evaluering van die leierskapontwikkelingsprogram 224
4. LEEMTES VAN DIE ONDERSOEK 225
5. DIE UNIEKHEID EN BYDRAE VAN DIE NAVORSING 227
5.1 Uniekheid 227
5.2 Bydrae 229
6. AANBEVELINGS 232
7. SAMEVATTING 236
8. BRONNELYS 236

SAAMGESTELDE BIBLIOGRAFIE 238
AFDELING D 250
BYLAE 250
BYLAAG 1: GRYP DIE DAG 250
BYLAAG 2: VRAELYS - DIE EVALUERING VAN DIE LEIERSKAPOP-LEIDINGSPROGRAM NA IMPLEMENTERING VAN DIE GROEPWERK-PROGRAM 253
BYLAAG 3: VISUELE VOORSTELLING VAN DIE GROEPWERK-PROSES VAN UIT DIE NARRATIEWE BENADERING MET DIE SELF 256
BYLAAG 4: DIE "WONDERWERK"-VRAAG 257
BYLAAG 5: COLLAGE 258
BYLAAG 6: "THE MILLION LEADER MANDATE LEVEL 1" (MAXWELL) 259

LYS VAN FIGURE

FIGUUR 1: BESKOUING VAN DIE SELF 48
FIGUUR 2: DIE SELF BINNE GROEPWERK 53
FIGUUR 3: PROSES VANUIT DIE NARRATIEWE BENADERING 77
FIGUUR 4: UNIEKE UITKOMSTE 90

LYS VAN TABELLE

TABEL 1: BEGINSELS 50
TABEL 2: UITEENSETTING VAN DIE GROEPWERKPROGRAM VANUIT DIE NARRATIEWE BENADERING 150
TABEL 3: EVALUERING VAN PROGRAM 204

AFDELING A

ORIËNTERING EN NAVORSINGSMETODOLOGIE

1. PROBLEEMFORMULERING

Sedert 1994 het maatskaplike ontwikkeling en die bemagtiging van individue en gemeenskappe 'n prioriteit geword, veral ook in maatskaplike werk. In die Witskrif vir Maatskaplike Welsyn (SA, 1997:15) word veral klem gelê op die noodsaaklike rol wat maatskaplike ontwikkeling en bemagtiging in Suid-Afrika moet speel. Jacques (2000:361) sê in hierdie verband die volgende: "Social development has become the buzz-word of social scientists, especially social workers, in the run-up to the twenty-first century." Wat Sturgeon (2000:82) in hierdie verband uitwys, sluit hierby aan: "The concept of empowerment is fundamental to the whole process of development." Volgens Coughlan (2000:351) verkeer die rol wat maatskaplike werk ten opsigte van maatskaplike ontwikkeling speel, in gevaar. Dit is die taak van maatskaplike werkers om die nodige aandag aan maatskaplike ontwikkeling en die bemagtiging van individue te skenk.

Die bemagtiging van individue en gemeenskappe mag nooit geringgeskat word nie. In hierdie verband haal Sturgeon (2000:79) Margaret Mead aan wat die volgende beweer: "Never doubt that a small group of thoughtful, committed citizens can change the world. Indeed, it is the only thing that ever has." Bemagtiging word deur Potgieter (1998:9) beskou as 'n proses waardeur die kliëntsisteem gehelp word om sy sterktes/vermoëns te identifiseer en uit te bou.

Die uitgangspunt van die sosialekonstruksie-teorie waarop narratiewe terapie gebaseer is, is dat die "self" binne sosiale interaksie gekonstrueer word. Die navorser beskou groepwerk met 'n narratiewe grondslag dus as dié opsie waardeur die probleem onder die loep geneem kan word. Die narratiewe manier van werk is daarop gebaseer om die dominante storie van 'n persoon te bevraagteken. Die narratiewe benadering word in die Dulwich Centre gebruik. Volgens die nuusbrief van die Dulwich Centre (1997:9) sê 'n persoon wat die program bygewoon het die volgende: "They do not locate the problem in the person but also look at the impact that

various aspects of our culture has upon us as individuals. This way of understanding and working reduces the feeling of craziness and isolation. It allows you to regain your sense of being an intelligent person." Eksternalisering is een van die bruikbaarste metodes in narratiewe terapie om die verhaal/storie oor die verlede te herformuleer/herstruktureer (Müller, 1996:165). Binne groepverband kan alle groeplede deur middel van reflektering ook tot eksternalisering bydra.

Gemeenskappe kommunikeer daagliks in groepe oor kultuurgrense heen met betrekking tot sake en onderwerpe soos sport, politiek en godsdiens. In al die gevalle is mense besig om gedagtes te wissel, probleme te probeer oplos en mekaar te beïnvloed (Marais & Nieuwmeijer, 1989:5; Winslade & Monk, 1999:96). Groepe mense bereik konsensus oor wat hulle binne hulle kultuur of sosiale omgewing as goed, waar en reg beskou. Dit is gewoonlik die proses van kommunikasie in groepe wat oor 'n tydperk heen tot konsensus en latere optrede lei. Persone in armoedige situasies deel dikwels gemeenskaplike ervaringe waar mag ten opsigte van byvoorbeeld isolasie, oorbewoning, werkloosheid en gesinsverbrokkeling 'n rol speel (Melkote & Steeves, 2001:36). Dit is hierdie persone wat op persoonlike, interpersoonlike en politieke vlak bemagtig moet word om steeds 'n lewe van aanvaarbare gehalte te kan voer.

Volgens 'n berig in Beeld (Anon, 2003:1) blyk dit dat transformasie-programme nie altyd volgens plan verloop nie. Tradisionele bemagtiging deur die beskikbaarstelling van hulpbronne op materiële vlak bied nie oplossings vir die gemeenskap se probleme nie (Potgieter, 1998:1). Besluite word namens die inwoners geneem ten opsigte van die feit dát hulle in nood verkeer en soms ook oor wát die nood is. Om hierdie rede is talle bemagtigingsprogramme onsuksesvol.

Tydens die stigting van 'n gemeenskapsforum in die Kleurlingbuurt Greenspark in Fochville het dit geblyk dat hierdie gemeenskap veral probleme met leierskap ervaar. Vir die navorser het dit geblyk dat die "leierskap-probleem" slegs beskou moet word as 'n moontlike werklikheid/realiteit en nie noodwendig as dié werklikheid/realiteit nie.

Dit wil gevolglik voorkom of die probleem 'n algemene denkbeeld in die gemeenskap is (White & Epston, 1990:6-7). Na gesprekke met individue het dit geblyk dat die gemeenskapsforum moontlik as 'n oplossing kan dien. Die navorser wou vasstel wat die werklikheid in die gemeenskap is deur van groepwerk as metode gebruik te maak. Zastrow (2001:122) beweer in hierdie verband die volgende: "In working with an ethnic or racial group, empowerment counters the negative image or stereotype of the group ... with a positive value or image and an emphasis on the ability of each group member to influence the conditions of his or her life." Dit lyk asof daar in die afgelope tyd nie genoegsaam tred gehou is met postmoderne perspektiewe ten opsigte van groepwerk nie. Met hierdie navorsing sal die moontlikheid van 'n bemagtigingsprogram vir die ontwikkeling van leierskap by Kleurlinge in Greenspark vanuit groepwerk aan die hand van 'n narratiewe benadering ondersoek word.

Die narratiewe benadering, en veral ook die wyse van verslaggewing deur middel van die narratiewe proses in groepwerk, word sterk deur Neuman (2003:368) onderskryf. Neuman (2003:368) se opmerking oor kwalitatiewe navorsing, naamlik: "A Field researcher examines social meanings and grasps multiple perspectives in natural social settings" sluit aan by die sosiale konstruksie van die narratiewe benadering.

Uit voorgenoemde ontstaan die volgende vrae in hierdie navorsing:

- Watter rol speel die bemagtigingsbenadering in maatskaplike werk vanuit 'n postmoderne perspektief?
- Wat is die uitgangspunte van die narratiewe benadering?
- Watter rol speel die narratiewe benadering in groepwerk?
- Watter programaktiwiteite behoort in 'n bemagtigingsprogram vanuit die narratiewe benadering ingesluit te word om 'n bydrae tot die ontwikkeling van leierskap in die gemeenskap van Greenspark te kan lewer?

- Wat is die uitwerking van 'n bemagtigingsprogram vanuit die narratiewe benadering op die ontwikkeling van leierskap in die gemeenskap van Greenspark?

2. DOELSTELLING EN DOELWITTE

Doelstelling

Om aan die hand van kwalitatiewe en kwantitatiewe navorsing Kleurlinge in Greenspark te bemagtig deur middel van 'n postmoderne groepwerkprogram vanuit 'n narratiewe benadering sodat hulle hul potensiaal as leiers kan ontdek en in hulle lewens kan benut.

Doelwitte

Hierdie navorsing is op die volgende doelwitte gerig:

- Om die rol wat die bemagtigingsbenadering vanuit die postmoderne perspektief in maatskaplike werk speel, deur middel van literatuurontleding te bepaal.
- Om die uitgangspunte vanuit die narratiewe benadering deur middel van 'n literatuurontleding te bepaal.
- Om die rol wat die narratiewe benadering in groepwerk speel, te bepaal.
- Om 'n bemagtigingsprogram vanuit die narratiewe benadering in groepwerk saam te stel wat tot die ontwikkeling van leierskap in die gemeenskap van Greenspark kan lei.
- Om die rol wat 'n bemagtigingsprogram vanuit die narratiewe benadering in die ontwikkeling van leierskap in die Greenspark-gemeenskap speel, te evalueer.

3. SENTRAAL TEORETIESE STELLING

Deur middel van groepwerk vanuit 'n narratiewe benadering kan Kleurlinge in Greenspark tot leierskap bemagtig word.

4. BEGRENSING VAN DIE NAVORSINGSTERREIN

Die navorsing is in Greenspark, 'n Kleurlingbuurt in Fochville in die Noordwes Provinsie, gedoen. Dit het tydens die stigting van 'n gemeenskapsforum in die Kleurlingbuurt Greenspark in Fochville geblyk dat hierdie gemeenskap probleme met veral leierskap ondervind. Vir die navorser het dit geblyk dat die "leierskap-probleem" slegs beskou moet word as 'n moontlike werklikheid en nie noodwendig as dié werklikheid nie. Dit wou gevolglik voorkom of die probleem 'n algemene denkbeeld in die gemeenskap is (White & Epston, 1990:6-7). Na gesprekke met individue het dit verder geblyk dat die gemeenskapsforum moontlik as 'n oplossing vir hierdie probleem kon dien. Die navorser wou vasstel wat die werklikheid in die gemeenskap is deur groepwerk as metode en as 'n wyse van bemagtiging tot leierskap in die gemeenskap te konstrueer. Die navorser se doel was dat die leiers, indien moontlik, hulle eie sterktes/vermoëns moes herontdek en mede-outeurs van hulle nuwe verhaal moes word. Winslade en Monk (1999:95) is oortuig daarvan dat: "the reason for this is that none of us is the sole author of any of the stories or discourses out of which our lives are produced. Our individual stories are at best threads woven into the social fabric stories. The problems that we encouter in our lives develop in interactions that we encounter in our lives that develop in interactions that take place in communities. If we work to create changes in such interactions, we can effect changes in individual experience as well as changes in the climate of whole communities."

Die navorser het 'n belangstelling in Maxwell se leierskapliteratuur en leierskap-kursusse. Sy het die volgende drie leierskapkursusse van Maxwell bygewoon: The Million Leader Mandate Level 1 (Maxwell, 2003) (sien Bylaag 6), Level 2 (Maxwell, 2004) en Level 3 (2004). Die navorser het die kursus Jong Wenners (1995) vir 'n groep kinders gefasiliteer. Bogenoemde inligting wat deel uitmaak van die navorser se werklikheid kon moontlik daartoe bygedra het dat die groeplede as leiers kon ontwikkel.

Die navorser het onder die indruk gekom dat daar in die afgelope tyd nie genoeg-saam tred gehou is met postmoderne perspektiewe ten opsigte van groepwerk nie. Met die narratiewe benadering word altyd gepoog om met behulp van alternatief/we 'n storieryker betekenis te gee. Met hierdie navorsing wil die

navorser die fokus op groepwerk plaas met die moontlikheid van 'n meer omvattende beskrywing daarvan. Groepwerk aan die hand van die narratiewe benadering bied die volgende voordeel vir 'n storie van die groep/lede: Winslade en Monk (1999:96) sê: "We want the story to become known. A story isn't a story unless it finds an appreciative audience." Met hierdie navorsing is die moontlikheid van 'n bemagtigingsprogram vir die ontwikkeling van leierskap by Kleurlinge in Greenspark binne groepwerk aan die hand van 'n narratiewe benadering ondersoek.

5. NAVORSINGSMETODOLOGIE

Navorsing is gerig op die uitbreiding van kennis wat tot voordeel van daardie stelsel strek. Stelsels is dinamies en navorsing moet tred hou met kennis wat verband hou met die veranderinge. In hierdie navorsing vanuit die narratiewe benadering word die klem geplaas op die verskille tussen die verskillende positivistiese, ontologiese paradigmas. Die kwalitatiewe prosedures kontrasteer sterk met die metodes van kwantitatiewe navorsing. Die prosedure van hierdie navorsing sluit literatuurstudie en empiriese navorsing in.

5.1 Literatuur- en bronontleding

In hierdie navorsing handel navorsingsmetodologie oor die vraag na hoe die navorser na die realiteit kyk. Met die literatuurstudie word gepoog om 'n basis te skep vir die navorsing. Oor literatuurontleding sê Fouché & Delport (2005:123): "A review of literature is aimed at contributing towards a clearer understanding of the nature and meaning of the problem that has been identified." Riglyne vir die hantering van bemagtiging binne die groepwerkproses vanuit 'n narratiewe benadering is uit die literatuur bekom.

Die literatuurstudie gee geleentheid om beskikbare literatuur oor die beplande navorsingsonderwerp na te gaan, om agtergrond in te win en om betekenisvolle navorsing te onderneem (Strydom, 2003:48). Die doel met die inligting wat deur die literatuur bekom is, is om 'n benutbare groepwerkprogram saam te stel wat deur die narratiewe benadering gerig is en wat op die sosialekonstruksie-teorie gegrond is. Bronne wat vir die studie gebruik gaan word, is nasionale en internasionale biblioteekboeke, nasionale en internasionale tydskrifte, die internet, Suid-Afrikaanse tydskrifte en koerante, nasionale skripsies,

verhandelinge en proefskrifte, tersaaklike seminare en lesings asook gesprekke met deskundiges.

Databasisse benut: ERIC, NEXUS. Repertorium van Suid-Afrikaanse tydskrifartikels, Social Work Abstracts, Social Science Index, Psyclit en Dissertation Abstracts International.

5.2 Empiriese ondersoek

Die navorser het van kwalitatiewe en kwantitatiewe navorsing gebruik gemaak. Die klem in hierdie navorsing is geplaas op die verskille tussen die positivistiese, ontologiese paradigma van empiriese wetenskappe en die epistemologie paradigma van die sosiaal-konstruktiewe narratiewe benadering. Swanepoel (2003:28-29) gee vanuit 'n postmoderne paradigma 'n beskrywing van die empiriese positivistiese navorsing wat kortliks lig werp op twee verskillende paradigmas. Wat veral deur Swanepoel (2003:27) belig word, is: "Op grond van "objektiewe", positivistiese observasies van sogenaamde algemene wette, het die veronderstelling ontstaan dat die wêreld logies en **voorspelbaar** is. Empiries wetenskaplike paradigmas soek dikwels na **liniêre oorsaaklikheid**." Die paradigmas kwantitatiewe en kwalitatiewe in die breë sin word vervolgens aan die hand van Swanepoel (2003) se sienswyse kortliks bespreek.

- Hoe kan dit moontlik wees dat algemene wette van beperkte observasies afgelei kan word wat dan op 'n onbeperkte aantal sake toegepas word: Direkte oorsake en gevolge van dinge word gesoek (Van Heerden, 1999b). Dit is postmodernisties glad nie moontlik dat 'n aantal observasies kan verseker dat die teenoorgestelde observasies nie sal opduik nie en wetenskaplike waarnemings nie alléénwaarhede is wat algemeen gebruik kan word nie.

- Die aanname dat voorspellings vir die toekoms gemaak kan word, word deur die postmoderne denke bevraagteken. Swanepoel (2003:28) meen: "Ons weet nie genoeg van die hede om op grond daarvan presies voorspellings vir die toekoms te maak nie. ... Voorspellings kan nooit absoluut geldig wees nie en daarom kan wetenskap nie sekere algemene

veronderstellings maak en reken dat daar by absolute waarhede uitgekom word nie."

- "Objektiwiteit" verblind die navorser en gevolglik kan die navorser nie sy/haar invloed op en deelname aan die navorsingsproses as 'n sosiale konstruksie ervaar nie. Hierdie sosiale konstruksie wat in die postmoderne benadering is, word deur die "objektiewe" navorsing uitgeskakel (Valkin, 1994:54; Vlok, 2001:25).

- Die moontlikheid dat die waarnemings nie "objektiewe" waarnemings is nie en tog deur die navorser beskryf word, word nie by die sogenaamde "waarheid" ingesluit nie. Navorsers kodeer met beskrywings hulle navorsing wat net 'n gedeelte van die werklikheid is en die gedeelte wat deur die navorser benoem is. Dit is dus die navorser se werklikheid en nie die hele omvang nie (Du Plessis, 2000:87; Valkin, 1994:54).

Die empiries wetenskaplike metodes word meer en meer in die algemeen bevraagteken. Dit blyk uit mediaberigte en uit die genoemde onderwerpe. As navorsing dan "objektief" nagevors en beskryf is, waarom nog vra of dit die "waarheid" is?

5.2.1 Kwalitatiewe en kwantitatiewe navorsing

In hierdie studie is die kwalitatiewe paradigma of konstruksiebenadering in kombinasie met die kwantitatiewe gevolg. 'n Kwalitatiewe studie kan proses- of uitkoms-navorsing benut om data in te samel (Van Heerden, 1999a). Dit is waargeneem dat realiteit afhanklik is van 'n persoon se denke en indrukke wat dan betekenis en sin gee aan die persoon se eie realiteit. Veelvuldige subjektiewe realiteite bestaan in enige situasie, maar vir die doel van hierdie studie is die realiteit gekonstrueer deurdat die navorser se deelname die fokus van aandag gemaak is (Ryke, 2004:6). Ryke (2004:6-7) meen: "However, the researcher tried to be sensitive to all other possible interpretations that could influence her understanding of reality as constructed by the reseach and findings regarding environmental strength and risk factors, and perspectives and approaches to environmental assessment." Soms word die "objektiwiteit" van kwalitatiewe navorsing aan hoeveelhede wat betrokke is, gemeet.

Uit die postmoderne paradigma is veralgemenings soms verder van mense se werklikhede verwyder. Elke situasie of persoon is 'n besondere belewing en daarom kry kleiner kwalitatiewe studies soms voorkeur bo kwantitatiewe studies. Die navorser wil graag die sosialekonstruksie-teorie gebruik wat deel uitmaak van die narratiewe benadering. Die sosialekonstruksie-teorie kan vir groepe gebruik word. Mense beleef in 'n groep die narratiewe van elke ander persoon wat betrokke is, wat weer ander geleenthede binne die teorie vir alternatiewe narratiewe skep, wat kan bydra tot die herskryf van groeplede se lewens. Alhoewel daar in beide die kwalitatiewe en kwantitatiewe proses ooreenkomste voorkom, is die kwalitatiewe proses meer afhanklik van kontekstuele en voorkomsdata/-inligting en 'n unieke manier van dataverwerking (Creswell, 2003:179).

Die kwalitatiewe navorsing sal die kwantitatiewe navorsing oorheers. De Vos (2005:365) sê: "social work research enterprise has grown enormously, especially when one considers the many overlaps with other fields. We now have available an accumulation of studies that have used multiple methods to triangulate findings, to replicate tests and explorations, and to link data and methods systematically." Deur beide die kwalitatiewe en kwantitatiewe proses te gebruik word die fokus in die stappe van die navorsingsproses verander (Strydom, 2003:37). Volgens Duvenhage, soos aangehaal deur Reyneke (2000:74), word in die wetenskap gestrewe daarna om orde en struktuur in die werklikheid of 'n aspek daarvan bloot te lê deur verskynsels te beskryf , te verklaar, te voorspel en te beoordeel. Kwantitatiewe navorsing kan daartoe bydra. 'n Selfontwerpte vraelys word in hierdie navorsing gebruik om aan hierdie vereiste van die navorsing te voldoen. Dit is volgens De Vos (2005:359) moeilik om die twee soorte navorsing te kombineer. Uitsonderings kom voor, en De Vos (2005:360) konstateer: "By adopting the point of view of convergence and complementarity we may eventually be in a position to understand more about human nature and social reality." Met die kombinasie van die kwalitatiewe en kwantitatiewe werkswyse is gepoog om kwantitatiewe data ter ondersteuning van die kwalitatiewe data vir die navorsing in te samel en so te poog om die gehalte van die navorsing te verhoog. Daar word aangesluit by De Vos (2005:365-366) wat die volgende beweer: "Social workers as a group possess two characteristics that make them eminently suitable to

combine not only research and practice, but also the quantitative and qualitative approaches, in their research endeavours."

5.2.2 Navorsingsmodel

In hierdie navorsing is van die ontwikkelings- en benuttingsnavorsingsmodel, naamlik *The Developmental and Utilization model (DR & U-model)* gebruik gemaak (Grinnell, 1981:595; Strydom, 2003:151). Ontwikkelingsnavorsing is 'n navorsingsmodel vir die generering van tegniese/praktiese maatskaplike werk. Juis omdat die navorsingsmodel gerig is op die praktiese sy van die navorsing is van hierdie model gebruik gemaak om die groepwerkprogram te ontwikkel (Roux, 2002:24-28). Sodoende ontstaan 'n diensleweringstelsel wat geëvalueer kan word en waarna Strydom (2003:151) verwys as nuwe maatskaplikewerk-tegnologie. Tydens hierdie navorsing is Grinnell (1981:595) se model van ontwikkelings- en benuttingsnavorsing gebruik wat die analiserings-, ontwikkelings-, evaluerings-, verspreidings- en aanvaardingsfases insluit wat kortliks vervolgens bespreek word.

- **Analisering**

Volgens Strydom (1999:156) is dit tydens hierdie fase noodsaaklik dat 'n problematiese toestand moet voorkom wat die moeite werd is om aandag aan te skenk. Hierdie probleem moet deur middel van navorsingsprosedures soos literatuurstudie en waarneming ondersoek kan word (Roux, 2002:27).

Analisering is reeds tydens die verkennende studie gedoen waartydens 'n literatuurontleding en behoeftebepaling rakende die behoefte van persone in Greenspark vir 'n leierskapontwikkelingsprogram gedoen is.

- **Ontwikkeling**

Tydens hierdie fase word nuwe, relevante data ingesamel en in 'n nuwe tegnologiese produk omgeskep (Grinnell, 1981:600-601). Reklamepamflette oor die saamstel van 'n groep vir die ontwikkeling van leierskap is in die gemeenskap versprei. 'n Groep waarvan die lede uit die gemeenskap van Greenspark in Fochville afkomstig is, het die behoefte aan die ontwikkeling van hul leierseienskappe ervaar en hulle by die navorser aangemeld. Die navorser het

hulle op 'n bepaalde datum byeengeroep. Tydens dié groepbyeenkoms het ses persone hulle bereid verklaar om deel te hê aan die program en aan die navorsing.

Die navorser het uit ervaring van kursusse wat bygewoon is en deur haarself aangebied is 'n tentatiewe idee gehad van wat sy in die ontwikkelingsprogram wou aanbied.

- **Evaluering**

Grinnell (1981:602-603) noem in verband met evaluering die volgende: "After a product has been created, its use must be tested. Trial use generally begins with pilot implementation. Later on, demonstration projects and eventually large-scale evaluation studies conducted in the field are also initiated." Nadat 'n produk of program dus ontwikkel is, moet dit deeglik getoets of geëvalueer word (Strydom, 1999:157).

Vir die doeleindes van hierdie navorsing is van twee eksterne konsultante, naamlik dr. A.A. Roux en dr. H.J. Swanepoel gebruik gemaak. Ter ondersteuning van die kwalitatiewe navorsing het die navorser ook van 'n selfontwerpte vraelys wat kwalitatiewe en kwantitatiewe vrae ingesluit het, gebruik gemaak. Met hierdie vraelys wou die navorser die waarde wat die program vir die groeplede met betrekking tot leierskap ingehou het, evalueer.

- **Verspreiding**

Volgens Grinnell (1981:604) bestaan verspreidingsmedia uit dinge soos artikels, boeke en opleidingsmedia. Die inligting wat verkry is, moet vir publikasie voorberei word en dan versprei word vir die oorweging deur moontlike gebruikers. Grinnell (2001:426) wys in hierdie verband op die volgende: "A research study reported in a periodical thus becomes part of an information network and has a better chance of being located and utilized."

Die verspreiding van die navorsing het reeds op die volgende wyses plaasgevind:

- 'n Artikel in die tydskrif vir Geesteswetenskappe *Suid-Afrikaanse Akademie vir Wetenskap en Kuns met die titel* "Bemagtigingbenadering in maatskap-

like werk vanuit 'n postmoderne perspektief" is vir goedkeuring voorgelê en terugvoering is ontvang.

- 'n Artikel in die tydskrif Acta Academica met die titel "Uitgangspunte vanuit die narratiewe benadering" is vir goedkeuring voorgelê en terugvoering is ontvang.

- Twee verdere artikels is in die proses om voorgelê te word vir goedkeuring by die tydskrif "Maatskaplike Werk/Social Work".

- 'n Verslag vir doeleindes van die verwerwing van die PhD-graad sal voorgelê word.

In hierdie navorsing is groeplede vir 'n leierskapontwikkelingsprogram bestaande uit agt sessies gewerf. Die navorser was geïnteresseerd in hoe groeplede mekaar beïnvloed en hoe die groep die individuele groeplede en die hantering daarvan beïnvloed (Jackson, 2003:5). 'n Tentatiewe program is opgestel wat deur twee eksterne evalueerders asook die groeplede geëvalueer is.

- **Aanvaarding**

Aanvaarding bestaan volgens Grinnell (1981:604) uit: "... the use in social work practice of such contributions as new practice methods, program changes in the case of new service programs, and legislative enactment and administrative follow-trough in the case of welfare policy."

Die navorser het ten doel om maatskaplike werkers deur middel van kursusse op te lei in die ontwikkeling van leierskap in gemeenskappe deur middel van groepwerk as metode. Daar word gepoog dat maatskaplike werkers hierdie leierskapontwikkelingsprogram sal aanvaar en in die praktyk op 'n breë vlak in Suid-Afrika sal toepas.

5.2.3 Navorsingsontwerp

Volgens Huysamen (1993:11) en Strydom (1999:76) is die navorsingsontwerp die navorsingsplan. Met hierdie ondersoek is die verkennende ontwerp gebruik omdat dit 'n relatief onbekende terrein is wat nagevors moet word (Reyneke, 2000:5;

Strydom, 2003:77; Swanepoel, 2003:23). Die oogmerk met die verkennende studie is om nuwe insigte oor die verskynsel in te win (Swanepoel, 2003:23).

In hierdie navorsing is daar vanuit 'n sosiale konstruktivistiese paradigma gewerk en die navorsingsepistemologie was kwalitatief van aard (Roux, 1996:21). Om saam met die reeds bestaande kennis verder kennis te konstrueer is daar ook, gekombineer hiermee, van kwantitatiewe navorsing gebruik gemaak. Die proses is ontwikkel om kennis saam met beide navorsingsparadigmas te konstrueer.

5.2.4 Deelnemers

Ses Kleurlinge uit die Greenspark-gemeenskap in Fochville het die deelnemers van hierdie navorsing uitgemaak. Hulle het daarin belang gestel om in 'n groep as leiers bemagtig te word. Hulle verteenwoordig hul gemeenskap en kultuurgroep wat 'n behoefte aan die ontwikkeling van leierskap ondervind het. Toegang tot die deelnemers is bekom danksy die navorser se betrokkenheid by die gemeenskap.

5.2.5 Meetinstrumente

- **Kwalitatief**

Twee eksterne konsultante, dr. A.A. Roux en dr. H.J. Swanepoel, een met 'n modernistiese en die ander met 'n postmoderne benadering, is genader om die kwalitatiewe evaluering van die groep te behartig. In hierdie navorsing is die kwalitatiewe data tydens waarneming deur middel van veldnotas weergegee asook deur verslae van die twee eksterne evalueerders (Strydom, 2003:187). Om as beheermaatreël te dien is die groepgesprekke tydens die groepwerk-leiersprogram op videoband vasgelê. Sodoende is die betroubaarheid en geldigheid van die navorsing verhoog.

Voortspruitend uit hierdie navorsing, is 'n verdere drie groepe wat nie deel van die navorsing uitgemaak het nie, na die afhandeling van die navorsing saamgestel. Die leiers uit die navorsingsgroep het tydens hierdie groepsessies as fasiliteerders opgetree. Die navorsing het hulle op so 'n wyse bemagtig dat hulle die groepe self as fasiliteerders kon hanteer. Die navorser het as supervisor vir hierdie fasiliteerders opgetree.

- **Kwantitatief**

In hierdie navorsing is daar ook van die opnameprosedure gebruik gemaak. 'n Selfontwerpte vraelys is gebruik om die leierskapontwikkelingsprogram te evalueer. Die vraelys is uit kwalitatiewe en kwantitatiewe vrae saamgestel en die groeplede het dit self ingevul (sien Bylaag 2). Delport (2005:166) wys op die volgende: "Questionnaires can be applied in various ways, but must not be confused with research interviews (as data-gathering method within the qualitative approach), for which interview schedules are necessary."

5.2.6 Prosedure

- Met die hulp van lede van die gemeenskap wat aan die navorser bekend is, is die groep saamgestel. Die navorser is ten nouste betrokke by die gemeenskap omdat sy maatskaplike werk in die gemeenskap gedoen het en tans in 'n SAVF-projekraad van een van die kleuterskole in die gemeenskap dien.

- Reklamepamflette oor die saamstel van 'n groep vir die ontwikkeling van leierskap is in die gemeenskap versprei (sien Bylaag 1). 'n Groep waarvan die lede uit die gemeenskap van Greenspark in Fochville afkomstig is, is as leiers bemagtig en op 'n bepaalde datum byeengeroep. Tydens dié groepbyeenkoms is agt opvolgbyeenkomste volgens die behoeftes van die groeplede beplan.

- Toestemming is van die groeplede verkry dat die inligting vir navorsing gebruik kan word.

- Groepbyeenkomste is in die woonbuurt gehou om toeganklikheid te vergemaklik.

- Die groepgrootte is deur die moontlikheid van interaksie en wedersydse bewustheid beperk (Rothmann, 1996:26). Slegs ses groeplede het deel uitgemaak van die groep.

- Die film "Lion King" is as 'n moontlike hulpmiddel vir eksternalisering gebruik.

- Reflektering het tydens en na die groepbyeenkomste plaasgevind.

- Die navorser was ook 'n deelnemer aan die proses. Daar is in gedagte gehou dat wantroue oor die verlede (apartheidsjare) moontlik kon bestaan. Dit is in belang van die gespreksgenote hanteer en alle groeplede is as vennote behandel en geag. Spangenberg (2003:4) meen dat berading oor kultuurgrense heen suksesvol kan wees indien die persoon of persone in terapie sentraal gestel word. In hierdie navorsing was dit die groep en groeplede wat sentraal gestel is.

- Die groeplede het aan die einde van die reeks groepbyeenkomste aangedui dat hulle groepfasiliteerders wou wees van groepe waarmee hulle wou voortgaan.

- 'n Rusperiode het verloop voordat die lede kon voortgaan om as fasiliteerders die groepe te lei en te bemagtig.

- Die navorser het as supervisor vir die groepfasiliteerders opgetree.

- Na 'n rusperiode is die groeplede genader om vas te stel wie as groepfasiliteerders vir 'n verdere drie groepe wou optree. Hierna is die volgende groepsessies beplan en deur die groepfasiliteerders, soos reeds aangedui, aangebied. Hierdie groepe het nie deel van die navorsing uitgemaak nie.

5.2.7 Dataverwerking

- **Kwalitatief**

Die insameling van data berus volgens Wessels (2003:40) op deelnemende waarneming van die werklikheid en die afneem van chronologiese veldnotas van die proses vanuit die perspektiewe van die navorser en die deelnemers. Die insameling van data bevat 'n paar komponente wat, onder andere, insluit die voorbereiding van data vir analisering en vervolgens die analisering daarvan om die inligting beter te kan verstaan. Betroubaarheid van navorsing is baie belangrik en kan op verskeie maniere verhoog word. Om noukeurige, sistematiese notering van die program te verseker is video-opnames van die groepgesprekke gemaak

(Wessels, 2003:40). Om betroubaarheid ten opsigte van bevindinge en akkuraatheid verder te verhoog sê Cresswell (2003:196): "Use an *external auditor*" to review the entire project. As distinct from a peer debriefer, this auditor is new to the reseacher and the project and can provide an assessment of the project throughout the process of reseach or at the conclusion of the study." Soos reeds gemeld, is twee eksterne evalueerders tydens hierdie navorsing gebruik.

- **Kwantitatief**

'n Selfontwerpte vraelys is ontwerp om die meting van inligting te bekom. Oop en geslote vrae is gebruik. Met oop vrae voorsien die respondent sy eie antwoorde op die vraag. Met geslote vrae word die respondent voorsien van 'n geselekteerde lys antwoorde wat deur die navorser voorsien is, waaruit hy kan kies. Geslote probleemvrae met geselekteerde antwoorde is dié waarop respondente antwoorde kan gee wat hulle dink reg is (Rubin & Babbie, 2001:210-211). Die vraelys moet verkieslik volgens Rubin en Babbie (2001:210-215) aan die volgende vereistes voldoen, naamlik:

- Die respondente moet gewillig wees om te antwoord.
- Vrae moet relevant wees.
- Wees kort en saaklik op die punt af in die vraelys.
- Vermy negatiewe items om waninterpretasies te voorkom.
- Vermy gespesifiseerde items en terme wat met ware betekenis en korrekte definisies verbind word.

Rubin en Babbie (2001:214) wys op die volgende: "The meaning of someone's response to a question depends in large part on the wording of the question that was asked." Data-insameling tydens hierdie navorsing het geskied met behulp van 'n vraelys wat deur die navorser in oorleg met die promotor opgestel is. Na afhandeling van die groepproses is die vraelys deur die groeplede ingevul.

6. SLEUTELTERME

Om verwarring en onduidelikhede te vermy, word die volgende sleutelterme omskryf.

6.1 Postmoderne/isme

Rossouw (1995:Voorwoord) meen dat "postmodernism is not just another fashionable philosophical trend, but represents a new understanding or interpretation of the world." Dit is volgens Joubert (2000:23) nie moontlik om postmodernisme te definieer of om die omvattende denke kort en saaklik te beskryf nie (Dill & Kotzé, 1997:3). Daar word dus na "moderne denke" verwys om die postmoderne denke te verwoord (Rossouw, 1995:44). Die term "post-modernisme" word meer algemeen gebruik. In die navorsing word egter verkies om van die "postmoderne denke" te praat want dit het 'n breër basis.

6.2 Bemagtiging

Tydens 'n simposium van die Suid-Afrikaanse Akademie vir Wetenskap en Kuns (2003:1-2) is die volgende oor die term bemagtiging opgemerk: "Dit was van die begin af duidelik, en dit is nooit anders verwag nie, dat die begrip bemagtiging verskillende betekenisse in verskillende situasies en vir verskillende belange het." Hepworth *et al.* (2002:438) meen: "By *empowerment* we mean enabling groups or communities to gain the capacity to interact with the environment in ways that enhance resources to meet their needs, contribute to resources to meet their needs, contribute to their well-being and potential, give their life satisfaction, and provide control over their lives to the extent possible." In die proses van bemagtiging word die term bemagtiging gekonstrueer wat vir die persoon of maatskaplike werker in die situasie funksioneel is.

6.3 Groepwerk

Die term groepwerk word op verskillende wyses omskryf. Die verskillende toepassings binne verskillende kontekste bepaal die omskrywing van groepwerk. Toseland en Rivas (2005:12) definieer groepwerk as: "Goal-directed activity with small treatment and task groups aimed at meeting socio-emotional needs and

accomplishing tasks. This activity is directed to individual members of a group and to the group as a whole within a system of service delivery." Volgens Du Preez (1995:4) is groepwerk nie slegs tot maatskaplike werk as professie beperk nie. Verskeie professionele persone maak van groepwerk as metode gebruik, soos verpleegsters, onderwysers en sielkundiges. Wanneer groepwerk deur 'n maatskaplike werker beoefen word, noem Du Preez (1995:5) dit maatskaplike groepwerk. DuBois en Miley (2002:39,40) se beskrywing van groepwerk is: "Group work uses small-group interaction as a vehicle for social change. ... Social group work's focus includes enrichment, education and reform. As a social method, social group work uses the interplay of personalities in group processes to achieve cooperative group action that addresses common goals." Venter (1992:40) wys daarop dat die terapeutiese groep uit individuele lede sonder 'n gedeelde verlede bestaan maar met 'n gedeelde hede. Daar bestaan ook vir die duur van die terapie die verwagtings van 'n gedeelde toekoms binne die groepterapiekonteks. Venter (1992:9) sien die groeplede en die groep as 'n selfontwikkelende eenheid wat voorsiening maak vir 'n terapeutiese groep as 'n dinamiese sisteem in 'n proses van skepping en ontwikkeling, sonder definitiewe skeiding en rekursief verbind tot die wyer ekologie. Wetherell (1997:4,243) meen die groep is meer as die som van sy dele (die individue waaruit die groep bestaan). Die individue kom in aksie en reageer kwalitatief verskillend in 'n kollektiewe situasie. Vir die doeleindes van hierdie navorsing sal die term groepwerk gebruik word, wat groepwerk in maatskaplike werk insluit.

6.4 Narratiewe benadering

Volgens die Dulwich Centre (1997:9) word die doel van die narratiewe benadering soos volg omskryf: "... to help people identify what they want in their own lives, and to reconnect with their own knowledges and skills." Freedman en Combs (1996:1) omskryf die narratiewe benadering soos volg: "The narrative metaphor leads us to think about people's lives as stories and to work with them to experience their life stories in ways that are meaningful and fulfilling." Hierdie werkswyse konsentreer op die stories wat persone van hulle lewe vertel asook op hoe hierdie stories hulle lewe beïnvloed (Reyneke, 2000:30).

6.5 Sosiale konstruksie

Roux (1996:7) sê kennis is volgens "die sosialekonstruksie-teorie ... nie empiries "objektiveerbaar" nie. Kennis en verstaan is sosiale konstrukte wat in taal realiseer. Kennis is onderhandelde betekenis binne die konteks van linguistiese interaksie. Kennis en verstaan is in die sosiale domein geleë en daarom kan kennis en woorde nie weerspieëlings van die werklikheid wees nie. Wetenskap reflekteer hiervolgens nie die werklikheid nie, maar eerder die sosiale prosesse waardeur dit tot stand kom. Kennis behels dus dit waaroor die mens in en deur taal ooreengekom het." Die groeplede het leierskap in hulle sosiale konstruksie ontdek en in moontlike alternatiewe as unieke uitkomste gebruik.

7. BEPERKINGS VAN DIE ONDERSOEK

Ter wille van die wetenskaplikheid van die ondersoek sal die belangrikste beperkings uitgelig word.

- Die onsekerheid van die navorser wat nie ervaring het met groepwerk vanuit 'n postmoderne narratiewe benadering nie, kon 'n rol gespeel het in die hantering van die groepwerk-leierskapontwikkelingsprogram vanuit 'n bemagtingsbenadering.

- Die modernistiese benadering wat altyd gevolg is met 'n groepwerk-ontwikkelingsprogram het moontlik 'n invloed gehad op die navorser en aanvanklik op die groeplede tydens die groepwerkproses. Die algemene opvatting in die gemeenskap is dat die inhoud van 'n program reeds bestaan en ingesluit is.

- Die deelname van die groep en die skep van die inhoud van die program self was vir die groeplede vreemd en kon moontlik die gedagte laat ontstaan dat die navorser nie werklik weet wat die inhoud is nie en dat hulle daarvoor moes kompenseer. Die aansluiting by die sosiale konstruksie van die groeplede het dit verder versterk en die optrede en deelnames van sommige groeplede was oorheersend. Die uitkoms van die aansluiting by die sosiale konstruksie was tog positief vir die groeplede veral om by hulleself uit te kom - dit waaraan hulle 'n behoefte gehad het.

- Die "taal" in meer as een opsig was vir die navorser 'n aanpassing. Dit wat werklik met die woorde bedoel was en die inhoud wat daaraan gegee is, was 'n ontdekking. Die taalgebruik en inspan van woorde van sekere groeplede verskil aansienlik van dié van die navorser en ook van die res van die groeplede. Die wyse waarop die groeplede mekaar se taal geïnterpreteer het, het die navorser beïnvloed deur rustig te bly, en deur reflektering en vraagstelling het die inhoud duideliker geword. Met die postmoderne benadering van relativisme en bevraagtekening kon dit in die groep hanteer word.

- Wat soms ook vreemd vir die navorser was, was dat van die groeplede bloot in die groep teenwoordig wou wees sonder om deel te neem. Die wegwys van 'n voornemende groeplid was vir die navorser vreemd. Die groeplede het dit egter sondermeer aanvaar. Dit was eerder vir die navorser 'n aanpassing as vir die ander groeplede wat inteendeel ervaar het dat hulle beheer oor hul lewens het. Dit het hulle emosioneel versterk.

- Groepwerk vanuit die narratiewe benadering is in hierdie besondere gemeenskap toegepas. Leemtes in die navorsing sal daar wees. Met kwalitatiewe navorsing is die uitkomste sowel as die interpretasies uniek en slegs tot die navorsing beperk. Dit kan nie veralgemeen word nie.

8. ETIESE ASPEKTE

Hierdie navorsing is vir goedkeuring aan die Etiekkomitee van die Noordwes-Universiteit, Potchefstroomkampus, vir goedkeuring voorgelê. Goedkeuring is ontvang om met die navorsing voort te gaan. Die goedkeuringsnommer is 04K06.

Die beskerming van proefpersone is wêreldwyd uiters noodsaaklik (Strydom, 2003:17). In hierdie navorsing is aandag aan veral die volgende aspekte in dié verband geskenk:

- **Skade aan proefpersone**

Skade kan van fisiese of emosionele aard wees. Die groeplede is die geleentheid gegun om hulle aan die navorsing te onttrek indien hulle sou verkies. Indien dit

gedurende die empiriese ondersoek sou blyk dat probleme ervaar word, is die nodige berading beskikbaar gestel.

- **Ingeligte instemming**

Ingeligte instemming is van deelnemers verkry en is wetlik korrek hanteer (Grinnell, 2001:82-83; Strydom, 2003:20). In hierdie ondersoek is volwasse persone betrek wat dus bevoeg was om hul instemming skriftelik te gee.

- **Misleiding van proefpersone**

Misleiding is voorkom deur vooraf die doel, voordele, nadele en moontlike gevare wat met die ondersoek verband hou, te verduideliking.

- **Skending van privaatheid**

Tydens die navorsing is die skending van privaatheid deurgaans deur die navorser voorkom deurdat sy die beginsel van vertroulikheid gehandhaaf het (Huysamen, 1993:190; Strydom, 1999:23-24).

- **Bekendmaking van bevindings**

Die navorsing sal op verskeie wyses aan die leserspubliek bekendgestel word. Twee artikels is reeds vir moontlike publikasie aan die tydskrifte "Acta Akademica" asook aan die tydskrif van "Die Suid-Afrikaanse Akademie vir Wetenskap en Kuns" voorgelê. Twee artikels gaan voorgelê word vir goedkeuring by die tydskrif "Maatskaplike Werk/Social Work". Die navorser sal haar ten doel stel om die verslag so noukeurig moontlik saam te stel.

9. INDELING VAN DIE NAVORSINGSVERSLAG

Navorsingsverslae volgens Humpel (2004:25) dien as 'n belangrike funksie in maatskaplike werk, aangesien dit:

- in 'n permanent geskrewe vorm bydraes lewer tot die kennisbasis van die professie;

- spesifieke data en idees kommunikeer;

- 'n bydrae lewer tot die algemene wetenskapbasis; en
- direkte navrae moet stimuleer.

In hierdie navorsing beantwoord die navorsingsverslag aan die vereistes wat Strydom (2005:258) stel, naamlik organisasie, akkuraatheid, konsekwentheid, duidelikheid, bondigheid en relevantheid.

Die navorsingsverslag is uit die volgende afdelings saamgestel:

- Afdeling A Oriëntering en navorsingsmetodologie.
- Afdeling B

  Artikel 1: Bemagtigingbenadering in Maatskaplike werk vanuit die postmoderne perspektief.

  Artikel 2: Uitgangspunte vanuit die narratiewe benadering.

  Artikel 3: Groepwerk vanuit die narratiewe benadering.

  Artikel 4: 'n Groepwerkleierskap-ontwikkelingsprogram vanuit die narratiewe benadering.

  Artikel 5: Evaluering van die groepwerkleierskap ontwikkelingsprogram
- Afdeling C: Samevattende bevindings, gevolgtrekkings en aanbevelings.
- Afdeling D: Bibliografie.
- Afdeling E: Bylaes.

10. BRONNELYS

ANON. 2003. Bemagtigingswet te vaag, kla LP's. *Kleinsake Rapport:*11, Junie 1.

COUGHLAN, F. 2000. Trying to read the writing on the wall: immediate and imminent impact of national policy. *Social Work/Maatskaplike Werk*, 36(4):351-360, Oct.

CRESWELL, J.W. 2003. Research Design, qualitative, quantitative, and Mixed Methods Approaches. Thousand Oaks, Calif. : Sage Publications, Inc.

DE VOS, A.S. 2005. Combined quantitative and qualitative approach. (*In* DE VOS, A.S., STRYDOM, H., FOUCHÉ, C.B. & DELPORT, C.S.L., *eds.* Research at grass roots for the social sciences and human services professions. 3rd ed. Pretoria : Van Schaik Publishers. p. 357-366.)

DELPORT, C.S.L. 2005. Quantitative data-collection methods. (*In* DE VOS, A.S., STRYDOM, H., FOUCHÉ, C.B. & DELPORT, C.S.L., *eds.* Research at grass roots for the social sciences and human services professions. 3rd ed. Pretoria : Van Schaik Publishers. p. 159-191.)

DILL, J. & KOTZÉ, D.J. 1997. Verkenning van 'n postmoderne epistemologiese konteks vir die praktiese teologie. *Acta Theologica*, (1):1-23.

DU PLESSIS, M.J.M. 2000. Die ontwerp van 'n gemeenskapsontwikkelings-model: 'n Maatskaplikewerk-perspektief. Bloemfontein : Universiteit van die Oranje-Vrystaat. (Proefskrif - DPhil.)

DU PREEZ, M.S.E. 1995. Maatskaplike groepwerk: teorie en praktyk. Johannesburg : Keartland Press.

DuBOIS, B. & MILEY, K.K. 2002. Social work: an empowering profession. London : Allyn & Bacon.

DULWICH CENTRE. 1997. The work of the Dulwich Centre Community Mental Health Project. *Dulwich Centre Newsletter*, (1):1-14.

FOUCHÉ, C.B. & DELPORT, C.S.L. 2005. In-depth review of literature. (*In* DE VOS, A.S., STRYDOM, H., FOUCHÉ, C.B. & DELPORT, C.S.L., *eds.* Research at grass roots for the social sciences and human services professions. 3rd ed. Pretoria : Van Schaik Publishers. p. 123-131.)

FREEDMAN, J. & COMBS, G. 1996. Narrative theraphy: the social construction of preferred realities. New York : Norton.

GRINNELL, R.M. 1981. Social work research and evaluation. Itasca, Ill. : F.E. Peacock Publishers.

GRINNELL, R.M. 2001. Social work research and evaluation. Itasca, Ill. : F.E. Peacock Publishers.

HEPWORTH, D.H., ROONEY, H.R. & LARSON, J.R. 2002. Direct Social Work Practice: Theory and skills. Pacific Grove : Brooks/Cole.

HUMPEL, H.S. 2004. Pre-Aborsieberaad: 'n Maatskaplikewerk-benadering. Potchefstroom : Noordwes-Universiteit (Potchefstroomkampus). (Proefskrif - PhD.)

HUYSAMEN, G.K. 1993. Metodologie vir die sosiale en gedragswetenskappe. Halfweghuis : Southern Boekuitgewers.

JACKSON, S.L. 2003. Research Methods and Statistics: a critical thinking approach. London : Thomson Wadsworth Publishers.

JACQUES, G. 2000. The baby and the bath water: the dilemma of modern social work in Africa. *Social work/Maatskaplike werk*, 36(4):361-376, Oct.

JONG WENNERS. 1995. Young Achievers Educational Systems (Edms) Bpk. *Handleiding*. Randburg.

JOUBERT B.F. 2000. The social coinonial construction of pastoral therapy in clergy training. Bloemfontein : University of the Free State. (Thesis - DPhil.)

MARAIS, H.C. & NIEUWMEIJER, L.J. 1989. Kommunikasie in klein groepe. Pretoria : Servaas Uitgewers.

MAXWELL, J. 2003. Million Leader Mandate, Level 1. Argentinia. Equip.

MAXWELL, J. 2004. Million Leader Mandate, Level 2/4. Argentinia. Equip.

MELKOTE, S.R. & STEEVES, H.L. 2001. Communication for development in the Third World: theory and practice for empowerment. Thousand Oaks, Calif. : Sage Publications.

MÜLLER, J. 1996. Om tot verhaal te kom: pastorale gesinsterapie. Pretoria : Raad vir Geesteswetenskaplike Navorsing.

NEUMAN, W.L. 2003. Social research methods: qualitative and quantitative approaches. London : Allyn & Bacon.

POTGIETER, M.C. 1998. Social work process: development to empower people. Cape Town : Prentice Hall.

REYNEKE, R.P. 2000. 'n Narratiewe maatskaplike benadering vir gemeenskapsbemagtiging. Bloemfontein : Universiteit van die Oranje-Vrystaat. (Proefskrif - DPhil.)

ROSSOUW, J.G. 1995. Life in a postmodern culture. Pretoria : HSRC Publishers.

ROTHMANN, S. 1996. Die samestelling en evaluering van 'n groepfasiliteringskursus. Potchefstroom : PU vir CHO. (Proefskrif - PhD.)

ROUX, A.A. 2002. Evaluering van 'n groepwerkhulpverleningsprogram met MIV-positief-/VIGS-pasiënte. Potchefstroom : PU vir CHO. (Proefskrif - PhD.)

ROUX, J.P. 1996. Die ontwikkeling van 'n pastoraal-terapeutiese toerustingsprogram vir lidmate: 'n narratiewe benadering. Bloemfontein : Universiteit van die Oranje-Vrystaat. (Proefskrif - DPhil.)

RUBIN, A. & BABBIE, E. 2001. Research methods for social work. Pacific Grove : Brooks/Cole.

RYKE E.H. 2004. The social niche of farm dwellers: A social work strengths approach. North-West University (Potchefstroom Campus). (Thesis - PhD.)

SA *kyk* SUID-AFRIKA.

SPANGENBERG, J.J. 2003. The cross-cultural relevance of person-centered counselling in postapartheid South Africa. *Journal of Counseling & Development*, 81(1):48-54, Winter.

STRYDOM, H. 1999. Maatskaplikewerk-navorsing. Potchefstroom : PU vir CHO. (Diktaat MWK321/411.)

STRYDOM, H. 2003. Maatskaplikewerk-navorsing. Potchefstroom : PU vir CHO. (Diktaat MWK321/411.)

STRYDOM, H. 2005. Writing the research report. (*In* DE VOS, A.S., STRYDOM, H., FOUCHÉ, C.B. & DELPORT, C.S.L., *eds.* Research at grass roots for the social sciences and human services professions. 3rd ed. Pretoria : Van Schaik Publishers. p. 246-258.)

STURGEON, S. 2000. Empowerment: observations on mental health in Sub-Saharan Africa. *Social Work/Maatskaplike Werk*, 36(1):79-87, March.

SUID-AFRIKA. Departement van Gesondheid. 1997. Witskrif vir maatskaplike welsyn. (1108 van 1997.) *Staatskoerant*: 18166, Aug. 8.

SUID-AFRIKAANSE AKADEMIE VIR WETENSKAP EN KUNS. 2003. Opsommings van referate. [Web:] http://www.akademie.co.za/referate.htm [Date of access: 21 September 2003].

SWANEPOEL H.J. 2003. 'n Kritiese evaluering van White en Epston se narratiewe hantering van die konstruk "Afwykende gedrag". Potchefstroom : PU vir CHO. (Proefskrif - PhD.)

TOSELAND, R.W. & RIVAS, R.F. 2005. An introduction to group work practice. London : Allyn and Bacon.

VALKIN, C.B. 1994. The self of the therapist as recursion: connecting the head and the heart. Pretoria : University of South Africa. (Thesis - DPhil.)

VAN HEERDEN, P.R. 1999a. Navorsingsmetodiek. (Lesing gelewer as deel van die kursus Magister in huweliks- en gesinsberaad op 31 Julie 1999), Vanderbijlpark. (Ongepubliseer.)

VAN HEERDEN, P.R. 1999b. Navorsingsmetodiek. (Lesing gelewer as deel van die kursus Magister in huweliks- en gesinsberaad op 4 Oktober 1999), Vanderbijlpark. (Ongepubliseer.)

VENTER, G.F. 1992. Shifting Paradigms in Group Psychotherapy. Pretoria : University of South Africa. (Dissertation - MA.)

VLOK, E. 2001. A vitalisation program for HIV/Aids individuals. Potchefstroom : PU for CHE. (Minor Dissertation - MA.)

WESSELS, C.C. 2003. Die opstel en evaluering van 'n maatskaplikewerk-bemagtigingsprogram vir gesinne van MIV-positief-/VIGS-pasiënte. Potchefstroom : PU vir CHO. (Proefskrif - PhD.)

WETHERELL, M. 1997. Identities, Groups and Issues. Molton Keynes : The Open University.

WHITE, M. 1997. Narratives of therapists' lives. Adelaide : Dulwich Centre Publications.

WHITE, M. & EPSTON, D. 1990. Narrative means to therapeutic ends. New York : Norton.

WINSLADE, J. & MONK, G. 1999. Narrative Counseling in Schools: Powerful & Brief. California : Corwin Press, Inc.

ZASTROW, C. 2001. Social work with groups: using the class as a group leadership laboratory. Australia : Brooks/Cole.

AFDELING B

ARTIKEL 1

BEMAGTIGINGSBENADERING IN MAATSKAPLIKE WERK VAN-UIT 'N POSTMODERNE PERSPEKTIEF

Ubbink, MJ, Roux, AA. & Strydom, H. Skool vir Psigo-Sosiale Gedragswetenskappe, Noordwes-Universiteit Potchefstroomkampus.

ABSTRACT

This article focuses on providing social workers with insight of a literature study with regard to the process of empowering people from previously disadvantaged communities through a narrative approach to group work. Communities need to be motivated to play a role in their own development and should be guided beyond their own negativity and helplessness. Although the narrative method is primarily used in therapy, the same assumptions and principles are also applied in the context of group work development. A post-modern rather than modernistic approach is followed. The post-modern approach advocates the belief that events and experiences in everyday life have a direct impact on the development of the "self". The researcher also subscribes to the beliefs that members of the community must play an active part in the identification of their own needs and can only be motivated and empowered through their own real-time experiences and achievements. The effects of a narrative approach to group work in the social work environment is thus studied with a view to self-development and self-empowerment.

1. INLEIDING

Maatskaplike werkers in Suid-Afrika word daagliks gekonfronteer deur die pyn en swaarkry van individue en/of gemeenskappe wat vroeër onderdruk is. Hierdie belewenisse daag maatskaplike werkers uit om 'n standpunt in te neem en hulle te verbind tot optrede teen dié swaarkry en pyn (Kotzé & Kotzé, 2001:3). Maatskaplike werkers wend hulle tot die transformering van die konteks waarin mense se

lewenskwaliteit benadeel is om hulle op hierdie wyse te bemagtig. Kotzé en Kotzé (2001:3) beweer: "Being privileged by Apartheid and our western history, we have benefited significantly from practices of oppression. The present process of transformation in our society allows us ample opportunity to redress this imbalance. We are challenged to do this in new ways that will not again become patronising. For this reason, we are committed to self-other relationships in doing ..."

Groepwerk binne die postmoderne perspektief bied 'n alternatief en 'n moontlike wyse van dienslewering wat oorweeg kan word vir die bemagting van individue en groepe. Die navorser neem in hierdie navorsing dieselfde postmoderne standpunt in teenoor die modernistiese siening as Venter (2002:228) in sy voordrag by die National Conference of the Joint University Committee for Social Work (JUC). 'n Postmoderne posisie van bemagtiging word ingeneem eerder as die tradisionele modernistiese siening.

Bemagtiging binne die postmoderne benadering kom hier onder die vergrootglas. Die "self" ontwikkel binne verskillende kontekste van die samelewing en word beskryf. Die begrip *bemagtiging* is deurgaans gebruik. Hiermee word algemeen aanvaar dat bemagtiging oor vermoëskepping of kapasiteitsontwikkeling handel.

2. PROBLEEMFORMULERING

In die Witskrif vir Maatskaplike Welsyn (SA, 1997:15) word veral klem gelê op die noodsaaklike rol wat maatskaplike ontwikkeling en bemagtiging in Suid-Afrika moet speel. Jacques (2000:361) sê in hierdie verband die volgende: "Social development has become the buzz-word of social scientists, especially social workers, in the run-up to the twenty-first century." Volgens Coughlan (2000:351) verkeer die rol wat maatskaplike werk ten opsigte van maatskaplike ontwikkeling speel in gevaar. Dit is die taak van maatskaplike werkers om die nodige aandag aan maatskaplike ontwikkeling en die bemagtiging van individue te skenk.

Die bemagtiging van individue en gemeenskappe mag nooit geringgeskat word nie. In hierdie verband haal Sturgeon (2000:79) Margaret Mead aan wat die volgende beweer: "Never doubt that a small group of thoughtful, committed citizens can change the world. Indeed, it is the only thing that ever has." Bemagtiging word deur Potgieter (1998:9) beskou as 'n proses waardeur die

kliëntsisteem gehelp word om sy sterktes/vermoëns te indentifiseer en uit te bou. Die uitgangspunt van die sosiale konstruksieteorie waarop narratiewe terapie gebaseer is, is dat die "self" binne sosiale interaksie gekonstrueer word. Die navorser beskou groepwerk met 'n narratiewe grondslag dus as dié opsie waardeur die probleem onder die loep geneem kan word. Volgens 'n berig in Beeld (Anon, 2003a:1) blyk dit dat transformasie-programme nie altyd volgens plan verloop nie. Tradisionele bemagtiging deur die beskikbaarstelling van hulpbronne op materiële vlak bied nie oplossings vir die gemeenskap se probleme nie (Potgieter, 1986:1). Besluite word namens die inwoners geneem ten opsigte van die feit dát hulle in nood verkeer en soms ook oor wát die nood is. Om hierdie rede is talle bemagtigingsprogramme onsuksesvol.

Tydens die stigting van 'n gemeenskapsforum in die Kleurlingbuurt Greenspark in Fochville het dit geblyk dat hierdie gemeenskap veral probleme met betrekking tot leierskap ervaar. Vir die navorser het dit geblyk dat die "leierskap-probleem" slegs beskou moet word as 'n moontlike werklikheid en nie noodwendig as dié werklikheid nie. Dit wil gevolglik voorkom of die probleem 'n algemene denkbeeld in die gemeenskap is (White & Epston, 1990:6-7). Na gesprekke met individue het dit geblyk dat die gemeenskapsforum moontlik as 'n oplossing kan dien. Die navorser wil vasstel wat die werklikheid in die gemeenskap is deur van groepwerk as metode gebruik te maak. Zastrow (2001:122) beweer in hierdie verband die volgende: "In working with an ethnic or racial group, empowerment counters the negative image or stereotype of the group ... with a positive value or image and an emphasis on the ability of each group member to influence the conditions of his or her life." Groepwerk as metode is 'n wyse van bemagtiging om die konteks van leierskap in die gemeenskap te konstrueer om die leiers se eie sterktes/vermoëns te herontdek en medeouteurs van hulle nuwe verhaal en unieke uitkomste te wees.

Dit lyk asof daar in die afgelope tyd nie genoegsaam tred gehou is met postmoderne perspektiewe ten opsigte van groepwerk nie. Met hierdie navorsing is die moontlikheid van 'n bemagtigingsprogram vir die

ontwikkeling van leierskap by Kleurlinge in Greenspark binne groepwerk aan die hand van 'n narratiewe benadering ondersoek.

3. DOELSTELLING VAN DIE NAVORSING

Die **doel** met die studie was om aan die hand van kwalitatiewe en kwantitatiewe navorsing Kleurlinge in Greenspark, 'n woonbuurt van Fochville, deur middel van groepwerk vanuit 'n narratiewe benadering te bemagtig sodat hulle hul potensiaal as leiers kan ontdek en dit in hulle lewens kan benut. Die **doelwit** van hierdie artikel is om die aard en die rol wat bemagtiging in maatskaplike werk speel deur middel van literatuurontleding te bepaal.

4. NAVORSINGSMETODOLOGIE

In hierdie navorsing handel navorsingsmetodologie oor die vraag, naamlik hoe die navorser na die realiteit kyk (Strydom, 1999:72). Riglyne vir die hantering van bemagtiging binne die groepwerkproses met 'n narratiewe benadering is uit die literatuur bekom sodat bestaande teorie moontlik uitgebrei kan word en/of moontlik nuwe teorie gebaseer op die bestaande navorsing geskep kan word (Strydom, 1999:2).

Daar is op relevante literatuur met spesifieke verwysing na bemagtiging en na die postmoderne denke en die beskrywing van groepwerk gefokus. Die navorser gebruik kwalitatiewe en kwantitatiewe navorsing vir die proses. Die kwalitatiewe is eerder 'n naturalistiese benadering (Strydom, 1999:74) en die kwantitatiewe benadering is weer eerder positivisties (Wessels, 2003:9). Die metodes van navorsing sal mekaar beïnvloed en bydra tot die uitkoms van die navorsing.

5. BEGRIPSOMSKRYWING

Die term *bemagtiging* word in verskillende situasies gebruik en daar word in die algemeen aanvaar dat alle mense dieselfde interpretasie aan die term heg. Langenhoven (2001:124) beskryf bemagtiging as 'n voortgaande, fluktuerende, lewenslange transformasie en bevrydende proses wat positiewe verandering in die individu se psigologiese wese (selfbeeld en self-konsep), die ontwikkeling van betekenisvolle sosiale verhoudings (vriendskap, informeel en formele onder-

steuning) en die gevolg van 'n positiewe ervaring insluit. Dit is 'n proses waardeur magteloosheid getransformeer word in beheer.

DuBois en Miley (2002:25) omskryf bemagtiging as: "... the process of increasing personal, interpersonal, or political power so that individuals, families and communities can take action to improve their situations ... The roots of empowerment lie in the political and philosophical foundations of our culture ..." Tydens 'n simposium van die Suid Afrikaanse Akademie vir Wetenskap en Kuns (2003:1-2) is die volgende oor die term opgemerk: "Dit was van die begin af duidelik, en dit is nooit anders verwag nie, dat die begrip bemagtiging verskillende betekenisse in verskillende situasies en vir verskillende belange het." Hepworth *et al.* (2002:438) meen: "By *empowerment* we mean enabling groups or communities to gain the capacity to interact with the environment in ways that enhance resources to meet their needs, contribute to resources to meet their needs, contribute to their well-being and potential, give their life satisfaction, and provide control over their lives to the extent possible." In die proses van bemagtiging word die term bemagtiging gekonstrueer wat vir die persoon of maatskaplike werker in die situasie funksioneel is.

"Postmodernisme" maak deel uit van die hedendaagse algemene spreektaal. Die vraag is egter wat die term "postmoderne/isme" beteken. Rossouw (1995:Voorwoord) meen dat "... postmodernism is not just another fashionable philosophical trend, but represents a new understanding or interpretation of the world." Dit is nie moontlik om dit te definieer (Joubert, 2000:23) of om die omvattende denke kort en saaklik te beskryf nie (Dill & Kotzé, 1997:3), daarom word na die moderne denke verwys om die postmoderne denke te verwoord (Rossouw, 1995:44). Die term "postmodernisme" word meer algemeen gebruik. In die navorsing word egter verkies om van die "postmoderne denke" te praat want dit het 'n breër basis. Postmodernisme plaas denkrigtings binne eksakte eenhede soos modernisme, strukturalisme en positivisme.

Volgens Rootman (1998:11) word die term groepwerk in maatskaplike werk gebruik wanneer 'n maatskaplike werker metodes benut om 'n groep individue tot doeltreffende maatskaplike funksionering te begelei, soos om leiding te neem. Die verbetering van maatskaplike funksionering sluit goed aan by bemagtiging.

Groepwerk varieer. Die verskillende toepassings binne verskillende kontekste bepaal die omskrywing van groepwerk. Toseland en Rivas (2005:12) definieer groepwerk as: "Goal-directed activity with small groups of people aimed at meeting socio-emotional needs and accomplishing tasks. This activity is directed to individual members of a group and to the group as a whole within a system of service delivery." DuBois en Miley (2002:39,40) se beskrywing van groepwerk is: "Group work uses small-group interaction as a vehicle for social change. ... Social group work's focus includes enrichment, education and reform. As a social method, social group work uses the interplay of personalities in group processes to achieve cooperative group action that addresses common goals."

Venter (1992:40) meen die terapeutiese groep bestaan uit individuele lede sonder 'n gedeelde verlede maar met 'n gedeelde hede. Daar bestaan ook vir die duur van die terapie die verwagtings van 'n gedeelde toekoms in die groepterapie-konteks. Venter (1992:9) sien die groeplede en die groep as 'n selfontwikkelende eenheid wat voorsiening maak vir 'n terapeutiese groep as 'n dinamiese sisteem in 'n proses van skepping en ontwikkeling, sonder definitiewe skeiding en rekursief verbind tot die wyer ekologie. Wetherell (1997:4,243) meen die groep is meer as die som van sy dele (die individue waaruit die groep bestaan). Die individue kom in aksie en reageer kwalitatief verskillend in 'n kollektiewe situasie.

6. BEMAGTIGING

Bemagtiging is een van die mees gebruikte terme wat deur modebewuste politieke groepe, organisasies en individue gebruik word. Bemagtiging kan stellig as 'n belangrike komponent van ons tyd beskou word omdat almal toegerus wil wees om betekenisvolle bydraes tot hulle toekoms te lewer. Daar moet gewaak word daarteen dat die term *bemagtiging* in ernstige misbruik verval.

Toenemende druk ten bate van bemagtiging word op organisasies, gemeenskappe en die regering geplaas. 'n Onbepaalde hoeveelheid omgewings- en ander faktore dra by tot die bemagtigingskwessie. Die term "bemagtiging" het vanaf die tagtigerjare bekendheid verwerf en vele beloftes is daarmee geassosieer. Veral binne maatskappye is nie aan al hierdie beloftes voldoen nie (Blanchard *et al.*, 1999:1). Uit 'n maatskaplike oogpunt gesien, word bemagtiging

dikwels om ander moontlike redes ingespan, soos die ontwikkeling van die individu, groep, gemeenskap of besigheid waar dit moontlik gaan oor produktiwiteit en die verhoging van wins.

In Mohosho (2002:2-6) se navorsing waarin dit gehandel het oor die bemagtiging en ontwikkeling van die jeug tot entrepreneurs in die nuwe Suid Afrika, het sy gewonder wat die impak daarvan op hulle sosiale sisteem sal wees. Uit genoemde navorsing wil dit voorkom of hoe armer 'n volk is, hoe moeiliker dit is om weg te beweeg van diktators en wrede baronne. Sy glo dat, in 'n land waar daar 'n groot aantal ryk en wel opgevoede burgers is, korrupsie minder sal voorkom. Bemagtiging help 'n groot groep mense om toegang tot kennis te verkry, te studeer en ook tot finansiële onafhanklikheid te ontwikkel. Dit is vir enige nasie belangrik om rykdom te ontwikkel. Rykdom moet nie net 'n eksklusiewe groep insluit of uitgedeel word aan sekere groepe afhanklikes, bedelaars en derdewêreldmense nie. Dit moet toeganklik wees vir elke individu wat bereid is om hard te werk om dit te verkry. Rykdom moet versprei word tussen mense wat die nasie aanvoer tot ontwikkeling, 'n beter regstelsel en gelukkige bewoners. Rykdom kan nie bloot kunsmatig versprei word deur dominante outoriteite nie. Bemagtiging moet werk, intelligensie, kreatiewe denke en dinamika in die samelewing bevorder asook geld en rykdom daardeur skep. Die sigbare resultate van bemagtiging sal bemagtiging bevorder en mense motiveer om te leef (Mohosho, 2002:56-57).

Met die groepgedifferensieerde situasie in Suid Afrika voor 1994 het die hiërargiese situasie rakende die verspreiding van status, prestige en mag daartoe gelei dat bepaalde groepe in 'n relatief ondergeskikte posisie aan 'n dominante groep gestaan het. Die ondergeskiktheid het in die praktyk ongelyke lewensgeleenthede, mag en status meegebring. Hierdie situasie is deur die onbevoegdhede en diskwalifikasies waaraan die ondergeskikte groep op 'n verskeidenheid lewensterreine onderwerp is, in stand gehou (Rhoodie, 1977:177). Om die probleem te hanteer is "bemagtiging" na 1994 ingespan. Blanchard *et al.* (1999:1) meen bemagtiging skep 'n probleem vir sommige mense wat vasgehaak het by die tradisionele hiërargiese paradigma en in gebreke bly om te verstaan dat

daar beweeg moet word na 'n paradigma wat soek na 'n ander manier van hantering as die hiërargiese.

Die bemagtiging van alle Suid-Afrikaners is noodsaaklik en goed, maar dan moet die begrip reg verstaan en gebruik word, aldus Van Niekerk (Anon, 2003b:7). Volgens Van Niekerk (Anon, 2003b:7) word bemagtiging misbruik. Mense word sogenaamd bemagtig maar magteloos gelaat en benadeel tot voordeel van ander. Die uiterlike tekens van bemagtiging tans is volgens van Niekerk (Anon, 2003b:7) vals, omgekeerde rassisme en val nie binne die raamwerk van werklike bemagtiging nie. Dit wil voorkom of "mag" in bemagtiging tot misverstand lei. "Mag" word met oorheersing en beheer verbind en dit maak korrupsie, uitbuiting, verdrukking, selfs geweld moontlik. Van Niekerk (Anon, 2003b:7) daag die Christene en veral die Kerk uit om ander te bemagtig met die mag wat nie oorheers en beheer nie maar eerder mense seën en alle mense in liefde bemagtig vir 'n beter Suid-Afrika.

Die tema wat herhaaldelik tydens die simposium van Die Suid-Afrikaanse Akademie vir Wetenskap en Kuns (S.A., 2003) oor bemagtiging op die voorgrond getree het, is selfversorging. Dit is onder andere beskryf as: "*self-empowerment by unsung grassroots achievers*" eerder as om mense met staatsgawes te "bemagtig". Van Louw (2003:5) meen: "Bemagtiging gaan oor mense deur mense met mense en vir mense." Bemagtiging is moontlik die term wat waarskynlik die beste uitdrukking gee aan die gees en strewe van die mense van ons tyd. Alle mense wil bemagtig wees en voel dat hulle oor vorme van mag beskik wat hulle in staat stel om hulle as betekenisvolle wesens te handhaaf.

Essensiële komponente van bemagtiging is nodig om gemeenskappe se aandag daarop te vestig om gemeenskapsgebaseerde sisteme tot stand te bring. Dit moet uit hulle eie behoeftes gebore word en deur hulleself in die gemeenskap hanteer word. Die gemeenskapsisteme wat bestaan en/of wat hulle skep, moet hulle koördineer. Hierdie aksies met die gemeenskap moet begin en in stand gehou word. Die proses moet deurlopend wees van begin tot einde.

Om die volle betekenis van bemagtiging te verstaan sal vervolgens gelet word op hoe hierdie proses moontlik in die maatskaplikewerkpraktyk geïmplementeer word.

6.1 Die aard van bemagtiging binne maatskaplike werk

Die wese van die maatskaplikewerkprofessie is gerig op bemagtiging. Gray (2003:xx) meen dat maatskaplike werk vrae stel oor "goeie maatskaplike werk" en sluit bemagtiging daarby in: "It challenges current ideological thinking about welfare provision. ... Or does it invite social workers to rethink models of welfare provision and their real outcomes in terms of empowering disadvantaged groups cut off from the economic mainstream?" Bemagtiging en wat daarmee bedoel word, blyk 'n komplekse konsep te wees. Bemagtiging blyk veral belangrik te wees vir mense wat in die politieke proses ontmagtig is en wat tans 'n behoefte op 'n sekere gebied ervaar.

Wessels (2003:135) wys daarop dat bemagtiging op drie vlakke implikasies vir mense inhou, naamlik op persoonlike vlak, interpersoonlike vlak en politieke vlak. Persoonlike bemagtiging dui op die persoon se eie bevoegdhede, sterktes en vermoëns wat aangewend word om verandering te bewerkstellig. Mense wil in beheer wees ten opsigte van hulle lewe en die redes waarom dit vir hulle sin en betekenis het. Verder verwys Wessels (2003:136) na interpersoonlike bemagtiging as die mens se vermoë om ander mense te beïnvloed. Beïnvloeding geskied deur middel van sosiale mag, die individu se rol in die gemeenskap, kommunikasievaardighede en kennis. Indien 'n gemeenskap byvoorbeeld 'n behoefte aan leierskap sou ervaar, kan dit in 'n maatskaplikegroepwerk-bemagtigingsprogram hanteer word. In die groep ervaar mense sosiale mag deur deel te wees van die groep. Die rolle wat groeplede in die groep vertolk, kan dan ook in die gemeenskap oorgedra of ingedra word. Kommunikasievaardighede kan in die groep ontwikkel en verbeter. So word kennis van die groeplede maar ook van die gemeenskap uitgebrei deur die betrokkenheid van die groeplede by/in die gemeenskap.

Politieke bemagtiging bied geleentheid en toeganklikheid tot hulpbronne en 'n verskeidenheid geleenthede. Die gemeenskap waarin hulpbronne beskikbaar is, hanteer probleme meer suksesvol as dié gemeenskap waar min of geen hulpbronne voorkom nie. Sosiale sisteme dra by tot die suksesvolle hantering van die probleem en die skep en uitbou van hulpbronne.

Die bemagtigingsproses is 'n gedagtegang wat 'n aanvang neem met beplanning en dan ontplooi namate dit stap vir stap hanteer word. Die bemagtiging sowel as die aanpassings gedurende die tydperk waarin dit plaasvind moet goed oordink en hanteer word. 'n Beginsel wat by bemagtiging in maatskaplike werk behoort te geld, is dat die gemeenskap betrek word by die identifisering van behoeftes. Die gemeenskap maak deel uit van die hantering van die behoeftes deur deel te neem aan die beplanning wat moontlike oplossings vir die probleem kan bied. Die behoeftes wat gewoonlik aan bod kom, is hier-en-nou behoeftes (Pretorius, 2003:18).

Saleeby (1992:2) meen dat persone met hulle eie beskrywings of verhale hulle persoonlike leefwêreld, probleme, verwagtings en vermoëns/sterktes beskryf. Indien maatskaplike werkers hierdie persoonlike beskrywings van die mense ernstig opneem en hanteer, gee dit die persoon/one die gevoel dat hulle in beheer is van hulle lewe. Die belewing gee 'n verhoogde lewenskwaliteit aan die persoon. Hierdie ervaring laat mense beleef dat hulle wel oor die vermoëns beskik om te kies of hulle met hulle omstandighede wil saamleef of self die leisels wil oorneem om hulle lewens te verbeter en sodoende hulle lewenskwaliteit te verhoog.

Met bemagtiging van leiers in die gemeenskap word hier by die postmoderne gedagte van Swanepoel (2003:15) aangesluit , naamlik dat mense hulle "... eie leef ..." kan leef. Baie word gepraat en beplan rondom die term *bemagtiging* en al die "stemme" daaroor is verwarrend. Soms word 'n groot groep mense weggevoer met die gedagtes van bemagtiging sonder dat hulle werklik die diskoers nagaan en bevraagteken. Sekere mense of gemeenskappe het sogenaamde "konsensus" oor dit wat hulle as "waar" en "reg" beskou in hulle sosiale omgewing en binne hulle kultuur. So glo maatskaplike werkers, terapeute, fasiliteerders en ander hulpverlenende professies dat hulle 'n persoon of 'n gemeenskap se behoeftes kan bepaal of dat daar van buite af aandag daaraan geskenk word. Mense word meegesleur deur die idees van bemagtiging sonder dat hulle seker maak of die werklike behoeftes ooreenkom met die oogmerke van die bemagtigingsprogram wat in die spesifieke situasie vir bemagtiging aangebied word. Dit bring mee dat die mense se "eie stemme/behoeftes" oorweldig word of "onaangehoor" bly.

'n Mens beleef 'n probleem of 'n area in sy/haar lewe waarin hy/sy 'n gebrek het aan kennis en of vaardighede. Die behoefte ontstaan by die persoon om hierdie probleem of gebrek te ondervang. Die persoon is dan gemotiveer vir bemagtiging en sal 'n keuse maak om aandag aan die "onmag" te skenk deur middel van 'n "bemagtigingsprogram" om die probleem op te los, die gebrek aan te vul, of "mag"/beheer daaroor te verkry. Grové (2003:xv) meen selfbemagtiging is nie verbind tot dwang of harde werk nie. Persone wat hulle wil bemagtig, het 'n keuse gemaak vir persoonlike mag in hulleself - nie net tot eie voordeel nie, maar ook tot voordeel van mense rondom hulle. Die postmoderne denke binne die narratiewe benadering gee mense geleentheid om by hulle eie interpretasie van hulle behoeftes uit te kom en van daaruit bemagtig te word.

6.2 Riglyne vir bemagtiging

By bemagtiging moet maatskaplike werkers die volgende riglyne ingedagte hou:

- Bemagtig individue, groepe en gemeenskappe op so 'n wyse dat mense self hulle probleme oplos en beheer neem oor hulle optrede.
- Voorkom probleme deur middel van sosiale en ekonomiese ontwikkeling.
- Verbeter lewenskwaliteit deur netwerke en samewerking tussen gemeenskapslede, gemeenskapshulpbronne asook institusionele hulpbronsisteme te vestig.
- Moedig die sosiale geregtigheid en gelykheid van alle mense aan.
- Ontwikkel die maatskaplikewerkprofessie met nuwe kennis (DuBois & Miley, 2002:56-57).

Hierdie riglyne rig beslis 'n uitdaging tot maatskaplike werkers vanuit die narratiewe benadering. Die narratiewe benadering bied aan die maatskaplike werker die geleentheid om die kliënt se konstruksie van sy/haar probleem en behoeftes te bemagtig. Deur die eksternalisering van die probleem, dit wil sê deur die probleem van die persoon te skei, kry die persoon geleentheid om die probleem of behoefte onder die loep te neem. In die proses van bemagtiging word saam met die persoon gesoek na unieke uitkomste. Unieke uitkomste kan

volgens Wessels (2003:139) gegenereer word in 'n bemagtigingsprogram waarin klem geplaas word op die persoon se sterktes. Die uitkomste vir bemagtiging kan geleë wees in 'n persoon se vaardighede, talente, moontlikhede, waardes en hoop wat die persoon ervaar as hulpmiddels om beheer oor sy of haar behoeftes of probleme te verkry. Die maatskaplike werker kan fasiliteer om hierdie uitkomste te ontdek.

In Greenspark woon 'n Kleurlinggroep wat belang stel daarin om bemagtig te word. Vir die doel van hierdie studie is gepoog word om hierdie persone deur middel van 'n maatskaplikewerk-bemagtigingsprogram te bemagtig sodat hulle hulle as leiers kan ontwikkel. Die lede in die groepe sal hulle vermoëns self ontdek en alternatiewe identifiseer wat hulle kan ondersoek.

7. POSTMODERNE DENKE

Die moderne denke vind dit moeilik om oop te wees vir ander persepsies. Net sekere persepsies word aanvaar terwyl ander geïgnoreer word. Die maatstaf vir die moderne teorieë oor kennis beklemtoon wetenskaplike bewysbare "feite" en so word moontlike ander kennis oor die saak uitgesluit (Dill & Kotzé, 1997:5; Swanepoel, 1999:6). Die klem word geplaas op die individualisme en dit ontken dat die self in verhouding tot ander dinge bestaan, en ook die invloed van die wisselwerking tussen die self en die dinge, en die invloed op die wesensaard van 'n persoon. Objektiwiteit, ontwyfelbare feite en ewige beginsels is belangrik vir die modernisme (Swanepoel, 2003:69,71; Van Heerden, 1996:26-27).

In 'n berig in Beeld (Anon, 2003c:21) word na "Postmoderne denke" as 'n denkwyse eerder as 'n patroon verwys. Joubert (2000:24) sluit hierby aan deur na post-moderne denke te verwys as 'n denkwyse wat vra na wat "waarheid" is. Die postmoderne denke is 'n verwysingsraamwerk of metateorie. Volgens Swanepoel (2003:70-75) kan die volgende in gedagte gehou word by die postmoderne denkwyse:

Erkenning word gegee aan verskeidenheid en uniekheid (Anon, 2003c:21; Swanepoel, 2003:75).

Die Postmoderne denke wil, as dit enigsins moontlik is, wegkom van die sogenaamde metanarratiewe ("eksakte waarhede") (Van Heerden, 1999a). 'n Voorbeeld is volgens Dill (1996:66) en Swanepoel (2003:71) dat die moderne denke die klem plaas op die ontwikkeling van die individu se persoonlikheid en outonomie. Individualisme dui op die ontkenning dat die self in verhouding tot ander dinge bestaan.

Die gedagte dat die natuur beheer kan word, figureer by die postmoderne denke. Hiermee wil daar wegbeweeg word van die "moderne denke" wat geneig is om mense en gebeurtenisse binne grense te plaas en uitsonderings negeer (Joubert, 2000:24; Rossouw, 1995:45).

Daarteenoor vra die postmoderne denke eerder na klein verhale en die unieke bestaansreg en denkpatrone van persone en gee erkenning daaraan sonder om te veralgemeen, te etiketteer of te diagnoseer (Swanepoel, 2003:70,74).

Die postmoderne benadering glo dat elke mens op 'n ander wyse na die werklikheid/realiteit kyk. Elke ander mens het net nog 'n siening van 'n saak/werklikheid (Anon, 2004:17) en daar bestaan nie net een korrekte of objektiewe siening nie. Daar word weg beweeg van "ekspert" kennis. Die postmoderne paradigma se benadering laat blyk dat daar nie "objektiewe waarhede" in die wêreld bestaan nie (Joubert, 2000:25,26; Swanepoel, 2003:71). Die moontlikheid van ander moontlikhede word oorweeg en sodoende kan geleenthede op die voorgrond tree.

- Postmoderne denke dink epistemologies: "Hoe weet ek wat ek weet?" Dit gaan dus oor die nadenke en die *hoe* en *wat* van kennis (Dill & Kotzé, 1997:1; Wetherell, 1997:v). Kotzé (1994:22) meen: "Knowledge from a postmodern perspective is viewed as a social construction constituted in language."

- Erkenning word gegee aan sosiale konsensus, byvoorbeeld om links te ry in Suid-Afrika of by 'n rooi verkeerslig te stop sodat ander verkeer voorrang het om te ry. Daar bestaan 'n bewustheid van sosiaal gekonstrueerde realiteite en betekenissisteme binne die postmoderne paradigma

(Neimeyer, 1993:221). Navorsing vra byvoorbeeld na sosiaal gekonstrueerde meetskale en vraelyste uit die geskiedenis van die modernisme.

Die postmoderne denke se ekstreme vorm kan lei tot "relativisme" (Dill & Kotzé, 1997:16). Swanepoel (2003:74) meen dit beteken nie dat alles reg is en dat geen keuses ten koste van ander gemaak mag word nie. Tóg laat die "postmoderne denke", hoewel nie in sy absolute vorm nie, ruimte vir keuses wat uitgeoefen kan word (Wetherell, 1997:v).

Swanepoel (2003:72) is van mening dat die postmoderne paradigma primêr handel oor "taal" want dit konstrueer betekenisse en beïnvloed die manier waarop na die werklikheid gekyk word. Van den Berg (1998:202) is van mening dat die moderne siening klem lê op die outonome individu terwyl die postmoderne benadering in die rigting van die sosiale swaai. Daar word van die individualisme na die kollektiewe beweeg waar die individu iemand is wat in 'n pluralistiese wêreld leef met 'n ingewikkelde netwerk van verhoudings tot ander en die self (Klopper, 1993:19,21).

Hierdie ondersoek oor bemagtiging - soos gesien deur postmoderne denke – is deur die navorser beïnvloed want dit is die navorser se konstruksie van haar werklikheid oor hierdie navorsing (Vlok, 2001:41). Dit wat hierin oor bemagtiging gesê is, is die navorser se interpretasie. Die siening kan moontlik dien as 'n alternatief vir al die metodes van bemagtiging wat oorweeg kan word.

Vervolgens word aandag geskenk aan 'n wyse waarop die self in die postmoderne benadering gesien word en hoe dit in verband gebring word met die bemagtiging van mense.

7.1 Die self

Bemagtiging begin by die persoon self en dit wat die persoon tans wil hanteer. Die postmoderne benadering sluit die individu in wat in 'n pluralistiese wêreld leef waarin hy of sy in 'n ingewikkelde netwerk van verhoudings tot ander en die self bestaan (Billington *et al.*, 1998:40,41; White, 2000:7). Behoeftes word bepaal deur individue se ervaring of waarneming binne hulle konteks. Die behoeftes moet die "stem" van die individu, groep of gemeenskap wees. Gray (2003:xx)

beweer die volgende: "What is being stolen from people, even when we increase the size and power of the social wage, is people's capacity to think and act and work and solve their own problems for themselves."

Groepwerk bied vir die self 'n gedeelte van 'n groter sosiale netwerk waarbinne die self moet figureer en moontlik kan ontwikkel. Andersen (1995:300) meen dat verhoudings die belangrikste rol speel by die identiteit van 'n persoon. Mense behoort probleme te konseptualiseer en hanteer veral met 'n openheid vir en verdraagsaamheid teenoor verskeidenheid. Elke groeplid kom uit 'n spesifieke historiese konteks met ander betekenisse as ander groeplede. Dit moet met die nodige respek verstaan en hanteer word.

Aandag word vervolgens geskenk aan die wyse waarop die "self" in die narratiewe teorie gesien word. Verbande met bemagtiging uit die narratiewe teorie sal uitgelig word.

7.2 Postmoderne self

Die gedagtes oor die ontwikkeling van die *self* ("persoon", "ek" of "individu") spruit voort uit die romantiese periode na die modernistiese tot die postmodernistiese siening van die self. In die romantiese tye is die self gesien as onsigbaar. Dit wat as kragte in die persoon gesien is, is persoonlike dieptes en dinamika van die persoonlikheid. Die kragte het "lewe" en betekenis gegee aan verhoudings. Die modernistiese siening van die self het die romantiese siening vervang met die idee dat die self saamgestel is uit die rasionele en kognitiewe. 'n Self wat stabiel is oor 'n tydperk heen is gesien as 'n rasionele, goed geordende en toeganklike self. Die self is beskryf as 'n "intrapsigiese entiteit", ingekeer na binne, terwyl die substansiële uit 'n persoonlike identiteit bestaan. Die self word uitgesonder as 'n entiteit en as 'n bron van gedagtes, taal en betekenis. In die postmoderne sosiale diskoers word die self sosiaal gekonstrueer in die domein van sosiale konstruksie en gesprek (Kotzé, 1994:48).

Die siening van die "ek" in die narratiewe benadering is dat dit nie 'n stabiele entiteit is nie. 'n Mens se lewe het 'n narratiewe aard van voortdurende, vloeiende verandering (Monk *et al.*, 1997:39). Die gesprek oor die self vorm 'n narratief. In die postmoderne paradigma is dit 'n mite dat daar 'n statiese self is. Die self word

gesien as 'n proses wat lewenslank ontwikkel. In die modernisme dui die self op 'n ontologiese entiteit en dit is iets wat werklik bestaan. In die modernisme is die wat-vraag prominent. Hierdie "wat" in die modernisme is die mens se self, en 'n presiese beskrywing en definiëring van die self is belangrik. Vir die postmodernisme is die wat-vraag nie so belangrik nie, maar wel die hoe-vraag. "Hoe" speel die mens se self 'n rol in die manier waarop hy vir hom sin en betekenis skep?

By die narratiewe perspektief is die vraag: Hoe gebruik ek myself - word dit beperk of verruimend gebruik? Hoe kan ek myself beter benut? Die self is nie 'n ontologiese substansie soos die modernisme sê nie, maar 'n betekenisskeppende sisteem wat betekenis soek. Monk *et al.* (1997:33-34) beweer in hierdie verband die volgende: "The simple idea from which the narrative approach develops is that people make meaning, meaning is not made for us. ... it puts people in the driving seat of their lives: We produce the meanings of our lives." Indien die self 'n ontologiese entiteit is, kan die outeur nie die waarde van terapie in 'n persoon se lewe insien nie. In terapie wil daar juis nuwe betekenisse vir die self deur alternatiewe stories geskep word. Gebeure en ondervindings in die alledaagse lewe het 'n invloed op die self. Dit kan moontlik nuwe betekenisse vir die persoon skep. Die self is nooit op sigself met homself besig nie, dit staan altyd in verhouding tot ander en binne 'n bepaalde konteks.

7.3 Die self as 'n narratief

'n Persoon vorm mites/verhale/stories oor homself en sy wêreld uit sy individuele of gesinservaring wat die interpretasies van sy unieke sosiale situasie kleur. Die verlede en gedetailleerde gebeure in 'n persoon se lewe is vir altyd verby. Al wat oorgebly het, is herinneringe in stories. Herinneringe is selektief geneem uit die werklikhede wat vir die persoon bestaan.

Mense maak sin uit hulle lewens deur lewenservarings oor te vertel (Billington *et al.*, 1998:48). Van die self kan 'n mens sê dat mense betekenisse aan hulle lewens gee deur die stories wat hulle oor hulle lewens konstrueer (Wetherell, 1997:v). Hierdie lewens is veel ryker as die stories wat hulle daaroor konstrueer. Enersyds konstrueer mense lewenstories gebaseer op hulle ervarings van die

lewe, en andersyds vorm dieselfde stories weer die lewe van mense. Lewe en stories staan dus rekursief in verhouding tot mekaar.

Die mens se verstaan/begrip van homself kan ook beskryf word as 'n selfnarratief. Die storie wat mense ontwikkel oor hulleself en hulle lewens word hulle identiteit. Die narratief van die persoon is bepalend vir die persoon se lewe en verhoudings (waar bemagtiging werklikheid word). As die persoon se gedrag na vore kom, vorm dit die self en beweging van die self. Ander mense word dan bewus van wie die persoon is. Selfnarratiewe vorm nie mense se lewens nie. Dit is eers vormend as dit in gedrag na vore tree (Kotzé, 1992:49).

Botha (1998:97) verkies die interpersoonlike siening van die generering van die selfnarratief. Die woord interpersoonlik impliseer dat die persoon sy eie agenda het in die generering van sy selfnarratief. In die postmodernistiese, sosialekonstruksiediskoers kan ons praat van die storie of die narratiewe aard van menslike lewe in plaas daarvan om van 'n persoon wat 'n identiteit besit in 'n ontologiese sin. 'n Persoon se identiteit word gereflekteer deur die individu se eie narratief, met ander woorde daar is geen "essensiële" self nie. "Selwe" is sosiaal gekonstrueer deur taal en gaan voort in die narratief (Greene & Lee, 2002:180). In die algemeen gesproke verwys die term "self-narratief" na die individu se eie weergawe van die verhoudings tussen gebeure oor 'n tydperk heen en hoe dit verbintenisse het tot die self. Die konsepte van die selfnarratief reflekteer nie soveel realiteit as wat dit 'n soeke is na die "waarheid" nie.

Die stories van mense oor hulle lewens word gekenmerk deur 'n verskeidenheid diskoerse wat wissel in dominansie (Dixon, 2000:341). Die meer dominante diskoerse in die storie speel 'n groter rol in die vorming van die lewe en die self van die persoon as die minder dominante of alternatiewe diskoers (Ubbink, 2000:67). Die dominante storie impliseer dus dat ons nooit ons volle ervarings kan vertel nie. Daarom bly dit vormloos en ongeorganiseerd. Deur interaksie en voordra van stories/narratiewe ontwikkel mense se lewens en sluit dit aan by die bemagtigingsgedagte. White en Epston (1990:15) meen "...when people seek therapy, an acceptable outcome would be the identification or generation of alternative stories that enable them to perform new meanings, bringing with them desired possibilities – new meanings that persons will experience as more helpful,

satisfying, and open-ended." Groepwerk bied die geleentheid aan groeplede om hul lewens te ontwikkel. Die self word en is ook 'n veelvoudige self.

Opsommenderwys skryf Botha (1998:105-106) die volgende oor die "self":

- 'n Persoon met 'n agenda van sy self is 'n persoon wat sy eie storie konstrueer.
- Self-narratiewe is reduksies van lewensgebeure.
- Selfnarratiewe vorm nie alleen mense se lewens nie, maar is ook samestellend vir die voortgaande veranderende basis van die selfnarratief.
- Sekere diskoerse in die selfnarratief is meer dominant as ander diskoerse en sal 'n groter rol speel in die samestelling van die voortgaande narratief en toekomstige interpretasie en hantering van nuwe ervarings.

Hiermee stem die navorser saam, naamlik dat die self die lewe insluit wat die persoon leef.

7.4 Veelvoudige self

Die individu staan in die konstruering van sy of haar lewenstorie altyd in verhoudings met medemense. Mense met hulle unieke lewenservarings en waardesisteme is vennote in die konstruksie van een mens in 'n ander mens se storie. Hierdie narratiewe verrekenings van die lewe is nooit stabiel of reg nie. Die identiteit van 'n persoon is dinamies en nooit stabiel nie (Botha, 1998:100; White, 2000:7).

Die veelvoudige ervarings in 'n veelvoud van gesprekke vorm 'n veelvoudige self. 'n Persoon vorm sy verskuiwende selwe ooreenkomstig die verskillende verhoudings en gesprekke en "tale" waarin die persoon beweeg. 'n Individu word gesien as iemand wat betekenis aan sy lewe gee deur taal en daarvolgens optree. Die individu gebruik verskillende stemme in 'n veelheid gesprekke (Kotzé, 1994:49). Die veelheid van selwe is soos verskillende rolle wat die persoon in verskillende kontekste vervul (White, 2000:7). So het elke persoon byvoorbeeld 'n openbare-self, ouer-self, eggenoot-self, werk-self, vakansie-self en 'n self wat met

die self praat. Die veelvoudigheid van die self kan beskryf word as die self in meervoud. Die verskillende "ekke" woon saam in 'n liefdesgemeenskap. Dit kan ook verduidelik word aan die hand van Matteus 28:19 oor die Drie-eenheid van God: God is Vader, Seun en Heilige Gees (Bybel, 1983). Soortgelyke meervoudigheid kom so in die mens se selwe na vore.

Die mens kan meta-staan in dit wat hy doen en sê. Aan die een kant is hy 'n sisteem wat los is van die samelewing en aan die anderkant is hy deel van die samelewing. Daarom kan groepwerk baie nuttig gebruik word vir bemagtiging en kan die self van 'n persoon sy veelheid beoefen. Net soos die sosiale sisteem nie sonder sy individuele lede verstaan kan word nie, kan mense as sosiale wesens ook nie begryp word as daar nie ook van hulle genetiese en biologiese fasette kennis geneem word nie (Toseland & Rivas, 2005:61-63). Die mens leef in sy liggaam en deur sy liggaam. Sy liggaam het 'n disposisie en speel 'n bepalende rol ten opsigte van die manier waarop sy lewe in taal vertel word. Die liggaam het 'n beperkende, maar tog ook verruimende uitwerking op die mens.

White en Epston (1990:10) het tot die slotsom gekom dat mense nie direkte kennis van die wêreld het nie. Sosiaal-wetenskaplikes sê dat dit wat mense van die lewe weet, hulle deur lewenservaring weet. Deur dié stelling het baie nuwe vrae ontstaan, soos: "Hoe organiseer mense hulle voorraad van lewenservarings?" "Wat doen mense met die ervarings waaraan uitdrukking gegee is?" In sy konstruering van sy of haar lewenstories verkeer die individu altyd in verhoudings met medemense. Mense met hulle unieke lewenservarings en waardesisteme is vennote in die ko-konstruering van een mens in 'n ander mens se storie. Hierdie narratiewe verrekenings van die lewe is altyd aan die beweeg.

Volgens Botha (1998:69) se interpersoonlike siening van die generasie van self-narratiewe impliseer die woord "interpersoonlik" dat die sosiale konteks die selfnarratief bepaal. Hy beweer dus dat die mens nie sy eie lewe skryf nie. Gergen (soos aangehaal deur Botha, 1998:101), verskil van White en Epston (1990:9,10) deur te beweer dat daar 'n kern-identiteit in 'n persoon is wat kongruent en kenbaar is oor tyd en ruimte heen in die guns van die self-narratief. Hy is verder ook van mening dat 'n persoon meer as een lewenstorie ontwikkel en hoe groter die voorraad van die self-narratiewe is, hoe groter is die persoon se

kapasiteit vir verbindings met ander mense. Die geldigheid van self-narratiewe hang af van die verklaring daarvan deur ander. Hiermee stem die navorser saam, maar wil byvoeg dat die self vir die individu is wat hy in verskillende omstandighede ervaar. 'n Persoon kan ook geëien word aan sekere manier van hantering waarop sekere ervaringe hanteer word.

Die selfnarratief is nie 'n funksie van die self nie maar 'n sosiale interaksie met ander mense (Greene & Lee, 2002:180). Anders gestel is die narratief afhanklik van interaksie met ander mense. Selfnarratiewe bestaan, gaan voort of word gestel in 'n netwerk van identiteite (White, 2000:6-7). Botha (1998:103) beweer die volgende: "Hence, a person's self-narratives are also influenced by a multitude of biological and chemical factors - i.e. by individuals' physiological brain processes and not by social relationships alone."

Die struktuur van die individu is volgens Kotzé (1992:60) van deurslaggewende betekenis vir die wyse waarop 'n mens waarneem en die manier waarop hy in interaksie met ander mense verkeer. Die voorkeure wat 'n mens het, bepaal hoe jy in interaksie tree met ander mense. Die voorkeure wat 'n mens het, is in sy struktuuraard opgeneem en dit moet in ag geneem word. Voorkeure is eintlik lense wat vir die persoon 'n bepaalde manier van waarneem en betekenis vir sy lewe gee. Dit is nie staties en beperkend nie. As die persoon besef dat hy 'n bepaalde geneigdheid het om waar te neem, kan hy aanpassings maak om sy lewenstorie te verruim en te verander.

7.5 Die voorkeurself

Die voorkeurself is die navorser se eie konstruk. Dit is 'n konstruk wat eienaarskap van die mens se "insider knowledge" aanvaar (White, 1997:214). 'n Individu se voorkeurself het 'n biologiese en genetiese sy en die inhoud daarvan word sosiaal gedefinieer. Dit is 'n dinamiese konstruk wat ook deur die omgewingsfaktore beïnvloed word. Die inhoud van die voorkeurself verander dus na gelang van die omstandighede en konteks.

As hier aan 'n voorkeur gedink word, kan volgens Hinckley (1996:1V) aan links- en regshandigheid gedink word. 'n Mens is veronderstel om albei hande te gebruik, tog toon hy 'n voorkeur om dinge met 'n bepaalde hand te doen. Die inhoud van

die voorkeurself wil die volgende dimensies van die self in ag neem: die manier waarop die mens sy aandag fokus, besluite neem, aandag hanteer en homself ten opsigte van die buitewêreld oriënteer (Coetzee, 1997:71).

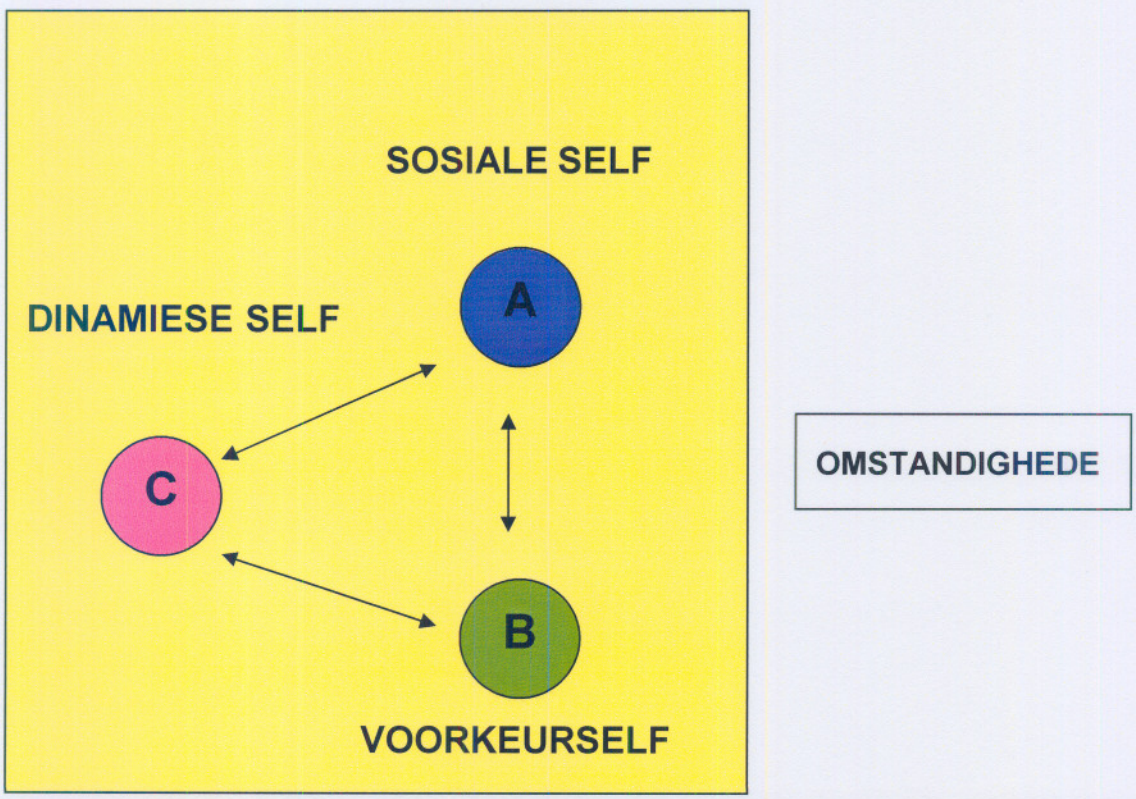
7.6 Die sosiale self

Diskoerse van die samelewing skryf aan die mens voor hoe hy in bepaalde omstandighede moet optree. Dit kan meebring dat die stem van die mens se voorkeurself stilgemaak word en hy 'n slagoffer van die stem van die samelewing word.

- Die sosiale self word gesien as 'n konstruk wat die persoon self skep, op so 'n wyse wat hy dink hy behoort te wees om aan die verwagtings van die samelewing te voldoen.
- Hierdie sosiale self kan 'n verruimende of beperkende invloed op die dinamiese self hê.

Die navorser se eie beskouing van die self word in Figuur 1 weergegee.

Figuur 1: Beskouing van die self



Die navorser se siening is nié 'n weerspieëling van die "kultuurbepaalde self" wat in die blanke deel van die Suid-Afrikaanse gemeenskap neerslag vind nie. Die dinamiese, sosiale, en voorkeurselwe is konstrukte of beskrywings wat poog om 'n ryker beskrywing te gee van die wyse waarop die mens keuses in sy lewe maak. Die drie selwe beïnvloed mekaar voortdurend wederkerend. Die omstandighede waarin mense hulle bevind sal ook die self beïnvloed. Dit is moontlik hier by die vorming van die sosiale self waar die mens se vermoëns na vore tree, ontdek of herontdek word. Die vermoëns en ontdekking of herontdekking kan meewerk tot die bemagtiging van die persoon.

Maatskaplike werk vereis 'n bewustheid van die sosiale self van persone wat gevorm word. Die maatskaplike werker moet ook bewus wees van sy/haar eie self. Hierdie self van die maatskaplike werker en beginsels waarvolgens gewerk word, sal 'n invloed op bemagtiging hê maar die maatskaplike werker se self sal ook beïnvloed word. Dit is dus nodig om vervolgens te let op die beginsels van maatskaplike werk en die postmoderne gedagtes in die proses van bemagtiging.

8. BEGINSELS VAN MAATSKAPLIKE WERK EN POST-MODERNE DENKE

By maatskaplike werk bestaan beginsels wat in terapie geld terwyl die postmoderne denke nie sulke vaste beginsels het nie. Beginsels in maatskaplike werk is volgens Du Preez (1995:19) "... onbewysbare gegewens waarmee die wetenskap begin". Dit berus op waarnemings en waarnemings, kan nie bewys word nie. Volgens DuBois en Miley (2002:126) word waardes deur maatskaplike werkers in beginsels omgesit. Waardes fokus op drie areas, naamlik "...values about people, values about social work in relation to society, and values that inform professional behaviour" (DuBois & Miley, 2002:50). Waardes wat in beginsels omgesit word sluit onder andere in aanvaarding, individualisering, vertroulikheid, eerbied en agting (DuBois & Miley, 2002:126; Du Preez, 1995:21; Roux, 2002:123). In die navorsing word die maatskaplikewerkbeginsels vergelyk met die postmoderne "beginsels" wat in die Dulwich Sentrum (Dulwich Centre, 1997:6) gebruik word. In die Dulwich Sentrum gebruik hulle die narratiewe benadering wat genestel is in die postmoderne gedagte.

Tabel 1: Beginsels

MAATSKAPLIKE WERK	POSTMODERNE DENKE
Aanvaarding/respek is om die kliënt te aanvaar soos hy is, sonder vooroordeel. ***Respek*** is 'n houding wat daarvan spreek dat elke mens oor die potensiaal beskik om te verander tot die kliënt se voordeel onder stimulerende invloed van ander mense maar ook deur lewenservaring.	'n *Verbintenis* om **respekvol** te wees, geen **hiërargiese interaksies** tussen professionele gesondheidswerkers en hulpsoekers nie. Respek gee die persoon geleentheid om beheer oor sy lewe te neem. Die hulpsoeker is die ekspert in sy eie lewe en beleef vertroue in sy eie oordeel.
Eerbied en Agting. Uit 'n Christelike perspektief is alle mense eerbiedwaardig. Hierdie twee beginsels, naamlik eerbied en agting, sluit aan by vertroulikheid. Inligting wat die kliënte gee, moet uit eerbied en agting as vertroulik hanteer word.	Die **bemagtiging** van mense deur die **identifisering en ondersteuning van hulle eie gesagstruktuur** in hulle verhoudings en omstandighede. Daar word nie vir persone besluit nie en idees word nie op hulle afgedwing nie.
Die uniekheid van elke persoon word erken en spruit daaruit voort dat die mens as unieke skepsel van God gebore is en so aanvaar word. Sensitiwiteit moet bestaan ten opsigte van elke individu se omstandighede. Balans moet in alle omstandighede gehandhaaf word.	Die **vermoëns/sterktes word eerder uitgelig** as om probleme te identifiseer, te diagnoseer en te etiketteer. Dit is versterkend vir die persoon wat 'n probleem ervaar dat hy die potensiaal het om die probleem te hanteer.
Selfbeslissing bied aan die kliënt die geleentheid tot vryheid om vir homself te dink en te besluit. Die keuses moet vir die kliënt en die gesin voordelig wees en moet verantwoordelik deur die kliënt bestuur word. Selfbeslissing en selfbemagtiging loop hier hand aan hand.	**'n *Verbintenis* om verontregting te identifiseer**. Die proses van bemagtiging word gesien as 'n reis wat standpunt inneem oor dit wat die persoon as probleem ervaar. Die maatskaplike werkers en die persone neem saam standpunt in teen die probleem.
Ontmoeting op eie vlak. Die ontmoeting op eie vlak beteken 'n medemenslike, aanvaardende en begrypende uitreik na en ontmoeting met kliënte in hulle eiesoortige wêreld.	**'n Gesindheid van omgee.** Die persone moet ervaar dat daar omgegee word. Dit word veral ervaar wanneer die maatskaplike werkers buite hulle gewone take aandag aan mense skenk.
Toegang tot hulpbronne bied aan 'n gemeenskap geleentheid tot menswaardigheid en selfbeslissing. Hulpbronne moet toeganklik wees en geskep word.	**'n Verbintenis (commitment) tot eerlike en deursigtige interaksie**. Dit bied persone sekuriteit om hulle probleem te hanteer.
	Die betekenis van gemeenskap word ervaar binne groepe wat 'n probleem onder die oë sien. Dit het 'n kragtige uitwerking op gespreksgenote.

(Dulwich Centre, 1997:6; Wessels, 2003:128-134)

Wessels (2003:128-134) en die narratiewe benadering (Dulwich Centre, 1997:6) berus op die mensbeskouing om goeie diens aan mense te lewer wat hulp benodig ten opsigte van terapie soos deur maatskaplike werkers gedoen. Die fokus verskil binne die twee benaderings se beginsels naamlik om die paradigma van elke benadering te beklemtoon. Die postmoderne beginsels plaas klem op 'n nie-ekspert houding en hiërargiese gelyke-interaksieverhouding. Dit wil voorkom of dit die persoon wat 'n probleem ondervind, laat voel asof hy/sy 'n eenheid met die terapeut vorm om weerstand teen die probleem te bied. Nog 'n moontlike afleiding is dat die persoon vanuit die beginsels van die postmoderne denke die gevoel beleef dat hy/sy nie beheer verloor het oor sy/haar lewe en dit aan 'n terapeut soos 'n maatskaplike werker moet oorgee om te beplan en te hanteer nie. Die persoon aanvaar self verantwoordelikheid vir sy lewe.

Die groeplede in die Dulwich-projek het die "saam met ander/gelykes" en die hanteer van die probleem as positief beleef. Die belewing in hierdie projek gee verder stukrag aan bemagtiging met 'n narratiewe inslag ten opsigte van groepwerk.

9. GROEPWERK AS BEMAGTIGINGSMETODE BINNE DIE POSTMODERNE BENADERING

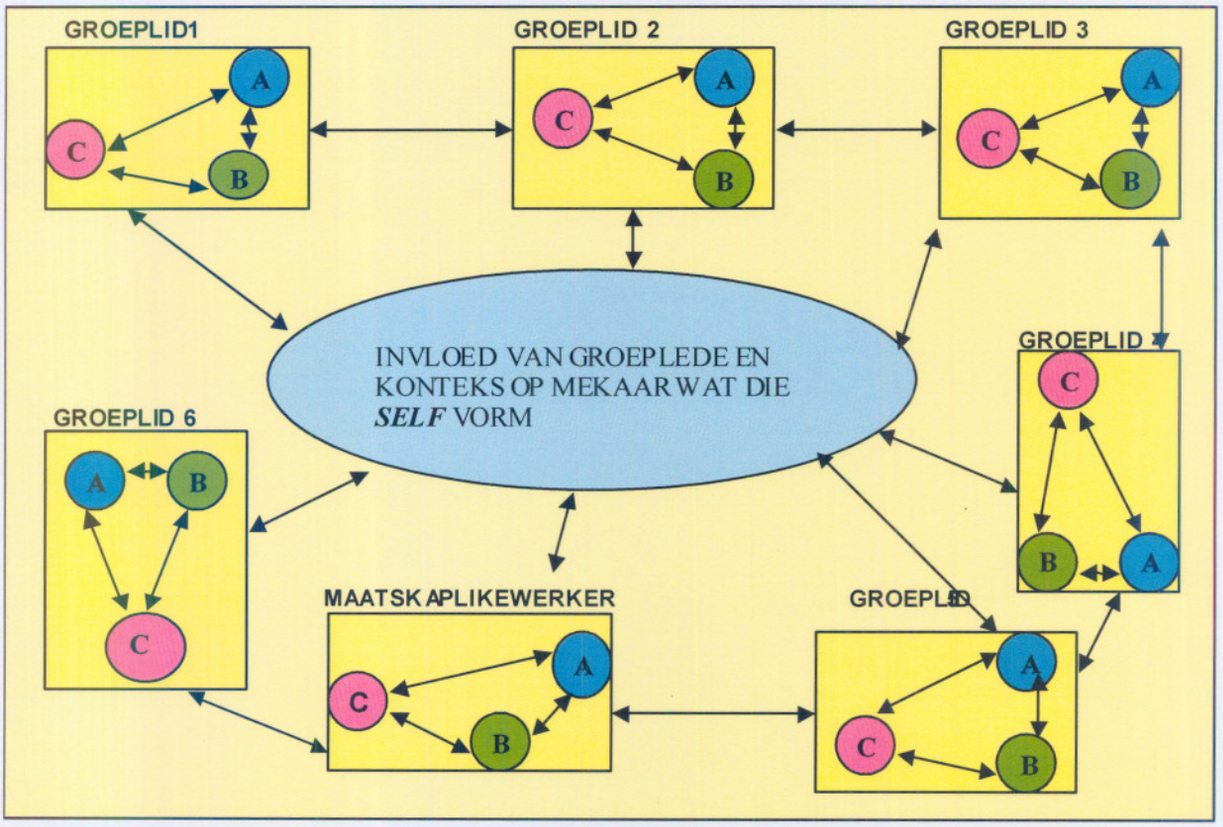
Groepwerk word oorweeg vir bemagtiging binne die postmoderne denke. Die individu se essensiële (betekenisvolle) bestaan kry meer sin deur gebeurtenisse - natuurlik en onnatuurlik - asook deur die wisselwerking tussen die individu aan die een kant en ander mense en instelling aan die ander kant binne die postmoderne benadering (Greene & Lee, 2002:180). Winslade en Monk (1999:103) meen: "The narrative emphasis on developing an appreciative audience for new developments in a person's life lends itself to group work." Die narratiewe benadering val binne die postmoderne denke wat geleentheid bied vir groepwerk met sterk ontwikkelingspotensiaal vir die mens.

Die groep in groepwerk is 'n entiteit van mense met 'n gemeenskaplike verhaal ooreengekome probleem/probleme binne 'n sekere konteks/situasie. Die manier van kommunikeer ("taal", verbaal en nie-verbaal) gee betekenis aan die interaksie. Die betekenis van die taal word in die groepwerkgesprek onderhandel en kan

rekonstruksie /verandering aan die betekenis aanbring (Venter, 1992:43). Die individualisties georiënteerde siening van betekenis van 'n persoon word verruim na "verhouding-met-ander" (Dill & Kotzé, 1997:17). Die betekenisse wat in groepwerk gevorm word, beïnvloed die groeplede om te verander en die verandering het weer 'n invloed op die gemeenskap. Wetherell (1997:12) sê in hierdie verband die volgende: "These kinds of explanations draw our attention to interplay between individuals and their social contexts and suggest that adult behaviour in groups is the outcome of a long process of incorporation into social networks."

In die Dulwich Sentrum (1997:13) word die volgende geskryf: "If people are engaged in a project challenging the dominant meanings of their lives, and creating alternative, preferred stories, then the participation of others in the creation and reflection of these stories is very important." Binne groepe word die geleentheid gebied om mense aan die kant van die persoon met 'n probleem te kry en saam met hom aandag aan die probleem te skenk. Die geleentheid gee aan die persoon 'n ander voorstelling van sy probleem en werp nuwe lig op sy lewe. Die blootstelling verskaf gewoonlik positiewe energie. Reflektering in groepwerk bied aan die groeplede (maatskaplike werker ingesluit) die moontlikheid tot alternatiewe perspektiewe op hulle verhale en dra by tot nuwe betekenisse vir die individu. Die "self" van elke groeplid sal in die groepwerk funksioneer ten opsigte van betekenis en invloed. Dit word deur die eie siening van die navorser in Figuur 2 voorgestel.

Figuur 2: Die self binne groepwerk



A = SOSIALE SELF B = VOORKEUR SELF C = DINAMIESE SELF FIGUUR B = GROEP

In Figuur 2 gaan 'n persoon met sy/haar self, soos in Figuur 1 uiteengesit, in 'n groep in. Die self binne elke persoon word voortdurend beïnvloed deur betekenisse wat verander van die sosiale self en voorkeurself om die dinamiese self te vorm. Die selfidentiteit is ingesluit in die groep. In die groep kom verskeie persone met die selwe in die groep in. Die groeplede oefen 'n invloed op mekaar uit en ook op die groepwerkproses, wat op sy beurt weer die persoon se self beïnvloed en weer vorm. Die rekursiewe beïnvloeding van die self en van die selwe van groeplede op mekaar binne die konteks van groepwerk kan bemagtiging bewerkstellig.

Die siening van die self is daarop gebaseer dat die interne onbewuste optrede van mense wat bepaal word deur die mens se interne wêreld, gesien word as konstruksies eerder as die waarheid. Onthulling van die interne wêreld van die mens kom voor in gedrag en taal en word hanteer as konstruksies. Dit is gedagtes, 'n mengsel van geskiedkundige waarhede en bewuste fantasie asook bewuste en onbewuste konstruksies wat alles tesame gesien word as "narratiewe waarhede". Wat in groepe gesê (en gedoen) word, word deur die groeplede gehoor en geïnterpreteer asof dit ontwerp is (onbewus) om 'n effek/invloed te hê op elke groeplid. Met ander woorde die rou materiaal van die groepdinamika word hanteer as diskoers en 'n beraming van hulle impak op ander mense is 'n sentrale deel van die proses van verstaan van groepdinamika (Wetherell, 1997:115).

In groepwerk stel die maatskaplike werker die groep bekend aan geleenthede tot verandering wat die klimaat fasiliteer met die potensiële struktuur vir metamorfose deur terapeutiese pertubasie (Venter, 1992:44). Groepwerk binne die postmoderne denke: "... assists people to break from the identity claims that are associated with the problem-saturated accounts of their lives and from the authenticities that are the outcome of the social verification of these identity claims, which become the dominant ones ..." (White, 2000:7).

Dit help soms om mense te voorsien van lewenspadkaarte van reise wat ander mense reeds afgelê het. White (2000:29) sê in hierdie verband die volgende: "Although these other maps will not accurately represent the specific ups and downs to be experienced by the person who is undertaking preparations, it none-

the-less provides the person with some account of what it is that is ahead of them, and provides some guide to these preparations. These other maps also provide a measure of reassurance to persons when in the liminal phase and finding themselves in the trough of confusion and despair – this was only to be predicted, and others have been there, survived this, and have gone on to better things."

Groepwerk bied 'n geleentheid met verskillende moontlikhede vir nuwe maniere van lewe en dien as 'n geleentheid tot bemagting. Dié bemagtiging sluit by die individue se behoeftes aan asook by dié van die gemeenskap. Volgens Swanepoel (2003:70) is die postmoderne paradigma 'n vrymakende benadering wat 'n persoon in staat stel om die geldigheid van ander strukture oor kennis te ondersoek. Die Greenspark Kleurlinggemeenskap het 'n behoefte aan leierskap. Volgens die narratiewe benadering kan vrylik na hulle eie kennis en konstruksies gekyk word en nuwe betekenis kan bygevoeg word rakende leierskap.

Postmoderne denke is 'n reaksieverskynsel op modernisme. Om bemagtiging binne die postmoderne te benader, bied meer as die eenvoudige beginsel van voorkomende diens en om mense te voorsien van geleenthede waardeur kapasiteit ontwikkel kan word. Die Kleurlinge in die Greenspark-gemeenskap kan binne groepwerk die uitdaging vind om binne kultuurverband bemagtig te word. Die maatskaplike werker tree op as fasiliteerder van die proses, maar maak ook deel uit daarvan. Die proses gee geleentheid aan die maatskaplike werker en die groeplede om hulle en die gemeenskap te bevoordeel.

Omdat maatskaplike werk gerig is op dienslewering aan die gemeenskap en geleenthede skep vir ontwikkeling, is hierdie wetenskap betrokke by bemagtigingsprosesse. Die vraag word gestel of doeltreffende maatskaplike werk nog moontlik is met dié werkswyse van maatskaplike werk. Gray (2003:xxi) meen doeltreffende maatskaplike werk is: "... responsive to its context and culturally sensitive no matter where it is developments in society." Dit blyk dat die postmoderne benadering die geleentheid bied vir doeltreffende maatskaplike werk. Hierdie werkswyse is op die self van die persoon gerig. Die self vorm binne die sosiale omstandighede en kultuur waarin die persoon leef, en dit voldoen aan Gray se beskrywing van goeie maatskaplike werk.

Die moontlikheid en hoeveelheid van bemagting sal die keuse wees van die individu wat by die bemagtingsproses betrokke is en afhang van die mate waarin hy verantwoordelikheid wil aanvaar om te beweeg van onmag na mag. Dit sluit leierskap in met verantwoordelikheid vir hierdie besondere gemeenskap.

10. GEVOLGTREKKINGS

- Bemagtiging is 'n term wat in verskillende kontekste gebruik word en daar moet gewaak word daarteen dat die term nie in onbruik verval weens die misbruik daarvan nie.

- Bemagtiging maak deel uit van die aard van die professie van maatskaplike werk en is deel van die ontwikkeling van individue, groepe en gemeenskappe.

- Die postmoderne benadering het vir die navorser 'n sensitiwiteit gebring ten opsigte van 'n groter verskeidenheid sosiale gebeurtenisse, om terapie wyer te sien as die metanarratiewe wat daaroor bestaan, asook om ander moontlikhede te oorweeg soos om bemagtiging te oorweeg met 'n narratiewe benadering binne groepwerk. Die postmoderne denke en groepwerk kan die menslike karakter in die wetenskap na vore bring.

- Die postmoderne denke is 'n benadering wat glo dat gebeure en ondervindings in die alledaagse lewe 'n invloed op die self het. Dit kan moontlik nuwe betekenisse skep vir die persoon. Die self is nooit op sigself met homself besig nie maar staan altyd in verhouding met ander en binne 'n bepaalde konteks. Die benadering bring die terapeut uit by die mens, die mens se keuses en die dinge wat die spesifieke mens in sy lewe wil implementeer. Die persoon word dan verantwoordelik gehou vir sy keuses, byvoorbeeld om 'n gelowige te wees.

- Postmoderne denke het vir die navorser nuwe betekenis aan die verstaanproses gegee en dit is dat "verstaan" 'n oop proses is - daar is gewoonlik meer as een perspektief op 'n saak.

- Die postmoderne denke toon vir elke persoon aan dat daar 'n beperking is op elke mens se besonderse kennis want dit is net daardie spesifieke persoon se kennis. Dit vra van die postmoderne maatskaplike werker nederigheid en 'n nie-weet houding.

- Die beginsels van maatskaplike werk en die postmoderne denke wat gebruik word in die Dulwich Sentrum sluit bymekaar aan en is gerig op mensontwikkeling. Die paradigmas van waaruit die beginsels benader word, verskil in sekere opsigte en dit toon dat die postmoderne denke die moderne denke nodig het om nog 'n alternatief te kan voorhou.

- Mense met hulle unieke lewenservarings en waardesisteme is vennote in die ko-konstruering van een mens in 'n ander mens se storie. Hierdie narratiewe verrekenings van die lewe is nooit stabiel of reg nie. Dit is altyd aan die beweeg. Daarom blyk groepwerk 'n goeie konteks vir bemagtiging te wees.

11. SAMEVATTING

Uit hierdie studie blyk dit dat bemagtiging binne verskillende situasies verskillend toegepas word. Bemagtiging binne die postmoderne denke bied nog 'n verdere moontlikheid manier waarop bemagtiging hanteer kan word. Die postmoderne denke bring 'n paradigmaskuif van die modernisme na die postmodernisme.

Groepwerk en die beginsels wat in maatskaplike werk en in die narratiewe benadering geld, bied nog 'n opsie vir bemagtiging binne maatskaplike werk. Groepwerk bied die geleentheid om 'n nuwe perspektief op die probleem van die self en dié van die groeplede te gee. Die gemeenskaplike saamstaan teen die probleem binne die groep gee aan die groeplede die gevoel dat hulle nie alleen teen die probleem veg nie. Hierdie gewaarwording is baie versterkend vir die persoon.

Die bemagtigingsproses sluit in persoonlike insette en beheer, interpersoonlike vaardighede, voorkomende aksies en begrip van die sosio-politieke omgewing. Die gemeenskap is saam met die betrokke partye verantwoordelik vir bemagtiging in die gemeenskap deur deelname van lede van die gemeenskap. Bemagtiging

moet uitkomsgerig wees. Bemagtiging moet dieselfde effek hê as 'n klip wat in 'n dam val en die rimples in die water al verder laat uitkring.

12. AANBEVELINGS

- Die postmoderne denke moet in groepwerk meer benut word sodat die menslike karakter in die wetenskap meer na vore gebring kan word. Die postmoderne benadering bring 'n sensitiwiteit ten opsigte van 'n groter verskeidenheid sosiale gebeurtenisse soos om terapie wyer te sien as die meta-narratiewe.

- 'n Maatskaplike werker se denkproses moet 'n oop proses wees om by die dinamika van die narratiewe proses tred te hou en te "verstaan". Die postmoderne denke het vir die navorser nuwe betekenis aan die verstaanproses gegee en dit is dat "verstaan" 'n oop proses is – daar is gewoonlik meer as een perspektief op 'n saak.

- Groepwerk blyk 'n goeie konteks vir bemagtiging te wees en moet as sulks in die praktyk benut word. Mense met hulle unieke lewenservarings en waardesisteme is vennote in die ko-konstruering van een mens in 'n ander mens se storie. Hierdie narratiewe verrekenings van die lewe is nooit stabiel of reg nie. Dit is altyd aan die beweeg.

- Die postmoderne denke moet moontlik meer oorweeg word vir groepwerk want dit kan nuwe betekenisse skep vir die persoon binne 'n bepaalde konteks. Die postmoderne denke is 'n benadering wat glo dat gebeure en ondervindings in die alledaagse lewe 'n invloed op die self het. Die self is nooit op sigself met homself besig nie, maar staan altyd in verhouding met ander en binne 'n bepaalde konteks. Die benadering bring die terapeut uit by die mens, die mens se keuses en die dinge wat die spesifieke mens in sy lewe wil implementeer.

In artikel 2 sal uitgangspunte vanuit die narratiewe benadering bestudeer word.

13. BRONNELYS

ANDERSEN, T. 1995. Reflecting processes, acts of informing and forming: you can borrow my eyes, but you must not take them away from me! (*In* FRIEDMAN S., *ed.* The reflecting team in action: Collaborative practice in family therapy. New York : Guilford. p. 11-37.)

ANON. 2003(a). Bemagtigingswet te vaag, kla LP's. *Kleinsake Rapport:*11, Junie 1.

ANON. 2003(b). Bemagtiging moet deel van die Christen-optrede word. *Beeld:*7, Augustus 20.

ANON. 2003(c). Postmodernisme: Wat is dié denke? *Beeld:*10, Julie 21.

ANON. 2004. Lina Spies ook Afrikaan, postmodernis. *Rapport:*17, April 11.

BILLINGTON, R., HOCKEY, J. & STRAWBRIDGE, S. 1998. Exploring Self and Society. London : MacMillan Press Ltd.

BLANCHARD, K., CARLOS, J.P. & RANDOLPH, A. 1999. The 3 Keys to Empowerment: Release the Power Within People for Astonishing Results. San Francisco, OTHA : Berrett-Koehler Publishers, Inc.

BOTHA, A. 1998. Pastor therapy and external marriage affairs. Narrative Approach. Pretoria : University of South Africa.

BYBEL. 1983. Die Bybel: nuwe vertaling. Kaapstad : Bybelgenootskap van Suid-Afrika.

COETZEE, M. 1997. 'n Analise van die Myers-Briggs Type Indicator profile in 'n Postmodernistiese organisasie. Pretoria : Universiteit van Pretoria. (Skripsie - MA.)

COUGHLAN, F. 2000. Trying to read the writing on the wall: immediate and imminent impact of national policy. *Social Work/Maatskaplike Werk*, 36(4):351-360, Oct.

DILL, J. 1996. 'n Basisteorie vir pastorale terapie in die lig van Postmoderne Epistemologie. Bloemfontein : Universiteit van die Oranje-Vrystaat.

DILL, J. & KOTZÉ, D.J. 1997. Verkenning van 'n Postmoderne epistomologiese konteks vir die praktiese teologie. *Acta Theologica*, (1):1-23.

DIXON, G. 2000. Writing ourselves into being – weaving stories of women's identity. (*In* KOTZÉ, E., *ed.* 2000. A chorus of voices: Weaving life's narratives in therapy and training. South Africa, Pretoria: Ethics Alive. p. 340-369.)

DuBOIS, B. & MILEY, K.K. 2002. Social work: an empowering profession. London : Allyn & Bacon.

DU PREEZ, M.S.E. 1995. Maatskaplike groepwerk: teorie en praktyk. Johannesburg : Keartland Press.

DULWICH CENTRE. 1997. The work of the Dulwich Centre Community Mental Health Project. *Dulwich Center Newsletter*, (1):1-14.

GRAY, M. 2003. Culturally sensitive Social Work or plain "Good Social Work": Are they one and the same?" *Social Work/Maatskaplike Werk*, 39(4):xix-xxi, Oct.

GREENE, G.J. & LEE, M. 2002. The Social Construction of Empowerment. (*In* O'MELIA M. & MILEY, K.K., *eds.* Pathways to Power: Readings in Contextual Social Work Practice. Boston : Allyn & Bacon. p. 175-201.)

GROVÉ, S. 2003. Leef Ligter: hoe om jouself te bemagtig en te word wie jy werklik is. Pretoria : Litera Publikasies.

HEPWORTH, D.H., ROONEY, H.R. & LARSON, J.R. 2002. Direct Social Work Practice: Theory and skills. Pacific Grove : Brooks/Cole.

HINCKLEY, M. 1996. A marriage enrichment program based on the Myers-Briggs Type Indicator. Johannnesburg : Randse Afrikaanse University. (Minor Dissertation - MA.)

JOUBERT B.F. 2000. The social coinonial construction of pastoral therapy in clergy training. Bloemfontein : University of the Free State. (Thesis - DPhil.)

JACQUES, G. 2000. The baby and the bath water: the dilemma of modern social work in Africa. *Social Work/Maatskaplike Werk*, 36(4):361-376, Oct.

KOTZÉ D.J. 1992. Verantwoordelikheid as antropologiese essensie. Pretoria. Universiteit van Pretoria. (Proefskrif - DPhil.)

KOTZÉ E. 1994. The social construction of a family therapy training programme. Johannesburg : Randse Afrikaanse Universiteitt. (Proefskrif –D.Litt. et Phil.)

KOTZÉ E. & KOTZÉ D. 2001. Telling Narratives: Spellbound Edition. Pretoria : Ethics Alive.

KLOPPER, F. 1993. Postmoderne feminisme: verset teen dominansie, die viering van verskille en 'n respek vir tradisie. *Theologia Evangelia*, XXV(12):17-24, Junie.

LANGENHOVEN, H. 2001. The Facilitating role of the Mmabatho ICDL centre in the process of Women empowerment: A Development communication perspective. Potchefstroom : PU for CHE. (Minor Dissertation - MA.)

MOHOSHO, M.B. 2002. The impact of youth empowerment on entrepreneurial development in the Vaal Triangle Region. Potchefstroom : PU for CHE. (Dissertation - MComm.)

MONK, G., WINSLADE, J., CROCKET, K. & EPSTON, D. 1997. Narrative Therapy in Practice: the archaeology of hope. San Francisco : Jossey-Bass.

NEIMEYER, R.H. 1993. An appraisal of constructivist psychotherapies. *Journal of consulting and clinical psychology*, 61(2):221-234.

PRETORIUS, J.W.M. 2003. SUID AFRIKAANSE AKADEMIE VIR WETENSKAP EN KUNS. Opsommings van referate. [Web:] http://www.akademie.co.za/referate.htm [Date of access: 21September 2003].

POTGIETER, W. 1986. Die Werksku Kleurling: 'n Psigodiagnostiese ondersoek. Potchefstroom : PU vir CHO. (Verhandeling - MA.)

POTGIETER, M.C. 1998. Social work process: development to empower people. Cape Town : Prentice Hall.

RHOODIE, N.J. 1977. Sosiale Stratifikasie en Kleurlingskap. Johannesburg : McGraw-Hill Boekemaatskappy.

ROOTMAN, S.M. 1998. Die beplanning en evaluering van 'n maatskaplike groepwerkprogram vir omgewingsgestremde vroeë adolessente dogters in Schoongesicht-gemeenskap. Potchefstroom : PU vir CHO. (Skripsie - MA.)

ROSSOUW, J.G. 1995. Life in a Postmodern culture. Pretoria : HSRC Publishers.

ROUX, A.A. 2002. Evaluering van 'n groepwerk-hulpverleningsprogram met MIV-positief/VIGS-pasiënte. Potchefstroom : PU vir CHO. (Proefskrif - PhD.)

SA *kyk* SUID-AFRIKA.

SALEEBY, D. 1992. Introduction: beginnings of a strengths approach to practice. (*In* SALEEBY, D., *ed.* The strengths perspective in social work practice. New York : Longman. p. 1-18.)

STURGEON, S. 2000. Empowerment: observations on mental health in Sub-Saharan Africa. *Social Work/Maatskaplike Werk*, 36(1):79-87, March.

STRYDOM, H. 1999. Maatskaplikewerk-navorsing. Potchefstroom : PU vir CHO. (Diktaat MWK321/411.)

SUID-AFRIKAANSE AKADEMIE VIR WETENSKAP EN KUNS. 2003. Opsommings van referate. [Web:] http://www.akademie.co.za/referate.htm [Date of access: 21 September 2003].

SUID-AFRIKA. Departement van Gesondheid. 1997. Witskrif vir maatskaplike welsyn. (1108 van 1997.) *Staatskoerant*: 18166, Aug. 8.

SWANEPOEL W.J. 1999. Dekonstruksie en rekonstruksie van verhoudingsprobleme in die werksomgewing. Potchefstroom : PU vir CHO. (Skripsie - MA.)

SWANEPOEL H.J. 2003. 'n Kritiese evaluering van White en Epston se narratiewe hantering van die konstruk "Afwykende gedrag". Potchefstroom : PU vir CHO. (Proefskrif - PhD.)

TOSELAND, R.W. & RIVAS, R.F. 2005. An introduction to group work practice. London : Allyn and Bacon.

UBBINK,M.J. 2000. Die konstruksie van alternatiewe stories aan die hand van Keirsey se voorkeurteorie: 'n Narratiewe ondersoek binne die Sosiologie. Potchefstroom : PU vir CHO. (Skripsie - MA.)

VAN DEN BERG, J. 1998. Metaforiese pastorale gesinsterapie. Pretoria : Universiteit van Pretoria. (Proefskrif - DPhil.)

VAN HEERDEN, P.R. 1996. Heilsrealisering in 'n narratiewe diakonale pastoraat. Bloemfontein : Universiteit van die Oranje-Vrystaat. (Proefskrif - DPhil.)

VAN LOUW, C. 2003. Die Suid-Afrikaanse Akademie vir wetenskap en kuns: Opsomming van referate. [Web:] http://www.akademie.co.za/referate.htm [Date of access: 21 September 2003].

VENTER, G.F. 1992. Shifting Paradigms in Group Psychotherapy. Pretoria : University of South Africa. (Dissertation - MA.)

VENTER, C.A. 2002. Re-authoring couples and families stories by sculpting small "co-therapists". (*In* WEYERS, M.L., *ed.* Repositioning Social Work within a changing environment. Potchefstroom : PU for CHE.)

VLOK, E. 2001. A vitalisation program for HIV/Aids indviduals. Potchefstroom : PU for CHE. (Minor Dissertation - MA.)

WESSELS, C.C. 2003. Die opstel en evaluering van 'n maatskaplike werk bemagtigingsprogram vir gesinne van MIV-positiewe/VIGS-pasiënte. Potchefstroom : PU vir CHO. (Proefskrif - PhD.)

WETHERELL, M. 1997. Identities, Groups and Issues. Molton Keynes : The Open University.

WHITE, M. & EPSTON, D. 1990. Narrative Means to therapeutic ends. New York : Norton.

WHITE, M. 1997. Narratives of therapists lives. Adelaide : Dulwich Centre Publications.

WHITE, M. 2000. Reflections on Narrative Practice: Essays & Interviews. Adelaide : Dulwich Centre Publications.

WINSLADE, J. & MONK, G. 1999. Narrative Counseling in Schools: Powerful & Brief. California : Corwin Press, Inc.

ZASTROW, C. 2001. Social work with groups: Using the class as a group leadership labaratory. Australia : Brooks/Cole.

ARTIKEL 2

UITGANGSPUNTE VANUIT DIE NARRATIEWE BENADERING

Ubbink, MJ, Roux, AA. & Strydom, H. Skool vir Psigo-sosiale Gedragswetenskappe, Noordwes-Universiteit, Potchefstroomkampus.

ABSTRACT

This article focuses on providing social workers with insight into a literature study with regard to empowering people from previously disadvantaged communities through a narrative approach from a post-modern and constructivism point of view. People's strengths can be identified and built on by means of the narrative approach, and in group work. The individual might benefit from the narratives of other members of the group by being exposed to other dimensions of social construction and deconstruction. The social worker facilitates the process whereby the individual externalises the problem and reconstructs or deconstructs his life story to the point of feeling empowered. The effects of a narrative approach to group work in the social work environment is thus studied with the view to self-development and self-empowerment.

1. INLEIDING

Die narratiewe benadering word van nader beskou as agtergrond waarteen bemagtiging binne groepwerk moontlik 'n ander betekenis kan verkry. Aandag word hoofsaaklik geskenk daaraan om groepwerk en die narratiewe benadering by mekaar uit te bring. Die navorser sluit aan by Hall (1997:232) wat sê: "I have deployed theories of narrative to explore literary and rhetorical features which enable social work to be constructed. It is suggested that such textual and interactional work is central to the everyday accomplishment of social work: it is how the job gets done in the many discursive arenas of the profession." Die moontlikheid van die narratiewe benadering binne groepwerk kan bemagtiging bevorder.

In hierdie artikel sal die klem op die narratiewe benadering binne die postmoderne konteks en konstruktivisme val. Die hoofkomponente van die narratiewe benadering, naamlik die probleem-deurdrenkte storie, dekonstruksie en rekonstruksie sal beskryf word. Bemagtiging binne groepwerk en die narratiewe benadering sal al die komponente by mekaar uitbring nadat die narratiewe benadering beskryf is. Die doelwit met hierdie beskrywing van die narratiewe benadering is om 'n "little narrative" binne die narratiewe benadering te beskryf en om in die navorsingsproses 'n uiteensetting te gee van die epistemologie-/kennisleer-uitgangspunte van die benadering en sodoende aan te dui hoe dit later ten opsigte van bemagtiging in groepwerk gebruik kan word.

2. PROBLEEMFORMULERING

Maatskaplike werkers poog om moontlike ander teorieë in maatskaplike werk toe te pas om sodoende die wetenskap te ontwikkel. Die ontwikkeling van die wetenskap dra by tot die bemagtiging van gemeenskappe, groepe en individue.

DuBois en Miley (2002:10) sê die volgende oor bemagtiging: "... the purpose of social work lends vision to their work and provides the direction for their professional goals and objectives. The purpose of social work orients their activities as they work with clients to develop solutions in the context of a continuum of strengths and needs." Bemagtiging word deur Potgieter (1998:9) beskou as 'n proses waardeur die gespreksgenote gehelp word om hulle sterktes/vermoëns te identifiseer en uit te bou. Die narratiewe benadering moet van naderby beskou word om te bepaal of dit aansluiting vind by die visie en rigting van die professionele doelstellings van maatskaplike werk. Verder wil met die beskrywing van die narratiewe benadering gepoog word om bemagtiging te bevorder deur mense se sterktes/vermoëns te identifiseer en uit te bou.

Tydens die stigting van 'n gemeenskapsforum in die Kleurling-buurt Greenspark in Fochville het dit geblyk dat hierdie gemeenskap veral probleme met betrekking tot leierskap ervaar. Na gesprekke met individue het dit duidelik geword dat die gemeenskapsforum moontlik as 'n oplossing kan dien. Die forum het egter later ontbind. As gevolg hiervan wou die navorser vasstel wat die werklikheid in die gemeenskap is deur van "narratiewe groepwerk" as metode gebruik te maak.

Dit blyk dat daar, in die afgelope tyd, nie genoegsaam tred gehou is met postmoderne perspektiewe ten opsigte van groepwerk nie. Groepwerk as metode is 'n wyse van bemagtiging om die konteks van leierskap in die gemeenskap te konstrueer om die leiers se eie sterktes/vermoëns te herontdek en hul mede-outeurs van hulle nuwe verhaal en unieke uitkomste te maak.

Met hierdie navorsing is die moontlikheid van 'n bemagtigingsprogram vir die ontwikkeling van leierskap by Kleurlinge in Greenspark binne groepwerk aan die hand van 'n narratiewe benadering ondersoek. Die narratiewe teorie moet dus ondersoek word vir moontlike toepassing in groepwerk.

3. DOELSTELLING VAN DIE NAVORSING

Die teoretiese vertrekpunt van die studie speel 'n belangrike rol in die konseptualisering en beredenering van hierdie navorsing. Die studie se **doelstelling** is om Kleurlinge te bemagtig deur middel van 'n groepwerkprogram vanuit 'n narratiewe benadering sodat hulle hul potensiaal as leiers kan ontdek en ontwikkel. Die **doelwit** van die artikel is om die aard en die rol wat bemagtiging speel, te bepaal deur middel van 'n literatuur-ontleding rakende die narratiewe benadering.

4. NAVORSINGSMETODOLOGIE

Deur middel van 'n literatuurontleding word gepoog om teoretiese inligting in te win met spesifieke verwysing na die uitgangspunte vanuit die narratiewe benadering. Riglyne sal uit die literatuur verkry word om die narratiewe benadering te beskryf en 'n narratiewe groepwerk-proses daarop te baseer en beskryf sodat bestaande teorie moontlik uitgebrei kan word en/of nuwe teorie wat op die bestaande navorsing gebaseer is, moontlik geskep kan word (Strydom, 1999:2).

Daar word op relevante literatuur met spesifieke verwysing na die narratiewe benadering gefokus. Met die beskrywing van die narratiewe benadering is klem gelê op 'n moontlike uitkoms om groepwerk binne dié benadering te beskryf.

5. BEGRIPSOMSKRYWING

- **Storie/Verhaal/Narratief**: Storie is volgens Hall (1997:5) "Writing and reading narrative, hearing and telling stories is the way we communicate with others." Hall (1997:251) haal Barthers aan oor wat hy sê: "... it is simply there like life itself." Storie/verhaal/narratief is konstrukte van die mens se interpretasie en sy betekenisse van ervarings. Die verhaal weerspieël die individu se werklikheid wat hy konstrueer en nie die werklikheid self nie. Die narratief gee 'n geleentheid aan die individu om sy werklikheid verstaanbaar te interpreteer, dus is 'n narratief subjektief en word beïnvloed deur die konteks van kultuur en taal (Du Plessis, 2000:99).

- **Dekonstruksie**: Kotzé en Kotzé (2001:181) meen: "Following the ideas of social construction theory and a narrative therapy approach, the stories will be deconstructed (a) to uncover and interrogate the discourses at work, and (b) to co-construct alternative preferred stories ..." By die narratiewe benadering lê dekonstruksie veral die klem op die potensiaal van nuwe insigte uit die hiate in die vertelling (Du Plessis, 2000:143).

- **Diskoers**: "Discourse as the ongoing talk or communication between writer/speaker, reader/hearer and the relations surrounding that encounter ..." (Hall, 1997:13). Diskoers is die verbale en nie-verbale "gesprek" wat om 'n tema sentreer. Swanepoel (2003:229-230) verwys na Foucault se filosofie dat diskoerse uit mense se betekenissisteme kom wat sosiaal gekonstrueer word uit sosiale praktyke. Individuele betekenisse en praktyke verander voortdurend namate individue deur sosiale interaksie betekenisse met mekaar onderhandel.

- **Eksternalisering**: "One of the distinctive characteristics of narrative counseling is the use of externalizing conversations ...These conversations attempt to move the focus away from self-attack, recrimination, blame, and judgment – attitudes that work against productive outcomes in counseling" (Monk *et al.*, 1997:6). Deurdat die probleem ter tafel gelê word en die afstand wat sodoende geskep word, word die persoon en die probleem van

mekaar geskei. Die hantering van die probleem buite die persoon staan bekend as eksternalisering.

- **Rekonstruksie**: Dekonstruksie, ko-konstruksie en rekonstruksie loop hand aan hand. Dit is 'n proses van fasilitering waarin die maatskaplike werker nie alléén oor kennis beskik om 'n probleem te kan oplos nie, maar in samewerking met die gespreksgenoot na 'n nuwe narratief met nuwe betekenis vir 'n nuwe verstaan vir die toekoms soek (Swanepoel, 2003:193).

- **Sosiale konstruksie**: Sosiale konstruksie gaan van die standpunt uit dat kennis 'n sosiale verskynsel is en dat persepsies deur middel van taal ontstaan. Mense bou hulle opvattings oor die wêreld op deur interaksie met ander mense. Swanepoel (2003:17) beskryf sosiale konstruksie soos volg: "Dit handel oor betekenisse wat nimmereindigend uit interaksies tussen mense voortspruit en hoef nie noodwendig in wat ons vroeër as die individuele bewussyn geken het, te bestaan nie."

6. DIE PARADIGMA VAN DIE NARRATIEWE BENADERING

Die narratiewe benadering is 'n klein verhaaltjie in die groter verhaal van die postmoderne benadering. Hall (1997:248) is van mening dat: "Postmodernism, relativism and reflectivity have created a world in which objective science and foundational theory are no longer an answer to our complex social problems, if they ever were."

Die narratiewe spruit voort uit die postmodernisme en konstruktivisme. Swanepoel (1999:6) en Van Heerden (1996:26-27) beweer dat die moderne diskoers ontwikkel het uit die Verligting (Auklarung). Die **moderniste** streef na 'n objektiewe wetenskap. Belangrike kenmerke van die moderne diskoers is dat die wêreld onafhanklik van kenners bestaan en objektief bestuur kan word. Ferreira en Botha (1998:79-80) wys daarop dat die maatskaplike hulpverleningsmetodes wat toegepas en aangewend word op vooroordeel gebaseer is en probleemgefokus of patologies is. Die benadering moedig die maatskaplike werker aan om inligting na te spoor wat aannames beklemtoon, terwyl inligting wat die aannames bevraagteken dikwels in gesprekke geïgnoreer word.

Volgens Geertsema (1989:10) en Anon (1999:27) word postmodernisme nie maklik gedefinieer nie, moontlik om inperking en verabsolutering te vermy, want indien dit gebeur, kan dit modernisties voorkom. In die postmodernisme word wegbeweeg van diagnosering en etikettering van individue na 'n klem op die potensiaal en versluierde potensiaal om probleme te hanteer. Die werklikheid wat die individu aanbied, word aanvaar. Die klem word verskuif na die individu, die eie kreatiewe of oorspronklike manier waarop die mens sy eie konstrukte skep en aan sy eie realiteit bou (Minnaar, 1999:22). Hall (1997:24) sluit hierby aan met die volgende: "... amongst the people and let them speak for themselves".

Binne die postmodernistiese kennisdiskoers word taal as dinamies en as sleutelbegrip van konstruktivisme beskou (Reyneke, 2004:127). Volgens Botha (1998:74-75) kan taal en betekenis hand aan hand gaan. Die mens se kennis wat na vore kom, word slegs beskou as 'n gedeelte van die werklike kennis, daarom word die individu net gesien as 'n deelnemende waarnemer en so word saam met ander individue betekeniswerklikhede in die postmodernisme, relativisme en met reflektering geskep waar 'n objektiewe wetenskap nie meer die antwoord is op ons komplekse sosiale probleme nie, indien dit ooit was.

Kotzé (1992:49), Kotzé en Kotzé (2001:8) en Müller (2000:56-57) meen dat daar in die afgelope dekade 'n paradigmaverskuiwing in die geesteswetenskappe plaasgevind het. Die individualistiese, analitiese en oorsaak-en-gevolg-denke is vervang met sistemiese denke. Mense het begin agterkom dat die geheel groter is as die som van die dele. Mense bestaan uit sisteme met 'n eie persoonlikheid en word bepaal deur hul eie strukture. Rossouw (1992:12) meen die uitstaande kenmerk van die sisteemteorie is die visie wat dit op die geheel nahou. Die paradigmaverskuiwing het nuwe insigte gebring, maar steeds is die sisteemdenke (kubernetika) van buite beoordeel en in die terapie is die terapeut beskou as die deskundige. Die hoop was daarop gevestig dat die terapeut met slim skuiwe die verandering wat daar behoort in te tree, weer tot stand sou bring. Dit het weer 'n verandering in paradigma gebring na die tweede-ordekubernetika. Hier het die gedagte en die besef na vore gekom dat 'n mens nooit objektief, van buite af, 'n situasie kan waarneem en ontleed nie, want dan maak jy deel daarvan uit en is dit 'n subjektiewe deelnemingsproses. Dit sluit aan by wat Kotzé (1992:51) sê,

naamlik dat kennis slegs as 'n gedeelte van die werklikheid geag word. Dit is net 'n verwerking eerder as 'n weergawe van die werklikheid. Müller (2000:7) vind aansluiting hierby en meen dat wanneer 'n mens volgens die narratiewe benadering werk, die gespreksgenoot toenemend besef dat hy self volkome deel is van dit wat hy probeer aanbied.

Met inagneming van beskrywings hoef daar nie diep in die konstruktivisme gedelf te word om agter te kom dat die individu self en alleen verantwoordelik is vir die keuse tot die realiteit wat hy verkies om te konstrueer nie. Daarom is hy verantwoordelik vir dié realiteit en die optrede wat deel daarvan uitmaak. Du Toit (1988:40), Kotzé (1992:64), Van Heerden (1996:50) en Venter (1992:18) is almal dit eens dat alle kennis volgens die sosiale konstruktivisme-diskoers menslike konstruksies is. Dit is nié 'n blik op die werklikheid nie en is dus relatief van aard. Dallos (1999:166) sê: "It is still accepted that we can never know the 'world out there' in any definitive sense but, in contrast, a social constructionist approach suggests that this world is nevertheless very real, both in the structures and actions that take place, and in the shared systems of meanings or discourses that prevail." Sosiale konstruksie sien die stories wat gebaseer is op 'n persoon se lewenservaring en is nie daarop gerig om mense te verander nie. Die persoon se eie stem is in hierdie persepsies en betekenisse, bó dit wat op die gebied van die "deskundige kennis" lê. "Die werklikheid word geskep en nie ontdek nie" (Reyneke, 2000:62,64). Hierdie siening bring mee dat wanneer 'n maatskaplike werker 'n gesin/individu/groep of gemeenskap beskryf, dit maar net nóg 'n werklikheid is van dit wat beskryf is, aangesien die maatskaplike werker deel uitmaak van die werklikheid wat hy beskryf (Reyneke, 2000:67).

Taal is onontbeerlik vir die uiting van voortdurende realiteitskepping. Om die werklikheid te kan verstaan moet kennis gedra word van die konsepte en betekenisse wat binne die taal voorkom (Venter, 1992:40). Sosiale konstruksie vind plaas in sosiale interaksie en hou nie vooropgestelde idees, vooruitskouing en kontroles daarop na nie. Dit wil ook nie die wêreld transformeer nie, maar is ingestel op die rekonstruksie van die wêreld in die gedagte van die wat hulle narratief konstrueer.

7. DIE AARD VAN DIE NARRATIEWE BENADERING

Narratief dui daarop dat alles 'n storie of verhaal is. Maatskaplike werk fokus op die mens, en klem word hoofsaaklik gelê op die verhaal van die mens/e. Dit kan lei tot bemagtiging. Die werklikheid is 'n storie wat op verskillende maniere vertel kan word. Die narratiewe benadering is 'n proses wat gebaseer is op tydelik geformuleerde inligting. In die narratief kan verskuilde storie/s blootgelê word en dit lui verdere gesprekvoering in. Volgens Hall (1997:6) is die teorie, kommunikasie en dokumentasie van maatskaplike werk die narratiewe/storie/verhaal van maatskaplike werk.

7.1 Moontlik kenmerke van 'n narratief/storie

- Die narratiewe benadering fokus op stories/narratiewe as 'n wyse waarop ervaring betekenisvol is om die dimensie van tyd en opeenvolging van gebeure te kan verstaan (Müller, 2000:12; Reyneke, 2004:131; Swanepoel, 1999:38).

- Mense probeer die eenheid van die gebeure sowel as die spanning wat tussen die verlede, hede en toekoms heers, in hul narratief uitdruk, maar ook verwerk in die verhale wat hulle vertel. 'n Narratiewe benadering behels om hierdie verhale wat mense gedurig vertel, so te ontgin dat dit as her-geformuleerde verhale nuwe betekenis en stukrag aan die lewe kan gee.

- Mense organiseer die feite van hul lewenservaring in stories (Nell, 2000:13). White en Epston (1990:10) sê dat spesifieke ervarings of gebeure van die verlede en hede en die wat moontlikhede vir die toekoms is, in stories met mekaar verbind moet word. Kotzé en Kotzé (2001:1) sê: "When the 'not yet said' stories are told, they become telling narratives that *account* for change." Gedrags- en sosiale wetenskappe het hierdie eenheid van menslike bestaan wat die verlede, hede en toekoms insluit, verwaarloos. Die hulpverlening aan mense kon skade gelei het daardeur.

Die storie op sigself is nie van belang nie, maar wel die persoon se ervaring en die vertel van die storie. Die verhaal, soos deur die persoon vertel, word volkome

ernstig opgeneem en aanvaar as die persoon se ervaring. In die verhaal is daar gewoonlik dinamiek en ontwikkeling en so ontwikkel die intrige van die verhaal (Müller, 2000:10-13).

Die persoon wil dit wat hy wil oordra op so 'n wyse aanbied dat dit gesaghebbend is soos wat hy dit interpreteer. Terwyl die vertelling voortduur, word sekere feite weggelaat en ander beklemtoon, geminimaliseer en selfs verdraai om die individu se optrede te regverdig en so sy doelwit te bereik. Soos tydens 'n onderhoud in maatskaplike werk kan die inhoud van die onderhoud beskou word as "iets" wat vertel word van die persoon se wêreld buite die onderhoudsituasie, nie as feite nie, maar as 'n manier van praat oor sy/haar interpretasie en 'n verduideliking daarvan (Hall, 1997:10). Dit is ook moontlik dat die verhaal só oorgedra word dat dit die persoon beskerm. Geen storie of verhaal sluit alle gegewens in nie. Inteendeel, dit is gekenmerk deur hiate en dubbelsinnigheid (Parry, 1991:41; Van Heerden, 1996:60). Dekonstruksie kom inherent in enige werk of storie voor, want 'n werk of 'n storie is altyd onvoltooid en gefragmenteerd. Die stories wat mense aan hulleself vertel is nie verteenwoordigend van die wêreld nie, dit is vir hulle die wêreld en "die kaart is die gebied" vir die persoon wat terapie ontvang (Doan, 1997:132).

Die manier **waarop** ons dink oor ons wêreld, dit interpreteer en reageer op dit wat gebeur en hoe ons voel, word in 'n groot mate bepaal deur ons selfnarratief (Nell, 2000:14). Ganzevoort (1993:277) wys daarop dat die persoon se selfnarratief sentraal bly staan in die persoonlike narratief tussen die ander verhale. Die suksesvolle verhaal van ervarings voorsien aan die persoon die moontlikheid van voortbestaan en gee betekenis aan sy lewe. Hierop word gesteun vir die ordening van die daaglikse lewe en die rig van verdere interpretasies van ervaringe.

'n Storie is nie 'n wyse van oordra van inligting nie, dit is 'n wyse van interpretasie van feite. Elke storie gee betekenis aan die gebeure. Verhale is dus 'n belangrike aspek van lewe, omdat menslike lewe gesien moet word as 'n voortgaande proses van interpretasie en ordening van die wêreld binne die raamwerk van stories. Vertellings is konstrukte wat individue vorm uit hoe hulle die lewe interpreteer en betekenis daaraan gee. Wanneer dit gedoen word, kry die interpretasie van die ondervinding betekenis. Die stories van die gespreksgenoot is konstrukte van sy

interpretasie en sy betekenisse van gebeure. Dit maak vir die gespreksgenoot sin om dit dan te vertel. Die storie is 'n weerspieëling van die individu se werklikheid wat hy gekonstrueer het en nie die werklikheid self nie (Ubbink, 2000:54).

Volgens Ferreira en Botha (1998:82) leef mense mettertyd hulle lewens deur stories. Die navorser verskil van hierdie siening en sê mense leef hulle stories in alle omstandighede en nie mettertyd nie. Waarmee wél met Ferreira en Botha (1998:82) saamgestem word, is dat 'n storie uit temas van gebeure bestaan. Mense leef hulle lewens deur stories wat hulle aan hulleself vertel of ander toelaat om aan hulle te vertel.

Die betekenis wat stories aan die mens verleen, kom na vore in die persoon se verhaal. Deur die storie kom die individu se identiteit na vore. Maturana se teorie, soos beskryf deur Du Plessis (2000:57), impliseer dat enige organisme of sisteem (stelsel) se optrede of gedrag bepaal word deur sy unieke interne strukturele samestelling, met ander woorde gedrag is struktuurbepaal. Dit is medebepalend van die individu se identiteit. 'n Individu kan homself deur middel van stories beter verstaan (Van Heerden, 1996:61). In die proses van interpretasie ontwikkel elke individu 'n narratiewe identiteit. Die persoon vertel sy lewensverhale en ontwikkel so 'n sentrale karakter in die storie. Die identiteit word bepaal deur die dominante storie wat ander stories beïnvloed of 'n uitwerking daarop het. Dit is die diskoers in sy lewe waarteenoor die persoon sy lewenservaring interpreteer. Daar is altyd gevoelens en lewenservaringe wat nié ten volle by die dominante storie ingesluit is nie (Nell, 2000:13).

'n Individu se verlede, hede en toekoms vind soms nie aansluiting by mekaar nie, moontlik as gevolg van betekenisse wat verander. Dit wil dan voorkom of die persoon vasgevang is in sy verhaal en dié verhaal is al wat van belang is. Dit is met sulke tye dat 'n persoon 'n probleem ervaar.

7.2 Die aard van 'n probleem-deurdrenkte storie

Indien die ervaringe wat in storievorm met betekenis georganiseer is, nie liniêre verbindinge in 'n tydraam het wat deurvloei nie, ontstaan 'n probleem-deurdrenkte storie. Die persoon se dominante storie is negatief en verbind nie die verlede met die toekoms nie. Dit is 'n storie wat nie met die toekoms wil bind nie. Dit

veroorsaak 'n krisis in die persoon se lewe (Müller, 2000:7). In die Kleurling-gemeenskap van Greenspark waarin die navorsing plaasgevind het, het die gemeenskap 'n leierskapskrisis ondervind. Die "ou" leiers het nie meer invloed gehad soos in die verlede nie. Die gemeenskap was huiwerig om "nuwe" leiers te kies, want hulle het nie geweet of hulle toegerus is en genoeg invloed het om die leiding te neem nie.

Baie mense of gespreksgenote het hulle onwetend aan 'n sekere gedagte/verhaal/storie verbind wat die persoon met baie min geleenthede vir keuses gelaat het. Eerder as dat hulle die skrywer van die storie is, word hulle deur die storie gerig (Doan, 1997:132). Die persoon word in sy gedagtegang en optrede deur die verhaal beheer/gestuur/gedomineer en sien geen ander moontlikheid raak nie. Ferreira en Botha (1996:83) meen dat die gespreksgenoot by 'n maatskaplike werker uitkom wanneer die storie se betekenisgewing van so 'n aard is dat verhoudings en doeltreffende funksionering so beïnvloed is dat die persoon voel asof hy in sy storie vasgevang is. Die probleemstorie laat onvoldoende ruimte vir die persoon se voorkeurstorie om op die voorgrond te tree (Nell, 2000:15).

Probleme ontstaan en word gevorm deurdat waarde geheg word aan sosiaal gekonstrueerde kennis wat bepaalde betekenisse aan ervarings koppel wat die gemeenskap as "reg" aanvaar (Soal & Kottler, 1996:123). 'n Bewering deur Nell (2000:16) is dat mense moontlik deur sosiale diskoerse so vasgevang kan raak in 'n sekere posisie dat hulle nie opgewasse voel om die posisie te beklee nie.

Gesinne se probleem-deurdrenkte stories kan nie beskou word as dat dit 'n "objektiewe" bestaan het of binne die "gesinseenheid" gesetel is nie. Die persoon se betekenisgewing sentreer om die probleem in alle ervaringe. Dit is gewoonlik hier dat die maatskaplike werker en gespreksgenoot met die oog op terapie met mekaar kennis maak. Die maatskaplike werker en gespreksgenoot werk in die gesprek saam teen die probleem wat ondervind word. Die maatskaplike werker met 'n narratiewe benadering fokus weg van die gespreksgenoot, op die probleem (Ferreira & Botha, 1998:83).

8. MAATSKAPLIKE WERK VANUIT DIE NARRATIEWE BENADERING

Maatskaplike werk is gerig op die hantering van mense/gespreksgenote en probleme soos hulle dit in hulle eie werklikheidskepping ervaar. Dit fokus op interaksie en verhoudings ten opsigte van individue, groepe en gemeenskappe (Reyneke, 2000:29). Die narratiewe terapeut wat die maatskaplike werker insluit, is met ander woorde gespreksgenoot georiënteerd. Anderson en Goolishian (1992:3-5) verwys na die narratiewe terapeut (maatskaplike werker) as 'n gesprekkunstenaar en 'n argitek van die dialogiese proses. Die maatskaplike werker moet ruimte skep vir die fasilitering van die gesprek. Die maatskaplike werker is 'n deelnemende waarnemer en die deelnemende fasiliteerder van die gesprek. Die terapeutiese rol van die maatskaplike werker is nié die van 'n professionele deskundige nie, maar eerder dié van iemand in 'n fasiliterende rol. Diagnosering val buite die terrein van die maatskaplike werker met 'n narratiewe benadering. Hierdie terapeut is iemand wat die kuns aangeleer het om te wag vir die verhaal om self op eie stoom te ontplooi - geboei en verwonderd is deur die proses van die verhaalskepping met of sonder deelname.

8.1 Die uiteensetting van 'n narratiewe proses

Die fokus verskuif in die narratiewe benadering van die ideaal na die proses wat oop is. Marvel *et al.* (2000:1) is van mening dat, aangesien berading 'n dinamiese interpersoonlike gesprekvoeringsproses is, dit moeilik is om fases of gedefinieerde aspekte van die gesprek te identifiseer. Vervolgens word 'n moontlike uiteensetting gegee van die proses vanuit die narratiewe benadering.

Figuur 3: Proses vanuit die narratiewe benadering

1. Die gespreksgenoot neem kontak op met die narratiewe maatskaplike werker vir 'n gesprek as gevolg van wat hy ervaar.

2. Die gespreksgenoot ervaar 'n probleem in die gemeenskap.

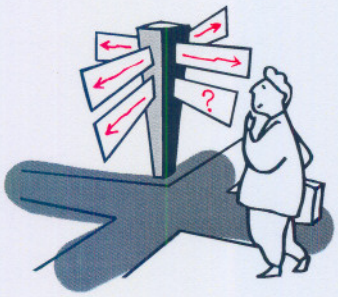
3. Die gespreksgenoot ervaar hom-/haarself as die probleem! Die gespreksgenoot is volgens die persoon self en die samelewing die probleem. Die probleem oorheers sy lewe en is sy dominante storie. Die gespreksgenoot voel sleg en hanteer sy hele lewe vanuit hierdie gevoel.

4. Deur middel van vraag stelling begelei die maatskaplike werker die gespreksgenoot om die probleem-deurdrenkte storie as geskei van sy persoon te sien.

5. Die gespreksgenoot eksternaliseer sy probleem. Die probleem staan nou buite die persoon en kan nou deur die gespreksgenoot hanteer word. Die skeiding van die probleem van die persoon skep geleentheid vir vaardighede waaroor die persoon beskik om die probleem te kan hanteer.

6. Die maatskaplike werker het 'n fasiliteringsrol om die gespreksgenoot se storie te dekonstrueer en dan te rekonstrueer. Die gesprekke verbind die verlede, hede en toekoms. Die maatskaplike werker en die gespreksgenoot is gelyke vennote in die proses teen die probleem.

7. Die maatskaplike werker ontgin alternatiewe saam met die gespreksgenoot. Die gespreksgenoot sal die alternatiewe oorweeg en die wat hy aanvaar en wil inskryf in sy nuwe lewensverhaal.



8 Die persoon skep sy nuwe lewenstorie. Die persoon ervaar gevoelens van sukses en sy her-ontdekte vermoëns en herskryf sy lewensverhaal. Die persoon leef sy nuwe lewenstorie!

9. Die persoon ervaar dat hy bemagtig is en het 'n nuwe voorkeurstorie. Die persoon se vermoëns en die sukses wat hy beleef het, moet versterk word. Die internalisering van die positiewe sal die persoon vir die hede en die toekoms in sy nuutgekose storie versterk.

10. Die gespreksgenoot en maatskaplike werker hersien die proses van narratief. Wanneer die gespreksgenoot beleef hy is toegerus, is die proses hanteer, tensy die gespreksgenoot sy/haar lewensverhaal in die toekoms met die maatskaplike werker wil opneem.

(Ubbink, 2005)

8.1.1 Die mens konstrueer sy eie werklikhede

Dit is belangrik dat verstaan (begrip) reeds met die aanvang van die gesprek voorop moet staan. Aanvaarding van die persoon en deur na hom te luister skep 'n klimaat van veiligheid. Dit is faktore wat 'n persoon laat voel dat hy verstaan word. Marvel *et al.* (2000:2) meen in dié verband dat dit noodsaaklik is dat die maatskaplike werker moet poog om die persoon in die konteks van sy eie situasie te verstaan. Dit vereis doelgerigte aandag, geduld, bewustheid van die self, nuuskierigheid, belangstelling en ook respek en vertroue. Die gespreksgenoot voel dat hy aanvaar word indien daar met respek en nie veroordelend nie teenoor hom opgetree word. Die maatskaplike werker se "mens wees" sal hier betekenisvol inwerk op sy dienslewering as hulpverlener (Roux, 2002:122). Respek word betoon deur die persoon se werklikheid te aanvaar en deur saam met die gespreksgenoot op weg te gaan deur gesprekvoering (Van Heerden, 1996:114-115). Dit bring mee dat die maatskaplike werker wat vanuit hierdie benadering werk, nie meer vir die gespreksgenoot wat dreig om byvoorbeeld moord te pleeg of te steel kan sê dat dit verkeerd is nie, aangesien moord en diefstal net verkeerd is indien die kliënt dit as sodanig interpreteer (Reyneke, 2000:62).

"Die mens skep sy eie werklikheid" impliseer in maatskaplike werk dat die maatskaplike werker ook sy eie realiteit binne die hulpverleningsgeleentheid skep. Du Plessis (2000:81) verwys na Von Glasersfeld wat meen dat as unieke kognitiewe prosesse van die individu tot unieke werklikhede lei, aanvaar kan word

dat daar tydens 'n hulpverleningsituasie soveel werklikhede geskep word as wat individue daarby betrokke is. Binne die sosialekonstruksie-benadering skep die mens self werklikhede binne die voortdurende interaksieproses en sal hulpverlening ook as so 'n proses gesien kan word. Die self is nie 'n afsonderlike entiteit wat los van sosiale praktyke bestaan nie (Swanepoel, 2003:230). Gesprekvoering tussen groepe mense of mens tot mens vind plaas wanneer nuwe werklikhede geskep word wat probleemoplossing kan bewerkstellig.

In die groep in Greenspark het dit geblyk dat buite-egtelike verhoudings en buite-egtelike kinders in die gemeenskap voorkom. Van die groeplede het huweliks-probleme ervaar en het egskeidings oorweeg. Tydens die duur van die groepwerkproses is gesprek hieroor gevoer, maar die verantwoordelikheid het by elke groeplid self berus om haar eie nuwe lewe te leef.

8.1.2 Taal

Ons gebruik taal om betekenis aan ons geïnterpreteerde ervarings te gee wat sodoende 'n verhaal skep. Daar word met Müller (2000:14) saam gestem wat meen: "Die gebruik van ander taal, ander woorde, behels die heg van ander betekenisse aan ervarings. Deur taal op 'n sekere manier in die terapeutiese situasie te gebruik, vind daar herformulering plaas." Hall (1997:233) bevestig verder hierdie siening en stem saam dat "... it sees language as a social activity in which meaning is a product of social interaction and context, with shifting interpretations and negotiated constructions of reality." Die postmoderne narratiewe benadering berus op hierdie betekenisgewende krag van taal en stories. Swanepoel (2003:230) bevestig dat die narratiewe benadering taal in al sy vorme, naamlik geskrewe, visueel of gesproke, die basiese gegewe is waardeur sosiale verhoudings en konstruksie van die self bestudeer word. Taal word breed vertolk en diskoerse uitgebou deur alternatiewe in samewerking met die maatskaplike werker te oorweeg, byvoorbeeld deur middel van identifisering met 'n metafoor of die plak van 'n collage. Deur "taal" word die persoon se unieke werklikheid geskep.

8.1.3 Geen objektiewe werklikheid bestaan nie

'n Objektiewe werklikheid bestaan nie. Dit impliseer dus baie duidelik dat geen objektiewe verklaring vir gedrag of bepaalde situasies bestaan nie. Die maatskaplike werker het ook nie 'n neutrale objektiewe posisie buite die diensleweringsveld of omstandighede van die gespreksgenoot nie (Müller, 2000:17-18). Tydens dienslewering is hy 'n deelnemer aan die totale proses. Omdat daar nie in 'n situasie aangedui kan word watter aspekte of sienings meer of minder geldig of waar is nie, kan daar ook nie besluit word wat meer of minder korrek is nie. In elke situasie is daar dus meer as een siening. "Individue sou egter bepaalde optredes en argumente as meer korrek of aanvaarbaar binne hulle subjektiewe konstruksies van die werklikheid kan sien, maar dit beteken nie dat hulle van 'n ander persoon kan verwag om dieselfde beskouing te huldig nie" (Du Plessis, 2000:85).

Die gespreksgenoot sal dus nie ander mense of stelsels verantwoordelik kan hou vir die omstandighede waarin hulle hulle bevind of vir die gedrag wat hulle openbaar nie. Roux (2002:119) meen: "Lede van die samelewing moet altyd besef dat regte hand aan hand met verantwoordelikhede gaan." Dieselfde sou ook vir die maatskaplike werker geld, hy is alleen verantwoordelik vir sy optrede, maar is nie verantwoordelik vir die optrede en omstandighede van die gespreksgenoot nie (Du Plessis, 2000:86).

8.1.4 Meting en diagnose

Aangesien daar nie 'n objektiewe werklikheid bestaan nie, is dit nie moontlik om te bepaal watter inligting en kennis geldig is nie. Daar is nie 'n objektiewe kriterium waaraan die inligting gemeet kan word nie en die persone wat die oordeel in so 'n meting sou moes maak, word beperk deur hulle eie subjektiewe werklikheidskepping. Objektiewe meting en diagnoses oor byvoorbeeld menslike gedrag en sosiale omstandighede kan daarom nie gemaak word nie. Indien diagnoses wel gemaak word, is dit maar net nog 'n werklikheidskepping van bepaalde individue. Ander persone kon in dieselfde situasie moontlik andersoortige diagnoses gemaak het (Du Plessis, 2000:86).

Die navorser meen dat kriteria moontlik binne sosiale omstandighede geskep kan word waar dit waarde het, soos ooreengekom in die gemeenskap se subjektiewe werklikheidskepping. Hier word byvoorbeeld gedink aan die groot hoeveelheid verkeersirkels in Welkom. Die moontlikheid kan dus ook in menslike gedrag bestaan, waar dit nog steeds 'n subjektiewe werklikheidskepping gaan wees van die groep of individue, wat die meting of diagnoses daarstel en dit interpreteer.

8.1.5 Die hulpverlener bring nie verandering mee nie

'n Konteks van verandering kan alleenlik geskep word waarbinne die individu dan self veranderinge kan bewerkstellig deur middel van eie organisatoriese prosesse. 'n Persoon kan nie 'n ander persoon direk beïnvloed deur intervensie nie en rekursief kan 'n persoon in die gesprek nie die maatskaplike werker direk beïnvloed nie. Die gesprek in die narratiewe benadering is nie "instruksie"-gerig nie. Die persoon self besluit volgens sy struktuur-bepaaldheid wat hy vir 'n nuwe betekenis in sy lewensverhaal sal oorweeg. Na hierdie interaksie binne 'n sisteem/situasie kan verwys word as "perturbasie" en nie na "insette" wat gelewer is nie (Venter, 1992:43-44). Venter (1992:44) meen: "A perturbation can be conceptualized as the introduction of new meaning or complexity into the therapeutic context."

Indien 'n gespreksgenoot tydens 'n gespreksgeleentheid 'n hoë mate van respek en aanvaarding beleef, kan dié belewing 'n ander betekenis gee wat waarde toevoeg tot die persoon se lewe. "Blootstelling aan nuwe inligting en soms net deur sy eie stem, argumente en narratief in die teenwoordigheid van 'n belangstellende, begrypende luisteraar te hoor, behoort 'n ervaringsgeleentheid aan die gespreksgenoot te bied wat die skep van nuwe betekenisse en daarmee gepaardgaande nuwe realiteite tot gevolg kan hê" (Du Plessis, 2000:91). Selfs deur die klem te laat val op individue se sterktes en potensiaal sal nuwe betekenis geskep word (Roux, 2002:123; Zide & Gray, 2001:16). By die narratiewe benadering het die maatskaplike werker 'n fasiliteringsrol.

8.2 Die taak van maatskaplike werk in die narratiewe benadering

Die taak van die maatskaplike werker word verrig vanuit 'n weet-nie-houding om die dominante narratief te vertel en die probleem-deurdrenkte storie te eksternaliseer, te dekonstrueer en te rekonstrueer.

8.2.1 Die weet-nie-houding van die maatskaplike werker

'n Maatskaplike werker wat vanuit 'n narratiewe benadering hulp verleen, moet nie te gou 'n gespreksgenoot wil verstaan nie. 'n Weet-nie-houding by die maatskaplike werker is op die gedagte gegrond dat 'n maatskaplike werker kennis het van die terapeutiese proses, maar nie van die inhoud en betekenis van mense se lewens nie. Juis omdat die gesprek handel oor wat gebeur het, is die gespreksgenoot die deskundige om die gesprek te fasiliteer. Die terapeut moet met nuuskierigheid na die gespreksgenoot se storie luister. Uit 'n weet-nie-houding ontstaan 'n opregte behoefte om meer te wete te kom van wat deur die gespreksgenoot gesê word (Ferreira & Botha, 1998:84; Reyneke, 2000:29). Dit is 'n naïewe nuuskierigheid wat die maatskaplike werker begelei in die eksplorering van die storielyn, die verteller en die betekenisse en saam soek hulle na die storie wat die bedoelings van die gespreksgenoot sal uitdruk. Die berader eksploreer aktief die familie- en kulturele geskiedenis van gespreksgenote. Gebeurtenisse in die verlede kan nie verander word nie, maar dit is moontlik om ander betekenisse daaraan te heg, byvoorbeeld: "Ek is sleg," teenoor "Slegte dinge is aan my gedoen" (Doan, 1997:132). Hierdie houding versterk die luisterproses by die maatskaplike werker. In die groep in Greenspark is die "Lion King"-film vertoon. Die groeplede is gevra met watter karakter in die film hulle, hulle vir leierskap kan identifiseer. Hierdie verhale van assosiasie met karakters het familiegeskiedenis en ander ervarings binne die gemeenskap na vore gebring en nie soseer die verhaal van leierskap in hierdie besondere groepbyeenkoms nie.

Indien die bogenoemde benadering deur die maatskaplike werker aanvaar word, verval die geneigdheid om gespreksgenote se lewens te wil herskryf en word dit aan die gespreksgenoot oorgelaat om dit self te doen (Marvel *et el.,* 2000:2). Die maatskaplike werker daag die gespreksgenoot se storie uit en bevraagteken dit met 'n weet-nie-houding. Hierdie benadering laat geen ruimte vir diagnose nie.

Verandering in maatskaplike werk is die dialoog-skepping van 'n nuwe selfnarratief en dit word bevorder deur die maatskaplike werker se weet-nie-houding. Deskundigheid van die maatskaplike werker is juis daarin geleë om die gespreksgenoot te bemagtig as die eintlike deskundige. Dit word versterk deur gelyke en vrye kommunikasie met die inagneming van die maatskaplike werker se eie storie wat gelykstaande is aan dié van die gespreksgenoot en onlosmaaklik deel van die maatskaplike werker uitmaak. Daar is dus geen "objektiwiteit" nie, want die verhaal van die maatskaplike werker (wat uit die maatskaplike werker se sosiale konstruksies van die realiteit bestaan wat tydens terapie hanteer word) praat die hele tyd saam in die terapie en die gespreksgenoot se verhaal word medebepaal deur die maatskaplike werker se storie (Müller, 2000:17-18).

8.2.2 Probleem-deurdrenkte storie in die narratiewe benadering

'n Diskoers wat vir 'n persoon 'n probleem oplewer, het 'n bepaalde mag oor die persoon (Swanepoel, 2003:239). Mense ervaar probleme as 'n negatiewe refleksie op hulle karakter, aard en waarde (Kotzé & Kotzé, 2001:22). Gespreksgenote wat 'n probleem-deurdrenkte verhaal ervaar, voel in 'n mate deel van die probleem of ervaar dat húlle bestempel word as die probleem self. Wanneer die storie wat mense oor hulleself en hulle omgewing vertel 'n negatiewe invloed op hulle funksionering het, is dit patologies van aard. Hierdie dominante invloed vorm dan die dominante storie (Reyneke, 2000:30). Die probleem beïnvloed die persoon dermate dat hy sy menswaardigheid en sy vermoë om sy probleem te beheer of te hanteer verloor.

Die maatskaplike werker wat vanuit die narratiewe benadering hulp verleen, bied aan die gespreksgenoot 'n geleentheid om na 'n probleemoplos-stelsel te beweeg wat unieke gespreksgeleenthede bied waarin probleem-deurdrenkte stories herskryf kan word. Die vraag wat White en Epston (1990:10) stel, is: "Wat hou die probleem in stand?" Mense is "veel meer" as die probleme wat hulle per geleentheid beleef. Probleme kan uitgelig word, eerder as dat mens verwerp word of dat die persoon as die probleem self bestempel word. Die maatskaplike werker gee geleentheid om die probleem op 'n afstand vir die gespreksgenoot te analiseer. Dit maak nie deel van die gespreksgenoot se identiteit uit nie (Doan, 1997:132).

In die Kleurling-gemeenskap van Greenspark by Fochville is leierskap onder die loep geneem. Die navorser was by die vergadering teenwoordig toe 'n gemeenskapsforum gestig is. Die gemeenskap het probleme ondervind om leiers aan te wys om die forum te lei. Uit hierdie gebeure het die gedagte ontstaan om 'n verrykingskursus vir leierskap binne groepwerk aan te bied. Die groepwerk is 'n probleemoplossende geleentheid en daarmee is gepoog om afstand van die probleem te skep deur middel van 'n selfverrykingskursus ten opsigte van leierskap. Die mense self was dus nie as die probleem bestempel nie. Sodoende is op leierskap as sodanig gefokus.

Die narratiewe benadering is daarop gemik om die gespreksgenoot in staat te stel om 'n nuwe betekenis te vind wat kongruent aan die konteks van die gespreksgenoot (dit wat hy beleef wat sy realiteit moet wees), is. Die proses lê daarin dat die maatskaplike werker 'n bydrae lewer tot nuwe betekenisse van die probleem-deurdrenkte storie wat na die toekoms uitreik (Ferreira & Botha, 1998:84). Die uitreik-na-die-toekoms-storie sluit dekonstruksie in.

8.2.3 Eksternalisering en dekonstruksie binne die narratiewe benadering

In die narratiewe benadering verwys dekonstruksie na die bevraagtekening van die storie om die storie bloot te lê en die werklike diskoers/probleem waaraan aandag gegee moet word ter tafel te lê (Kotzé & Kotzé, 2001:101). Maatskaplike werkers is deur die narratiewe benadering daartoe verbind om gesprekke te eksternaliseer. Mense is nie die probleem self nie en is meer as die probleme wat hul per geleentheid ervaar. Die terapie skep geleentheid om die probleem as 'n entiteit te sien - los van die persoon se identiteit (Doan, 1997:132). Die gedagte is om deur eksternalisering afstand te skep tussen die gespreksgenoot en die probleem.

In die groepe van Greenspark is van hulpmiddels gebruik gemaak, soos 'n film en die identifisering met karakters in die film. Hierdie identifisering met 'n karakter in die film het afstand geskep tussen die persoon en die probleem en die karakter het gedien as middel tot eksternalisering. Dekonstruksie van die werklikhede/realiteite/konstrukte wat die groeplede gehad het ten opsigte van die karakters in hulle lewens het gevolg.

Eksternalisering is 'n praktiese ondersteuning van die oortuiging dat die probleem iets is wat funksioneer of 'n impak op die persoon se lewe het, dus iets met afstand en verskillend van die persoon. Die persoon is nooit die probleem self nie. Die probleem is die probleem (O'Hanlon, 1994:24; White & Epston, 1990:39). Die verhouding tot die probleem verander en word nou iets wat 'n "naam" het en los van die persoon hanteer kan word. Verpersoonliking van die probleem bied die moontlikheid om dit as 'n entiteit deur middel van dekonstruksie te beveg. Rossouw (1995:48) haal Rosenau aan wat dekonstruksie soos volg verduidelik: "By deconstructing a text one can show its ambivalence, reveal its contradiction and inconsistencies, and try to undo, reverse, displace and resituate the hierarchies involved in polar opposites such as object/subject, right/wrong, good/bad, pragmatic/principled." Soos reeds aangedui, sluit eksternalisering aan by dekonstruksie, naamlik dat die persoon weerstand bied deur die probleem op 'n afstand te hanteer, teen die dominante diskoers van sy verhaal in (Madigan, 1992:272).

Bevryding ontstaan by die persoon wat die probleem as sodanig ervaar, en dit bemagtig hom. Hy sien dan kans daarvoor om die probleem te hanteer en op te tree (Dulwich Centre, 1997:10). Dit bied aan die gespreksgenoot alternatiewe wyses waarvolgens hy kan optree en lewer 'n groot bydrae tot gedragsverandering. White en Epston (1990:39-40), O'Hannon (1994:25-29), Ferreira en Botha (1998:89-91) en Swanepoel (1999:53-54) wys op die volgende voordele van eksternalisering:

- Dit verminder onnodige konflik tussen persone en twis oor wie vir die probleem verantwoordelik is.
- Die persoon se gevoel dat hy 'n mislukking is, word verplaas en hy besef dat hy nie die probleem is nie - die probleem bly die probleem.
- Dit skep 'n ruimte waarbinne individue wat by die situasie betrokke is, op die probleem fokus en die individue nie téén mekaar werk nie, maar as 'n eenheid saamwerk in die stryd teen die probleem.
- Nuwe geleenthede vir optrede word geskep waardeur persone hul lewens en onderlinge verhoudinge wat deur die probleem geskep is, kan herstel.

- Die bevryding wat die persone beleef, dien as motivering om 'n meer effektiewe benadering tot die probleem te hê.

- Dit voorsien alternatiewe vir dialoog eerder as 'n monoloog oor die probleem.

Deur dekonstruksie word die geleentheid in die persoon se verhaal gebied vir rekonstruksie om sodoende die invloed van die probleem te laat verander of afneem.

8.2.4 Rekonstruksie van die narratief/storie in die narratiewe benadering

White en Epston (1990) en Kotzé (1994:54) deel die volgende mening ten opsigte van rekonstruksie: "In order to author a person's life, therapists validate the dominant story of the person, while at the same time exploring the alternative stories that became subjugated ... Stories, or self-narratives and telling of experiences and meaning constituting, not representing something about somebody's life, but actually shaping and constituting the present, past and future."

Terwyl die maatskaplike werker die gespreksgenoot se verhaal rekonstrueer, neem hy die dominante verhaal in ag. Terwyl die verhaal ontplooi, eksploreer die maatskaplike werker alternatiewe verhale of unieke uitkomste in die verhaal. Verhale, self-narratiewe, vertellings van belewenisse en betekenisse verteenwoordig nie iets van die persoon se lewe nie maar vorm en stel die verlede, hede en toekoms daar. Met rekonstruksie vorm die gebroke verlede, hede en toekoms weer 'n eenheid namate die gespreksgenoot alternatiewe moontlikhede oorweeg of die unieke uitkomste aanvaar wat nuwe betekenis skep (Swanepoel, 1999:55). Ruimte word geskep vir nuwe denke (Kotzé, 1994:41). "*Reframing*" kan gebruik word met die gedagte dat konsepsuele veranderinge in die persepsie van die mens, binne al die verskillende situasies waarin 'n persoon betrokke is, kan verander of herformuleer (Marvel *et al.*, 2000:3; Rossouw, 1992:10). White en Epston (1990:15) verwys in die verband ook na unieke uitkomste as synde daardie aspekte van ervaring of belewenis wat buite die dominante storie val en wat 'n ryk, vrugbare basis vorm waaruit alternatiewe stories geskep en herstel word.

Dekonstruktiewe luister is 'n luister met 'n sensitiewe oor vir hiate, dubbelsinnigheid en geleenthede vir opsommings vir die verdere ontwikkeling van die verhaal (Caputo, 1997:37). Sodoende kan moontlikhede vir alternatiewe stories geïdentifiseer word.

White en Epston (1990:15) en Reyneke (2004:131) laat blyk dat daar twee **landskappe** is, naamlik een van aksie (feitelike gebeure) en die ander van identiteit (betekenisgewing). Landskap-van-bewustheid-/identiteitsvrae sluit aan by die vraag: Wie is ek? Met ander woorde dit verwys na die betekenis van hierdie aksies en persoonlike kwaliteite wat tot die oplossing van die probleem kan bydra. Landskap- van aksie- en aksievrae sou dan konsentreer op optredes of gebeure in 'n individu se lewe waaruit alternatiewe verhale en unieke uitkomste moontlik kon voortkom. Sodoende word 'n nuwe storie geskep. Betekenisse word in die storie uit losstaande ervarings gekonstitueer. Dit skep sin vir die persoon, wat dan unieke uitkomste genereer.

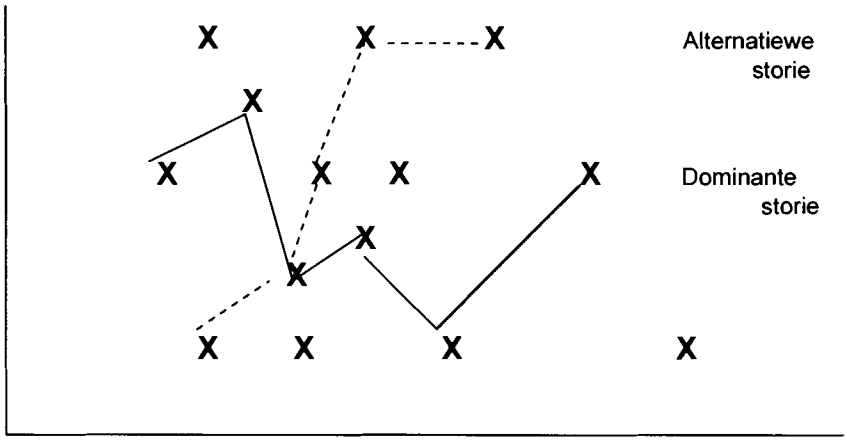
8.2.5 Unieke uitkomste binne die narratiewe benadering

Unieke uitkomste kan gedurende die intervensiegesprekke tussen die maatskaplike werker en die gespreksgenoot ontdek word. Dit sluit ook in die tyd wat tussen gesprekke verloop. "For either approach, the storyteller has to tell the story through an unfolding puzzle, which leads the hearer through the maze of potential telling" (Hall, 1997:27). Moontlikhede of hiate in die storie kan aangegryp word om die verhaal 'n nuwe betekenis te gee of rigting te gee. Sodra die geskiedenis en die effek van die probleem geïdentifiseer is, luister die maatskaplike werker om tye in die gespreksgenoot se lewe toe die probleem minder, of geen invloed op die persoon gehad het nie, agter te kom. Tydens gesprekke word gelet op uitsonderings wat verskil van die dominante, probleem-deurdrenkte storie. Indien die maatskaplike werker op bogenoemde let, kan unieke uitkomstes met mekaar verbind word om alternatiewe verhale te vorm. Unieke uitkomste kan alternatiewe stories inlui (Morgan, 2000:54-55; Reyneke, 2004:132). Vir die navorser is daar aansluiting by die woord gelukkig-toevallig ("serendipity") wat daarop dui dat dinge (in hierdie geval alternatiewe) ontdek word waarna nie spesifiek gesoek word nie (Merton & Barber, 2003:1). Die persoon in

die omstandighede is verras en die maatskaplike werker het unieke uitkoms/te om mee te werk.

'n Illustrasie van Morgan (2000:55) is soos volg:

Figuur 4: Unieke Uitkomste



(Morgan, 2000:55)

In Figuur 4 word die unieke uitkomste voorgestel as X'e. Dit is daardie gebeure wat buite die dominante storie lê. Die unieke uitkomste is minder sigbaar weens die dominante storie. Sulke unieke uitkomste is alles wat nie in 'n probleemgelaaide storie voorspelbaar is nie. Dit is daar - net gereed om ontdek te word.

Indien die ingesteldheid daar is om die potensiaal van die storie te ontdek, luister die maatskaplike werker na die verbale verhaal én na dít wat nog nie uitgespreek is nie - die verborge storie (die "not yet spoken"-storie) (Venter, 2004:2). Deur middel van vraagstelling, veral relatiewe vraagstelling, word op die vertelde storie en die onvertelde storie gefokus op soek na unieke uitkomste en na die invloed wat die probleem op die storie het. Volgens Marvel *et al.* (2000:7) fokus die terapeut vir unieke uitkomste op die volgende:

- Uitsonderings op die probleem wat in die gespreksgenoot se verhaal voorkom.
- Die terapeut laat sodoende toe dat nuwe stories/verhale ontwikkel.
- Die terapeut bied ondersteuning aan 'n gespreksgenoot wat oorweldig voel deur 'n probleem.
- Die terapeut lig ervarings in die verhaal ervarings uit waarin die probleem in 'n genoemde ervaring nie 'n probleem was nie (Marvel *et al.*, 2000:7).

Alternatiewe stories kan uit die volgende vier "bronne"/moontlikhede geskep word waarna Van Heerden (1996:133-134) verwys:

- **"Unieke uitkomste"** moet gesoek word. Die unieke uitkomste word gesoek in die belewenisse van aksies, interaksies en intensies van die gespreksgenoot wat die probleem-deurdrenkte stories uitspreek.
- **"Unieke gewaarwordinge"** word geskep deur die alternatiewe stories binne die konteks van gebeurlikhede te plaas. Hier kan die volgende vraag daartoe help om vorm aan 'n alternatiewe storie te gee, naamlik: "Hoe het jy dit reggekry om dit te doen?" Hall (1997:12) versterk hierdie "bron" van alternatiewe stories met die stelling dat dit eerder gaan om "hoe"-vrae as "wat"-vrae. "Hoe" bring die gespreksgenoot by sy "wie"-realiteit uit.
- Die gespreksgenoot word van **"Unieke herbeskrywings"** bewus waar-tydens betekenis aan die alternatiewe stories gegee word.

- **"Unieke moontlikhede"** word as alternatiewe stories geskep wanneer gespekuleer word oor die toekomstige verloop van die gespreksgenoot se storie.

Die herskryf van die verhaal van die gespreksgenoot kry beslag sodra die gespreksgenoot aansluiting vind by unieke uitkomste of alternatiewe gedagtes. Hierdie herskryfde verhale handel nie oor "objektiewe waarhede" nie maar oor alternatiewe belewenisse. Ryker beskrywings van die gespreksgenoot se narratief/verhaal word nagestreef deur unieke uitkomste en alternatiewe te oorweeg (Swanepoel, 2003:224,229). Die veranderende storie word nou geïnternaliseer (O'Hanlon, 1994:26). Talle hulpmiddels kan gebruik word vir die herformulering of herskryf van die persoon se lewe, soos genogramme, vraelyste, briewe, dokumente, lewenslyn, fotoalbums, refleksie, selfrefleksie en vrae.

8.2.6 Hulpmiddels

White en Epston (1990:17) meen dat die herskryf van lewensverhale en verhoudings primêr verkry word deur tradisioneel mondelinge vraagstelling (O'Melia & Miley, 2002:191). Die narratiewe terapeut gebruik veral relatiewe beïnvloedingsvrae (Reyneke, 2000:223). Die narratiewe benadering sluit egter ook die aanwending van 'n verskeidenheid bogenoemde dokumente soos genogramme, vraelyste, briewe, dokumente, lewenslyn, fotoalbums, ander hulpmiddels, refleksie, selfrefleksie en vrae in.

Refleksie verwys na terugvoer deur persone en gehore en selfrefleksie gedurende die narratiewe proses. Volgens Swanepoel (2003:243) kan van 'n reflekterende span gebruik gemaak word. Die span en die gespreksgenoot kan met die maatskaplike werker oor die gesprek/onderhoud in gesprek tree. Selfrefleksie is 'n tegniek wat 'n gespreksgenoot en maatskaplike werker kan gebruik om hulle eie persepsies te ontleed (Hall, 1997:38). In 'n groep kan die groeplede op hulleself reflekteer asook op ander groeplede.

Hall (1997:240) meen dat, deur sosiale konstruksie as narratief te sien, voordele inhou, want dieselfde feite kan verskillend geïnterpreteer word. Hoe 'n storie gekonstrueer is, is onlosmaaklik verbind aan 'n suksesvolle narratiewe optrede. Werklikheidskepping van 'n persoon kan nie veralgemeen word nie, omdat dit

uniek is aan die groep of die gemeenskap waarop gefokus word. In die studie sal verder gelet word op 'n groep/e.

9. GEVOLGTREKKINGS

Die narratiewe benadering word van nader beskou as agtergrond waarteen bemagtiging moontlik 'n ander betekenis kan aanneem. Postmodernisme is nie maklik definieerbaar nie, moontlik omdat inperking en verabsolutering vermy moet word. In hierdie artikel is op die narratiewe benadering, en meer spesifiek binne die postmoderne konteks gefokus, en op die aanname dat menslike denke in terme van interpretasies en narratiewe gesien word en dus deel uitmaak van die sosiale konstruksie.

Die narratiewebenaderingsproses gee aandag aan betekenisse, narratiewe/ verhale/stories, taal en interaksie met nuwe interpretasies vir nuwe narratiewe/stories/verhale met geen objektiewe realiteit nie. Universele waarhede word in die narratiewe benadering bevraagteken, en voorkeur word gegee aan mense se eie belewenisse en eie kennis. Die proses in die narratiewe benadering van mense se beskrywing van die lewe en geleefde ervarings gee sin en heg betekenis aan mense se lewens en het 'n uitwerking op wat hulle doen en hoe hulle leef. Dus gee die narratiewe benadering uitdrukking en 'n ryker beskrywing aan menselewens binne bepaalde kontekste.

Die narratiewe benadering fokus op stories as 'n wyse waarop ervaring betekenisvol gemaak word met inbegrip van die dimensie van tyd en opeenvolging met tegelyk inherente spanning. Die eenheid tussen -, sowel die spanning tussen verlede, hede en toekoms probeer die narratiewe siening uitdruk. Verwerking van hierdie verhale word gedoen deur die vertel van die verhale. 'n Narratiewe benadering behels dat hierdie verhale wat mense gedurig vertel so ontgin word dat dit as hergeformuleerde verhale nuwe betekenis en stukrag aan die lewe/nuwe narratief kan gee.

Nuwe verhale word deur die maatskaplike werker se nie-weet-posisie gefasiliteer en is gerig op die idee dat die maatskaplike werker 'n kundige is, maar dat die gespreksgenoot die kundige op die gebied van sy eie lewe is. Dit verbreek die

magsposisie van die terapeut oor die gespreksgenoot en plaas hulle as gelyke vennote in die stryd teen die probleem.

Die hoofkomponente van die narratiewe benadering, soos die probleem-deurdrenkte storie, die eksternalisering van probleme, dekonstruksie, en rekonstruksie van betekenisse is beskryf. Unieke uitkomste kan gedurende die intervensiegesprekke tussen die maatskaplike werker en die gespreksgenoot ontdek word. Die manier waarop ons oor ons wêreld dink, dit interpreteer en reageer op dit wat gebeur en hoe ons voel, word in 'n groot mate bepaal deur ons selfnarratief. Die postmoderne narratiewe benadering berus op hierdie betekenisgewende krag van taal en stories.

10. SAMEVATTING

Die maatskaplike werker wat dienste vanuit 'n narratiewe benadering lewer, is 'n gesprekkunstenaar. Rekening word gehou met die leefwêreld van die gespreksgenoot. Konstruering en rekonstruering word gebruik sodat die gespreksgenoot sy sterktes en potensiaal in die verhouding wat hy met die probleem in die sosiale konteks het, kan ontdek. Die persoon skep vir hom nuwe betekenisse uit die verlede, hede en toekoms om 'n nuwe storie tot stand te bring. Die maatskaplike werker kan hulpmiddels gebruik wat tot voordeel van die proses sal strek.

In die narratiewe benadering word nie met strategieë gewerk nie, maar met verantwoordelikheid, waar elke persoon verantwoordelikheid vir sy eie keuses en lewe aanvaar. Die narratiewe proses kan moontlik in groepwerk funksioneer en vir bemagtiging toegepas word. Die groepwerk-teorie en -proses moet vanuit die narratiewe benadering verwerk word. In artikel 3 sal groepwerk vanuit die narratiewe benadering bespreek word.

11. AANBEVELINGS

- Maatskaplike werkers moet streef na die bemagtiging van mense. Die narratiewe benadering kan gebruik word vir bemagtiging en meer spesifiek binne die postmoderne konteks wat fokus op die aanname dat menslike denke in terme van interpretasies en narratiewe gesien word en dus deel uitmaak van die mens se sosiale konstruksie. Die postmoderne narratiewe

benadering berus op hierdie betekenisgewende krag van taal en stories wat mense in hulle self en konteks bemagtig.

- Omdat dit belangrik is in die hulpverlenende professie soos maatskaplike werk dat mense hulle lewe sinvol beleef, moet maatskaplike werkers let op die besondere betekenis wat mense uit hulle konteks en sosiale aard aan hulle lewens gee. Die verlede, hede en toekoms moet 'n aaneenlopende lyn vorm. Die persoon skep vir hom nuwe betekenisse uit die verlede, hede e toekoms om 'n nuwe storie tot stand te bring.

- Mense wat 'n krisis beleef wil graag begryp word. Die narratiewe benadering word aanbeveel vir maatskaplike werkers omdat daar effektief begrip getoon kan word in die situasies. Universele waarhede word in die narratiewe benadering bevraagteken, en voorkeur word gegee aan mense se eie belewenisse en eie kennis. Dus gee die narratiewe benadering 'n ryker beskrywing aan menselewens.

- Maatskaplike werkers kan die narratiewe benadering benut om saam met die gespreksgenoot as gelyke vennote in die stryd teen die probleem op te tree. Nuwe verhale word deur die maatskaplike werker se nie-weet-posisie gefasiliteer met die benadering en is gerig op die idee dat die maatskaplike werker 'n kundige is, maar dat die gespreksgenoot die kundige op die gebied van sy eie lewe is. Dit verbreek die magsposisie van die terapeut oor die gespreksgenoot.

12. BRONNELYS

ANDERSON, H. & GOOLISHAN, H. 1992. The client is the expert: A not knowing approach to therapy. (*In* MCNAMEE, S. & GERGEN, K., *eds.* Social construction and the therapeutic process. Newbury Park, CA : Sage. p. 25-39.)

ANON. 1999. Postmodernisme: Die waarheid is eintlik onsin. *Beeld:*11, Februarie 27.

BOTHA, A. 1998. Pastor therapy and external marriage affairs. Narrative Approach. Pretoria : University of South Africa.

CAPUTO, D.J. 1997. Deconstruction in a nutshell: A Conversation with Jacques Derrida. New York : Fordham University Press.

DALLOS, R. 1999. Abandoning our parents and grandparents: does sosial construction mean the end of systemic family therapy? *Journal of Family Therapy,* (21):161-196.

DOAN, R.E. 1997. Narrative Therapy. Postmodernism, Social Constructionism: Discussion and Distinction. *Transactional Analysis Journal,* (27):128-13.

DuBOIS, B. & MILEY, K.K. 2002. Social work: an empowering profession. London : Allyn & Bacon.

DULWICH CENTRE. 1997. The work of the Dulwich Centre Community Mental Health Project. *Dulwich Center Newsletter*, (1):1-14.

DU PLESSIS, M.J.M. 2000. Die ontwerp van 'n gemeenskapsontwikkelings-model: 'n Maatskaplikewerk-perspektief. Bloemfontein : Universiteit van die Oranje-Vrystaat. (Proefskrif - DPhil.)

DU TOIT, C. 1988. Aspekte van die post-modernistiese idioom in teologie. *Theologica Evangelica*, XX1.1(1988):36-50.

FERREIRA, S. & BOTHA, D. 1998. 'n Sosiaal-konstruktivistiese benadering in maatskaplike werk: Die stories waarvolgens gesinne leef. *Maatskaplikewerk-Navorser-Praktisyn*, 11(1):78-93.

GANZEVOORT, R.R. 1993. Investigating life-stories: Personal Narratives in Pastoral Psychology. *Journal of Psychology and Theology*, 21(4):277-287.

GEERTSEMA, H.G. 1989. Hoe kan de Wetensckap menslik zijn? Amsterdam : VU Boekhandel/Uitgeverij.

HALL, C. 1997. Social Work as Narrative: Storytelling and persuasion in professional texts. England : Ashgate Publishing Ltd.

KOTZÉ D.J. 1992. Verantwoordelikeheid as antropologiese essensie. Pretoria : Universiteit van Pretoria. (Proefskrif - DPhil.)

KOTZÉ E. 1994. The social construction of a family therapy training programme. Johannesburg : Randse Afrikaanse Universiteit. (Thesis – D Litt et Phil.)

KOTZÉ, E. 2000. A Chorus of Voices: Weaving life's narratives in therapy and training. Pretoria : Ethics Alive.

KOTZÉ, E. & KOTZÉ, D. 2001. Telling Narratives: Spellbound Edition. Pretoria : Ethics Alive.

MADIGAN, S. 1992. The application of Michel Foucault's philosophy in the problem externalizing discourse of Michael White. *Journal of Family Therapy*, 256-279, August.

MARVEL, C.D., HUSKEY, T., LERNER, D. & THURLOW, R. 2000. A field Guide to Narrative Therapy Methods, http://www.socialworkonline.com/narrative.htm [Date of access: 27 Maart 2000].

MERTON, R.K. & BARBER, E. 2003. The Travels and Adventures of Serendipity: A study in Sociological semantics and the Sociology of Science, http://.amazon.com/exec/obidos/tg/detail/0691117543/qid=1095228057/sr=11/002-3267610-1458443?v=glance&sbooks). Princeton University Press.

MINNAAR, H.E. 1999. Narratiewe terapie en geestelikheid. Potchefstroom : PU vir CHO. (Skripsie - MA.)

MONK, G., WINSLADE, J., CROCKET, K. & EPSTON, D. 1997. Narrative Therapy in Practice: the archaeology of hope. San Francisco : Jossey-Bass.

MORGAN, A. 2000. What is narrative therapy? South Australië : Dulwich Centre Publications.

MÜLLER, J. 2000. Reisgeselskap: Die kuns van verhalende patorale gesprek-voering. Wellington : Lux Verbi.

NELL, H.W. 2000. The application of a narrative perspective to death related counselling. Potchefstroom : PU for CHE. (Dissertation - MA.)

O'HANLON, B. 1994. The third wave. *Family Therapy Networker*, (Nov/Des):19-29.

O'MELIA, M. & MILEY, K.K. 2002. Pathways to Power: Reading in contextual social work practice. Boston : Allyn and Bacon.

PARRY, A.P. 1991. A Universe of Storie. *Family Process*, Vol.30:37-53, March.

POTGIETER, M.C. 1998. The social work process: development to empower people. Cape Town : Prentice Hall.

REYNEKE, R.P. 2000. 'n Narratiewe Maatskaplike benadering vir gemeenskaps-bemagtiging. Bloemfontein : Universiteit van die Oranje-Vrystaat. (Proefskrif - DPhil.)

REYNEKE, R.P. 2004. Die benutting van narratiewe beginsels tydens gemeen-skapsontwikkeling?" *Social Work/Maatskaplike Werk,* 40(2):125-138, Junie.

ROSSOUW, J.G. 1995. Life in a Postmodern culture. Pretoria : HSRC Publishers.

ROSSOUW, P.J. 1992. 'n Basisteorie vir kontekstuele hulpverlening? Bloemfontein : Universiteit van die Oranje-Vrystaat.

ROUX, A.A. 2002. Evaluering van 'n groepwerk-hulpverleningsprogram met MIV-positief/VIGS-pasiënte. Potchefstroom : PU vir CHO. (Proefskrif - PhD.)

SOAL, J. & KOTTLER, A. 1996. Damaged, deficient or determined? Deconstructing narratives in family therapy. *South African Journal Psychology*, 26(3):123-124, Oktober.

STRYDOM, H. 1999. Maatskaplikewerk-navorsing. Potchefstroom : PU vir CHO. (Diktaat MWK321/411).

SWANEPOEL H.J. 2003. 'n Kritiese evaluering van White en Epston se narratiewe hantering van die konstruk "Afwykende gedrag". Potchefstroom : PU vir CHO. (Proefskrif - PhD.)

SWANEPOEL, W.J. 1999. Dekonstruksie en rekonstruksie van verhoudings-probleme in die werksomstandighede. Potchefstroom : PU vir CHO. (Skripsie - MA.)

UBBINK, M.J. 2000. Die konstruksie van alternatiewe stories aan die hand van Keirsey se voorkeurteorie: 'n Narratiewe ondersoek binne die Sosiologie. Potchefstroom : PU vir CHO. (Skripsie - MA.)

VAN HEERDEN, P.R. 1996. Heilsrealisering in 'n narratiewe diakonale pastoraat. Bloemfontein : Universiteit van die Oranje-Vrystaat. (Proefskrif - DPhil.)

VENTER, C.A. 2004. Doing marital and family therapy by sculpting small" co-therapists". Lesing 8 October 2004 Famsa http://www.puk.ac.za/itb/e-pos/disclaimer,html .

VENTER, G.F. 1992. Shifting Paradigms in Group Psychotherapy. Pretoria : University of South Africa. (Dissertation - MA.)

WHITE, M. & EPSTON, D. 1990. Narrative Means to therapeutic ends. New York : Norton.

ZIDE, M.R. & GRAY, S.W. 2001. Psychopathology: A Competency-Based Assessment Model for Social Workers. United States of America : Wadsworth.

ARTIKEL 3

GROEPWERK VANUIT DIE NARRATIEWE BENADERING

Ubbink, MJ. Roux, AA. & Strydom, H. (Skool vir Psigososiale Gedragswetenskappe, Noordwes-Universiteit)

ABSTRACT

This article focuses on providing social workers with a literature study with regard to empowering people from previously disadvantaged communities through a narrative approach to group work from a post-modern and constructivism point of view. It gives a bird's eye view of the process involved in this paradigm where the social worker uses the narrative approach to more broadly describe the world of the group members and to create new narratives as well as new possibilities and meanings in the lives of group members and groups. The social worker facilitates the group narrative and experiences as well as moulds the lives of everyone in the group, including that of the social worker himself/herself. The matter of objectivity and participation in the process is discussed with specific reference to the narrative approach in the social work environment. The group discussions create opportunities that may be utilised with specific reference to aiding in self-development and self-empowerment amongst groups and group members.

1. INLEIDING

In Suid-Afrika geniet die postmoderne benadering in groepwerk binne maatskaplike werk asook die rol en toepassing van die narratiewe benadering in groepwerk nie altyd voldoende aandag nie. Volgens Venter (1992:22) is paradigmas tyd en ruimte gebonde en moet groepwerkmodelle dus gereeld geëvalueer word om vas te stel of dit tred hou met wetenskaplike ontwikkelinge en die veranderende behoeftes van dié wat om hulp aanklop. Die moontlikheid van groepwerk binne die narratiewe benadering sluit dus die sosiale konstruksie in wat plaasvind tussen twee/meer mense. Die narratiewe benadering kan sinvol en met groot vrug deur maatskaplike werkers in groepverband benut word (Du Plessis, 2000:185). Die doel met die navorsing is om groepwerk as metode van

maatskaplike werk te beskryf binne die sosialekonstruksie- en narratiewe teorie asook hoe groepwerk in maatskaplike werk voorgedra en sigbaar word (Hall, 1997:3). Die konstruksiebenadering word as 'n onkonvensionele denkwyse beskou teenoor die tradisionele positivistiese denkskool. Hierdie is nie 'n poging om aan te dui wat werklik gebeur nie, maar eerder hoe daar elke dag gepoog word om 'n konstruksie aan groepwerk te gee en van geleenthede vir alternatiewe moontlikhede en verskillende stemme gebruik te maak (Du Plessis, 2000:54). Die narratiewe benadering binne die postmoderne benadering hou bepaalde implikasies vir groepwerk in en vind aansluiting by mense se behoeftes. Volgens Roux (2002:4) is dit noodsaaklik om groepe vanuit persone se unieke behoeftes te hanteer. Die doel van die navorser is nie om enige wetmatighede neer te lê nie, maar eerder om die betekenis van die verskynsels binne die groter geheel te begryp. Die hoofkomponente van die narratiewe benadering, naamlik die probleem deurdrenkte storie, dekonstruksie en rekonstruksie sal beskryf word vir latere gebruik in groepwerk by die bemagtiging van persone as leiers.

2. PROBLEEMFORMULERING

Tydens die stigting van 'n gemeenskapsforum in die Kleurlingbuurt Greenspark in Fochville het dit geblyk dat hierdie gemeenskap veral probleme met betrekking tot leierskap ondervind. Vir die navorser het dit geblyk dat die "leierskapprobleem" slegs beskou moet word as 'n moontlike werklikheid en nie noodwendig as dié werklikheid nie. Dit wil gevolglik voorkom of die probleem 'n algemene denkbeeld in die gemeenskap is (White & Epston, 1990:6-7). Na gesprekke met individue het dit geblyk dat die gemeenskapsforum moontlik as 'n oplossing kon dien. Dit het egter nie gerealiseer nie, aangesien die forum na 'n tyd ontbind het. Na die ontbinding van die gemeenskapsforum het die navorser besluit om die "leierskapprobleem" deur middel van groepwerk te probeer oplos.

3. DOELSTELLING VAN DIE NAVORSING

Die teoretiese vertrekpunt van die studie speel 'n belangrike rol in die konseptualisering en beredenering van hierdie navorsing. Die studie se doelstelling is om Kleurlinge te bemagtig deur middel van 'n groepwerkprogram

vanuit 'n narratiewe benadering sodat hulle hul potensiaal as leiers kan ontdek en ontwikkel. Die **doelwit** van die artikel is om die rol wat die narratiewe benadering in groepwerk speel, te bepaal.

4. NAVORSINGSMETODOLOGIE

'n Literatuurstudie fokus op inligting vanuit die postmoderne benadering in groepwerk. Die doel met die literatuurstudie is om 'n grondslag te lê vir empiriese werk en om 'n bruikbare omskrywing van die narratiewe benadering in groepwerk te gee. Kultuurdiversiteit, soos dit in die literatuur voorkom, sal uitgelig word. 'n Literatuurstudie kan groepwerk moontlik vanuit die narratiewe benadering na vore bring wat verantwoordbaar en prakties toepasbaar is. Du Plessis (2000:55) meen die klem val op die beskrywing van die proses wat die skep en ontwikkeling van kennis tot gevolg het.

5. DIE DOEL VAN GROEPWERK

Die navorser beskou groepwerk wat vanuit 'n narratiewe benadering gelei word as dié opsie waardeur die "probleem"/behoeftes hanteer kan word. Die individu/e bring die behoefte/s na vore wat in 'n groep hanteer kan word. In 'n groep kan die behoefte/s geuiter word en in hierdie klein "gemeenskappie" word die behoefte/s genormaliseer as 'n gesprek wat daaroor gevoer word. Volgens die narratiewe benadering is die "self" binne sosiale interaksie gekonstrueer. In die groep is dit moontlik om die self met nuwe betekenis te herkonstrueer. Skidmore *et al.* (1994:70) meen mense is groepgebonde. Hoe meer mense hulle self ontdek/beleef, hoe meer ontdek/beleef hulle die groep en die samelewing. Mense besef hulle leef in afsondering as eilande nie.

In groepgesprekke geld dieselfde beginsels as in individuele gesprekke. Hall (1997:10) meen dat 'n gesprek iets vertel oor die buitewêreld, en nie as feite nie, maar as 'n wyse van praat, voorstellings en verduidelikings van 'n bepaalde persoon. Die Dulwich-sentrum (1997:13) beweer die volgende: "If people are engaged in a project of challenging the dominant meanings of their lives, and

creating alternative, preferred stories, then the participation of others in the creation and reflection of these stories is very important. The Project places a great deal of importance on finding ways in which other people and broader audiences can be invited to play a part in co-authoring, authenticating and strengthening the preferred stories of community members." By die Dulwich-sentrum word mense hoofsaaklik in groepe hanteer (White, 1998:179). Met die oog op die ontwikkeling van 'n groepwerk-bemagtigingsprogram, is dit nodig om op die teorie van groepwerk in maatskaplike werk te let. Volgens Roux (2002:111-112) gebruik maatskaplike werkers drie primêre metodes, naamlik gevalle-, groep- en gemeenskapswerk binne 'n geïntegreerde benadering. Die geïntegreerde benadering verwys na die ekologie wat aansluit by die sisteemteorie. Roux (2002:114) meen dat die groeplid as mens vanuit sy of haar totale lewensituasie gesien moet word. Die groeplid bevind hom of haar binne die groepsituasie/-sisteem en daar bestaan 'n interafhanklikheid tussen die sisteme. Interaksie tussen die sisteme vorm komponente van die probleemoplossende proses.

Maatskaplike groepwerk fokus op die funksionering van mense in interaksie met hul omgewing. Volgens DuBois en Miley (1999:10) bevorder/herstel maatskaplike werk die interaksie tussen individue en die samelewing om die lewensgehalte van mense te verbeter. Baie individue is in staat om by hul omgewing aan te pas en het nie die dienste van 'n maatskaplike werker nodig nie. Daar is egter diegene wat nie in staat is daartoe om by hulle omgewing aan te pas en aan die eise wat gestel word te voldoen nie (Roux, 2002:115; Wessels, 2003:126-127). Mense wil groei en hulle lewensgehalte verbeter. Groepwerk kan bydra tot individue se lewensgehalte. Scheepers (2003:90) meen die doelwitte wat in die groepwerkprogram gestel word, moet wees om waarde toe te voeg tot die groeplede se lewens. Die belewing van 'n probleem in die groep moet lei tot 'n meer gunstige "uitkyk" op die "probleem". Die doelstelling van maatskaplike werk het volgens Roux (2002:115) nie slegs te make met die beskerming/versorging van individue nie, maar ook met die voorkoming van wanfunksionering. Die doel van postmoderne groepwerk volgens Venter (1992:48) is:

- Die fasilitering van die strukturele veranderinge binne die groep as 'n geheel en van individuele lede onderling, deur die volgehoue blootstelling

aan moontlikhede om te verander. Die groep "gebeur" in taal tot beter aanpasbaarheid van mense.

- Die verwagting is 'n natuurlike koppeling van groeplede binne die groep. Die groeplede sal dan 'n breër verhoudingsbasis hê as daarbuite. Dit kan die beste waargeneem word binne die sisteem van oorsprong/gesin. Duplisering van die koppelings kom nie voor nie en verskil van geval tot geval.

- Hipoteses kan gestel word oor die groeplid se interaksie buite die groep om die konteks van die groeplid in dié groep waar te neem (Venter, 1992:48).

Maatskaplike werk is gesteld daarop dat mense deel moet hê aan gelyke geleenthede. Die uitgangspunt is gekoppel aan verantwoordelikheid (Roux, 2002:119). Hierdie gedagte vind aansluiting daarby dat elke persoon sy eie konstrukte skep en verantwoordelikheid daarvoor aanvaar. Tydens die groepwerk in Greenspark is daar uitgereik na die gemeenskap met 'n leierskap-ontwikkelingsprogram. Die leierskap en leierskapvermoëns van die groeplede is vanuit 'n groepwerkbenadering hanteer. Inligting en die ontdekking van die groeplede se eie vermoëns ten opsigte van leierskap is gefasiliteer. Interaksievermoëns van die groeplede is tydens groepgesprekke uitgedaag. Indien hulle die alternatiewe wat die groep voorgestel het, vir hulle toeëien, kan hulle hul sosiale funksionering handhaaf/herstel/verbeter.

Die narratiewe benadering is gerig op probleemoplossingsdinamiek. Die doel van groepwerk in die postmoderne perspektief berus op die mensbeskouing om goeie terapeutiese diens aan mense te lewer (Dulwich Centre, 1997:6; Du Preez, 1995:19; Roux 2002:122; Wessels, 2003:128-134). Die postmoderne beginsels plaas klem op 'n nie-kundige houding en hiërargies gelyke interaksie. Hierdie beginsels laat die groeplid, wat 'n probleem ondervind, voel dat hy/sy 'n eenheid met die maatskaplike werker en groep vorm om sodoende weerstand teen die probleem te bied. Die persoon is en bly die ekspert van sy/haar lewe.

6. GROEPWERK VANUIT DIE POSTMODERNE BENADERING

Groepwerk laat die individu se essensiële (betekenisvolle) bestaan meer sin kry deur gebeurtenisse - natuurlik en onnatuurlik - asook deur die wisselwerking tussen die individu aan die een kant en mense en instellings aan die ander kant (Greene & Lee, 2002:180). Winslade en Monk (1999:103) meen: "The narrative emphasis on developing an appreciative audience for new developments in a person's life lends itself to group work." Groepwerk vanuit die narratiewe benadering bied die geleentheid aan mense om hulle potensiaal in groepwerk te ontwikkel.

Groepwerk vanuit die narratiewe benadering vind aansluiting by Du Plessis (2000:95) se opmerking dat die klem nie op die funksionering van sisteme val nie, maar op die interaksieprosesse en die moontlikhede wat daaruit voortspruit. Deur die ontginning van groepgesprekke, word wêrelde in nog méér dimensies gekonstrueer. Die gevolg is dat die groep in 'n voortdurende proses van vorming van nuwe lewenstories verkeer. Sy lewe en omstandighede stagneer nie - dit vernuwe en verander voortdurend. Die uitgangspunte vanuit die narratiewe benadering is dat die maatskaplike werker nie die bron is van die oplossing van die probleem van die groeplid nie, maar in die groeplede se sosiale netwerke geleë is. Die sosiale wêreld van mense is nie 'n gegewe nie maar is aktief geskep met die sosiale konstruksies van realiteite. In die sosiale prosesse lê die klem op die ontwikkeling van kennis en veral op die gedeelde konstrukte (Dallos, 1999:168; Minnaar, 1999:25; Reyneke, 2004:127). Betekenisse word deur taal met mekaar gedeel (Hoffman, 1990:2; Müller, 2000:58). Dit dui daarop dat, net soos daar nie twee mense of gemeenskappe is wat presies eenders is nie, twee groepe in groepwerk ook nie eenders is nie (Reyneke, 2000:67). Konstruksies is nooit finale en klinkklare uitsprake oor die werklikheid nie. Dit is met ander woorde relatief (Doan, 1997:130; Du Toit, 1988:40; Kotzé, 1992:64; Van Heerden, 1996:50; Venter, 1992:18). Die sosiale proses van sosiale konstruksie vind vir die navorser aansluiting by groepwerk. Dit is 'n interaksionele proses oor diskoerse in 'n voortdurend aktiewe proses van konstruksies in taal wat relatief is.

Groepwerk vanuit die narratiewe benadering sal die volgende onderliggende postmoderne uitgangspunte en beginsels insluit, soos uiteengesit deur Reyneke (2004:127-129):

- In hierdie benadering is taal essensieel en word beskou as 'n metafoor van die kontekstuele betekenisse van 'n mens se lewe binne 'n dinamiese proses.

- Werklike/eie narratiewe is sosiaal gekonstrueer in sosiale interaksie terwyl mense leef en is dus die eindproduk van betekenisgewing deur elke persoon.

- Werklikhede van mense word georganiseer en onderhou deur stories/verhale. Mense se lewenstories sluit hul belewenisse en ervarings in. In dié stories lê onbenutte of nie-ontdekte potensiaal gewoonlik opgesluit. Die negatiewe verhale behoort te verander om 'n nuwe selfbemagtigingswerklikheid te skep.

- Geen objektiewe of essensiële waarheid bestaan nie. Elke mens het sy eie werklikheid binne sy eie konteks in die *"grand narratives"* van geldende waardes, norme en wetgewing wat gedrag in 'n bepaalde gemeenskap rig.

Dit uitgangspunte stem ooreen met die postmoderne diskoers rakende die samestelling van enkelvoudige verhale. Dallos (1999:166) meen: "It is still accepted that we can never know the 'world out there' in any definitive sense but, in contrast, a social constructionist approach suggests that this world is nevertheless very real, both in the structures and actions that take place, and in the shared systems of meanings or discourses that prevail." Sosiale konstruksie in groepwerk verkies die stories wat op 'n persoon se lewenservarings gebaseer is wat deur die persoon se eie stem kom.

Die persepsies en betekenisse lê bo dit wat in die "gebied" van die "expert knowledge" geleë is. Die omgewing is geskep vir die sosialekonstruksie-proses waarin elke groeplid se eie stem gehoor is en die relatiwiteit van sy/haar verhaal in die groep gereflekteer word. Groepwerk in maatskaplike werk is 'n proses in samewerking met groeplede (Oelofse, 2000:8; Roux, 2002:130). Die

groepwerkproses is 'n sosiale konstruksie vir selfbemagtiging. Die voordele van die groepwerkproses is:

- Eerstens ondersteun lede van die groep mekaar emosionele en kan uit ander se ervarings leer, gevoelens deel en sodoende uiting aan hulle emosies gee.

- Tweedens is persone van verskillende gemeenskappe die rolspelers in die proses van ontwikkeling en vind ontwikkeling deur middel van groeplede ter wille van groeplede plaas (Du Plessis, 2000:19).

- Derdens en ten diepste gaan ontwikkeling in groepe daarom dat groeplede self verantwoordelikheid vir hulle eie ontwikkeling aanvaar (Scheepers, 2003:93).

6.1 Selfbemagtiging in die groep

Met die benutting van die narratiewe benadering wat **ingebed** is in die sosiale konstruksie kan nuwe horisonne vir die maatskaplike werker oopgaan. Dit bring mee dat die groep se lede verantwoordelikheid vir hulle eie lewens aanvaar. "Slagofferrolle" word sodoende geherformuleer tot rolle van "outeurskap" ten opsigte van die groeplede se lewens (Ferreira & Botha, 1998:78). In groepwerk is sosiale konstruksie **ingebed** in die konstruktivisme. Volgens hierdie benadering geskied sosiale konstruksie in die groep op die volgende wyses:

- die strukturele samestelling van die mens (sisteem);

- die verskillende konstrukte waaroor die mens beskik; en

- die kognitiewe prosesse waarmee betekenis aan ervaring gegee word.

Die proses van interaksie tussen groeplede en die wyse waarop realiteit geskep word, word voortdurend vervorm tot nuwe werklikhede.

In 'n funksionele sisteem binne 'n bepaalde omgewing word die werklikheid uit dieselfde beginsels geskep. Die beginsels sal dus waarskynlik in groepwerk geld (Du Plessis, 2000:189; Scheepers, 2003:31). Die sosiale konstruksie van 'n persoon beteken dat kennis ekstern deur interaksie met die omgewing gekonstrueer word en dat kennis dus nie net die gevolg is van interne prosesse van 'n persoon nie. Die mens analiseer en internaliseer lewenservaring en invloede uit die omgewing na werklikhede wat bruikbaar is vir dié persoon. Dit kom tot uiting deur dinamiese prosesse in die mens se "taal" en is dus subjektief van aard (Reyneke, 2004:126-127). Venter (1992:40) se siening van die konstruksie van die gesin teenoor die groep is dat in teenstelling met die gesin, die terapeutiese groep uit individuele lede bestaan, met geen gedeelde verlede nie. Die groep bestaan uit groeplede met 'n gedeelde hede en verwagtings van 'n gedeelde toekoms vir die duur van die groep. Die groep ontwikkel deur die lede se deelname in die proses van ko-evolusie na 'n unieke onderhandelde "taal"-struktuur. Met verloop van tyd word die groep 'n sisteem wat gevorm word deur die reëls wat die groep gestel het. Die relevansie van die reëls is beperk tot die besondere konteks van dié besondere groep. In die ontwikkeling van so 'n groep as 'n sistemiese eenheid word die groep progressief meer vergelykbaar met die gesin. Daar kan aanvaar word dat prosesse in 'n groep met sy lede plaasvind wat dieselfde is as in dié van groeplede se gesinstruktuur. Dit beteken dat daar soveel groepe is as wat daar groeplede is want elke groeplid skep sy eie werklikheid rakende die groep. Met verloop van tyd sal die groep ontwikkel en sal onderlinge verband en koppeling tussen die groeplede en hul gesinne voorkom (Du Plessis, 2000:81; Venter, 1992:41).

Die volgende sosialekonstruksie-uitgangspunte in groepwerk kan bydra tot selfbemagtiging. Volgens Reyneke (2004:127) is die sentrale tema van die postmoderne benadering dat gelowe, wette, sosiale en algemene gebruike ten opsigte van byvoorbeeld kleredrag en voedsel, alles die resultaat van jarelange sosiale interaksie is. Dit word aanvaar as die waarheid. Groeplede konstrueer hulle nuwe betekenisse tydens die sosiale interaksie in groepwerk. Elke groeplid gee self betekenis aan sy/haar werklikheid terwyl hulle besig is om dit te leef. Groepwerk is 'n sosiale konstruksie wat geleentheid skep vir verdere sosialekonstruksie-moontlikhede. Die groep se konstruksies kan dien as dié

groep se waarhede. Reyneke (2004:128) sê die volgende: "Persoonlike interpretasies van die werklikheid wat deur ander geskep word, beïnvloed derhalwe kliëntsisteme deurdat dit, onder andere, bepaal wat kliënte se sienings van hulleself en andere tans is en in die toekoms sal wees. Voorts impliseer dit dat, indien 'n andersoortige werklikheid geskep word, hierdie nuwe werklikheid later deur die groter groep aanvaar sou kon word, juis aangesien werklikheid sosiaal gekonstrueer word." Hierdie siening bevestig vir die navorser dat groepwerk 'n besondere metode is. Dit bied 'n geleentheid in die narratiewe benadering om nuwe werklikhede/betekenisse sosiaal te konstrueer. Hierdie nuwe betekenisse wat die groeplede internaliseer, kan waarde toevoeg tot hulle eie lewens en tot die groter gemeenskap. Een mens kan nie 'n ander mens se optredes bepaal nie. Dit impliseer dat een mens nie ander mense vir sy/haar optrede verantwoordelik kan hou nie. Dus só gesien kan 'n maatskaplike werker nie 'n persoon se gedrag verander nie maar wel moontlikhede fasiliteer of beïnvloed (Du Plessis, 2000:59).

Volgens die filosofie van die postmoderne gedagte is taal 'n metafoor vir die lewe en dus kan groepwerk net vanuit taal geskied. Betekenis hou verband met die konteks waarin taal gebruik word. Taal word gebruik om ryker beskrywings van mense se werklikhede te gee en stel hulle in staat om hulle werklikhede tot selfbemagtiging te herkonstrueer (Reyneke, 2004:127). Venter (1992:40) verwys so na taal: "Thus, that which exists between living human organisms or systems in interaction, exists in and through a process of being-in-language." Taal wat gebesig word, hou verband met betekenis en om die betekenis uit te brei, moet taal in aksie wees. Dit verander die interpretasie met nuwe persepsies en brei taal sodoende uit. In groepe dra groeplede by tot nuwe persepsies en "nuwe" taal met hul verskillende menings. Die manier van kommunikeer ("taal", verbaal en nie-verbaal en konteks) gee betekenis aan die interaksie in die groep. Die betekenis van die taal word in die groepgesprek onderhandel en kan rekonstruksie van die betekenis meebring (Venter, 1992:43). In groepwerk moet gelet word op wat die groep werklik kommunikeer, wat hulle oordra en hoe dit verstaan word. Die groepfasiliteerder fokus deur vraagstelling op betekenis van wat gekommunikeer word, die invloed van taal, die beskrywing van die gekonstrueerde verhoudings,

die betekenisse wat taal skep, die sosiale mag van taal en die konteks (Reyneke, 2004:128).

Die individualisties georiënteerde siening van betekenis van 'n persoon word dus in groepwerk verruim na "in-verhouding-met-ander" (Dill & Kotzé, 1997:17). Die betekenisse wat in groepwerk geskep word, beïnvloed die groeplede om te verander, en die verandering het weer 'n invloed op die gemeenskap. Wetherell (1997:12) sê in hierdie verband die volgende: "These kinds of explanations draw our attention to interplay between individuals and their social contexts and suggest that adult behaviour in groups is the outcome of a long process of incorporation into social networks." Die groep maak 'n groepproses deur van herstrukturering van betekenis binne die konteks van die groep wat in taal omgesit word. Taal is die medium wat betekenis onderhandel en gee aan die besondere groep 'n eie identiteit. Die Greenspark-groep het 'n bepaalde beskouing oor leiers gehad. In die verlede het leiers waarskynlik mag gehad oor die onderhandeling vir en verspreiding van die donasies vir die gemeenskap. Die mense wat die donasies hanteer het, is beskou as leiers. Tydens die groepwerkproses is gesprek gevoer oor leiers en het die groeplede ander eienskappe vir leiers geïdentifiseer. "Nuwe taal" is dus geskep.

6.1.1 Die onderbou van die narratiewe benadering

Die narratiewe benadering is gerig op die gedagte dat mense se lewens/verhoudings gevorm is deur die "stories" wat individue/groepe/gemeenskappe ontwikkel om betekenis te gee aan hulle ervarings. Die narratiewe is nie op die verlede van die groeplede gerig nie, maar verteenwoordig en weerspieël mense se lewens. In hierdie lewensverhale lê ervarings en belewenisse asook onbenutte geleenthede wat dikwels groeipotensiaal verteenwoordig, opgesluit. Volgens Reyneke (2004:128) leef gemeenskappe volgens die negatiewe draaiboek wat die lewe na hulle mening vir hulle geskryf het. Hulle het dit in werklikheid egter vir hulleself geskryf. Vir verandering in mense se lewens moet hulle stories dus verander sodat 'n nuwe, meer funksionele en lewegewende werklikheid geskep word. Groepe behoort dieselfde belewing te hê. Die fasiliteerder lewer 'n bydrae tot selfbemagtiging deur ander betekenisse aan die situasie te heg namate alternatiewe moontlikhede in die groep gefasiliteer word. Sodoende kan die

narratief van die groeplede aangewend word om opnuut na hulleself te kyk, hulleself te bemagtig en verhoogde eiewaarde te ervaar.

Tydens die groepwerk in Greenspark met die oog daarop om leierskapvermoëns te ontwikkel/ontdek is verskeie moontlikhede benut om die betekenisse te verander. Voorbeelde van hulpmiddels wat in die groep gebruik is om betekenis of 'n ryker beskrywing te gee, is:

- 'n film en assosiëring met 'n karakter daarin;
- briewe;
- "collage";
- reflektering deur die groeplede;
- die luister na elke groeplid se siening en die aanteken van die betekenis wat elke groeplid aan leierskap heg;
- metafoor van die groeplede se lewe.

Die groeplede kon self besluit watter waarde hulle toevoeg tot hulle sienings, en hulle begrip van leiers of leierskap dienooreenkomstig verander.

6.1.2 Die subjektiewe werklikheidskepping

Die postmoderne gedagtegang gaan van die standpunt uit dat geen objektiewe werklikheid bestaan nie. Elke groeplid het sy eie werklikheidskepping in die lewe en in die groep, en die interpretasie word toegepas in die breër sisteme waarin hy/sy funksioneer. Du Plessis (2000:63) is van mening dat "Al sou daar 'n objektiewe realiteit bestaan, is die vraag dus wie sou daarvan bewus kon wees, want geen werklikheid kan geken word anders as volgens die waarnemer se unieke subjektiewe konstruering daarvan nie." Groepe en groeplede se verskaffing van inligting oor hulle verlede word gesien as 'n rekonstruksie/her-interpretasie van hulle herinneringe - nie as waarhede nie, maar as die groeplede se werklikhede binne hul eie kontekste.

Vertellings van groeplede sal deur die fasiliteerder, kultuur, godsdiens en historiese oorlewerings beïnvloed word (Reyneke, 2004:129). In groepwerk kan die geldigheid/ korrektheid van aspekte nie werklik aangedui word nie. In elke situasie bestaan meer as een siening dus. In die groepgesprek kan onderlinge beïnvloeding tussen groeplede wel plaasvind wat dan die ontwikkeling van nuwe beskouings of waardes tot gevolg kan hê. Die konstruktivistiese denke maak egter nie voorsiening daarvoor dat een persoon in die groep van die veronderstelling uitgaan dat sy/haar idees en waardes meer korrek is as dié van ander nie en gee hom/haar nie die reg om dit op die groep of lede van die groep af te dwing nie. Du Plessis (2000:85) haal Von Glaserfeld aan en huldig die siening dat "... man - and man alone - is responsible for his thinking, his knowledge, and therefore also for what he does." Die groeplede sal verantwoordelik wees vir die omstandighede waarin hulle hulle bevind of vir die gedrag wat hulle openbaar. Aangesien daar nie 'n objektiewe werklikheid bestaan nie, is dit nie werklik moontlik om te bepaal watter inligting en kennis geldig is nie. Daar is dus nie objektiewe kriteria waaraan die inligting in groepe gemeet kan word nie en die persone wat die oordeel in so 'n meting sou moes maak, word beperk deur hulle eie subjektiewe werklikheidskepping (Du Plessis, 2000:86). Groeplede kan genader word om die gewone metingskale wat algemeen gebruik word aan te lê om hulle aan die "gemiddelde" mens te meet. Dit sou hulle keuse wees in hulle werklikheidskonstruksie.

6.2 Die self binne groepwerk

Reeds vanaf die mens se geboorte bevind hy hom in 'n proses van sy eie werklikheidskepping van sy wêreld. Die dinamiek van 'n groep oefen 'n betekenisvolle invloed uit op die werklikheidskepping van elke groeplid. Elke groeplid bring betekenisse van sy/haar primêre verbintenis met sy/haar gesin en van ander verbintenisse met hom saam na die groepgesprek (Du Plessis, 2000:192). So gesien, vind onderlinge invloed in die sisteem plaas waartoe die individu ook verbind is (Venter, 1992:43). Die persoon self het betekenis maar voeg nuwe betekenis toe tot sy/haar realiteit in die groepsituasie. Bestaande realiteite word onderling beïnvloed deur die nuwe persepsies waaraan hy/sy blootgestel word. In groepwerk fasiliteer die maatskaplike werker die klimaat wat

vir die groeplede die geleenthede tot potensiële strukturele verandering moontlik maak (Venter, 1992:44). Groepwerk binne die postmoderne denke "... assists people to break from the identity claims that are associated with the problem-saturated accounts of their lives and from the authenticities that are the outcome of the social verification of these identity claims, which become the dominant ones ..." (White, 2000:7). Groepwerk sluit vir die navorser aan by die sosiale konstruktivisme wat klem lê daarop dat, in 'n sekere sin, individuele stories/verhale nie bestaan nie.

Die verhale is beïnvloed deur ander kontekste en mense. Müller (2000:58, 59) beweer die volgende: "Die storie van die self kan nie vertel word sonder die stories van die res se self nie. Elkeen van ons se stories is begrens, maar word ook verduidelik deur die groter storie waarbinne dit funksioneer." Müller (2000:58,59) sê verder dat ons gedurig besig is om ons wêreld te konstrueer deur die verhale wat ons vertel en aan mekaar se persepsies toets. Ons slyp aan ons kernverhale (Du Plessis, 2000:74; Müller, 2000:58,59). Groepwerk is 'n intensivering van die bogenoemde belewing van 'n mens. In die narratiewe benadering word nie met strategieë gewerk nie, maar met verantwoordelikhede, waar elke persoon verantwoordelikheid vir sy/haar eie keuses en lewe aanvaar. Elke groeplid moet die verantwoordelikheid aanvaar vir die keuses wat hy/sy maak (Wessels, 2003:132). Indien die verantwoordelikheid aanvaar word, bied dit die lid die vryheid om vir homself/haarself te dink, te besluit en keuses te maak.

Die uitgangspunt van maatskaplike werk dat die mens gehelp moet word om homself/haarself te help, vind aansluiting by selfbemagtiging. Die maatskaplike werker fasiliteer die proses, maar mense bemagtig hulleself. In groepwerk is die konteks geskep waarbinne die individu dan self veranderinge kan bewerkstellig en ontdek. Die maatskaplike werker kan dus nie mense/gesinne/gemeenskappe verander nie, maar slegs 'n konteks skep waardeur veranderinge deur die betrokkenes self bewerkstellig word. Verandering word nie deur iemand buite die groep aangebring nie, maar intern deur die groep en groeplede self en wel deur middel van eie organisatoriese prosesse in die groep (Greene *et al.,* 1996:225). Die groeplid ontwikkel kennis en die daarmee gepaardgaande werklikheid by wyse van voortdurende interaksie met ander groeplede. In die groep in Greenspark was

daar 'n groeplid wat 'n kind het van een van die ander groeplede se eggenoot. In 'n groepgesprek het hierdie inligting na vore gekom. Wat toe ná die groepgesprek gebeur het, is dat die gesindheid tussen die twee groeplede van vyandskap na vriendskap verander het.

Interne prosesse wat by die struktuurbepaling van die groeplid aanpas, vind deur middel van interne prosesse plaas en kan tydens interaksie met ander mense verder omvorm, aangepas en herskep word. Die interaksieproses tussen individue skep nuwe ervaring wat interne sensoriese en kognitiewe prosesse laat ontstaan wat tot die konstruering en/of herkonstruerings van die werklikheid kan lei. Dit is byna asof beide interne en eksterne prosesse nodig is om die sirkel, maar ook spiraal, van werklikheidskepping te voltooi (Du Plessis, 2000:75,76). Mense kry die geleentheid om hul gedagtes, gevoelens en probleme teen hul eie tempo te verken en te hanteer (Roux, 2002:117). 'n Mens kan alleen kennis hê van 'n werklikheid wat hy/sy self intern gemaak of gekonstrueer het (Du Plessis, 2000:71). Die werklikheid moet gesien word as die konstruksies van 'n groeplid, eerder as die waarheid van die groep.

Die self van die groeplede kan moontlik met bogenoemde proses bemagtig word. Die groeplede kan sodoende beweeg word om hul ware self te ontdek deur die ontwikkeling van nuwe alternatiewe stories waaraan hulle vrylik uitdrukking kan gee (Du Plessis, 2000:99). Wat in groepe gesê en gedoen word, word deur die groeplede gehoor en geïnterpreteer asof dit ontwerp is (onbewus) om sodoende 'n invloed op elke groeplid te hê. Die roumateriaal van die groepdinamiek word hanteer as 'n diskoers. Die impak op ander mense vorm 'n sentrale deel van die proses van die verstaan van die groepdinamiek (Wetherell, 1997:115). Dit help soms om mense te voorsien van lewenspadkaarte van reise wat ander mense reeds afgelê het. White (2000:29) sê in hierdie verband die volgende: "Although these other maps will not accurately represent the specific ups and downs to be experienced by the person who is undertaking preparations, it none-the-less provides the person with some account of what it is that is ahead of them, and provides some guide to these preparations. These other maps also provide a measure of reassurance to persons when in the limital phase and finding themselves in the trough of confusion and despair – this was only to be predicted,

and others have been there, survived this, and have gone on to better things." Hierdie werkswyse in groepwerk is op die self van die persoon gerig. Volgens Winslade en Monk (1999:103) het die terapeutiese narratiewe benadering met 'n persoon/groeplid aansienlike ontwikkelingspotensiaal ten opsigte van 'n gehoor. Groepwerk bied onmiddellik 'n gewaardeerde gehoor en sodoende ook 'n geleentheid vir nuwe ontwikkelinge in persone se lewens. Nuwe identiteite kan in die groep gevorm word en verandering vind plaas binne die veiligheid van die groep. Die aard van groepwerk kan die isolasie van 'n probleem verbreek. In groepwerk, vanuit die narratiewe benadering, word die mens bemagtig en deur sy eie self gekonfronteer binne die gemeensaamheid van die groep wat die gemeenskap verteenwoordig.

Die ontdekking van wie hy/sy is, is van die belangrikste betekenisse wat die persoon uit die groep kan verkry. Dit kan daartoe lei dat dit moontlik word om "méér mens" of selfs "meer", of 'n "beter" leier te word. Ten slotte kan opgemerk word dat die narratiewe werkswyse daarin slaag om die lewe van die groeplid se self meer omvattend te beskryf. Dit werk die ontwikkeling van nuwe stories in die hand wat weer impliseer dat die groeplid beheer oor sy/haar eie lewe verkry en 'n lewe kan voer met die potensiaal vir steeds ryker beskrywings. Die resultaat is 'n voortdurende proses van groei en selfonderhoud (Du Plessis, 2000:188). Die self van elke persoon ontwikkel in narratiewe groepwerk.

7. BEGINSELS ONDERLIGGEND AAN GROEPWERK VANUIT DIE NARRATIEWE BENADERING

Die Kleurling-gemeenskap van Greenspark kon binne groepwerk vanuit die narratiewe benadering die geleentheid benut om hulle in kultuurverband te bemagtig. Die maatskaplike werker het as fasiliteerder opgetree, maar het ook deel van die groep uitgemaak. Hierdie groepwerkproses bevoordeel die groep en die gemeenskap. Omdat maatskaplike werk gerig is op dienslewering aan die gemeenskap en geleenthede skep vir ontwikkeling, is die wetenskap by die bemagtigingsproses vanuit groepwerk binne die narratiewe benadering betrokke.

Die narratiewe benadering is baseer op verskeie teorieë en is 'n metateorie. Dit skryf nie 'n besondere bepaalde terapeutiese metodologie of tegnieke voor nie.

Groepwerk is 'n metode van maatskaplike werk waarin die narratiewe benadering in die navorsing gebruik is. Die narratiewe benadering sal nie bepaalde vaste voorskrifte gee vir metodologie nie, maar net nog 'n moontlike beskrywing gee van groepwerk. Venter (1992:49) meen die maatskaplike werker moet onthou "... who adheres to this perspective can utilize whatever therapeutic process, as long as he/she remains aware that the particular technique is not something that can be refined, but a mere distinction he/she is drawing as therapist. He/she should always, in the description thereof, include himself/herself as the creator of the description." In die groep bied dié sosiale omgewings 'n konteks waarbinne nuwe kennis ontwikkel word, deurdat konstrukte deur die skeppers daarvan gedeel word in 'n voortdurende interaksieproses tussen individue. Die sosiale verhoudings en kulturele goedere, sosio-kulturele aktiwiteite en prosesse en geïnternaliseerde en geëksternaliseerde konstrukte vorm saam die konteks van werklikheidskepping. Al hierdie aspekte staan in 'n dinamiese verhouding tot mekaar en vorm 'n proses van wisselwerking en onderlinge beïnvloeding (Du Plessis, 2000:76,77; Reyneke, 2000:72). Die groepwerkproses word bevorder deur 'n nie-kundige houding van die maatskaplike werker.

7.1 Nie-kundige posisie

Die maatskaplike werker wat vanuit die narratiewe benadering hulp verleen, bevraagteken die diskoers in dominante storie/s in groepwerk met 'n weet-nie houding. Die groeplede is die eksperts van hulle lewens want hulle is die outeurs daarvan (Scheepers, 2003:40,41). Groepgesprekke vanuit die narratiewe benadering sal met 'n nie-kundige houding benader word. Scheepers (2003:41-42) meen 'n nie-kundige houding kan op drie maniere in 'n groep tot uiting kom:

- Eerstens, deur aanname met "wonder" te vervang. Hier vra die fasiliteerder "wonder"-vrae wat bestaan uit 'n behoefte om te ken/weet, eerder as om aannames te maak. Die fasiliteerder kan, eerder as om aannames te maak, sy/haar vrae begin met: "Ek/Ons wonder wat kon gebeur het as jy ...".

- Tweedens, deur die voorstel van moontlikhede. Soms is dit moeilik om uitsonderings in 'n groeplid se storie uit te lig waarin die probleem nie

voorkom nie. Wanneer geen uitsonderings hulle voordoen nie, kan die maatskaplike werker voorstelle maak en 'n nuwe moontlike uitkoms beskryf.

- Derdens, kan die maatskaplike werker die groeplid nooi om sy/haar eie optrede, persepsies en opinies te her-observeer, sodat dit kan help met selfondersoek, selfbewusmaking en selfopenbaring (Scheepers, 2003:41-42).

Reflektering in die groep deur groeplede binne 'n groepgesprek kan dieselfde nie-kundige houding inneem en kan van metodes gebruik maak om 'n ryker beskrywing van die groeplid en groep te skep. Die maatskaplike werker of medegroeplede poog om nuwe betekenis/se te fasiliteer sonder dat die groeplid of die maatskaplike werker weet wat die nuwe betekenis sal wees waarop afgestuur word. Dit is 'n deel van die groepwerkproses van nuwe werklikheidskepping. Die houding word versterk deur opregte nuuskierigheid van die maatskaplike werker deur vraagstelling (Reyneke, 2004:133). Die samewerking van die groep en die maatskaplike werker teen die probleem deurdrenkte storie, bevorder deursigtigheid in die bemagtiging in die groep. Deursigtigheid in die proses bevorder wedersydse respek en vennootskap teen die probleem deurdrenkte storie en voorkom etikettering. Hierdeur word die vertrouensverhouding tussen die betrokkenes heelwat versterk en medewerksaamheid bevorder (Reyneke, 2004:133-134).

Die groeplede het tydens 'n byeenkoms in Greenspark geassosieer met 'n karakter in die film. Elke groeplid het dan haar motivering vir assosiëring met die karakter gegee. Direk daarna het die groeplid 'n albaster ontvang en moes dit gee aan die groeplid wat die meeste verras sou wees oor die assosiasie. Die ervaring in die groep het die nie-kundige posisie van die maatskaplike werker bevestig en die groeplede het die groeplid 'n ryker beskrywing gegee van die assosiasie en dus van die groeplid se verhaal.

7.2 Die gelyke samewerking van alle groeplede

Die opbou van sinvolle verhoudings in maatskaplike werk is gerig op 'n saamwerkverhouding wat gedeeltelik aansluiting vind by medewerksaamheid by die narratiewe benadering (DuBois & Miley, 1999:54; Roux, 2002:136). Medewerksaamheid beteken hier dat die maatskaplike werker en die groeplede

verantwoordelikheid saam en as gelykes aanvaar vir die hantering van die groep. Die potensiaal in die groepgesprek bevorder selfbemagtiging deur die groeplede se gedeelde verantwoordelikheid met die maatskaplike werker oor die probleem. Die groep vorm 'n span teen die probleem wat in die groep hanteer word. Die oplossing van die probleem maak deel uit van die groeplid en groep se sukses-verhaal, en hulle is deel van die oplossing omdat hulle medeverantwoordelik was tydens die proses.

8. DIE GROEPWERKPROSES VANUIT DIE NARRATIEWE BE-NADERING

Die maatskaplike werker het te make met die wyse waarop maatskaplikewerk-kennis in die praktyk toegepas word sodat dit op 'n doelmatige wyse hulp aan die groep verleen (Du Preez, 1995:163-164; Roux, 2002:134). Groepwerk, soos vanuit die narratiewe benadering gelei, bied die ideale geleentheid waardeur mense bemagtig kan word, want mense se werklikhede is "... guided by the view that our individual stories and understandings of our lives are not created in a vacuum but are greatly influenced by our interactions with others. The making and re-making of the narratives of our lives involves relations of power" (Dulwich, 1997:14). Groepwerk bied die geleentheid aan groeplede om ruimte te skep vir die lede tydens die hulpverlening. Dit bied ook die geleentheid aan groeplede om hulle eie ervaringe te ondersoek en refleksies te kry, en nuwe betekenisse te vorm.

In 'n groep is daar meer as net een mens wat vir elke groeplid kan reflekteer en nuwe persepsies gee wat die groeplid as alternatiewe betekenis kan oorweeg wat as unieke uitkoms kan dien. Hall (1997:27) noem die volgende: "It is this work at making the descriptions of events and experiences into stories which involves the use of storytelling devices and story structures. Story structure is not intrinsic to the story but is a feature of the joint work of hearer and speaker." In groepe is daar die groeplid wat praat en die groeplede wat luister en reageer met hulle interpretasie en konstruksies. So 'n groep is in die kleine 'n gemeenskap, en die blootstelling aan ervarings en situasies in die groep lei tot die skep van nuwe idees en werklikhede. Groepe is waarskynlik meer omvangryk en minder gekontroleerd omdat daar soveel meer mense is wat onderling wedersyds 'n invloed op mekaar

kan uitoefen (Du Plessis, 2000:91). Die narratiewe benadering skryf nie voor nie en is daarom moontlik 'n goeie benadering om binne diverse kulture te gebruik. Die hantering van die groepproses in hierdie sogenaamde "klein gemeenskap" is versterkend vir die groeplid se betekenisgewing voordat nuwe betekenisse in die breër gemeenskap uitgedra of oorgedra word. Die groepwerkproses vanuit die narratiewe benadering verskil van die groepwerkproses, soos deur Corey en Corey (2002:94-277) en Toseland en Rivas (2005:151-438) uiteengesit. Vervolgens word die groepwerkproses vanuit die narratiewe benadering bespreek.

8.1 Die aanvang van die groepwerkproses vanuit die narratiewe benadering

Met die aanvang van die groepwerkproses kan die maatskaplike werker 'n behoeftepeiling doen van 'n probleem wat algemeen voorkom. Bloot die bestaan van 'n gemeenskaplike behoefte kan tot groepvorming lei (Roux, 2002:154). Groepwerk is gerig op 'n versameling persone binne 'n bepaalde konteks en taal met soortgelyke behoeftes/probleme. Die behoefte is dus sosiaal in taal gekonstrueer. Die hantering van die behoefte/probleem deurdrenkte storie kan op verskillende wyses benader word. Die probleemstorie in 'n groep omsluit nie groeplede se lewenservaringe bevredigend nie en is teenstrydig met aspekte van hulle lewenservaringe en toekomsverwagtings. Dit is gewoonlik in hierdie stadium dat die gespreksgenoot/groeplid kontak met die maatskaplike werker maak uit die behoefte of probleem wat ervaar word. Du Plessis (2000:108) meen "Die praktykbeoefening van Maatskaplike Werk staan midde in die meedeling van verskillende narratiewe in verskeie situasies, wat wissel van die stories wat individue in 'n terapeutiese gesprek vertel tot die vertellings van gemeenskapslewe op 'n gemeenskapsvergadering. In sekere sin kan gesê word dat maatskaplike werk hulpverlening nie kan plaasvind, sonder dat storievertelling deel daarvan is nie." Dieselfde beginsel van storievertelling geld in groepwerk vanuit die narratiewe benadering.

Tydens die groepwerk in die Kleurling-gemeenskap van Greenspark is die dominante storie oor leierskap op 'n gemeenskapsvergadering aangehoor. Die diskoers oor wie in die Greenspark-gemeenskap die leiding moet neem, is deur die navorser waargeneem as 'n probleem deurdrenkte storie. Indien die ervaringe

wat in storievorm met betekenis georganiseer is nie liniêre verbindinge in 'n tydraam het wat deurvloei nie, ontstaan 'n probleem deurdrenkte storie by persone/groepe. Die navorser het in gesprek getree met gemeenskapslede in Greenspark en persone wat in die gemeenskap betrokke is by die navorser se waarneming met betrekking tot leierskap. Die moontlike behoefte is deur middel van gesprekke in die gemeenskap ondersoek.

Die behoefte is in die gesprekke bevestig. Dit het geblyk dat donasies en borgskappe wat in die verlede ontvang is, heelwat bygedra het tot die beeld van die leiers van Greenspark as "leiers". Dit het aan hierdie leiers van Greenspark mag besorg. Die voordele van donasies is nie meer so beskikbaar in die Greenspark-gemeenskap nie, en die leiers kon nie altyd rekenskap gee van wat met die donasies wat ontvang is, gedoen is nie.

Vanuit die narratiewe benadering word die probleem deurdrenkte storie deur dekonstruksie en vraagstelling blootgelê. Die werklike diskoers/probleem word ter tafel gelê met die vraagstelling (Kotzé & Kotzé, 2001:101). Die vraagstelling van die probleem vind uit 'n weet-nie houding plaas. Hierdie vraagstelling het met die aanvang van die groepwerkproses plaasgevind.

8.2 Die praktiese uitvoering van groepwerk

Die volgende praktiese reëlings wat die groeplede en maatskaplike werker gewoonlik nuttig vind, is die beplanning en voorbereiding van die groep (Roux, 2002:149; Scheepers, 2003:79,90). Groepwerk kan nie gedoen word sonder dat 'n gemeenskaplike behoefte/probleem geïdentifiseer is nie (Du Preez, 1995:154; Roux, 2002:154). Die groeplede in Greenspark het hulleself as die probleem ervaar. Volgens die groeplede is hulleself, asook die samelewing, die probleem. Die probleem het hulle lewens oorheers en is dus hul dominante storie. Die groeplede het sleg gevoel en hulle lewens vanuit hierdie gevoel (perspektief) hanteer.

Mense kom om verskeie redes ooreen om 'n groep te vorm. Groepvorming kan op verskeie maniere geskied. Selektering en werwing van lede van 'n groep kan onder andere geskied omdat potensiële lede dieselfde gedagtes deel as motivering vir die ontwikkeling van die groep, dieselfde probleem ervaar en

vrywillig aan groepwerk as metode deelneem (Scheepers, 2003:90). Die samestelling van die groep kan ook plaasvind na werwing van groeplede wat oor die moontlike groepaktiwiteite ingelig is. Die volgende vereistes is 'n sterk aanbeveling vir die samestelling van 'n groep. Die groep moet heterogeen of homogeen wees, interaksie bevorder en uit 'n maksimum van 12 lede bestaan (Roux, 2002:169; Scheepers, 2003:91). Refleksie van groepgesprekke kan aan die einde van elke sessie en/of aan die einde van die program geskied. Sodoende kan bepaal word of die deelnemers se denke, gevoel, houding en/of gedrag tydens of na die program verander het (Scheepers, 2003:92). Nuwe beplanning volgens behoefte/konstruksie kan dan plaasvind. Tydens die groepwerk in Greenspark is lede gewerf. Die gemeenskap is betree en groeplede is gewerf. Op die inskrywing van 'n kursus of van 'n groep behoort die volgende insake die groepsessies weergegee te word:

- die omgewing en plek;
- die tydgleuf, tydsduur en moontlike aantal byeenkomste;
- of dit 'n oop of geslote groep sal wees;
- die voorlopige inhoud van die program;
- doelstellings.

Hierdie genoemde aspekte moet met die gewerfde lede bespreek word. Tydens die groepwerkproses word aanpassings gemaak na die behoeftes van die groeplede (Roux, 2002:154; Scheepers, 2003:91). Die program is aangebied as 'n leierskap-verrykingskursus in Greenspark. Groeplede het hulle tot die groepwerk verbind deur middel van die inskrywingvorm wat hulle met die oog op die verrykingskursus ingevul het. Dit was dus hulle eie konstruksie dat hulle 'n behoefte aan die program gehad het.

Groepe verskil van mekaar soos die behoeftes en mense verskil. Die narratiewe benadering skryf nie 'n vaste struktuur voor nie, want dit vind aansluiting by die konstruksie van die groep/lede. Scheepers (2003:97) skryf in haar verslag dat die eerste groepsessie redelik ongestruktureerd geskied. Die lede moet aanklank

vind by die natuurlike geselstrant wat die sessie kenmerk. Scheepers (2003:97), as fasiliteerder, het egter ongemak ervaar met die styl. Sy het gevoel dat die proses meer gestruktureerd moes wees om die lede se verhale beter aanmekaar te skakel. Nog 'n probleem wat sy ervaar het, is dat sommige van die groeplede die proses wou oorheers. Tydens die tweede sessie was die groep meer gestruktureerd. Dit het haar taak vergemaklik en verseker dat elke groeplid 'n spreekbeurt gekry het.

In Greenspark, het die navorser besluit om die groepsessie meer struktuur te gee, indien nodig, om bogenoemde te voorkom. Weens sekere aspekte was die struktuur nodig. In die groep van Greenspark was struktuur nodig om die groepgesprek te laat funksioneer, veral met die reflektering van groeplede op mekaar.

8.3 Struktuur van die groep

Du Plessis (2000:285) meen dat, wanneer deelnemende-aksienavorsing gebruik word, die proses in 'n mate sy eie loop neem na gelang van die unieke situasie waarbinne die navorsing hom afspeel. Die interne wêreld van die mens kom voor in gedrag en taal en word as konstruksies hanteer. Die gekonstrueerde wêreld van 'n persoon/groep is 'n vermenging van geskiedkundige waarhede, bewuste fantasieë asook on/bewuste konstruksies. Volgens Scheepers (2003:103) ervaar groeplede veiligheid in groepe vanuit die narratiewe benadering om hul stories te vertel omdat niemand hulle veroordeel of vir hulle voorskryf nie. Die groep laat ruimte vir verskillende realiteite, maar ook dat groepe van mekaar verskil in hulle werklikheidskepping rakende bepaalde aangeleenthede.

Elke groep het sy eie konteks. In 'n groep vind voortdurende wisselwerking met die sosiale konstruksie van die groeplede plaas. Dit bepaal hoe 'n groep hanteer moet word. As die groep se aard beskou word teen die konstrukte wat in die groep gevorm word, meen Venter (1992:43) die volgende: "Given the closed nature of group organization (autonomy), the group therapist cannot directly influence the group by means of interventions, and, recursively, cannot be directly influenced by the group." Du Plessis (2000:59) sluit hierby aan en sê dat inligting geen betekenis het behalwe die betekenis en konstruksie wat die groep daaraan

heg nie. Daarom reageer individue verskillend op dieselfde inligting, in dieselfde situasie. Met die benadering van konstruksie in 'n groep is daar nie direkte beïnvloeding nie - slegs "nie-direkte insette". Deur vraagstelling begelei die maatskaplike werker die groeplede om die probleem deurdrenkte storie as geskei van die groeplid te sien. Elke groeplid se eie struktuur determinering sal bepaal hoe stimuli uit die groep op hom as persoon inwerk. Die maatskaplike werker fasiliteer die geleentheid vir die groeplid se strukturele verandering met nuwe betekenis en nuwe konstrukte (Venter, 1992:44). Die proses is rekursief en die groep kan ook verander.

Die groepgesprekke is nie volgens 'n bepaalde sekere orde of fases of gebeure gestruktureer nie, want dit sal die groep se konstruksie van hul werklikheid wees wat in die groep hanteer word. Met die verrykingskursus-gedagte tydens die groepwerk in Greenspark het die navorser wel 'n tentatiewe gedagtegang gehad vir moontlikhede om leierskap aan te raak. Die moontlike verstaan van die groep en groeplede se verhale kan moontlik lei tot die verstaan van groeplede se behoeftes. Binne die narratiewe benadering kan mense bemagtig word, en terselfdertyd kan ander mense ontmagtig word. Dit dui op die moontlike invloed van die narratiewe benadering op die mens se interne motiveringspatrone (Reyneke, 2004:130). Die ervaring in en van die groep kan lei tot alternatiewe oplossings en selfbemagtiging (Scheepers, 2003:38).

Die nie-kundige houding van die maatskaplike werker ontwikkel, verstaan en lig die groeplid uit tot die ekspert van sy eie verhaal. Die groeplede voel daarom meer op hulle gemak met vraagstelling om daardeur hulle storie te vertel en alternatiewe oplossings te soek. Bepaalde prosedures word nie gevolg om sogenaamde ware feite te bepaal nie, want die groepgesprek volgens Lax (1992:79) "... is not an 'onion-skin' approach to therapy with conversations straited in concentric circles with the therapist having the job of traversing the layers until the 'real' material is reached". Dit gaan eerder daarom om in die groepwerkproses die lewe van die groeplede breër te beskryf as om te bepaal watter feite hulle nog wegsteek of dalk doelbewus verdraai (Du Plessis, 2000:130). Die nie-kundige posisie wat die groepfasiliteerder inneem, motiveer groeplede om die diskoers van hulle storie, waarvan hulle die outeur is, te vertel.

In die groepgesprek word die behoeftes deur middel van taal op die voorgrond geplaas, en dit dui die weg van die groepproses aan. Taal is 'n medium waardeur mense konstruktureel met mekaar verbind word om 'n wêreld te skep waarbinne mense leef. Geen storie of verhaal in 'n groep sluit alle gegewens in nie. Die storie sluit net die groeplid se waarnemings in wat omgesit word in taal van woorde en simbole. Dit is egter deurtrek van leemtes en dubbelsinnighede. Die groeplid wil dit wat hy wil oordra (in taal) so doen dat dit gesaghebbend is soos hy dit interpreteer. Venter (1992:41) beskryf dit kortliks soos volg: "... a problem-determined system, which is formed by virtue of its collective descriptions of problems in language." Die groep ondergaan 'n proses van herstrukturering van betekenis binne die konteks van die groep wat in taal omgesit word. Taal is:

- die medium wat betekenis in die kommunikasie onderhandel; en
- 'n onderskeidende kenmerk van die mens/groeplid wat eie aan hom is, so ook van 'n groep.

In groepwerk is die gedagte juis dít dat die groeplid sy wêreld wat eie is aan hom deur middel van taal teenoor ander groeplede sal oopmaak, wat sodoende tot nuwe betekenis sal lei. Kotzé (1992:57-58) verduidelik dat taal 'n wyse is waarop mense hulle interaksie koördineer. Groeplede se interaksie in taal sal gekoördineer word om deur die groepwerkproses te beweeg. Die groep in Greenspark se betekenisgewing van leierskap sal in taal na vore kom as hulle byvoorbeeld 'n "collage" plak en die inhoudelike en betekenis aan medegroeplede verduidelik. Groepwerk vanuit die narratiewe benadering gebeur in taal waar probleme in taal herskryf word (Anderson & Goolishan, 1992:3). Alhoewel die groep en/of groeplid deur die benutting van taal die illusie skep dat daar 'n werklikheid buite hulle-/homself bestaan, is dit net 'n illusie. Daar is geen werklikheid buite die groep en/of groeplid nie.

Scheepers (2003:102) meen die groepfasiliteerder maak in groepwerk gebruik van die narratiewe metafoor en dink oor mense se lewens as stories. Die navorser wil metafore in groepwerk verder voer, en sluit aan by Oelofse (2000:8,167) wat sê: " 'n Metafoor is 'n woord, 'n frase, 'n beeld of 'n storie wat op ten minste twee vlakke - te wete in sy letterlike betekenisvorm en as 'n simboliese uitbeelding - kan

kommunikeer en wat in sy simboliese vorm gebruik kan word om die betekenis van 'n situasie te verduidelik deur brûe tussen bekende en onbekende ervaringe te bou". Metafore kan op verskillende wyses in groepwerk gebruik word, byvoorbeeld deur probleme te eksternaliseer of te versterk. Die maatskaplike werker of ander groeplede stel die vrae wat lede die geleentheid gee om verskillende dimensies van 'n probleem of probleme te ontgin. Die maatskaplike werker wat dus volgens die narratiewe metode te werk gaan, streef daarna om deur middel van gesprekvoering saam met die kliënt sy lewe wyer te verken en te beskryf (Du Plessis, 2000:136-137). Deur middel van vrae oor die invloed van die probleem op die lewe en die verhoudings van die persoon, kan die groep die probleem eksternaliseer (Epston & Madigan, 1998:137-138). Die groep en/of groeplid eksternaliseer sy probleem. Die probleem is nou buite die groep/lid en kan nou deur die groeplede "beveg" word. Die skeiding of eksternalisering van die probleem van die groep/lid skep die geleentheid om 'n verskeidenheid beskrywings en nuwe stories voor te bring terwyl ander alternatiewe van groeplede se verlede, hede en toekoms op die voorgrond geplaas word. Die groeplede en maatskaplike werker wat deel uitmaak van die groep, vorm 'n span teen 'n groep/lid se geëksternaliseerde probleem. Maatskaplike werkers is in groepwerk vanuit die narratiewe benadering verbind daartoe om groepgesprekke ten opsigte van die probleem deurdrenkte storie te eksternaliseer. Die groep of groeplede is nie die probleem nie en is meer as die probleme wat hul per geleentheid ervaar. Groepwerk skep geleenthede vir eksternalisering in groepbyeenkomste om die probleem as 'n entiteit te sien - verwyder van die persoon se identiteit. Die gedagte is om deur eksternalisering afstand te skep tussen die groeplid en die probleem.

Die navorser het vir eksternalisering in die Greenspark-groep gebruik gemaak van die film "Lion King". Groeplede is gevra om met 'n karakter in die film te assosieer. Wanneer die groeplid met 'n karakter identifiseer, vind eksternalisering plaas. Daar word gewerk met die geassosieerde karakter uit die verhaal en die karakter se probleme/leierskap. Die probleem is dus afsonderlik en maak nie meer deel uit van die groeplid nie en is dus minder bedreigend. Nog hulpmiddels is reflektering, rituele en seremonies wat in hierdie proses benut kan word met die oog op nuwe alternatiewe waaraan die groeplede voorkeur gee. Dekonstruksie en rekon-

struksie loop hand aan hand in groepwerk om ruimte te skep vir nuwe denke (Swanepoel, 1999:55). Dekonstruksie kom inherent in enige groep/lid se storie voor, want 'n storie is altyd onvoltooid en gefragmenteerd. Deur groepbesprekings word sekere kulturele en sosiale aannames van die groeplede bevraagteken. Die samelewing het vaste opvattings oor hoe sekere sake hanteer behoort te word, en dit veroorsaak skuldgevoelens en gevoelens van ontoereikendheid by groeplede. Die maatskaplike werker het 'n fasiliteringsrol om die groeplede se stories te dekonstrueer en dan te rekonstrueer. Die groepgesprekke moet die verlede, hede en toekoms met mekaar verbind.

Die nuut gevormde konstruksies bring unieke uitkomste. In die luister na en vraagstelling met betrekking tot die groeplede se stories poog die maatskaplike werker om leemtes/uitsonderings en/of alternatiewe wat moontlike unieke uitkomste bied, vir die groeplede uit te lig. Sirkulêre vraagstelling is in groepwerk daarop gemik om oor die inligting uit te vra aangaande dit wat voor en na die ontstaan van die probleem gebeur het en is rekursief van aard. Met sirkulêre vrae bedoel Venter (1992:54) die volgende: "The therapist initiates the shift away from the client's present form of stability (change), but it is the client that figures out its next pattern of organization (stability)." As waarnemer maak die maatskaplike werker deel uit van unieke uitkomste om die waargenome inligting aan die groep bekend te maak. Unieke uitkomste kan gedurende die groepgesprekke tussen die maatskaplike werker en die groeplid ontdek word, en ook in gesprekke tussen groeplede en ook in die tydperk wat tussen groepgesprekke verloop. Dit is nou vir die groeplid moontlik om unieke uitkomste raak te sien en te besef dat die probleem nie voluit suksesvol in sy lewe is of was nie. Dit maak dit vir die groeplid moontlik om na 'n alternatiewe storie van 'n lewe sonder die probleem oor te gaan (met ander woorde om insig te ontwikkel). Die maatskaplike werker ontgin alternatiewe in samewerking met die groeplede. Die groeplede sal die alternatiewe oorweeg en bepaal wat hulle wil aanvaar en in hulle nuwe lewensverhaal wil inskryf. Wanneer die gekose storie/s geleef word, sal dit lei tot 'n verandering van die hantering van die saak. Met narratiewe terapie word die groeplede gekonfronteer deur alternatiewe hanteringsmetodes vir 'n probleem/ervaring, veral as ander groeplede hulle ervarings/werklikhede met betrekking tot die aangeleentheid aan die groep meedeel.

Soos reeds genoem, kan groeplede alternatiewe oplossings vir hulle eie probleme in die stories van ander ontdek en so is hulle gekompromitteer om sekere aannames in hulle eie stories in groepwerk te bevraagteken. Dit kan lei tot die ontwikkeling van alternatiewe stories waarin oplossings vir hulle probleme wel geleë is (Dulwich-sentrum, 1997:13). Binne groepe is die geleentheid geskep om mense aan die persoon met 'n probleem se kant te kry en saam met hom aandag aan die probleem te skenk. Die geleentheid gee aan die persoon 'n ander voorstelling van sy probleem en betekenisse. Die blootstelling verskaf gewoonlik positiewe energie wat die betekenisse van die groeplede met die oog op alternatiewe bevraagteken. In 'n groep word groeplede gefasiliteer om alternatiewe te oorweeg, omdat hulle gekonfronteer word deur 'n verhaal waarin 'n soortgelyke probleem in groeplede se verhale teenwoordig is en alternatiewe hantering van die situasie sodoende na vore kom (Scheepers, 2003:92-93). Hoe meer alternatiewe die groep oorweeg wat kan dien as alternatiewe betekenis, hoe groter is die potensiaal vir groeplede om moontlik van die "nuwe" betekenisse te aanvaar wat in die bepaalde groeplid se struktuur inpas. Venter (1992:45) meen: "The therapist as participant-observer thus can never have certainty as to the way in which perturbations will be acted upon by group members, nor to the nature of subsequent structural change. At best, he/she can intervene (perturb), and note the subsequent changes which, in turn, will direct his or her intervention in recursive fasion." Die groeplid skep sy nuwe lewenstorie. Die groeplid ervaar gevoelens van sukses in sy herontdekte vermoëns en herskryf sy lewensverhaal. Die persoon leef sy nuut gekose storie.

Om die alternatiewe storie by die groeplede te versterk, het die maatskaplike werker aan elke groeplid geleentheid in die groepsessie gegee vir interaksie, refleksie en selfrefleksie. Wanneer groepkonsensus op 'n sekere vlak bereik is, begin die betekenis en beskrywings van die groeplede ooreenkom. Dit beteken nie dat 'n objektiewe realiteit ontdek is nie; dit beteken dat die groeplede net in die bepaalde konteks relatiewe betekenis deel en dit kan versterkend op die alternatiewe storie/s inwerk (Scheepers, 2003:107). In die groep help lede mekaar en het dikwels meer insig in mekaar se probleme en in hoe dit ervaar word, as die maatskaplike werker (Roux, 2002:142). Reflektering in die groep dra by tot alternatiewe betekenis. Die groeplid ervaar dat hy/sy bemagtig is en het 'n nuwe

voorkeurstorie. Die groeplid se vermoëns moet versterk word, asook die sukses wat hy/sy beleef het. Die internalisering van die positiewe sal die persoon in die nuut gekose storie vir die hede en die toekoms versterk.

Groepwerk wat vanuit die narratiewe benadering gelei word, is volgens White (1997:127,130) "... a two-way account of therapy ..." wat aansluit by reflektering tussen groeplede. Deur verskillende refleksiewyses van groeplede op mekaar is nuwe moontlikhede oorweeg en is groeplede uitgedaag om diskoerse te hanteer (Wetchler, 1996:135,136). Kotzé (2000:4) sê die volgende: "I used the principles of the reflecting team to develop what we call a participating team." Die groeplede bring elkeen sy eie werklikhede van 'n verskeidenheid alternatiewe/diversiteite met hom saam na die groep. Reflektering kan tydens groepwerk 'n breër basis van "nuwe taal" skep. Epston en Madigan (1998:128-131) propageer die gebruik van reflekterende spanne as 'n middel om verhoudings met persone wat om hulp aanklop, te versterk. Die voorkeur van reflekterende spanne is om die geskiedenis te verbreek waarin die "professionele" persone die toneel oorheers met 'n monoloog na 'n dialogiese gemeenskap. Terapeutiese praktyke het 'n paradigmaskuif van waarheidspraktyke na sosialekonstruksie-praktyke ondergaan. Daar is toenemend van reflekterende spanne gebruik gemaak wat nie gepoog het om 'n rigiede verduideliking van dinge te gee nie, maar eerder om tentatiewe gedagtes weer te gee. Du Plessis (2000:65) is van mening dat groeplede wat oor meer buigsame konstrukte beskik dus meer dimensies in hulle realiteit oor 'n bepaalde situasie of aangeleentheid tot hulle beskikking sou hê. Die dimensies of ryker beskrywings kan verkry word uit reflektering (White, 1997:93). In groepe word die geleentheid geskep, veral met betrekking tot reflektering, om mense aan die persoon se kant te kry om saam met hom teen die probleem te werk. White (1998:183) sê in reflektering kan oor moontlike ontwikkelings gespekuleer word. Dit is belangrik dat dit slegs spekulasies moet wees, en wat op hierdie wyse die groeplede se nuuskierigheid aanwakker. Deur middel van reflekterende spanne kry groeplede die geleentheid om aan die dialoog en die ko-konstruering van die taal van hulle eie verandering voor 'n gehoor deel te hê. Aangesien stories uiteindelik in gemeenskappe onderhandel moet word, maak dit vir White (1998:26) sin dat stories tydens groepgesprekke met meer mense gedeel word. Sodanige

geleentheid gee aan die persoon 'n ander voorstelling van sy lewe en begin die groeplede na die stemme van hulle self te luister.

8.4 Afsluiting van die groepwerkproses

Die self neem binne die sosiale omstandighede en kultuur waarin die persoon leef, vorm aan. In die groepgesprek vorm die maatskaplike werker en groeplede mekaar se lewens en neem kennis van beskikbare vaardighede en kennis wat in die huidige situasie benut kan word. Die lewe van die groeplid word breër beskryf, nuwe narratiewe word ontwikkel en in die proses word nuwe betekenis aan ervarings gegee. Die gesprek ("conversation") skep geleenthede vir die groeplid om homself/haarself te bemagtig (Du Plessis, 2000:130-131; Scheepers, 2003:38). Die oplossing van die probleem maak deel uit van die groeplede se suksesverhaal en hulle is deel van die oplossing omdat hulle tydens die proses medeverantwoordelik was. Die groeplede en die maatskaplike werker ondergaan die proses van die groepwerk vanuit die narratiewebenaderingsproses. Wanneer die groeplede ervaar hulle is toegerus of bemagtig, is die groepwerkproses hanteer, behalwe waar die groeplede hulle lewensverhaal in die toekoms as individue of in 'n groep met die maatskaplike werker wil opneem. Individue is aktief betrokke by mekaar en gee "stem" en struktuur aan 'n mens se lewe en vorm die mens se identiteit, veral deur die groepwerkproses (White, 1995:15).

9. DIE MAATSKAPLIKE WERKER AS GROEPFASILITEERDER

Die maatskaplike werker kan nie 'n neutrale, objektiewe posisie buite die dienslewering sveld of omstandighede van die gespreksgenoot, gemeenskappe of groep inneem nie. Tydens dienslewering is die maatskaplike werker 'n deelnemer aan die totale proses van die ontwikkeling van nuwe werklikhede wat moontlik verandering in die omstandighede van die gespreksgenoot/gemeenskappe/groep kan impliseer. Die maatskaplike werker wat vanuit die narratiewe benadering werk, is gespreksgenoot georiënteerd en verkeer op dieselfde vlak met die persoon. Sy staan ook in 'n vennootskapsverhouding met die persoon om die probleem te hanteer. Silvester (in Monk *et al.*, 1997:233) beweer die volgende: "As a group leader in a narrative style, I seek to discover the history, context and meaning people give to an issue - whether it be, for example assertiveness,

communication or parenting - and to open space for them to story their own strengths and preferred ways of being." Vanuit die narratiewe benadering in groepe wil die maatskaplike werker graag hê dat die groeplede hulle eie realiteit ter tafel lê waaruit hulle hul storie/verhaal hanteer. Die verhaal/e sluit die groep en die groeplede se geskiedenis, konteks en betekenis in. In die groepgesprekke sal hulle dan geleentheid kry om hulle eie sterktes en voorkeure van menswees of groep te ontdek.

Die rol van die maatskaplike werker binne die narratiewe benadering is dié van 'n fasiliteerder. Die fasilitering word gesien as die vergemakliking van een respons as gevolg van 'n ander respons. Die ondersteuning van die fasiliteerder is gedoen sodat die groep kan ontwikkel en sodat die groep verantwoordelikheid kan aanvaar vir die wyse waarop hulle vorder. Groepfasilitering is gerig op die hantering van prosesse wat binne 'n groeplid en die groep plaasvind. Hulle kan sodoende hulle eie kundigheid binne die akkommoderende klimaat van die groep mobiliseer met die oog op verbeterde lewensgehalte (Rothman, 1996:22,24). 'n Groep is meer as die som van die groeplede waarvan die groepfasiliteerder deel uitmaak. Die groep het sy eie dinamiek en invloed op individue se werklikheid/realiteit in die lewe en die hantering daarvan.

Sommige van die groeplede in die groep in Greenspark het in hul persoonlike lewe verander en aanpassings gemaak. Ander groeplede wat die leierskapverrykings-kursus bygewoon het, het hulle eie groeplede gewerf en hanteer. Die invloed hiervan was veel groter as die groep waarvan hulle oorspronklik deel uitgemaak het.

Die interaksieproses tussen mense is 'n narratiewe proses en sluit betekenis-gewing in. Sodoende win die maatskaplike werker inligting in. Die maatskaplike werker as fasiliteerder maak self deel uit van die proses en oefen ook invloed uit op betekenis. Selfrefleksie van die maatskaplike werker is belangrik om sodoende die rede en impak van die proses te bepaal (Kotzé, 2000:4). Dit het volgens Du Plessis (2000:62) tot gevolg dat daar nie 'n objektiewe "onafhanklike" is wat as norm of kriteria vir die ideale werklikheid kan dien nie. Die werklikheidskeppinge van die groeplede word met mekaar gedeel in 'n groepbyeenkoms oor 'n bepaalde

onderwerp en die groep besluit wat die groeplede se unieke werklikheid is nadat hulle hul onderskeie werklikhede bespreek het.

Tydens 'n groepgesprek in die groep van Greenspark het elke groeplid geleentheid gehad om vir die groep aan te dui wat sy as 'n leier beskou. Die fasiliteerder het die eienskappe van elke groeplid afsonderlik neergeskryf. Met dié beskrywing van elke groeplid wat vir haar, in haar werklikheid, 'n leier is, het die groeplede se beskrywings verskil. Die beskrywings is met die ander groeplede gedeel, maar geeneen se beskrywing is afgedwing nie. Hulle het mekaar se sienings gerespekteer en bespreek. Die totale siening van die groeplede is die siening van die groep. Dit bemagtig die groeplede met alternatiewe en unieke uitkomste. Hulle ervaar self positiewe mag.

10. DIVERSITEIT IN GROEPWERK

In die groep te Greenspark moes daar ook aandag geskenk word aan dienslewering (Du Plessis, 2000:4; Reyneke, 2000:3). Die diversiteitfaktor van die groeplede het 'n invloed gehad op die groeplede se betekenisgewing en skepping van nuwe realiteite. Du Plessis (2000:21) meen kultuurdiversiteit is 'n lewende begrip met die potensiaal vir evolusie. Die mens se lewe word dus hoofsaaklik bepaal deur die kultuur waarin hy beweeg met bepaalde invloed op die individu se betekenisgewing. In Greenspark het "leiers" 'n bepaalde inhoud wat van ander gemeenskappe verskil. Al deel twee mense nie dieselfde kultuur of wêreldbeskouing nie, kan 'n maatskaplike werker natuurlik 'n oomblik lank deur 'n persoon in sy wêreld ingetrek word. Dit sluit aan by Hall (1997:30) wat meen "... narrative is a structure, cultural entity independent of its use or construction. Any storytelling occasion is a surface manifestation of an underlying cultural entity." Enige objek of kultuur wat aan ons onbekend was, het ons leer ken deur 'n narratief. Dit kan gebeur wanneer die maatskaplike werker bereid is om deel te word van en saam te beweeg met en te deel in dieselfde taalkonstruk van die persoon/one. Die manier waarop verstaan dan plaasvind, is deur taalkonstrukte waardeur betekenisse op 'n bepaalde moment gedeel word. Volgens Müller (2000:16) is dit 'n "taal"-gebeurtenis. Multikulturele maatskaplike werk is meer as net 'n gebeurtenis in taal. Dit is moontlik om oor die grens van 'n ander kultuur

getrek te word en om deel te neem aan die verhale van mense uit 'n totaal ander konteks.

Müller (2000:33-38) is van mening dat die narratiewe benadering binne multikulturele verband met sukses benut kan word. Die volgende oorwegings moet egter in aanmerking geneem word:

- Elke individu se storie is ingebed in die storie van 'n ander persoon en dit groei in 'n sekere kulturele konteks en bied kernstories wat 'n unieke identiteit verleen. Die interafhanklikheid tussen die komponente in die kulturele konteks skep die geleentheid om wyer uit te kring. 'n Behoefte kom by individue voor om na wyer sisteme uit te breek.

- Interkulturele kommunikasie word op verskillende vlakke beoefen. Dit verg moed om uit 'n subkultuur uit te beweeg en te besef dat dit wat nog altyd as die waarheid aanvaar is, maar net die produk van 'n kulturele konteks is. Om werklik ruimte vir ander sienings te skep, is om onbevange te luister.

- 'n Vereiste van luister by multikulturele gesprekke is 'n gewilligheid om betrokke te raak by die verhaal en om die betekenis van die verhaal te begryp. Dit beteken dat die luisteraar doelbewus ingestel moet wees daarop om hom/haar te vereenselwig met en te laat intrek in die verteller se lewensruimte en ervarings.

- Mense het persepsies oor ander mense, wat dikwels uit vooroordele opgebou is. Vir betekenisvolle kommunikasie tussen kulture is dit belangrik dat mense eerlik sal wees oor hul vooroordele met betrekking tot hulleself en die ander persoon. Wat belangrik is, is dat 'n vorm van metakommunikasie plaasvind. Dit is kommunikasie oor kommunikasie, en kommunikasie oor die mens se vooroordele. Dit is om die vooroordeel te verwoord en die geleentheid te skep om van wanvoorstellings ontslae te raak.

- Die hervertelling van verhale is belangrik om die ou geykte interpretasies van die verlede te heroorweeg. Die verlede kan nie afgeskryf word nie, want dit neem die lens weg waardeur sake beskou word. Die hervertellings

bied die geleentheid vir 'n nuwe herinterpretasie waarin die mens homself/haarself kan vind.

- Dit moet nie 'n naïewe omgaan met mekaar se verhale wees nie. Gesonde suspisie en bevraagtekening is in alle kommunikasie noodsaaklik. Dit daag mense uit tot verandering en tot die verlossing van skadelike interpretasies.

- Kultuurdiversiteit moet met besondere kundigheid en sensitiwiteit hanteer word. Kultuur kan gesien word as 'n groep mense se interpretasie van die wêreld. Die interpretasie van lewensgebeure en gepaardgaande betekenisgewing vind dus altyd binne die breër kultuurmilieu van die individu plaas (Du Plessis, 2000:117).

11. GEVOLGTREKKINGS

- Die groepwerkproses vanuit die narratiewe benadering gee geleentheid vir die ontwikkeling van die groeplede se potensiaal. Die groeplede fasiliteer en neem deel in die vorming van betekenisse van die groep en groeplede. Die groeplede het sodoende deel aan hulle eie bemagtiging, want hulle neem deel aan hulle eie ontwikkeling.

- Hierdie verduideliking is 'n "lugfoto" om die konteks van groepwerk binne hierdie paradigma van die narratiewe benadering en maatskaplike werk te verstaan. Maatskaplike werkers is goed toegerus om groepwerk met die narratiewe benadering te gebruik om mense se behoeftes te hanteer en hulle sodoende te bemagtig.

- Verskeie komponente in groepwerk verkeer in interaksie met mekaar en word deur die groep beïnvloed. Die moontlikhede van en hoeveelheid bemagtig sal die keuse wees van elke groeplid wat by die groepwerkbemagtigingsproses betrokke is. Dit sal ook afhang van die mate waarin die groeplid verantwoordelikheid wil aanvaar om van onmag na mag te beweeg.

- Die groeplede kan aktief aan hulle bemagtiging deelneem en verantwoordelikheid daarvoor aanvaar. Groeplede betoon respek teenoor mekaar in die

groepproses, en die groepfasiliteerder neem 'n nie-kundige posisie in. Die nie-kundige posisie van die groepfasiliteerder betrek sodoende die groeplede as vennote in die proses van verandering.

- Die konteks van 'n groep kan 'n invloed hê op die dinamiek van die groep. Hier word verwys na die beweging, aksie, verandering en selfs die aanpassings van die self van 'n groeplid om beter lewensgehalte te ervaar. Groeplede moet bewus raak van hulle eie kragte en potensiaal om hulle lewensgehalte te verhoog.

- Die groeplede beweeg dus voortdurend binne die sosiale konstruksie van werklikhede van die groep. Die beweging van groeplede in die konteks van die groep het tot gevolg dat groeplede wat deelneem, beïnvloed word. Die narratiewe benadering in groepwerk bied aan elke groeplid die geleentheid om afstand te kry van sy/haar probleem deurdrenkte storie. Taal gee geleentheid in die groep om die diskoerse te hanteer. Elke groeplid kan beheer oor sy/haar dominante storie herwin deur die verlede en hede te laat deurvloei en met die toekoms te verbind.

- Ten einde dit te bewerkstellig, fasiliteer die maatskaplike werker 'n proses binne die groep waartydens die gespreksgenoot sy storie vertel en aldus 'n "stem" aan sy lewe gee. In die groep vertel die gespreksgenoot die storie wat op die oomblik verteenwoordigend is van sy lewe. Daarna sal die probleem deurdrenkte storie geëksternaliseer word en staan dit "los" van die gespreksgenoot.

- Vanuit die narratiewe benadering kan daar met en oor die probleem wat 'n entiteit is, gekommunikeer word. Kommunikasie vind veral plaas deur vraagstelling met die oog op moontlike unieke uitkomste. Daar word gefokus op moontlike alternatiewe vir die huidige verhaal van die groeplid. Die alternatiewe kan lei tot nuwe betekenis/identiteit.

- Algaande word die gespreksgenoot veral by wyse van vrae begelei om die alternatiewe verhaal te oorweeg en sy/haar eie te maak. Die dominante storie verloor hierdeur die mag wat die storie op die gespreksgenoot gehad het, en die gespreksgenoot ontwikkel 'n nuwe identiteit.

- Reflektering, rituele en seremonies kan tydens die groepproses benut word om die nuwe alternatiewe van die gespreksgenoot te erken en te bevestig.

- 'n Narratiewe benadering kom daarop neer dat verhale wat mense gedurig vertel, so ontgin word dat dit as geherformuleerde verhale nuwe betekenis en stukrag aan die lewe kan gee. Die interaksie in die groepwerkproses is nie probleem gerig nie maar probleemoplossing gerig.

12. SAMEVATTING

Elke benadering, of dit individuele, gesingerigte of groepterapie is, het sekere teoretiese gronde. Tegnieke en beginsels in benaderings is nie noodwendig eksklusief nie, selfs moontlik eerder rekursief, maar vind hulle weg oor grense heen alhoewel dit op sekere paradigmas gegrond kan wees. 'n Besondere epistemologie, en meer spesifiek 'n bepaalde paradigma, beskryf besondere metafore en die uitleg van bepaalde beginsels. In die narratiewe benadering word gepoog om die betekenis wat gespreksgenote van hulle ervarings het te verander deur hul bloot te stel aan nuwe en alternatiewe betekenisse.

Groepwerk bied 'n geleentheid met verskillende moontlikhede vir nuwe maniere van lewe en dien as 'n geleentheid vir bemagtiging. Dié bemagtiging sluit aan by die behoefte van die individue asook by dié van die gemeenskap. Deur bemagtiging binne die postmoderne gedagte te benader, bied meer as die eenvoudige beginsel van voorkomende diens en mense te voorsien van geleenthede waardeur kapasiteit ontwikkel kan word. Al bogenoemde komponente is onderling afhanklik en beïnvloed mekaar wedersyds met 'n lewende groepwerkproses as resultaat.

Groepwerk is op soek na 'n breër beskrywing van die groep en groeplede se lewens om sodo ende kennis en vaardighede te herken wat die mense in die skep van 'n nuwe narratief kan benut. Die maatskaplike werker fasiliteer die groepgesprek en beleef en vorm die groeplede, wat die maatskaplike werker insluit, se lewens, en neem kennis van beskikbare vaardighede en kennis wat in die huidige situasie benut kan word. Die wêreld en lewe van die groeplede word breër beskryf, nuwe narratiewe word ontwikkel en in die proses word nuwe betekenis aan ervarings gegee. Die groepgesprekke skep geleentheid vir

bemagtiging. In artikel 4 sal die groepwerk-leierskapontwikkelingsprogram vanuit die narratiewe benadering bespreek word.

13. AANBEVELINGS

- Die groepwerkproses wat vanuit die narratiewe benadering gelei word, skep die geleentheid vir die ontwikkeling van die potensiaal van groeplede. Die groeplede fasiliteer en neem deel aan die vorming van betekenisse van die groep en groeplede. Die groepfasiliteerder/maatskaplike werker is 'n vennoot soos enige ander groeplid van die groep en 'n subjektiewe deel van die proses. Die werklikheidskepping van die maatskaplike werker in groepwerk gaan die werker se optrede in die toekoms rig.

- Die nie-kundige posisie van die groepfasiliteerder betrek so die groeplede as vennote in die proses van verandering. In die groepwerk kan die groeplede aktief aan hulle bemagtiging deelneem en verantwoordelikheid daarvoor aanvaar. Groeplede betoon respek teenoor mekaar in die groepproses. 'n Narratiewe benadering kom daarop neer dat verhale wat mense gedurig vertel, so ontgin word dat dit as geherformuleerde verhale nuwe betekenis en stukrag aan die lewe kan gee. Die interaksie in die groepwerkproses is nie probleem gerig nie maar probleemoplossing gerig.

- Die groeplede beweeg binne die konteks van die groep en is voortdurend binne die sosiale konstruksie van werklikhede van die groep. Dit het tot gevolg dat groeplede wat deelneem, beïnvloed word. Taal gee geleentheid in die groep om die diskoerse te hanteer. Elke groeplid kan beheer oor sy/haar dominante storie herwin deur die verlede en hede te laat deurvloei en met die toekoms te verbind.

- Groepwerk vanuit die narratiewe benadering bied aan maatskaplike werkers die geleentheid met verskillende moontlikhede vir nuwe maniere van lewe en dien as 'n geleentheid vir bemagtiging. Dié bemagtiging sluit by die behoeftes van die individue aan asook by dié van die groeplede. Die konteks van 'n groep kan 'n invloed hê op die dinamiek van die groep. Hier word verwys na die beweging, aksie, verandering en selfs aanpassings van

die self van 'n groeplid om beter lewensgehalte te ervaar. Groeplede moet bewus raak van hulle eie kragte en potensiaal om hulle lewensgehalte te verhoog. Al bogenoemde komponente is onderling afhanklik en beïnvloed mekaar wedersyds met 'n sterk groepwerkproses as resultaat.

14. BRONNELYS

ANDERSON, H. & GOOLISHAN, H. 1992. The client is the expert: A not knowing approach to therapy. (*In* MCNAMEE, S. & GERGEN, K., *eds*. Social construction and the therapeutic process. Newbury Park, CA : Sage. p. 25-39.)

COREY, M.S. & COREY, G. 2002. Groups: process and practice. London : Brooks/Cole.

DALLOS, R. 1999. Abandoning our parents and grandparents: does social construction mean the end of systemic family therapy? *Journal of Family Therapy*, (21):161-196.

DILL, J. & KOTZÉ, D.J. 1997. Verkenning van 'n Postmoderne epistemologiese konteks vir die praktiese teologie. *Acta Theologica*, (1):1-23.

DOAN, R.E. 1997. Narrative Therapy. Postmodernism, Social Constructionism: Discussion and Distinction. *Transactional Analysis Journal*, (27):128-13.

DuBOIS, B. & MILEY, K.K. 1999. Social work: an empowering profession. London : Allyn & Bacon.

DULWICH CENTRE. 1997. The work of the Dulwich Centre Community Mental Health Project. *Dulwich Center Newsletter*, (1):1-14.

DU PLESSIS, M.J.M. 2000. Die ontwerp van 'n gemeenskapsontwikkelings-model: 'n Maatskaplikewerk-perspektief. Bloemfontein : Universiteit van die Oranje-Vrystaat. (Proefskrif - DPhil.)

DU PREEZ, M.S.E. 1995. Maatskaplike groepwerk: teorie en praktyk. Johannesburg : Keartland Press.

DU TOIT, C. 1988. Aspekte van die post modernistiese idioom in teologie. Theologica Evangelica, XX1.1(1988)36-50.

EPSTON, D. & MADIGAN, S. 1998. From "py-chatric gaze" to communities of concern. (*In* EPSTON, D., *eds.* "Catching up" with David Epston: a collection of narrative practice-based papers published between 1991 & 1996. Adelaide : Dulwich Centre Publications. p. 127-148.)

FERREIRA, S. & BOTHA, D. 1998. 'n Sosiaal-konstruktivistiese benadering in maatskaplike werk: Die stories waarvolgens gesinne leef. *Maatskaplikewerk-Navorser-Praktisyn,* 11(1):8-93.

GREENE, G.J., JENSEN, C. & JONES, D.H. 1996. A constructivist perspectivew on clinical social work practice with ethnically diverse clients. *Social Work*, 41(2):172-180.

GREENE, G.J. & LEE, M. 2002. The Social Construction of Empowerment. (*In* O'MELIA, M. & MILEY, K.K. Pathways to Power: Readings in Contextual Social Work Practice. Boston : Allyn & Bacon. p. 175-201.)

HALL, C. 1997. Social Work as Narrative: Storytelling and persuasion in professional texts. England : Ashgate Publishing Ltd.

HOFFMAN, L. 1990. Constructing Realities: An Art of Lenses. *Family Process*, 29(1):1-11.

KOTZÉ, D.J. 1992. Verantwoordelikheid as antropologiese essensie. Pretoria : Universiteit van Pretoria. (Proefskrif - DPhil.)

KOTZÉ, E. & KOTZÉ, D. 2001. Telling Narratives: Spellbound Edition. Pretoria : Ethics Alive.

KOTZÉ, E. 2000. A Chorus of Voices: Weaving life's narratives in therapy and training. Pretoria : Ethics Alive.

LAX, W.D. 1992. Postmodern thinking in a clinical practice. (*In* McNAMEE, S. & GERGEN, K.J., *eds.* Therapy as social construction. London : Sage.)

MINNAAR, H.E. 1999. Narratiewe terapie en geestelikheid. Potchefstroom : PU vir CHO. (Skripsie - MA.)

MÜLLER, J. 2000. Reisgeselskap: Die kuns van verhalende pastorale gesprekvoering. Wellington : Lux Verbi .

OELOFSE, M. 2000. Die gebruikmaking van metafore in die maatskaplikewerk-hantering van die seksuele gemolesteerde kind. Potchefstroom : PU vir CHO. (Skripsie - MA.)

REYNEKE, R.P. 2000. 'n Narratiewe Maatskaplike benadering vir gemeenskaps-bemagtiging. Bloemfontein : Universiteit van die Oranje-Vrystaat. (Proefskrif - DPhil.)

REYNEKE, R.P. 2004. Die benutting van narratiewe beginsels tydens gemeen-skapsontwikkeling?" *Social Work/Maatskaplike Werk,* 40(2):125-138, Junie.

ROTHMAN, S.M. 1996. Die beplanning en evaluering van 'n maatskaplike groepwerkprogram vir omgewingsgestremde vroeë adolessente dogters in Schoongesicht-gemeenskap. Potchefstroom : PU vir CHO. (Skripsie - MA.)

ROUX, A.A. 2002. Evaluering van 'n groepwerk-hulpverleningsprogram met MIV-positief/VIGS-pasiënte. Potchefstroom : PU vir CHO. (Proefskrif – PhD.)

SCHEEPERS, R. 2003. Narratiewe groepsberading: 'n Verkennende studie. Potchefstroom : PU vir CHO. (Skripsie - MA.)

SILVESTER, G. 1997. Appreciating Indigenous Knowledge in Groups. (*In* MONK, G., WINSLADE, J., CROCKET, K. & EPSTON, D., *eds.* Narrative therapy in practice: the archaeology of hope. San Francisco : Jossey-Bass. p. 233-251.)

SKIDMORE, R.A., THACKERAY, M.G. & FARLEY, O.W. 1994. Introduction to social work. Eaglewood Cliffs : Prentice Hall.

SWANEPOEL, W.J. 1999. Dekonstruksie en rekonstruksie van verhoudingspro-bleme in die werksomstandighede. (Skripsie - MA.)

TOSELAND, R.W. & RIVAS, R.F. 2005. An introduction to group work practice. London : Allyn and Bacon.

VAN HEERDEN, P.R. 1996. Heilsrealisering in 'n narratiewe diakonale pastoraat. Bloemfontein : Universiteit van die Oranje-Vrystaat. (Proefskrif - DPhil.)

VENTER, G.F. 1992. Shifting Paradigms in Group Psychotherapy. Pretoria : University of South Africa. (Dissertation - MA.)

WESSELS, C.C. 2003. Die opstel en evaluering van 'n maatskaplikewerk-bemagtigingsprogram vir gesinne van MIV-positief-/VIGS-pasiënte. Potchefstroom : PU vir CHO. (Proefskrif - PhD.)

WETCHLER, J.L. 1996. Social constructionist family therapies. (*In* PIERCY, F.P., SPRENKLE, D.H. & WETCHLER, J.L., *eds*. Family therapy sourcebook. 2nd ed. New York : The Guild Press. p. 129-152.)

WETHERELL, M. 1997. Identities, Groups and Issues. Molton Keynes : The Open University.

WHITE, M. & EPSTON, D. 1990. Narrative Means to therapeutic ends. New York : Norton.

WHITE, M. 1995. Re-Authoring lives: interviews & essays. Adelaide : Dulwich Centre Publications.

WHITE, M. 1997. Narratives of therapists' lives. Adelaide : Dulwich Centre Publications.

WHITE, M. 1998. Re-authoring lives: interviews and essays. Adelaide : Dulwich Centre Publications.

WHITE, M. 2000. Reflections on Narrative Practice: Essays & Interviews. Adelaide : Dulwich Centre Publications.

WINSLADE, J. & MONK, G. 1999. Narrative Counseling in Schools: Powerful & Brief. California : Corwin Press, Inc.

ARTIKEL 4

'N GROEPWERK-LEIERSKAPONTWIKKELINGSPROGRAM VANUIT DIE NARRATIEWE BENADERING

Ubbink, MJ, Roux, AA, & Strydom, H. Skool vir Psigososiale Gedragswetenskappe, Noordwes-Universiteit.

ABSTRACT

This article focuses on providing insight and practical guidelines with regard to utilizing a narrative approach to group work in a leadership development program. In previously disadvantaged communities empowerment is critical in the development of individuals within such communities. The researcher takes the reader through a process where the social worker plays the non-expert part while assisting members of the community to formulate their problems, take full responsibility, tell their problem entrenched stories, rewrite such stories and empower themselves in the process. A practical approach was followed and is described from the beginning of the process where participants are invited to take part of their own according to the point where the group celebrates their endeavors. This is not a fixed prescribed model but rather only a framework because the process, agenda and pace is in fact prescribed by the group.

1. INLEIDING

In Suid-Afrika is daar 'n dringende vraag na doeltreffende bemagtiging van leiers. Met die groepwerk-leierskapontwikkelingsprogram vanuit die narratiewe benadering sal gepoog word om in hierdie behoefte te voorsien. Vir die doeleindes van hierdie navorsing word 'n ontwikkelings- of bemagtigingsprogram gesien as 'n aksie wat 'n maatskaplike werker binne groepwerk uitvoer wat gerig is op die totale ontwikkeling van die mens - 'n geleentheid wat die groeplid in 'n posisie van mag plaas, met inligting wat waarde toevoeg, waar mense vaardighede aanleer en die moontlikheid om leierskapvaardighede te ontwikkel en toe te pas. Wanneer mense oor hierdie mag beskik, kan hulle sonder die hulp van ander voortgaan met

die verdere ontwikkeling van die self, die groep en die gemeenskap (Reyneke, 2000:22).

Met die oog daarop om 'n werkwyse te bepaal wat in die praktyk van maatskaplike groepwerk benut kan word, is dit nodig om te let op die dinamiek van groepwerk vanuit die narratiewe benadering. Groepwerk moet aansluit by die behoefte/s wat in 'n gemeenskap voorkom. Roux *et al.* (2001:39) meen groepwerk wat in mense se behoeftes voorsien moet moontlik die volgende doelwitte insluit:

- Lede se kennis moet verbeter ten opsigte van die behoefte.
- Die behoefte moet prakties in die groep onder die loep geneem word.
- Die angstigheid wat groeplede oor die probleem in die toekoms het, moet hanteer word.
- Die lewensgehalte van die groeplede moet verhoog word wat kan lei tot meer effektiewe sosiale funksionering.

In hierdie groepwerkprogram sal gepoog word om vanuit die Dulwich Centre (1997) se berading te werk en die "tools"/instrumente te bekom om meer toegerus te wees om groepwerk vanuit die narratiewe benadering te doen. Hierdie besondere werkswyse het in die afgelope paar jaar wêreldwyd byval gevind. Die narratiewe benadering wil probleme nie "genees" nie maar dit deur middel van gesprekvoering hanteer. Groepwerk bied 'n goeie basis vir gesprekvoering en die benutting van die narratiewe benadering. Die groepwerkontwikkelingsprogram wat vervolgens bespreek gaan word, is geskoei op die narratiewe benadering met die basiese uitgangspunte van die sosiale konstruksie, naamlik dat elke groep of mens sy eie werklikheid in taal konstrueer. Vanuit die bemagtigingsbenadering is die doel nie om enige wetmatighede neer te lê nie, maar om die betekenisse van die verskynsel in verhouding tot mekaar en tot die groter geheel te begryp. Stories dien as betekenisgewing en word gesien as 'n integrale deel van die groepwerkproses (Scheepers, 2003:1). Met die ontwikkeling van 'n groep in 'n gemeenskap is dit nodig om sensitief die moontlikheid van 'n groep te verken en die groepwerkproses te hanteer. Daar kan nie 'n definitiewe vooraf bepaalde intervensieproses beplan word nie - slegs 'n tentatiewe proses. Die klem word in

die bemagtigingsprogram geplaas op dit wat gedoen is, met ander woorde op die metodologie. Aandag word geskenk aan die sosiale konstruksie, die konteks van die program, leierskap, die uiteensetting van die groepwerk-bemagtigingsprogram, programaktiwiteite en die evaluering van die program.

2. PROBLEEMFORMULERING

Die ontwikkeling van 'n groepwerk-leierskapontwikkelingsprogram vanuit 'n narratiewe bemagtigingsbenadering is ontwerp om die probleem deurdrenkte storie van leierskap in die Kleurling-gemeenskap van Greenspark te hanteer. Om die rol van leierskap binne die gemeenskap van Greenspark beter te begryp, is dit belangrik om die rol van mag binne die gemeenskap te begryp. Du Plessis (2000:194-195) meen dat gemeenskappe na aanleiding van hulle unieke werklikheidskepping en gevolglike betekenisse wat hulle aan verskillende ervaringe en aspekte heg, sal verskil weens hul spesifieke persepsies van mag - dat faktore nie noodwendig universeel toepaslik sal wees nie, maar slegs 'n aanduiding is van aspekte wat 'n rol kan speel by die bepaling van mag. In 'n gemeenskap sal individuele verskille voorkom met betrekking tot wie oor mag beskik en hoe omvangryk die persoon of groep se mag is. Daar word aanvaar dat, in 'n kultuur diverse land soos Suid-Afrika, groter individuele verskille sal voorkom wat betref persepsies ten opsigte van openbare mag as in 'n samelewing van westerlinge waar hoofsaaklik een kultuurgroep teenwoordig is. Magsuitoefening kan op verskillende wyses geskied met die oog daarop om mense te oorreed om hulle ondersteuning en samewerking te gee.

Leierskap en mag beïnvloed die gebeure in gemeenskappe. Dit gaan oor die invloed wat uitgeoefen word ten einde die gang van sake te beïnvloed, te bepaal of te rig. Gebeure in 'n gemeenskap se ontwikkeling verloop na aanleiding van die uitoefening van mag in verskillende vorme en milieus. Magsposisies word aan die volgende eienskappe gekenmerk:

- die invloed wat uitgeoefen word ten einde die gang van sake te beïnvloed, rig of bepaal;
- dit manifesteer in sosiale verhoudings van individue, organisasies en instansies; en

- dit is binne sosiale verhoudings 'n dinamiese komponent van 'n gemeenskap.

Magsposies kom voor in gesagsposisies, werksituasies, ampsposisies en posisies wat mense beklee as gevolg van die verhoudings wat tussen individue, organisasies en instansies ontstaan en die status wat die gemeenskap aan 'n persoon toeken (Du Plessis, 2000:194). Mense assosieer mag met leierskap en Maxwell (2003:4) koppel leierskap aan invloed.

Maxwell (2003:9) meen dat leierskap oor invloed gaan en invloed is. Leiers sien behoeftes raak, besit 'n gawe, het 'n passie, oortuig mense en jaag 'n doel na. Leiers het 'n missie en ken hulle vermoëns, het goeie kommunikasievermoëns en kan hulle goed by situasies en mense aanpas. Karaktereienskappe van leiers straal geloofwaarheid uit, dwing respek af, dui op beginselvastheid en wek vertroue wat oorgaan in persoonlike dissipline, persoonlike identiteit en sekerheid oor wie hulle is, met persoonlike oortuigings, waardes en etiek. Schoeman (2004:1) sluit hierby aan en meen leierskap "... verg visie, fokus, deursettings-vermoë en die vermoë om mense te inspireer en op die pad saam te neem." Leiers hoef hulle te bewys nie, het niks om te verloor nie en niks om weg te steek nie. Ware leiers kom uiteindelik by 'n punt uit waar hulle ander intrek en bemagtig om te deel in hul passie. Soms vind hulle bloot ander wat dieselfde passie deel. Een ding is vir seker – ware, egte leiers maak kontak met ander. Leiers tree nie alleen op nie, want hulle het volgelinge. Hulle het 'n saak wat groter is as hulleself en daarom het hulle ander nodig om dit op die been te bring. Ware leiers put krag uit wie hulle is, streef daarna om diens aan ander te lewer en wil waarde aan ander mense se lewens toevoeg (Maxwell, 2003:13).

Volgens Du Plessis (2000:3) wil dit voorkom of ontwikkelingsteorieë nie geredelik voorsiening maak daarvoor dat gemeenskapslede aktief deelneem aan hulle eie ontwikkeling nie en daarom moet gesorg word dat gemeenskapslede as kundiges deelneem. Die probleem behels die analisering, beskrywing en toepassing van 'n konstruktivistiese en konstruktivistiese epistemologie/kennisleer van groepwerk in die konteks van die narratiewe benadering.

Die groeplede wat ingeskryf het vir die leierskapontwikkelingsprogram sal saam as groep op leierskap en die ontwikkeling van leierskap fokus. Die getal gemeenskapsleiers het gekwyn, die "kerkleiers" word net meer want verskille in die kerke lei tot nuwe gemeentes en nuwe kerke van soms net ses kerklidmate. 'n Tendens wat tans in Greenspark ervaar word, is dat leiers van die verlede soms hulleself verryk het. Die gemeenskap erken hulle nie meer as leiers nie. Daar sal saam in die groep gesoek word na dit wat die groeplede as leiers vir hulle gemeenskap beskou.

3. DOELSTELLING EN DOELWIT VAN DIE NAVORSING

Die **doelstelling** van die navorsing is om aan die hand van kwalitatiewe en kwantitatiewe navorsing Kleurlinge in Greenspark te bemagtig deur middel van 'n postmoderne groepwerkprogram vanuit 'n narratiewe benadering sodat hulle hul potensiaal as leiers kan ontdek en in hul lewens kan benut. Die **doelwit** wat hierby aansluit, is om 'n bemagtigingsprogram vanuit die narratiewe benadering in groepwerk saam te stel wat tot die ontwikkeling van leierskap in die gemeenskap van Greenspark kan lei.

4. NAVORSINGSMETODOLOGIE

Hierdie navorsing maak gebruik van die kwalitatiewe navorsingsmetode om die toepaslikheid van die narratiewe benadering in groepwerk te illustreer. Die groepwerk-ontwikkelingsprogram is saamgestel na aanleiding van die kwalitatiewe en kwantitatiewe navorsingsmetode (Du Plessis, 2000:9). Die groepwerk-ontwikkelingsprogram word vanuit die navorser se perspektief beskryf, wat slegs 'n konstruksie van die navorser is. Die programinhoud sal aansluiting vind by die narratiewe benadering ooreenkomstig die sosiale konstruksie van die groeplede. Op grond van die behoefte wat in die gemeenskap geïdentifiseer is, moes die navorser dus vooraf onderhoude met lede van die gemeenskap voer om die houding teenoor, kennis van en gesindheid met betrekking tot 'n moontlike leierskap ontwikkelingsprogram in die gemeenskap te bepaal.

Die praktiese uitvoering van die navorsing het soos volg verloop:

- Gesprekke met verskeie individuele lede van die gemeenskap is gevoer oor die moontlike behoefte aan leierskapsfigure in die gemeenskap.

- Werwing van deelnemers is deur middel van 'n reklamepamflet vir 'n leierskap-ontwikkelingsprogram gepaard met 'n inskrywingsvorm gedoen (sien Bylaag 1). Dit is in die gemeenskap versprei.

- Die tentatief uitgewerkte leierskapverrykingsprogram wat die sosiale konstruksie van die groep/lede vir elke groepsessie vooropstel, is aangebied.

- Agt groepsessies wat op videoband vasgelê is, is vanuit die narratiewe benadering hanteer.

- Die selfontwerpte vraelyste wat kwalitatiewe sowel as kwantitatiewe data insamel, is deur die groep ingevul en deur die navorser verwerk.

- Twee eksterne konsultante het die program geëvalueer wat in Artikel 5 bespreek sal word.

Groepwerk vanuit die narratiewe proses bied 'n unieke geleentheid vir betekenis van verandering by die groeplede. Met die aanvang van die groepwerkprogram is toestemming gevra vir die gebruik van die inligting wat uit die navorsingsproses sou voortspruit (Strydom, 1999:18). Die groeplede het die geleentheid gehad om aan die navorsing te onttrek indien hulle sou verkies (Roux,2002:16). Die program binne die Greenspark-gemeenskap is in 'n lokaal met die nodige meubelment aangebied. Die groeplede kon sonder vervoerprobleme gemaklik aan die programaktiwiteite deelneem.

5. DIE UITEENSETTING VAN DIE GROEPWERKPROGRAM

Aan die hand van die narratiewe benadering word ondersoek ingestel na die individu se belewenis/interpretasie van die konteks waarin hy leef. Alhoewel gemeenskapsontwikkeling vanuit 'n groepwerk-benadering deur die dekades heen spontaan ontstaan het, is dit later meer doelgerig toegepas. Dit was laat in die twintigste eeu dat begrippe soos ontwikkeling en bemagtiging van gemeenskappe toenemend in Suid-Afrika ter sprake gekom het. Die Heropbou- en Ontwikkelings-

program (HOP) van 1997 het die noodsaaklikheid van bemagtigingsprogramme in die Suid-Afrikaanse samelewing versterk (Du Plessis, 2000:1).

Die aanbied van die groepwerkprogram is beperk tot die gemeenskap van Greenspark op die grens van die Noordwes Provinsie. Alhoewel die gemeenskap uniek is, is dit 'n tipiese plattelandse gemeenskap met 'n ryk kultuurdiverse samestelling. Op 'n Greenspark-gemeenskapsforum-vergadering het die verhaal begin ontvou en leierskap was 'n diskoers. Individuele gesprekke is met leiers in die gemeenskap van Greenspark gevoer. Afleidings is gemaak na afloop van die gesprekke dat 'n leierskap-verrykingsprogram binne groepverband aangebied kan word. Die manier van werwing van groeplede het aangesluit by die sosialekonstruksie-teorie, want die mense moes self besluit of hulle behoefte het aan 'n leierskapskursus. Die werwing van deelnemers aan die groepwerk-ontwikkelingsprogram is 'n proses wat geleidelik ontvou het. Potensiële groeplede het aangedui dat hulle aan dié program wou deelneem. Dit het geskied met die hulp van 'n gemeenskapsleier wat deel van die verrykingsprogram wou wees en die inskrywingsvorms van die verrykingsprogram versprei het om moontlike groeplede te werf (Du Plessis, 2000:10). Die deelnemers het tydens die natuurlike verloop van die navorsingsproses steeds die keuse tot deelname gehad. Daar was ses lede wat aangedui het dat hulle deel van die program wou wees. 'n Program is 'n proses en 'n vereiste vir bemagtiging. Gemeenskappe moet hul eie behoefte identifiseer en besluite neem met betrekking tot optrede (Reyneke, 2000:25). Leierskap is aangepak deur middel van groepwerk as metode.

5.1 Werwing van groeplede

Die werwing van groeplede kan volgens Roux (2002:164) op verskeie wyses gedoen word soos die benutting van kliënte van 'n organisasie waar die maatskaplike werker in diens is of kliënte van ander organisasies. Persone uit die gemeenskap kan ook betrek word. Vir doeleindes van hierdie navorsing is persone deur middel van 'n werwingspamflet gewerf. Geen beperking is op die geslag geplaas nie. Die uitnodigings vir die verrykingskursus is in die gemeenskap van Greenspark versprei. Soos reeds aangedui, het ses volwasse dames uit die gemeenskap hulle ingeskryf vir die leierskapontwikkelingsprogram wat oor agt groepsessies gestrek het. Die werwingspamflet wat gebruik is, word

aangeheg (sien Bylaag 1). Die pamflet gee 'n aanduiding van wat gedurende die groepwerkproses in die groepe hanteer kan word.

Die groeplede is meegedeel dat die werwingspamflet net 'n aanduiding is van wat hanteer kan word, maar dat hulle enige ander onderwerpe kan byvoeg. Die groeplede het ook met die werwing verneem dat hul deelname aan die groep vrywillig is. Dit is sterk beklemtoon dat die groeplede wat die groep wil bywoon bereid moet wees om die agt sessies gereeld by te woon. Dit sal heel moontlik oor agt weke strek. Die tydgleuf van die groepsessies sal ongeveer een tot een en 'n half uur wees. Hulle is voorts meegedeel dat dit wat vir hulle belangrik is, in die groep hanteer sal word, en dat hulle self die reëls vir die groep gaan neerlê. Vertroulikheid is as voorbeeld van 'n reël genoem. Indien die handhawing van vertroulikheid vir hulle belangrik is kan hulle dit by die reëls insluit. Daar is met groeplede wat die werwingspamflet ingevul het, gereël om vir die eerste groepsessie bymekaar te kom. Met elke voornemende groeplid is die datum, plek en tyd waartydens die eerste groepsessie sou plaasvind en soos dit op die werwingspamflet voorkom bevestig. Ses respondente het hulle as groeplede vir die eerste groepsessie aangemeld. Met die derde groepsessie wou 'n nuwe groeplid by die groep aansluit. Die groeplede het besluit om haar nie in te sluit nie as gevolg van wat hulle reeds in die eerste twee groepsessies beleef het. Die groep was bereid om haar in die latere groepe te akkommodeer.

5.2 Profiel van groeplede

Al ses die groeplede het in Greenspark gewoon en is hoofsaaklik Afrikaans-sprekend. Greenspark is deel van die munisipale gebied van Merafong City Council wat Fochville, Kokosi, Carletonville en Khutsong insluit. Die groeplede was almal vroulik. Die ouderdomme het gewissel tussen twee en twintig en vyf en veertig jaar. Drie van die groeplede was getroud, twee was elk by 'n saamleefverhouding betrokke en die ander groeplid was 'n enkelouer. Twee groeplede het elk een kind. Die ander groeplid het twee kinders gehad met verskillende vaders. Die ander groeplid wat twee kinders het, was getroud en haar eggenoot is die biologiese vader van die kinders. Een van die groeplede was besig om van haar man te skei en het drie kinders.

Die beroepe wat die groeplede beklee het, was die volgende:

- Twee groeplede was pakkers van rakke vir verskillende maatskappye in 'n supermark.
- Een groeplid was 'n klerk in die hof.
- Een groeplid was 'n onderwyser by 'n kleuterskool.
- Een groeplid was 'n assistent wat met die bou van geboue help.
- Een groeplid was 'n administratiewe beampte van 'n besigheid.

5.3 Die struktuur en formaat van die groepwerkprogram

Die navorser het 'n belangstelling in John Maxwell se leierskapkursusse en literatuur. Die navorser het die Jong Wenners-kursus gefasiliteer wat gerig is op die ontwikkeling van positiewe gesindhede van jongmense. Die funksie van die kursus was om die gesindhede van mense te verander om meer verantwoordelik, konstruktief, positief en doel georiënteerd te wees, deur interafhanklik te werk en algehele produktiwiteit te verbeter. Die inligting wat deel uitmaak van die navorser se werklikheid kan moontlik bydra daartoe om die groeplede as leiers te ontwikkel (Jong Wenners, 1995). Die moontlike ontwikkelingsareas wat op die werwingsprogram voorkom, is onder andere geneem uit die Jong Wenners-program. Die leiers se eie sterktes/vermoëns en potensiaal is so herontdek om mede-outeurs van hulle nuwe verhaal en unieke uitkomste te wees.

Die basiese struktuur en formaat van die leierskap-ontwikkelingsprogram en groepsessies wat weekliks plaasgevind het, is soos volg:

Tabel 2: Uiteensetting van die groepwerkprogram vanuit die narratiewe benadering

Sessie	Doelwit	Werkswyse
1	Die inleiding van die groepwerkproses	▪ Toestemming gevra om navorsing te mag doen ▪ Reëls saamgestel in aansluiting by sosiale konstruksie ▪ Groepwerkproses geëksternaliseer ▪ "Wonder"-vraag en reflektering
2	Eksternalisering van probleem-storie	▪ Aansluiting sosiale konstruksie van groep ▪ Eksternalisering met film "Lion King" ▪ Vraagstelling m.b.t die assosiasies van groeplede ▪ Reflektering
3	Hantering van briewe oor verhoudings	▪ Toelating van nuwe groeplid ▪ Brief hanteer en die verhoudings ▪ Reflektering ▪ Leierseienskappe in die "Lion King"-film
4	Leierseienskappe in die film "Lion King"	▪ Sluit aan by sosiale konstruksie van groep ▪ Leierseienskappe in die "Lion King"-film ▪ Leierseienskappe van groeplede hanteer ▪ Leierseienskappe op werwingspamflet hanteer
5	Collage oor leierskapeienskappe	▪ Sluit aan by sosiale konstruksie van groep ▪ Plak van collage oor leierskap ▪ Voordra van collage ▪ Reflektering
6	'n Metafoor van die groeplid se lewe	▪ Sluit aan by sosiale konstruksie van groep ▪ Verduideliking van metafore ▪ Reflektering
7	Leierseienskappe van groep/lede	▪ Sluit aan by sosiale konstruksie van groep ▪ Metafoor voordra aan groep ▪ Reflektering
8	Afsluitingsritueel	▪ Tref van praktiese reëlings vir afsluiting ▪ Sertifikaat saamstel vir groeplede ▪ Saam kuier en geniet ▪ Beplan vir volgende groepe

Die groep het na die afsluiting van die agt byeenkomste hul eie groepe saamgestel wat hulle in die gemeenskap as fasiliteerders gelei en hanteer het. Die navorser het as supervisor vir die groepfasiliteerders opgetree en het deel

uitgemaak van hulle reflekterende spanne. Daar was die volgende groepe, naamlik:

- 'n Groep wat gehandel het oor verhoudings.
- Twee groepe jeugdiges het 'n program wat oor sukses gehandel het, bygewoon.

Tydens die benutting van die narratiewe werkwyse in die praktyk figureer 'n aantal fases. Die fases is onderskeibaar maar nie werklik skeibaar nie en verkeer gedurig in wisselwerking met mekaar. In die praktyk van groepwerk is van die tegnieke van die narratiewe benadering gebruik gemaak. Vervolgens word kortliks aandag geskenk aan die konteks van die groepwerkprogram.

6. DIE AANBIEDING VAN DIE GROEPWERKPROGRAM

Met hierdie groepwerkprogram is gepoog om die metodes van die narratiewe benadering op 'n praktiese wyse toe te pas. Die groeplede is bekendgestel aan die gedagte dat hulle saam met die navorser die ontwerpers van die proses is (Anderson & Goolishian, 1992:27-29; Du Plessis, 2000:83). White (2000:6,7) beskryf die proses soos volg: "Narrative therapy engages with the idea that the establishment of identity is both a project and an achievement that takes place in the social domain, not a manifestation of specific properties of individuals that are given in particular accounts of 'human nature', or something that evolves according to the rules of whatever it is that this 'human nature' is taken to be. According to this notion of identity, the development of a sense of personal authenticity is the outcome of social processes in which specific claim about one's identity – claims are socially negotaited – are acknowledged or 'verified' by others." Vanuit die narratiewe benadering sluit die groepwerkproses die volgende in:

- Die groeplede moet die boodskap kry dat hulle die kundiges in die proses is.

- Vanuit die sosialekonstruksie-oogpunt sal temas en ervarings wat tydens die groepgesprekke na vore kom, prioriteit geniet om groepgesprek/ke daaroor te voer.

- Die groepstruktuur en hantering van die groepproses word in die eerste groepsessie hanteer.

- Eksternalisering is 'n integrale deel van die narratiewe proses in groepwerk.

- Die reflekterende groep/e as 'n addisionele tweede proses word bekendgestel. Die reflekterende groepgesprekke is dus reflekterende gesprekke op die gesprekke wat die groeplede met mekaar voer.

- Dekonstruering en rekonstruering sal 'n voortdurende proses wees in die groepgesprekke en groepproses as 'n geheel. Die gedagte is ook om sodoende met reflekterende groep/e alternatiewe moontlikhede te skep.

Vervolgens volg 'n beskrywing met uittreksels uit gesprekke tydens die groepwerkproses wat met ses groeplede in die ontwikkelingsprogram gehou is. Verbatim-aanhalings uit die groepwerksituasie van die groeplede word deurgaans aangebied. Die name van die ses lede is vir identifikasiedoeleindes verander en sal verwys word na Dezi, Issa, Mia, Nea, Ria en Sally. Na die navorser sal verwys word as MW (maatskaplike werker). Die beskrywings gedurende die groepwerkprogram sal in intervalle van die groepgesprekke beskryf word. Die beskrywings van die fases in die proses sal verwys na die narratiewe benadering wat tydens die groepwerk ontwikkel het. Die proses word geplaas bo die struktuur in hierdie narratiewe groepwerkprogram (Venter, 1992:64). Dit sluit in: die dominante storie of probleem deurdrenkte storie; die nie-kundige posisie van die maatskaplike werker; taal; metafore; sosiale konstruksie; eksternalisering en reflektering; unieke uitkomste; dekonstruksie en rekonstruksie; alternatiewe verhale; internalisering; en rituele. Die sketse van die moontlike voorstelling van die narratiewe program is by die rasionaal gebruik.

6.1 Groepsessie een: Ontmoeting en oriëntering

Rasionaal: *Die groep word vir die eerste keer as groep ontmoet.*

Die groep se toestemming word verkry om die groepproses vir die navorser se studie te gebruik, video-opnames van die groepsessie te maak en saam met die groep die struktuur vir die groepsessies te skep, soos tyd, reëls, die proses en die verloop van die groepwerkproses. Die navorser wou die proses prakties vir die groep vanuit die narratiewe benadering eksternaliseer en op 'n prakties wyse illustreer.

Die groeplede word sodoende gefasiliteer om by hulleself uit te kom vir moontlike bemagtiging. Die groeplede se verhale word gedekonstrueer met die "wonder-werk"-vraag (Bylaag 4) en reflektering. (Die wonderwerkvraag word eenmalig in die navorsing gebruik terwyl daar in reflektering deurgaans deur die groeplede "gewonder" is oor hoe sake sou verloop het in 'n ander groeplid se lewe.)

Reflektering word verduidelik en by die groeplede tuisgebring.

❖ **DOELWIT**

Om die lede aan mekaar en aan die verloop van die program voor te stel

• **Werkswyse**

– Toestemming word gevra vir die gebruik van die inligting wat tydens groep-sessie na vore kom, vir navorsingsdoeleindes.

– Die groeplede word gevra of hulle reëls vir die groep wil neerlê. Indien wel, die reëls dan saam te stel.

– Die groepwerkproses word geëksternaliseer aan die hand van papier.

– Die "wonderwerk"-vraag (Bylaag 4) word gebruik om die groeplede insig te laat kry.

– Reflekterende spanne word gebruik om op die groeplede se "'wonderwerk" te reflekteer.

– Die afsluiting vind plaas aan die hand van 'n opsomming van die groep-gebeure.

➢ **BESPREKING**

'n Metode is gebruik om die doel van narratiewe groepwerkproses tydens die verrykingsprogram te eksternaliseer en te verduidelik. 'n A4-grootte-bladsy is aan die groeplede gegee en gevra waarvoor die papier moontlik gebruik kan word. Die groeplede is gevra om die bladsy te vou en op te skeur. Daarna moes die groeplede die bladsy herstel soos dit was voordat dit geskeur was. Die aftakel van 'n mens se lewe is vergelyk met die metafoor tydens die gebeure in die groep met die vinnige skeur van die papier en dat dit nie werklik 'n kuns is nie. Die opbouproses van 'n mens se lewe is vergelyk met die plak en bymekaarsit van die papier of met papier wat met die hand gemaak is, wat 'n kuns is. Dit neem meer tyd en liefde en toegewydheid om 'n lewe te herstel. Dit maak mense gewoonlik meer besonders. Die mens se lewe sal nooit weer soos voorheen wees na die proses nie, selfs nie eens die perspektief oor die persoon self of ander mense nie. Dit is 'n proses wat jou sterker maak - sterk soos handgemaakte papier. Volgens

die narratiewe benadering word die "self" binne die sosiale interaksie gekonstrueer. Tydens groepwerk, en in die besonder die konteks vir sosiale konstruksie, is dit moontlik om die self deur nuwe betekenis te herkonstrueer. Die hele opbouende proses kan die groeplede moontlik meer toegerus maak (bemagtig as leiers) vir beter lewensgehalte. Die groeiproses is met die papier vergelyk.

'n Aspek wat die groeplede in hierdie eerste groepsessie as 'n besonder belynde reël wou hê en uitgelig het, is vertroulikheid ten opsigte van alle inligting in die groep. As groeplede iets wou bespreek waarvoor hulle nie in die groep kans gesien het nie, kon hulle 'n afspraak met die navorser reël vir 'n individuele gesprek. Die hele groep het 'n uiters hoë premie op hierdie aspek geplaas. Die tweede reël wat die groeplede beklemtoon het, was samewerking. Hulle sal hulle nie aan die groepbyeenkoms onttrek as 'n gebeurlikheid 'n groeplid geraak of kwaadgemaak het nie. Die reëls is 'n sosiale konstruksie van die groep waaroor almal dit heelhartig eens was. Dit het hulle beheer/mag gegee oor die proses in die groep. Maturana se teorie, soos beskryf deur Du Plessis (2000:57), impliseer dat die optrede of gedrag van enige organisme of sisteem (stelsel) bepaal word deur sy unieke interne strukturele samestelling; dit is dus struktuur gedetermineer.

Die groep is gevra of 'n mens 'n ander mens kan verander. Van hulle was van mening dat 'n mens ander mense kan verander en ander was huiwerig in hul reaksie. Na die groepgesprek oor die vraag het die groeplede besef dat elke groeplid verantwoordelik is vir sy eie verandering en so ook vir die groep as geheel. Maatskaplike werk is gesteld daarop dat mense deel moet hê aan gelyke geleenthede en dat dit met verantwoordelikheid gepaard gaan (Roux, 2002:119). Hierdie gedagte vind aansluiting daarby dat elke persoon sy eie konstrukte vorm en daarvoor verantwoordelik is. Die "wonderwerk"-vraag is op 'n bladsy gegee met ruimte om die vraag te antwoord. 'n Voorbeeld word as bylaag aangeheg (sien Bylaag 4). Hiermee het die groeplede by hulleself en hul dominante storie uitgekom.

'n Reflekterende span kan in 'n groep/e verskillend hanteer word. Aanvanklik is gedink dat, indien genoeg persone vir die groepe opdaag, twee groepe gevorm kon word. Een groep kan 'n reflekterende groep/span vorm. Die aantal groeplede

was egter te min en die reflekterende span is hanteer deur die groep in twee kleiner groepies te verdeel. Die een groepie luister na die ander groepie wat oor 'n onderwerp/diskoers gesels. Die tweede groepie is die reflekterende span. Hulle luister en mag hardop "wonder" of meen dat hulle graag 'n vraag sou wou stel oor dit wat die ander in die eerste groepie sê. Die eerste groep kry die geleentheid om daarop te reageer as hulle wil. Die proses word omgekeer en so reflekteer die groeplede op mekaar. Die proses is so aan die groeplede verduidelik en is so in die groepsessie ten opsigte van die uitkoms van die "wonderwerk"-vraag gebruik. Hierdie proses het die groeplede op hulleself laat fokus.

6.2 Groepsessie twee: Eksternalisering van die probleem deurdrenkte storie

Rasionaal: *Mense wat 'n probleem ondervind, ervaar dat die gemeenskap hulle sien as iemand met 'n probleem. Die mense wat vir die leierskapkursus ingeskryf het, het 'n probleem met hul leierskapvermoëns ondervind.*

Die groeplede kan ervaar dat hulle die probleem is en moontlik nie leiers kan wees nie. Die belewing kan wees dat die groeplede as persone die probleem is.

In die groepsessie is die "Lion King"-film vertoon om die probleem deurdrenkte storie te eksternaliseer. Die doel is om die probleem ten opsigte van leierskap te eksternaliseer en op so 'n wyse die persoon van die probleem te skei (Van Heerden, 1997:81) en die leierseienskappe en -vaardighede wat in die film voorkom, in die groepgesprek te bevraagteken.

DuBois en Miley (1999:55) meen om doeltreffend oor kultuurgrense heen met persone te kommunikeer, besondere vaardigheid van die maatskaplike werker verg. Die maatskaplike werker moet volgens Roux (2002:139) toesien dat sulke kliënte se ervarings en sienings ten opsigte van sekere sake reg verstaan en begryp word. Met die "Lion King"-film wat 'n Afrika-tema het, bring dit verskillende kulture nader aan mekaar en die karakters is diere waarmee moontlik geïdentifiseer kan word sonder om rasseverskille in te sluit. Die groepfasiliteerder sal groeplede vra om hulle met 'n karakter in die film te assosieer/identifiseer. Sodoende word hulle leierskapvaardighede geëksternaliseer.

Hierdie stories wat in die groep vertel word, is oortrek van leemtes. Omdat die betekenis daarvan oop en nie heeltemal duidelik is nie, is dit vloeibaar en oop vir verandering en kan dit binne groepwerk met die interaktiewe proses nuwe betekenis genereer (Scheepers, 2003:2). Om die proses te konstrueer, sal die verhale/stories gedekonstrueer en rekonstrueer word.

Gesprek daaroor te voer en op die gesprekke van groeplede te reflekteer. Indien die groep 'n ander konstruksie vir die groepgesprek verkies, sal dit voorrang geniet.

❖ **DOELWIT**

Die eksternalisering van die probleem deurdrenkte storie van leierskap

- **Werkswyse**

– Aansluiting word gevind by die sosiale konstruksies van die groeplede. Indien hulle konstruksie dit toelaat, kyk die groep na die film "Lion King" waarna 'n groepgesprek volg.

– Leierseienskappe en -vaardighede in die film word bespreek.

– Groeplede kry die geleentheid om met 'n karakter in die film te identifiseer.

– Die groeplid wat met 'n karakter geïdentifiseer het, gee 'n albaster aan 'n ander groeplid wat sy dink die meeste verras is met haar keuse.

– Bogenoemde groeplede reflekteer op mekaar se opmerkings. Sodoende vorm daar alternatiewe wat die groeplede as unieke uitkomste kan oorweeg.

– Die groep as 'n geheel kan die onderwerp voor die afsluiting hanteer.

➢ **BESPREKING**

Die film "Lion King" is vertoon. Die navorser het gebruik gemaak van die film as metode om eksternalisering te bewerkstellig. 'n Goeie illustrasie van die eksternaliseringproses kan gegee word deur die bespreking van die film. Die leierseienskappe en -vaardighede van die karakters in die film is in die algemeen bespreek. Daarna het die groeplede een-een hulle met 'n karakter in die film geïdentifiseer en dit gemotiveer. Die albaster is dan gegee deur die groeplid aan die groeplid wat die meeste verras sou wees daarmee. Sommige was verras met die keuses van die groeplid en ander het die keuse van die groeplid ondersteun. Alternatiewe is so vir die hele groep gevorm en unieke uitkomste is so moontlik

gemaak. Die groep was al 'n geruime tyd aan die gang en dit was al laat. Die groep was op die punt om af te sluit toe die groepsessie 'n ander wending neem.

Van die groeplede het nog op mekaar se karakterkeuses gereageer, veral op dié waarmee hulle nie saamgestem het nie. Ander karakterkeuses is weer van die groeplede bevestig en karaktereienskappe is onderstreep. Ria het alreeds baie gepraat en het getwyfel of sy moes voortgaan. Mia het haar aangemoedig om voort te gaan en gemeen dit doen die groep goed as sy voortgaan en bly praat. Ria en Mia het op mekaar gereageer. Nea was redelik stil in die groep. Sy het verleë gelag en aangetoon dat sy oor iets wil praat en moontlik ongemak in die groep kan skep. Die navorser het die groep se toestemming gevra of sy kan voortgaan. Die groeplede het Nea toestemming gegee om voort te gaan:

Nea: Eerste ding. (huil) ... Eerste wil ek vir Ria vra om vergifnis. Tannie Marie daai seer waarmee sy elke dag gelewe het en wat ek aan haar gedoen het. Noudat ek ook 'n moeder is en lief is vir iemand weet ek waardeur sy gegaan het daardie oomblik in daai tyd. En noudat ek ook 'n kind van God is, vra ek haar om my ook te vergewe. Dit was altyd daar, maar ek het nie die vrymoedigheid gehad om vir haar te gaan sê ek is jammer nie – ek het 'n fout gemaak nie. Ek het geweet ek is jammer. Ek deel ook hierin. Ek het swanger geraak van my eerste kind, van haar 'boyfriend'. Met my kind wat 10 jaar oud is.

Die navorser het nie die bynaam van Ria geken nie en gevra van wie sy praat. Daarna het Nea voortgegaan.

Nea: En dit was elke, elke oomblik vir my seer. Elke tyd vanaf Roxy se geboorte. As ek uitkom en ek kyk in haar huis in en ek het elke keer besef ek maak haar seer. Ek het geweet ek maak haar seer omdat sy lief is vir die man. Maar omdat ek nie besef het wat is liefde nie, het ek haar seergemaak, maar nou besef ek waardeur sy moes gegaan het, daai tyd, daai oomblik. Toe sy uitgevind het dat haar man met 'n ander meisie só gemaak het. Ons bly net oorkant mekaar. Dit was elke, elke oomblik. Ek was by haar gewees nadat ek my hart vir die Here gegee het maar ek het nie teenoor haar gesê dat ek jammer is nie. Ek het net gevoel dat ek nie jammer is nie. Ek het gevoel sy is nie getroud met die man nie. Hy is nog almal sinne. Maar na hy getrou het met haar het ek besef dat ek is nou nog weer 'n 'looser". Ek is nog altyd 'n verloorder. Hoekom het hy nie met my getrou nie? Hy was nie lief vir my nie, hy het net my 'ge-use'. Nou vanaand weet ek nie hoekom ek op die geleentheid dit vertel het nie. Van daai - elke aand ... Ek hoop sy sal my vergewe. Ek ken hom nou, ek weet wat sy gehad het. Ek hoop sy sal my vergewe!? (Sy kyk vir Ria).

Die navorser het vir ondersteuning aan Nea gevat en gevra of Ria bereid is om te reageer. Ria het aangedui dat sy graag wil reageer. Die navorser wou die ervaring eksternaliseer en die groeplede afstand gee van die probleem en verwys na die film. Die navorser het gevra en verwys na die gedeelte waar Simba in die water gekyk het. Sy wou weet of Nea haar eie beeld nou so sien. Nea het verwys na die dood van Simba se pa Mufassa. Die ouerlike liefde vir sy kind het haar aangespreek. Sy het hoendervleis gekry en gevoel die Heilige Gees spreek haar aan om hierdie gesprek te voer.

Ria het verduidelik hoe sy die groep se opmerkings wat haar betrek het, ervaar het en daarop gereageer. Daarna het sy in die gesprek beweeg na Nea se gesin en omstandighede. Haar godsdienstige belewing van die gesin. Uit haar godsdienstige oortuigings as Christen vergewe sy vir Nea. Sy het aangedui dat dit 'n goeie belewing sal wees as hulle 'n vriendskap kan begin en Nea 'n drukkie gegee. Die ander groeplede was aangedaan. Nea beskryf hoe erg die seksuele ervaring vir haar was. Hoe sy haar emosies hanteer het voordat sy tot bekering gekom het. Na haar bekering het sy skuldgevoelens gehad. Sy is dankbaar oor die vergifnis wat sy van Ria ontvang het.

MW.: Hoe voel jy nou?

Nea: Baie verlig Tannie Marie. Dit was die grootste ding op my skouers. Ek was altyd, altyd daar. Ek was eendag skaam gewees vir Ria daai tye want ek het sleg gevoel, baie sleg. Ek is jammer dat dit so moes gebeur het en dat ek vanaand moes praat.

Navorser vra aan die ander groeplede of die optrede van Ria en Nea hulle herinner aan Simba se optrede. Simba het terug gegaan na sy land en reg gemaak waar hy verkeerd opgetree het.

Dezi: Ja, sy was baie "brave" gewees.

Die optrede van Nea en Ria is waardeer. Mia was baie ontsteld. Ria vertel aan die groep dat sy die afgelope week oorweeg het om die groep te los omdat Nea deel is van die groep. Sy is vanaand dankbaar teenoor die Here en Nea dat sy gekom het. Sy gee die Here die eer vir die gebeure van die aand. Sy besef dat daar moontlik 'n swart kant in 'n mens se lewe is soos die donker figuur Scar in die

"Lion King"-film. Die maatskaplike werker het vir Ria gevra of sy dink dat elke mens 'n Scar in hom het?

Die vraag is gestel om 'n ryker beskrywing te kry van die gebeure in die groep. Dit kan moontlik alternatiewe vir die groeplede ter tafel lê vir nog soortgelyke probleme wat die groeplede ervaar. Unieke uitkomste kan gegenereer word maar nie noodwendig nie. Toseland en Rivas (2005:24) wys op die rol van groeigroepe deur die volgende: "Growth groups focus on promoting socio-emotional health rather than socio-emotional illness."

Ria: Ja. (Hoes.) Elke persoon het 'n seer in hom. Om dit te "realise" om dit te "acknowledge" in jouself omdat ek eintlik hierdie lelike persoon wil wees en ook omdat miskien eintlik die goeie eienskappe in jou die lelike kant oorweldig is dit nie vir hom om uit te kon nie. Maar ek dink die Scar in 'n persoon "realise" en agterkom wat in jou lewe kan doen dan raak jy bang vir wat dit in jou lewe kan maak. Dis waarom mens altyd nugter oor die saak moet dink. Ek dink in hierdie tyd nog nooit miskien iets leliks aan haar gedoen of gesê nie. Jy weet toe ek met die man getrou het, het ek gevoel dit was my plig om haar in te roep. Onthou jy daai een keer wat ek jou ingeroep het?

Nea: Nadat jy klaar getroud was?

Ria: Ja toe sê ek, ek was nie getroud met die man nie, ek het gevoel dis nie plek om in te meng in die verhouding wat jy gemaak het nie. Dis die tipe persoon wat ek was, daai jare. Dit het my baie skade aangedoen, want nou het ek nie selfvertroue nie, nie klas nie, al daai goete gebreek. Ek moet begin bou aan dit want ek het dit nie teenoor die persoon. Hy het dit gebreek en dit bestaan nie meer nie. As hy vir my gesê het blou kom vandag en dit kom nie. As ek sê hy jok – miskien kom groen – dan kom blou, dan het ek nie sy woord gevat nie. So ek dink dis belangrik dat 'n persoon identifiseer met jou slegte en jou goeie.

Die gesprek het plaasgevind uit die sosiale konstruksie van die groeplede en die storie is ryker beskryf. Met die gesprek het dit tot die moontlikheid van emosionele stabiliteit vir die groeplede bygedra asook tot hulle geestesgesondheid.

Twee groeplede het nie gepraat nie en die reaksie is gerespekteer deur dit te aanvaar. Die navorser het aangesluit by die sosiale konstruksie van die groep. Elke groeplid blyk besig te wees met sy eie ervarings. Die groeplede is aangemoedig om 'n brief te skryf om hierdie gedagtes te eksternaliseer. Elke groeplid kon moontlik identifiseer met die situasie wat afgespeel het in die groep

met iets soortgelyks in haar lewe. Indien wel, kan die groeplede 'n brief aan die persoon skryf en presies sê hoe sy voel, en waarom sy so voel. Die brief word nie gepos nie. In die volgende groepgesprek kan bespreek word hoe die groep die brief wil hanteer. Toestemming word van die groep verkry om met gebed af te sluit. Mia was dankbaar oor die voorstel. Sy was deurgaans baie ontsteld en het hierna met die groep gedeel waarom sy so voel. Die maatskaplike werker het haar bedank dat sy dit met die groep gedeel het. Die groep is afgesluit met die lede se evaluering van die groepsessie.

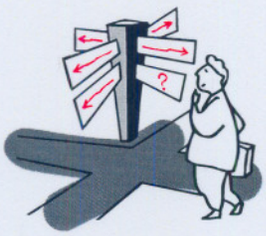
In hierdie gesprek is aansluiting gevind by die sosiale konstruksie ten opsigte van verhoudings en taal van die groep en die Greenspark-gemeenskap. Die navorser sou nie die verloop van hierdie groepsessie binne die modernisme kon konstrueer nie. Dit wou voorkom of die twee groeplede 'n vyandiggesinde verhouding in hulle verlede gehad het. In die groepbyeenkoms is die verhouding herstel en kan hulle in die toekoms moontlik in 'n vriendskaplike verhouding die lewe tegemoet gaan. Die groeplede het hulleself laat figureer met die eksternalisering van die probleem in die "Lion King". Leierskap was nie meer die dominante storie nie. Die self word uitgesonder as 'n entiteit en as 'n bron van gedagtes, taal en betekenis. In die postmoderne sosiale diskoers word die self sosiaal gekonstrueer in die domein van sosiale konteks en gesprek (Kotzé, 1994:48). Dit het hier plaasgevind. Nadat die groep verdaag het, vra Nea vir die Maatskaplike werker of sy 'n nuwe groeplid na die groep kan bring. Die maatskaplike werker meen dat die groep hieroor genader moet word.

6.3 Groepsessie drie: Herskryf van die groep se narratiewe

Rasionaal: *Die moontlike aansluiting van 'n nuwe groeplid moet met die groep hanteer word. Die groep het hierdie magsposisie en daar moet naamlik aansluiting gevind word by hulle sosiale konstruksie. Dit is ook 'n goeie leerskool vir hulle as "leiers" hoe om saam 'n saak te hanteer. In die groepbyeenkoms kan die briewe bespreek word om by die self en die sosiale konstruksie van die groeplede aansluiting te vind. Die konstruksie word gedekonstrueer en gekonstrueer in die groepproses en so ook met die briewe.*

Die briewe eksternaliseer weer die ervarings buite die persoon.

Die groepfasiliteerder wil die leierseienskappe of -vaardighede wat in die film na vore gekom het, in die groep bespreek - moontlik ook die alternatiewe van die leierseienskappe wat op die werwingspamflet gestaan het in die groep bespreek en die belewing van groeplede daarvan.



❖ **DOELWIT**

Die herskryf van die groep se narratiewe in verband met leierskap

- **Werkswyse**

– Die groep moet oor die nuwe groeplid besluit en wel of sy opgeneem gaan word.

– Die briewe wat as metafoor en eksternalisering vir verhoudingsprobleme van elke groeplid dien, word bespreek. Die groeplede kan op mekaar reflekteer.

- Indien die geleentheid hom voordoen, word terug verwys na leierskapeienskappe in die film van die "Lion King" en na hoe dit in die lewe hanteer kan word.

➢ **BESPREKING**

'n Potensieel nuwe groeplid daag op om die groepsessies by te woon. Die maatskaplike werker kon nie namens die groep besluit of die nuwe persoon by die groep kon inskakel of nie. Daar moes aangesluit word by die sosiale konstruksie van die groep. Die maatskaplike werker het die bestaande groep se toestemming in hierdie verband gevra of die groeplid kan inskakel by die groep. Die voornemende groeplid is gevra om buite te wag sodat die groep 'n gesprek oor die aangeleentheid kon voer. Die maatskaplike werker het dit duidelik gemaak dat dit hulle groep is en hulle kan besluit of hulle haar wil insluit of nie. Die meeste groeplede het nie gemaklik gevoel daarmee om haar in daardie stadium in die groep op te neem nie, veral na wat die vorige week in die groep ervaar is nie.

Issa: Ek wil nog net iets sê Marie. Ek sal graag wil hê dat sy saam met ons die kursus loop - maar nie dat ek wil hê dat sy dit nie moet doen nie. Ek wou net sê dat ek voel ongemaklik.

Die maatskaplike werker het die groep se reaksie op hierdie opmerking gevra en dit het hulle goedkeuring weggedra dat Issa nie gemaklik voel daarmee nie - hulle was dit met haar eens.

Nea: Ja, dan sit sy hierso en dan gaan ons nie oop maak as ... kyk dit was oop. Dit was oop twee, drie sessies, nou gaan dit weer toe-erig word.

Die groep het besluit om haar in die volgende groepe te akkommodeer. Die persoon is bedank dat sy wou inskakel en gevra om in die toekoms in te skakel. Een groeplid het 'n brief geskryf en 'n tweede groeplid het aantekeninge gemaak oor 'n saak wat haar hinder. Die groep het in twee groepe van drie elk verdeel en oor hulle briewe of verhoudingsprobleem gepraat en gereflekteer. Twee van die groeplede het hulle briewe aan hulle werkgewers gerig. Die een groeplid het haar brief aan die groep voorgelees. Die derde groeplid het in die loop van die groepsessie aangedui dat sy die aand nie graag wil praat nie. Sy wil net luister. Die groep het geen druk op haar uitgeoefen om te praat nie. Almal was tevrede

daarmee en dit gerespekteer. Dieselfde groeplid het later in die sessie soos volg gereageer aangaande 'n goeie moeder-en-dogter-verhouding.

Dezi: Die persoon waaroor ek wil praat is my ma. Ek gaan dit nou noem - my ma. Ek sal dit nou 'like' my ma en ek moet dáái verhouding hê. Want ons leef so verby mekaar dat ek ... So groot soos ek hier is voel ek baie keer om op my ma se skoot te sit ... of ... (Huil baie. Sy kan nie praat nie.) Stilte...

Die groeplid se toestemming is gevra of die ander groeplede kan voortgaan met die gesprek om haar só die geleentheid te gee om tot verhaal te kom. Sy het instemmend geknik. Die derde groeplid praat oor haar verhouding met haar werkgewer. Die fasiliteerder vra die lede in dié groep om op mekaar te reflekteer.

Ria wou op Dezi se opmerking reageer en moedig haar aan om aan die verhouding te werk terwyl haar moeder leef. Sy verwys na die moontlike oorsaak van die verhoudingsprobleem, naamlik die apartheidsjare en die werksverhoudinge wat bestaan het tussen huiswerkers en werkgewers. Ria voel dat die prioriteite van die tyd ten opsigte van kinders en ouers nie reg was nie. Die ouers het hulle werkgewers eerste gestel, maar ook nie sonder rede nie. Die ouers moes ook materieel hul gesinne versorg. Dezi kan haar moeder inlig dat sy bewus is van die oorsprong van hulle verhoudingsprobleem. Sy verstaan dit, maar wil graag hê dat hulle verhouding moet verbeter. Dezi moet van haarself gee in die verhouding om dit te kan verbeter. Dezi is gevra of sy wou reageer. Sy wou nie.

MW: Ek wil vir jou dankie sê dat jy, al wou jy stil gewees het, vanaand met ons gedeel het. Ek dink dit sê ook iets vir julle ander dat sy met julle ook gedeel het. (Vra refleksie van die ander groep.)

Met die opmerking is die nie-kundige houding van die groepfasiliteerder aangedui. Die groep en die groepfasiliteerder sou nie van die probleem geweet het as Dezi dit nie met hulle gedeel het nie. Haar besluit om stil te wees is gerespekteer. Haar behoefte was egter groter as dié om "stil te wees", gevolglik het sy haar realiteit tog met die groep gedeel. Die maatskaplike werker wat vanuit die narratiewe benadering werk, is gespreksgenoot georiënteerd en verkeer met die groeplid op dieselfde vlak en is haar vennoot in 'n poging om die probleem te hanteer. Vir die maatskaplike werker het die sosiale konstruksie van 'n persoon se self en werklikheid hier realiteit geword. Dezi het die groeplede vertrou om haar realiteit te dekonstrueer en te ko-konstrueer. Ria het die gebeure binne die

kulturele konteks geplaas. Die groeplede het die maatskaplike werker by hulle werklikheid ingetrek deur middel van die ervarings wat in die gesprek gedeel is. Die nie-kundige houding van die maatskaplike werker het die groeplede die geleentheid gegee om hulle kultuur met haar te deel en 'n moontlike unieke uitkoms bewerkstellig wat die maatskaplike werker self nie gekonstrueer het nie. Die groeplede vorm so saam 'n span teen die probleem deurdrenkte storie. Die maatskaplike werker gee geen raad nie, maar bedank die groeplid vir haar inset en toon so respek vir haar menswaardigheid.

6.4 Vierde groepsessie: Leierseienskappe in die film "Lion King"

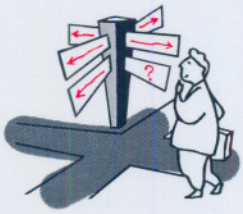
Rasionaal: *Om vas te stel wat die sosiale konstruksie van die groep is. Indien dit moontlik is, die groep terug te neem na leierskap. Die leierseienskappe te bevraagteken wat in die "Lion King" voorgekom het, en sodoende gesprek daaroor te voer*

Om dit wat die groep as leierseienskappe beleef en hulle konstruksie daarvan in hulleself en hulle gemeenskap te bespreek. Op hierdie wyse sal die reeds geëksternaliseerde metafoor gebruik word om moontlik by die leierskapverrykings-kursus uit te kom.

Leierskap word so gekonstrueer en gedekonstrueer om op hierdie wyse die verlede en hede met die toekoms te verbind. Met hierdie optrede sal gepoog word om die konstruksie van die groep te verkry oor wat hulle beeld van leierskap is, wat die groep en elke groeplid afsonderlik self beleef.

Met die bespreking van leierskap en die verskillende fasette daarvan kom alternatiewe na vore wat die groeplede kan oorweeg wat nuwe betekenis kan gee aan leierskap.

Die groeplede kan hier moontlik vorm gee aan 'n nuwe lewenstorie. Hier kan hulle moontlik bewus word van hulle sluimerende potensiaal en leierskapvaardighede.



❖ **DOELWIT**

Om leierskapeienskappe vir moontlike alternatiewe unieke uitkomste vir die groeplede uit te lig

- **Werkswyse**

– Voorkeur sal gegee word aan die sosiale konstruksie van die groep.

– 'n Gesprek sal gevoer word oor die leierseienskappe wat vir al die groeplede in die film "Lion King" uitgestaan het.

– Die leierseienskappe wat op die werwingspamflet voorgekom het, sal bespreek word, soos verantwoordelikheid, keuses, aanspreeklikheid en betroubaarheid.

- Die groeplede sal geleentheid gegee word om hierdie eienskappe moontlik in hulle eie lewens en ervaring te beskryf.

- 'n Collage vir die volgende groepbyeenkoms sal beplan word.

➢ **BESPREKING**

Die groepgesprek het hoofsaaklik verloop soos in die metode beskryf is. Die groeplede het die volgende vier leierseienskappe bespreek: verantwoordelikheid, keuses, aanspreeklikheid en betroubaarheid. Deur vraagstelling is veral gefokus op die geëksternaliseerde leierseienskappe in die film. Die groeplede het vlot gepraat oor die eienskappe en dit deurgetrek na die groep en na hulle as groeplede. Die groeplede kon die eienskappe bespreek en ander betekenis gee, wat alternatiewe perspektiewe op die eienskappe geopen het.

Betroubaarheid het vir die maatskaplike werker 'n ander betekenis gekry in die konteks waarin die groep dit gedurende die groepgesprek geplaas het. 'n Baie ryker beskrywing is gevorm. Betroubaarheid het vertroue, selfvertroue en voorkoms ingesluit en meerdere kennis wat leiers ten opsigte van die gemeenskap moet hê. Die leier moet definitiewe rigting kan gee en die volle pad loop sonder om die menings van die gemeenskap in ag te neem. Die groeplede kon hier self begin vorm gee aan 'n nuwe lewenstorie en moontlik bewus word van hulle eie leierspotensiaal en -vaardighede. Die kennis wat hulle reeds het rakende leiers en leierskap het hulle binne die konteks van hulle lewens en gemeenskap geplaas. Die groep/lede was die eksperts ten opsigte van leierskap. Die groeplede was in beheer van die proses en dit het hulle bemagtig om leierskap te hanteer.

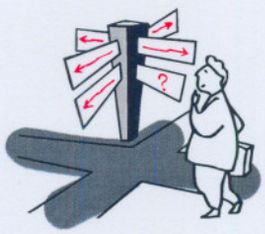
6.5 Vyfde groepsessie: 'n Collage oor leierseienskappe

Rasionaal: *Die maatskaplike werker moet in staat wees om die groep as 'n geheel te fasiliteer om te ontwikkel. Dit is noodsaaklik dat elke lid in die groep 'n geleentheid kan kry om te groei en te ontwikkel. Die ontwikkeling vorm die dekonstruksie en rekonstruksie van elke groeplid se realiteit.*

Omdat daar nie tydens 'n sessie aan slegs een persoon hulp verleen word nie, maar aan 'n aantal persone, is besluit om 'n collage te gebruik wat elke groeplid self saamstel volgens sy eie werklikheid. Elkeen is besig om uit sy verlede in die hede hom op die toekoms te rig. Die groeplede word gevra om 'n collage saam te stel oor leiereienskappe wat uitbeeld waar die groeplid oor tien jaar wil wees. Die collage sluit aan by eksternalisering van die groeplede se sosiale konstruksie van hulle werklikhede.

Die groeplede dra hul collage self aan die groep voor. Die ander groeplede kan op die betekenisse wat die groeplid aan sy eie collage heg, reflekteer of dit bevraagteken.

Die reflektering van 'n ander groeplid se collage kan alternatiewe vir die groeplede na vore bring.



Die groeplede wat hulle eie leierseienskappe al ontdek het, kan dit moontlik met hierdie geleentheid begin internaliseer om dit uit te beeld en aan die groep voor te dra.

❖ **DOELWIT**

Om 'n collage te plak oor die groeplede se leierseienskappe

- **Werkswyse**

- Aansluiting word by die konstruksie van die groeplede gevind.
- Indien groeplede kans sien daarvoor om die collage te plak, word die materiaal beskikbaar gestel.
- Vyftien minute word gegee vir die voltooiing van die collage.
- Die groeplede word bemagtig om hulle leierseienskappe in die collage te eksternaliseer.
- Deur die ervaring van elke groeplid en die collage aan die groep voor te dra, kan die leierseienskappe van elke lid gerekonstrueer en geïnternaliseer word.
- Met die reflektering in die groep deur die groeplede op mekaar kan hulle alternatiewe ontwikkel en dit beskou as unieke uitkomste.
- Leierskap word tydens groepgesprekke deurgetrek na die gemeenskap.

➢ **BESPREKING**

Om eksternalisering te bewerkstellig, het die navorser van die collage as metode gebruik gemaak. 'n Goeie illustrasie van die eksternaliseringproses kan gegee word deur die bespreking van die groeplede se collage-voorstelling. Die groep het

eers weer die film "Lion King" bespreek. Met verloop van die groepgesprek het die groep leierskap in die konteks van die gemeenskap geplaas. Die bestaan van verskille ten opsigte van leierseienskappe is aangeraak en bespreek. Indien daar verskille tussen die leier en die gemeenskap ontstaan, het die groep eers van mekaar verskil oor hoe dit hanteer behoort te word. Die maatskaplike werker het met 'n vraag die fokus op 'n alternatief geplaas van hoe verskille moontlik anders vertolk kan word. Wat die maatskaplike werker bevraagteken het, was: Sou daar dan groei by mense voorgekom het as daar nie verskille was nie? Van die groeplede het aangedui dat verskille deel van die lewe uitmaak en dat dit nuwe idees en energie na vore bring.

Die groepgesprek het gehandel oor die leierseienskappe wat op die werwings-pamflet voorgekom het, asook in die film en in die gemeenskap. Die plak van die collage het gevolg. Die collage moes ten minste vyf leierseienskappe uitbeeld wat die groeplid moes aanraak en wat die lede in hulle lewens wil sien werklikheid word. Die groeplede het die collage geplak. Hulle was vrolik en het die plak van die collage terdeë geniet. Elke groeplid het sy eie collage voorgedra en die ander groeplede het daarop gereflekteer. Die groeplede se leierseienskappe verskil van mekaar en daar is gespekuleer oor waar die unieke leiers moontlik in die samelewing die leiding sou kon neem.

Sally het in haar collage gebruik gemaak van woorde wat sy geplak het (sien Bylaag 5). Sy het die volgende leierseienskappe in haar voordrag van haar collage voorgestel, naamlik:

- Sy het tyd as belangrik uitgelig en daarmee saam dat 'n leier vir sy hele termyn in beheer van en toeganklik moet wees vir die mense wat hy lei.
- Die leier moet betroubaar wees maar ook vertrou kan word, rigting kan gee en mense kan motiveer.
- 'n Leier moet nie homself verryk deur goed van die mense of die party wat hy verteenwoordig te neem nie.
- Die leier moet kort– en langtermyn kan beplan en goeie menseverhoudings kan skep.

- Leiers moet goed deurdagte besluite neem tot voordeel van almal, met voortuitgang in gedagte.

- 'n Leier moet let op sy voorkoms en goed versorg wees.

Die leier sal deur bogenoemde optrede die respek van die mense wat hy lei, verdien.

Nea verwys in haar collage na kommunikasie as 'n belangrike element van leierskap. Tydens dieselfde geleentheid gaan sy in op die verskille wat onderling tussen die groep en die navorser voorkom.

Nea: As Tannie Marie voel Tannie Marie is blank, jy gaan nie regkom met ons wat nie blank is nie, gaan daar nie so sterk kommunikasie kan wees nie. Maar omdat jy aangepas het by ons is daar nou so lekker kommunikasie soos daar nou is.

Die groeplede het die collage afgehandel en op mekaar gereflekteer nadat die groeplid aan die groep verduidelik het wat elke besondere groeplid se collage beteken. Leierskap is deurgaans in elke groeplid se situasie aangeraak om die ervaring en vermoëns van die verlede en die hede in en met die toekoms te verbind. Met die afsluiting van die groepsessie is groeplede gevra om 'n metafoor van 'n voorwerp wat hulle lewe verteenwoordig vir die volgende byeenkoms saam te bring waaroor ons as groep kan praat.

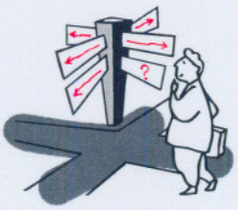
6.6 Sesde groepsessie: 'n Metafoor van die groeplid se lewe

Rasionaal: *Om groeplede se lewens te bespreek aan die hand van die metafoor wat hulle gebruik om dit mee te eksternaliseer.*

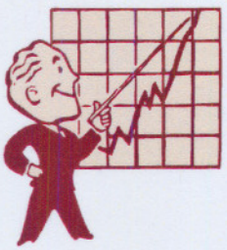
Die bevraagtekening van die metafoor deur groeplede kan moontlik nog unieke uitkomste in 'n groeplid se verhaal/storie uitlig.

Om sodoende die lewensverhale van die groeplede met die groepgesprek te rekonstrueer.

Die moontlike unieke uitkomste as alternatiewe te hanteer wat die groeplid moontlik in sy lewenstorie kan insluit.



Die reeds gegewe vermoëns en eienskappe verder te versterk en te internaliseer.



Die voorkeur-storie begin vorm aanneem en word versterk.

❖ **DOELWIT**

Om die groeplede se metafore met leierskap te verbind

- **Werkswyse**

- Reeds met die aanvang van die groepsessie word aansluiting gevind by die sosiale konstruksie van die groep.

- Die groeplede wat 'n metafoor het, word die geleentheid gegee om dit aan die groep te verduidelik.

- Die groep geleentheid gee om reflektering te doen op elke groeplid wat haar metafoor aan die groep voordra.

- Beplanning in samewerking met die groep vir die volgende groepbyeenkoms doen.

➢ **BESPREKING**

Die groep lig die maatskaplike werker in dat die een groeplid weeksdae in Carletonville werk en bly en dus nie die groepe verder kan bywoon nie. Die reflekterende spanne moes verander omdat daar nou 'n groeplid minder is. Die groep praat oor die metafore. Net een groeplid het 'n metafoor saamgebring. Die groeplid verduidelik haar metafoor soos volg:

Sally: Ek het daar by die huis gesit noudat ek so omgekrap is en deur 'n boek geblaai en gekyk met wat sal ek myself mee identifiseer. Ek het deur die boek geblaai en gekyk of daar nie iets is waarmee ek myself kan uitdruk nie. En ek het niks gekry nie want ek was so deurmekaar. Op die oomblik weet ek ek moet 'n keuse maak en ek weet ek moet my lewe in 'n rigting in stuur. En ek weet op die oomblik dat dit nie die rigting is waarin ek moet beweeg nie. Ek kyk terug oor my lewe hoe ek aangekom het. Toe ek uitkom toe sien ek die lepel op die grond. Toe dink ek dis wat ek is soos die lepel, uit gedien en ek lê buite in die stof. Toe dog ek ja, want ek het deur die jare gevoer en ek het gegee en gedra. Ek glo dat daar iets in gesit het. En ek het nou by 'n punt gekom wat ek nie meer in staat is om te voer nie en ek wil nou daar in die stof gaan lê. (Sy gooi die lepel op die grond.) Ek het uitgekom en die lepel opgetel (Sy tel die lepel op) en hom gaan skoonmaak en ek kyk na hom, en ek wonder nou, ek het die heeltyd gegee en ek wil nou iets in "return" hê. Nou gaan ek so staan en verlang en kyk na die persoon na wie ek die heeltyd gekyk het en vra...

Mia: Kan ek iets vra? Ek weet nie of ek reg is nie, sê maar. Sally raak nou vir my baie negatief en ek het jou seker verkeerd verstaan. Maar is dit wat jy wil hoor? Ons het iets geleer en ontdek. Wil jy nie dit hoor nie. Ek is mos 'n ander mens dan nie?

MW: Kom ek gaan vir julle sê daar is nie reg of verkeerd nie. As jy die ander kant wil hoor vra vir haar.

Mia is nog onseker en die maatskaplike werker moedig haar weer aan om vrae te stel en nie aannames te maak nie. Mia het nogtans haar interpretasie van die saak gegee. Die hele groep het gereflekteer op die groeplid se metafoor. Verskeie alternatiewe sienings het na vore gekom wat die groeplid vir haar voorkeur-storie kon oorweeg. Die ander groeplede het nie metafore gebring nie. Hulle het wel aangedui dat hulle aan metafore gedink het waarmee hulle hul lewe wil vergelyk. Die groeplede het tydens die groepgesprek oor die metafore gepraat. Nea het aangetoon dat sy nie geweet het waarmee om haar lewe te identifiseer nie. Sy is onseker van haarself, tree nie maklik op voor mense nie en mense neem haar nie ernstig op nie. Nea het ook nie altyd lus om te praat nie en sy voel sy is nie 'n leier nie want 'n leier moet altyd praat en die regte goed op die regte tye sê. Haar lewe is moontlik deurmekaar en daarom kan sy nie leiding neem nie. Die groeplede het gelag terwyl sy besig was om te praat. Die groepfasiliteerder ken haar as onderwyser en weet sy het al vergaderings gelei wat suksesvol afgeloop het. Met hierdie kennis vra die maatskaplike werker na geleenthede waartydens Nea wel suksesvol leiding geneem het. Dit sluit ook by die narratief aan wat unieke uitkomste daarop baseer dat 'n storie/verhaal oortrek is van leemtes. Nea verwys na hulle huishouding waar sy die leiding geneem het om huisgodsdiens te lei. Sy het dit so goed hanteer. Sy het sonder rede opgehou daarmee en haar suster vra daarna. Tog voel sy nog dat sy nie werklik 'n waardesisteem en sin in haar lewe het nie. Daar was altyd ander volwasse persone wat haar probleme hanteer het. Sy meen dat sy ook 'n konsentrasieprobleem ondervind en dat sy eers later ná ervarings en gebeure werklik begryp wat aan die gang is. Sy is bekommerd daaroor.

Nea: Tannie Marie, die rede hoekom ek kom, is dat ek elke keer iets leer. As ek teruggaan huis toe dan lê ek en ek hoor hoe praat hulle. Ek konsentreer altyd na-ure.

MW: Gaan jy nou na ons luister, al konsentreer jy na-ure. Dis fyn.

Nea: Ja.

MW: Goed, kom ons reageer op haar. Kan ek begin om te sê, ek kry die gevoel dat Nea voel mense luister nie regtig na haar nie. Mense neem haar nie ernstig op nie. Mense het 'n rol aan haar toegedig, of sy dit nodig het of nie. Sy kry dit net en sy weet nie wat om daarmee te maak nie. Ek sal weer reageer maar ek wil net hê ons moet daarmee begin, ek voel ek moes dit nou gesê het. Hoe ervaar julle dit?

Groeplede het deurgaans gelag terwyl Nea gepraat het. Die komiese manier waarop sy inligting oordra kan maklik veroorsaak dat mense haar nie ernstig opneem nie. Die groeplid kom komies oor, maar indien aandagtig na die inhoud van haar gesprek geluister word, besef 'n mens dat dit ernstig van aard is. Die groep het alternatiewe vir die groeplid ontgin deur haar ernstig op te neem. Unieke uitkomste is in die gesprek aangedui, onder andere die waarde wat Nea vir die groep het en wat sy tot die groep se funksionering bydra. Die volgende alternatiewe is deur die groeplede aan Nea uitgewys nadat hulle na realiteit geluister het:

- Haar manier van "dinge" stel is gemaklik. Mense geniet dit om by haar te wees, want sy gaan maklik met mense om.
- Sy kom die Bybelse opdrag na deur net vir elke dag te leef.
- Sy het definitief 'n lewensdoel; sy moet net bewus word daarvan.
- Sommige van die groeplede ervaar geensins dat sy 'n selfbeeldprobleem ondervind nie.
- Die groep voer die gesprek terug na Simba in die film "Lion King". Simba het ook in 'n stadium gevoel dat hy die verkeerde dinge gedoen het, maar tog was hy op 'n manier besig om die regte dinge te doen – al het dit tyd geneem.
- Mia het die moontlikheid van 'n tydsfaktor genoem en dit gekoppel aan die ontdekking van Nea van haarself. Dit kan Nea moontlik tyd neem om haarself te ontdek, soos Simba homself ontdek het, in sy beeld wat hy in die water weerkaats gesien het.

- 'n Ander unieke uitkoms wat vir haar uitgewys is, is dat dit nie noodwendig goed in die lewe is om vinnig te reageer nie. Hierdie eienskap kan tot haar voordeel wees. Hoe sy moontlik dinge tot nou toe hanteer het, kan haar teen "Scar" beskerm.

- Die groep het haar laat verstaan dat dit volkome aanvaarbaar is dat sy eers later oor dinge wat sy ervaar, gaan nadink.

Ander metafore van die ander groeplede wat na vore gekom het, was 'n stukkie goud wat blink en 'n roostuin. Ria se metafoor was 'n stukkie blink goud. Die goud was vir 'n tydlank dof, maar is nou weer opgevryf. Sy wil uitblink in dit wat sy vorentoe in haar lewe aanpak. Mense sal nie anders kan nie, as om haar raak te sien. Sy gaan so blink.

Mia het haar lewe gelyk gestel aan 'n roostuin. Die roostuin het verskillende kleure rose. Die rose skei 'n aangename geur af. Die mooi tuin en die rustigheid van die tuin sal die mense tref. Een van die groeplede het laat blyk dat sy nie 'n metafoor het nie en net aan die gesprek deelgeneem het. Die groep het dit net so aanvaar en almal was tevrede daarmee. Die groep het keuses gehad ten opsigte van wat hulle die volgende byeenkoms wou doen. Daar is nie op iets konkreets besluit nie. Die navorser het na die groepsessie besef dat die groep nie werklik weet wat die verskillende keuses inhou nie en toe self die leiding geneem met betrekking tot die tentatiewe beplanning van die volgende groepbyeenkoms.

6.7 Sewende groepsessie: Leierseienskappe op verskillende vlakke

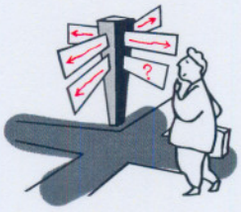
Rasionaal: *In hierdie groepsessie is leierskap in die algemeen en in die gemeenskap bevraagteken. Die groepgesprek handel verder oor die groeplede se leierskap en leierseienskappe en die inhoud daarvan.*

Om in die groepgesprek vir rekonstruksie geleentheid te gee ten opsigte van leierskap op genoemde vlakke. In die groep en aan elke groeplid vrae te stel oor

haar leierskap. Dit wat elke groeplid as leierskap beskou, en leierseienskappe wat hulle toon en waar om dit moontlik in die toekoms te gebruik.

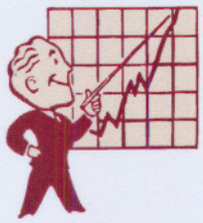
Die eienskappe te eksternaliseer deur dit op 'n stuk karton neer te skryf.

Die groeplede geleentheid te gee om op die geskrewe eienskappe te reflekteer en sodoende weer alternatiewe te oorweeg as unieke uitkomste.



Die groep voor te berei op die afsluiting van die groepsessies. In die gesprek kan die groeplede hulle voorkeur-storie aantoon, gepaard met die leierseienskappe wat hulle op die karton neergeskryf het.

Hulle te motiveer om hulle leierseienskappe in die toekoms te benut deur 'n moontlike soortgelyke groep te lei.



Die laaste groepsessie saam te beplan.

❖ **DOELWIT**

Om leierseienskappe en leierskap op verskillende vlakke met die groep te bespreek

- **Werkswyse**

– Gesprek te voer en na die groep se konstruksie te vra.

– Die groep te vra na hulle konstruksies van leierskap. Die leierseienskappe in die algemeen en in die gemeenskap noem. Die eienskappe op 'n stuk karton aan te teken.

– Elke groeplid se eie eienskappe volgens hulle eie oordeel uit te lig en dit neer te skryf waar almal dit kan sien.

– Die groeplede te vra om op elke groeplid se eienskappe te reflekteer en moontlik aan te dui waar so 'n leier in die samelewing aangewend kan word.

– Die afsluiting van die groep met die groeplede te bespreek en reëlings in hierdie verband te tref.

– Met die groeplede te praat oor die moontlikheid om self groepe, met die nodige supervisie na elke groepbyeenkoms, aan te bied.

➢ BESPREKING

Aansluiting is gevind by die groep en hulle konstruksies. Daar is verder verwys na die leierskapprogram en hoe hulle dit moontlik in die gemeenskap kan gebruik. Die volgende opmerkings is onder andere tydens die groepgesprek geopper:

- Ondersteuning is gebied aan 'n vriendin. Die belewing van die groeplid in die groep was vir haar ondersteunend.

- Nea kry kommentaar van Issa dat sy meer belang stel in haar werk. Die manier waarop sy haar werk hanteer, is baie meer positief. Sy beplan volgens haar werk se behoeftes. Sy het voorheen nie beplan nie. Nea kry erkenning uit die gemeenskap met betrekking tot haar selfversorging en veranderde voorkoms en houding. Die ander groeplede is verwonderd oor al die positiewe veranderinge in Nea se lewe.

Die eienskappe is eksternaliseer om dit moontlik te maak dat die groeplede dit visueel kan waarneem en moontlik ook internaliseer. Die ander groeplede wat na 'n groeplid luister en bewus word van die spesifieke groeplid se eienskappe en nie self daaroor beskik nie, kan dit as 'n moontlike alternatief vir hulleself oorweeg. Die bespreking en interpretasie van die groeplede van die leierseienskappe en waar die groeplid dit in die samelewing kan benut, gee 'n ryker beskrywing aan die eienskappe van die besondere groeplid. Die groepfasiliteerder het na die papier-metafoor verwys waarmee die groepgesprekke ingelei is.

MW: Mia, ... wat het jou papier heel gemaak, die papier weer 'n A4 gemaak. Laat ons hoor?

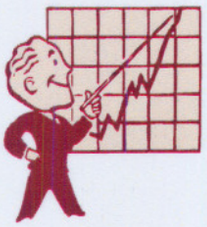
Mia: Die kursus, ek sal nie sê hy is heeltemal heel nie maar ek werk regtig daaraan. En die kursus het baie gehelp. Die kursus het 'n groot bydrae gelewer.

Met die skryf van die leierseienskappe op die stuk karton is van eksternalisering gebruik gemaak. Die maatskaplike werker wys daarop dat verskillende stukke handgemaakte papier (wat tydens die eerste groepsessie as 'n metafoor gedien het) almal van mekaar verskil. So verskil ook soorte leiers wat in 'n gemeenskap dien. Met hierdie verwysing is daar 'n sirkel (sirkulariteit) met die eerste groepgesprek voltooi. Die groep se interne gebeure word nou die verwysing vir verandering.

Navraag is gedoen oor wie van die groeplede as fasiliteerders met groepe sal wil optree. Hulle sal supervisie ontvang vir die leiding neem van die groepe. Die groeplede is die geleentheid gegun om nog daaroor te gaan nadink en tydens die volgende sessie 'n aanduiding vir die navorser te gee van wie 'n groep sal wil hanteer. Die afsluitingsfunksie is bespreek.

6.8 Agtste groepsessie: 'n Afsluitingsritueel

Rasionaal: *Die groep het die laaste groepbyeenkoms van hierdie verrykings-kursus met 'n ritueel afgesluit. 'n Uitstappie, ete en sertifikate vir die afsluitings-funksie is beplan en voorberei. Die groeplede kan moontlik hulle nuut geskepte voorkeur-storie begin leef. Dit is 'n moontlike geleentheid om herontdekte sukses/se of vermoëns in 'n nuwe lewensverhaal wat van die groeplede wil leef, te benut.*



Indien dit suksesvol ervaar word is dit versterkend en kan dit help met die internalisering van die vermoëns. Die hede- en die toekoms-storie van die groeplede sal deur hierdie belewing beïnvloed word.

Moontlik sal die groeplede hulleself ervaar as "okay" en kans sien daarvoor om hulle toekoms te hanteer. Die sertifikate kan hierdie gedagte bevestig en versterk. Indien geleenthede hulle in die toekoms voordoen wanneer die groeplede twyfel of nog vrae het of moontlikhede ontdek wat leierskap by hulle kan versterk, kan hulle hulle weer tot die maatskaplike werker wend.

❖ **DOELWIT**

Om op sinvolle wyse die groepwerkproses af te sluit.

- **Werkswyse**

- Vervoer en plek reël vir die afsluiting.
- Elke groeplid is ingelig oor die reëlings.
- 'n Sertifikaat vir elke groeplid saamstel.
- Geleentheid skep vir die oorhandiging van die sertifikate.
- Saam kuier en 'n ete geniet.

➢ **BESPREKING**

Die hele uitstappie was na Emerald Casino. Die dieretuin is ook besoek. Die groeplede het daarna die sertifikate ontvang. Elke groeplid se besondere vermoëns is deur die groeplede tydens die geleentheid uitgelig. Op hierdie wyse is groeplede versterk. Foto's is van die geleentheid geneem. Daar is gesellig by die Casino verkeer. Put-put is gespeel, 'n kloutermuur is aangedurf en die binnekant van die dobbelsale is bekyk. Dit was die groeplede se eerste kennismaking met 'n Casino. 'n Ete is daarna genuttig, waartydens 'n ongemak met die hantering van eetgerei ondervind is. Die moontlikheid van 'n etiket- en sjarmekursus in die toekoms is bespreek.

Van die groeplede het aangedui dat hulle in die toekoms 'n groep sal wil lei. Twee groepe wat op dieselfde basis as die eerste gefunksioneer het, is deur groeplede hanteer. Die een groep het gehandel oor verhoudings en die tweede groep was op jeugdiges gefokus. Die tema van die groep met jeugdiges was: Hoe om

suksesvol te wees. Die groep jeugdiges moes in twee groepe verdeel word omdat 'n groot aantal jongmense ingeskakel het. Die groeplede wat by die navorser se leierskapsprogram was, het as fasiliteerders vir die groepe opgetree. Die groepfasiliteerders het weekliks vir die tydperk van die groepwerkproses supervisie van die navorser ontvang. Hulle, sowel as die navorser, het deel uitgemaak van die reflekterende span in die groepe. Die groeplede wou die groepe nie sonder die navorser se bystand aanbied nie.

7. GEVOLGTREKKINGS

Die inligting wat in die navorsing weergegee is, moet as 'n integrasie van die teorie en die bevindings en praktiese uitvoering gesien word. Die inligting moet as 'n geheel beskou word. Die somtotaal is groter as die geheel omdat die verskillende fasette van die navorsing nie losstaande dele van die geheel is nie.

- 'n Storie/verhaal is dus nie identies herhaalbaar nie. Telkens as dit verhaal word vervorm en groei dit met elke hervertelling. Gebeure word moontlik volledige beskryf, karakters word breedvoeriger beskryf of nuwe karakters word ingebring. Die betekenis wat aan ervarings geheg word, vervorm moontlik ooreenkomstig omvang en intensiteit.

- Tydens groepgesprekke oor leierskap kon die navorser en groeplede deur middel van die groep se intervensie in groeplede se sosiale konstruksie tydens die groepwerkproses ondersteuning aan mekaar bied. Groeplede se kennis en insigte insake leierskap en die self is nie alleen verbreed nie, maar hulle kon vaardighede aanleer ten opsigte van die hantering van leierskap veral met die hantering van hul eie groepe.

- Deur die leierskapontwikkelingsprogram is besef dat die maatskaplike werker nie met bemagtigingstrategieë verandering in 'n gemeenskap kan bewerkstellig nie, maar dat dit die lede van die gemeenskap, in hierdie geval die groeplede, se verantwoordelikheid is. Geleenthede soos die leierskapontwikkelingsprogram kan aangebied word as alternatiewe, maar die gemeenskap moet besluit of hulle as gemeenskap voordeel daaruit wil put, of nie.

- Bemagtiging kan geskied deur kundige persone in die gemeenskap op so 'n wyse te laat inbeweeg dat hulle die gemeenskap die behoeftes wat hulle ervaar, self laat identifiseer, verantwoordelikheid daarvoor laat aanvaar en binne groep- of gemeenskapsverband tot voordeel van die gemeenskap laat hanteer.

- Die bemagtigingsprogram vanuit groepwerk wat met die narratiewe benadering hanteer is, het nuwe betekenis geskep. 'n Ander konteks is in die gemeenskap geskep ten opsigte van leierskap en dit het 'n nuwe manier van kyk na leierskap meegebring. Daar word nuwe moontlikhede in 'n groep geskep, waar die "unsaid or not yet said" in die genoemde proses uitgebrei word. Daar word kennis geneem van die groep/lede se besondere kennis, ervarings en vaardighede, en dit word deel van die groeplede se sosiale konstruksie.

- Die Bemagtigingsgeleentheid tydens groepwerk is 'n ander lens waardeur gekyk word, en dit voeg 'n ander stem by die maatskaplikewerk-gesprek. Groepwerk skep vir die groeplede onmiddellik alternatiewe moontlikhede deur die deelname van al die groeplede in die groepgesprek en -proses. Met reflektering neem die alternatiewe wat die groep kan bemagtig, toe.

- Die Bemagtigingsprogram in groepwerk kan 'n medium skep waaruit unieke uitkomste ontgin word. Hierdie unieke uitkomste kan lei tot die uitbreiding en skep van nuwe betekenisse wat dominant negatiewe diskoerse in mense se lewens verander om plek te kan maak vir nuwe hoopvolle stories.

- Die maatskaplike werker moet tydens die groepwerkproses in ag neem dat daar nie net een werklikheid van 'n bepaalde groep/lede bestaan nie. Die verskillende en unieke werklikhede van die groeplede word beïnvloed deur die kultuur en historiese oorlewerings van die lede. Hoe die persone betekenis gee, het weer 'n uitwerking op hoe die persone dinge verstaan.

- Die groeplid word gesien as 'n deelnemer aan sy lewe, want hy bevind hom in 'n wêreld waarin mense deelneem saam met ander in die herformulering en herskryf van hul lewe en verhoudings. Tydens groepgesprekke ontwikkel die groeplid nuwe gedagtes oor sy lewe en begin om sy

lewensverhaal te herskryf. Dit sluit aan by die persepsie dat die wêreld in 'n voortdurende proses van verandering verkeer. Die groeplid kan dus weet dat daar ook hoop op verandering vir sy lewe en omstandighede is.

- Daar word aan die groeplede gekommunikeer dat hulle bydraes tot die herskryf en hervorming van hul lewe waardeer word. Die maatskaplike werker en ander persone in die lewe van die groeplede neem dus met waardering kennis van die wyse waarop hulle aan die vorming van hul lewe deelneem.

- In Suid-Afrika met sy diversiteit was hierdie groepwerkprogram 'n geleentheid binne die verskeidenheid van gemeenskappe wat vir hulle voortbestaan van mekaar afhanklik is. Dit het 'n geleentheid gebied om by mekaar te leer en geleenthede gegee vir gee en neem.

- Die narratiewe beginsels is in groepwerk gebruik. Lede het veilig en gemaklik gevoel tydens die groepsessies en die maatskaplike werker se nie-kundige houding het die groeplede bemagtig om die kundiges van hulle eie storie te wees. Die groeplede het mekaar gehelp om alternatiewe oplossings te identifiseer en lede is uitgedaag om diskoerse te bevraagteken.

8. SAMEVATTING

Met die leierskapgroepwerk-ontwikkelingsprogram is gepoog om van die narratiewe benadering se uitgangspunte, soos in die literatuur bespreek, toe te pas. Die toepassing van groepwerk in die navorsing in die praktyk sal waarde toevoeg tot die teorie van maatskaplike werk vanuit die narratiewe benadering.

Die groep dien as 'n basis vir die praktiese uitvoering van deelnemende–aksienavorsing. Die benutting van deelnemende-aksienavorsing dien die doel om navorsing as ontwikkelingsaktiwiteit te laat plaasvind. Tydens hierdie navorsing het die deelnemers die geleentheid gekry om nuwe betekenis te konstrueer. In die proses het hulle geleer hoe om in belang van hul eie bemagtiging op te tree.

Kennis word dus nie ontdek nie, maar binne 'n bepaalde konteks deur mense wat in interaksie met mekaar verkeer, geskep. Die groeplede moet eers by hulleself

uitkom om hulle te kan oopstel vir nuwe kennis, in hierdie geval leierskap. Daar kan aanvaar word dat bepaalde kennis dus nie konstant in alle situasies dieselfde gaan bly nie, maar voortdurend in 'n proses van verandering verkeer.

Die program wat vanuit die narratiewe benadering gelei is, bied aan die gespreksgenoot die geleentheid vir vryheid om vir homself te dink, te besluit, keuses te maak en ook self foute te begaan. Die gespreksgenoot kan sy eie sosiale werklikheid konstrueer en ondervind geen ongemak of manipulering deur ander wat betref sy/haar werklikheid nie. Indien 'n persoon sy eie werklikheid skep, aanvaar hy/sy verantwoordelikheid daarvoor. Groeplede is gehelp om alternatiewe te oorweeg, maar die uiteindelike besluit rakende wat om ten opsigte van 'n saak te doen, is aan hulleself oorgelaat. Die proses is toekoms gerig en dus probleemoplossend van aard. Die groeplede is deel van die oplossing. Hulle is deel van die stem van hulle gemeenskap wat die probleem self aanpak en hanteer.

9. AANBEVELINGS

- Deur die narratiewe beginsels in groepwerk te gebruik word die verantwoordelikheid van elke groeplid se optrede en hantering van sy/haar lewe in sy eie hande geplaas. Lede voel gemaklik tydens die groepsessies en die maatskaplike werker se nie-kundige houding bemagtig die groeplede om die kundiges van hulle eie storie te wees. Die groeplede help mekaar om alternatiewe oplossings te identifiseer en lede word uitgedaag om diskoerse te bevraagteken.

- Groepwerk vanuit die narratiewe benadering kan 'n bydrae lewer om werkloosheid in Suid-Afrika onder die knie te kry. In Suid-Afrika met sy diversiteit bied 'n groepwerk-leieskapontwikkelingsprogram 'n geleentheid aan die groeplede om by mekaar te leer hoe om nie net te neem nie, maar ook te gee. Dit bied ook die geleentheid vir individue om hulle leierseienskappe te ontwikkel en tot hulle voordeel aan te wend. Deur so 'n program word hulle selfbeeld verhoog en word hulle as individue bemagtig om hulle met meer gemak vir werk aan te meld of as entrepreneurs tot die samelewing toe te tree. As die groep die diversiteit van Suid-Afrika

verteenwoordig, kan kreatiewe oplossings na vore kom. Die groeplede se menswaardigheid kan so verhoog word – veral as die groeplede mekaar kan help om alternatiewe oplossings te vind. Groepe kan die hantering van werkloosheid as 'n uitdaging sien met die oog daarop om oplossings te genereer.

- 'n Ondersteuningsgroep kan groeplede in hulle daaglikse lewe versterk. Groeplede kan mekaar in groepe van twee ondersteun om sodoende hulle oplossings aan te vind vir hul eie probleme asook probleme of vraagstukke in hul gemeenskap. Die groeplede kan mekaar so ondersteun dat hulle die leiers in die gemeenskap word wat hulle graag sou wou word. Elke drie maande kan die groep bymekaar kom om terugvoer te gee oor wat hulle bereik het.

10. BRONNELYS

ANDERSON, H. & GOOLISHIAN, H.A. 1992. The client is the expert: a not knowing approach to therapy. McNamee, S. & Gergen, K.J., *eds.* London.

DuBOIS, B. & MILEY, K.K. 1999. Social work: an empowering profession. London : Allyn & Bacon.

DULWICH CENTRE. 1997. The work of the Dulwich Centre Community Mental Health Project. *Dulwich Center Newsletter*, (1):1-14.

DU PLESSIS, M.J.M. 2000. Die ontwerp van 'n gemeenskapsontwikkelings-model: 'n Maatskaplikewerk-perspektief. Bloemfontein : Universiteit van die Oranje-Vrystaat. (Proefskrif - DPhil.)

JONG WENNERS. 1995. Young Achievers Educational Systems (Edms) Bpk. *Handleiding.* Randburg.

KOTZÉ, E. 1994. The social construction of a family therapy training programme. Johannesburg : Rand Afrikaans University.

MAXWELL, J. 2003. Million Leader Mandate, Level 1. Argentina. Equip.

REYNEKE, R.P. 2000. 'n Narratiewe Maatskaplike benadering vir gemeenskaps-bemagtiging. Bloemfontein : Universiteit van die Oranje-Vrystaat. (Proefskrif – DPhil.)

ROUX, A.A. 2002. Evaluering van 'n groepwerk-hulpverleningsprogram met MIV-positief/VIGS-pasiënte. Potchefstroom : PU vir CHO. (Proefskrif – PhD.)

ROUX, A.A., VENTER, C.S. & WESSELS C.C. 2001. A Group Programme for HIV/AIDS patients. *Die Maatskaplik Werk-Navorser-Praktisyn/The Social Work Practitioner-Researcher*, 13(2):33-47, August.

SCHEEPERS, R. 2003. Narratiewe groepsberading: 'n Verkennende studie. Potchefstroom : PU vir CHO. (Skripsie - MA.)

SCHOEMAN, A. 2004. Leiers gesoek. *In Clover,* 1 April.

STRYDOM, H. 1999. Maatskaplikewerk-navorsing. Potchefstroom : PU vir CHO. (Diktaat MWK321/411.)

TOSELAND, R.W. & RIVAS, R.F. 2005. An introduction to group work practice. London : Allyn and Bacon.

VAN HEERDEN, P.R. 1997. Die pastorale gesprek binne 'n narratiewe diakonale pastoraat. *Acta Theologica*, 17:1 p. 81-98.

VENTER, G.F. 1992. Shifting Paradigms in Group Psychotherapy. Pretoria : University of South Africa. (Dissertation – MA.)

WHITE, M. 2000. Reflections on Narrative Practice: Essays & Interviews. Adelaide : Dulwich Publications.]

ARTIKEL 5

EVALUERING VAN DIE GROEPWERK-LEIERSKAPONTWIKKELINGSPROGRAM

Ubbink, MJ. Roux, AA. & Strydom, H. Skool vir Psigososiale Gedragswetenskappe, Noordwes-Universiteit.

SUMMARY

The empowerment of individuals and communities in South Africa is of the essence. Group work from a narrative approach may be considered the way by which individuals, groups as well as communities could be empowered, especially from the point of view of developing their leadership abilities.

In Fochville a group work leadership development program was implemented whereby the strengths and abilities of individuals were identified from an empowerment perspective. Within eight group sessions the leadership abiities of the group were developed. The program was evaluated by two external consultants. Through the use of a questionnaire the group memebrs themselves were also given the opportunity to evaluate the perceived value of the program in terms of the development of their leadership abilities.

1. INLEIDING

Tradisionele navorsers is oortuig daarvan dat kwantitatiewe navorsing die enigste weg is waardeur waardevolle kennis opgedoen kan word, en dit berus op die modernistiese tradisie. Die aanname is daarop gebaseer dat individuele kennis verkry word deur deeglike wetenskaplike eksperimentele waarneming wat gelykstaande is aan realiteit en daarom ook die norm. In die verlede is groot narratiewe of meta-narratiewe in die gemeenskap binne die diskoers van modernisme gevorm wat verklaar en geëvalueer het. Met die koms van die postmoderne denke het 'n afname ten opsigte van die narratiewe benadering ingetree. Met modernisme en die magsverhoudings wat daarmee gepaard gegaan het, is probleme soms geskep. Die postmoderne gedagte het veld gewen

deurdat sake bevraagteken is. Om die navorsingsmetodes wat binne die paradigma van die narratiewe benadering gegrondves is, binne die postmoderne en sosiaal-konstruktiewe navorsingsmetodiek te kan verstaan, moet gelet word op die empiries wetenskaplike paradigma.

In hierdie studie is gebruik gemaak van groepwerk as 'n sosiale konstruksie wat gedien het as 'n deel van die sosiale omgewing en kultuur waarin die persone hulle konstruksies maak. Die interaksie het in die sosiale omgewing plaasgevind waarmee die mense hulle vereenselwig en hulle diskoerse vorm. Met hierdie navorsing is die moontlikheid van 'n bemagtigingsprogram vir die ontwikkeling van leierskap by Kleurlinge in Greenspark binne groepwerk aan die hand van 'n narratiewe benadering ondersoek. Die groeplede kon hulle lewe met nuwe stories/verhale herformuleer en herskryf. Die groeplede kan self besluit of hulle 'n ryker beskrywing het oor hulle lewens en leierskap (Kotzé, 2000:341). Die navorsingsverslag is nie noodwendig die volle weergawe van elkeen se ervarings en betekenis nie. Die navorsing verteenwoordig slegs die betekenis wat die navorser in die navorsingproses gekonstrueer het.

2. PROBLEEMFORMULERING

Die bemagtiging van individue en gemeenskappe mag nooit geringgeskat word nie. In hierdie verband haal Sturgeon (2000:79) Margaret Mead aan wat die volgende beweer: "Never doubt that a small group of thoughtful, committed citizens can change the world. Indeed, it is the only thing that ever has." Bemagtiging word deur Potgieter (1998:9) beskou as 'n proses waardeur die kliëntsisteem gehelp word om sy sterktes/vermoëns te identifiseer en uit te bou.

Die uitgangspunt van die sosialekonstruksie-teorie waarop narratiewe terapie gebaseer is, is dat die "self" binne sosiale interaksie gekonstrueer word. Die navorser beskou groepwerk met 'n narratiewe grondslag dus as dié opsie waardeur die probleem onder die loep geneem kan word. Eksternalisering is een van die bruikbaarste metodes in die narratiewe terapie om die verhaal/storie oor die verlede te herformuleer/herstruktureer (Müller, 1996:165). Binne groepverband kan alle groeplede bydra tot eksternalisering deur middel van reflektering.

Dit lyk asof daar in die afgelope tyd nie genoegsaam tred gehou is met postmoderne perspektiewe ten opsigte van groepwerk nie. Met hierdie navorsing sal die moontlikheid van 'n bemagtigingsprogram vir die ontwikkeling van leierskap by Kleurlinge in Greenspark binne groepwerk aan die hand van 'n narratiewe benadering ondersoek word.

Die groepwerk-leierskapontwikkelingsprogram vanuit die bemagtigingsbenadering is in die gemeenskap van Greenspark aangebied. Met hierdie program is die groeplede gehelp om hul eie sterktes/vermoëns te identifiseer en uit te bou.

3. DOELSTELLING VAN DIE NAVORSING

Die **doelstelling** van die navorsing is om aan die hand van kwalitatiewe en kwantitatiewe navorsing Kleurlinge in Greenspark te bemagtig deur middel van 'n postmoderne groepwerkprogram vanuit 'n narratiewe benadering sodat hulle hul potensiaal as leiers kan ontdek en in hulle lewens kan benut. Die **doelwit** van hierdie artikel is om die rol wat 'n bemagtigingsprogram vanuit die narratiewe benadering in die ontwikkeling van leierskap in die Greenspark-gemeenskap speel, te evalueer.

4. NAVORSINGSMETODOLOGIE

Die navorser het van kwalitatiewe en tot 'n geringe mate van die kwantitatiewe navorsing gebruik gemaak. Die klem in hierdie navorsing is geplaas op die verskille tussen die positivistiese, ontologiese paradigma van empiriese wetenskappe en die epistomologie-paradigma van die sosiaal-konstruktiewe narratiewe benadering.

4.1 Navorsingsontwerp

Volgens Huysamen (1993:11) en Strydom (1999:76) is die navorsingsontwerp die navorsingsplan. Met hierdie navorsing is die verkennende ontwerp gebruik omdat min inligting oor die onderwerp bestaan het (Strydom, 1999:77). Die oogmerk met die verkennende studie is om nuwe insigte ten opsigte van die verskynsel in te win (Swanepoel, 2003:23).

Die deelnemers was Kleurlinge uit die Greenspark gemeenskap in Fochville wat daarin belang stel om in 'n groep as leiers bemagtig te word. Die ses groeplede, wat in hierdie groep opgeneem is, kon na die eerste agt groepsessies groepfasiliteerders word. Tydens die kwalitatiewe navorsing is van twee eksterne konsultante gebruik gemaak Een konsultant het vanuit die moderne denkrigting geëvalueer en die ander konsultant vanuit die postmoderne denkrigting. Die kwalitatiewe data in hierdie navorsing is deur middel van veldnotas deur die navorser self gedoen (Strydom, 1999:187).

Om saam met die reeds bestaande kennis verder kennis te konstrueer is daar ook gekombineerd van kwantitatiewe navorsing gebruik gemaak. Kwantitatiewe navorsing is benut om te bepaal in watter mate die groepwerk-leierskapontwikkelingsprogram vir die groeplede van waarde was.

4.2 Data-verwerking

In hierdie studie is die kwalitatiewe in kombinasie met die kwantitatiewe benadering gevolg.

- **Kwalitatief**

'n Kwalitatiewe studie kan proses- of uitkoms-navorsing benut om data in te samel (Van Heerden, 1999). Dit is waargeneem dat realiteit afhanklik is van 'n persoon se denke en indrukke en dat dit so betekenis en sin gee aan die persoon se eie realiteit. Subjektiewe realiteite bestaan in enige situasie, maar in hierdie studie is die realiteit deur die navorser se deelname gekonstrueer. Alhoewel ooreenkomste in die prosesse van kwalitatief en kwantitatief voorkom, is kwalitatief meer afhanklik van kontekstuele en voorkomsdata/-inligting en 'n unieke metode van dataverwerking (Creswell, 2003:179). Volgens Strydom (1999:187) kan die waarneming van gedrag plaasvind deur een van die volgende aspekte uit te lig, naamlik gereeldheid, duur, interval en intensiteit. Om noukeurige sistematiese notering van die program te verseker, is video-opnames van die groepgesprekke gemaak. Twee eksterne konsultante is genader om die kwalitatiewe evaluering van die groep te behartig. Die groeplede wat kon gaan is na die konsultante geneem vir die gesprek.

- **Kwantitatief**

Toseland en Rivas (2005:389-391) lê klem op die belangrike rol van evaluering in die werksaamhede van die maatskaplike werker. Die volgende word in hierdie verband deur Toseland en Rivas (2005:389) uitgewys: "Increasingly in social work and allied disciplines, there has been a push toward accountability and empirically validated practice." Strydom (1999:4) wys op die belangrikheid daarvan om in maatskaplike werk van meetinstrumente gebruik te maak om dienste wat gelewer word, te evalueer. Verder wys Strydom (1999:223-227) op die benutting van skale soos die Likert-skaal asook eie skale wat almal deur die maatskaplike werker self opgestel word om verskillende fasette van dienslewering te evalueer. Toseland en Rivas (2005:389-401) sluit hierby aan en wys op die waarde van 'n selfsaamgestelde skaal wat deur die groeplede tydens, of na afloop van die groepwerk, ingevul moet word.

'n Selfopgestelde vraelys is deur die navorser opgestel om die waarde wat die leierskapontwikkelingsprogram vir die groeplede gehad het, te evalueer. Hierdie vraelys is tydens 'n groepsessie na afloop van die groepwerkproses deur die groeplede self ingevul. Die navorser het in samewerking met die promotor die verwerking van data behartig.

5. EVALUERING VAN DIE GROEPWERKPROGRAM

Die vraag kan en word dikwels deur navorsers en dan ook maatskaplike werkers gestel: "Waarom is dit nodig om te evalueer?" Toseland en Rivas (2005:389) sê die volgende oor evaluering en veral evaluering in groepwerk: "Evaluation is the process of obtaining information about the effects of a single intervention or the effect of the total group experience. Workers can use informal or formal measures to obtain such information". In hierdie navorsing is daar van formele evalueringsmetodes gebruik gemaak deurdat eksterne evalueerders gebruik is asook die benutting van 'n selfsaamgestelde evalueringsmeganisme om die waarde wat die groepwerk-leierskapontwikkelingsprogram gehad het, te evalueer.

Modernisties gesien, is die waarde van meting en evaluering daarin geleë dat dit die maatskaplike werker in staat stel om meer presies en meer sistematies te wees met betrekking tot die evaluering van die maatskaplike werker se

terapeutiese insette. Deur middel van meting word die maatskaplike werker in staat gestel om gedrag duideliker te omskryf, en ander belangstellendes kan sodoende ingelig word oor wat gedoen is (Roux, 2002:254,255; Strydom, 1999:255).

5.1 Evaluering deur eksterne konsultante

Eksterne konsultante is genader vir die evaluering van die groep se belewenisse in die groepwerkproses. Volgens Roux (2002:30) moet die kennis uit ervaring van deskundiges nooit onderskat word nie. Omdat die terrein van maatskaplike werk so wyd is, is dit waardevol om die kennis van hierdie persone te benut.

Met die kwalitatiewe metode van navorsing vir hierdie ondersoek is daar van veldnotas, videobande en twee eksterne konsultante gebruik gemaak. Die volgende blyk uit die evaluerings van die eksterne konsultant - Dr. A.A. Roux met 'n meer moderne benadering en Dr. H.J. Swanepoel met 'n meer postmoderne benadering.

5.1.1 Evaluering deur Dr A.A. Roux

Na evaluering van die gesprek tussen groeplede, die groepfasiliteerder Me Marie Ubbink en lede van die reflekterende span, kan soos volg verslag gelewer word oor die projek in die Greenspark gemeenskap:

5.1.1.1 Die waarde van die groep vir groeplede

Uit die evaluering kon daar tot die volgende gevolgtrekkings gekom word:

- Die groeplede wou graag hulle leierseienskappe verbeter en het daarom besluit om in die groep opgeneem te word.

- Die groep was 'n baie goeie medium waardeur groeplede hulleself kon leer ken en ontdek.

- Die video "Lion King" was 'n uitstekende hulpmiddel wat emosies by die groeplede wakker gemaak het en daartoe bygedra het dat maskers van die verlede in die beskermde atmosfeer van die groep verwyder kon word. In die evaluering is deurgaans besondere klem gelê daarop dat hulle binne die

groep die geleentheid gekry het om deur middel van die vertel van hul "storie" hulleself kon leer ken, kon ontlaai en binne 'n beskermde groepmilieu die nodige ondersteuning kon ontvang.

- Deurdat ander gereflekteer het, is aspekte uitgelig waarvan baie van die groeplede nie eens bewus was nie. Die uitlig van sekere aspekte het veral gelei tot 'n verbeterde selfbeeld, selfvertroue en begrip vir ander se probleme.

- Die waarde wat die groepsessies vir hierdie groeplede gehad het, is baie duidelik deur hulle uitgelig. Sonder uitsondering was dit duidelik dat die groeplede ontdek het dat hulle wel oor die nodige leierseienskappe beskik. Die groepsessies het hulle bemagtig om met selfvertroue op te tree, standpunt in te neem en in verskillende situasies hulle te kan handhaaf. "Ja, ek kan nou as leier optree"; "Ek glo nou in myself"; "Ek kan nou standpunt inneem"; "By my werk kan ek nou doen wat ek nooit voorheen kon doen nie - ek is nou as hoof van die skool aangestel", was die direkte woorde van die groeplede.

5.1.1.2 Evaluering van groepfasiliteerder deur A.A. Roux

Uit die evaluerings van die groeplede oor hoe hulle die groepfasiliteerder (M. Ubbink) beleef het, word die volgende in hulle eie woorde weergegee:

- "Jy het ons tot selfbeslissing gelei."
- "Jy het ons aanvaar soos ons is."
- "Jy het die nodige warmte in die groep geskep. Ons kon jou vertrou."
- "Jy het respek by ons afgedwing."
- "Marie is die beste!"

Uit die evaluering van die fasiliteerder, me Ubbink, was dit duidelik dat sy nie alleen tot die leefwêreld van die groeplede binne hulle kultuur toegetree het nie, maar dat hulle algehele vertroue in haar gehad het. Sy het alle eienskappe van

haar beroeppersoonlikheid as maatskaplike werker benut om hierdie lede in hulleself te laat glo. Op hierdie wyse kon hulle as leiers bemagtig word.

Uit die evaluerings was dit duidelik dat die groep die lede toegerus en bemagtig het om as groepfasiliteerders op te tree en in 'n groep die leiding te neem. Dit het nie net vir die groep gegeld nie, maar met hul selfvertroue wat ontwikkel het asook leiereienskappe, kon hulle ook binne hulle gesinne, die kerk en gemeenskap met groter selfvertroue optree.

5.1.1.3 Bemagtiging van groeplede as fasiliteerders

Die groepfasiliteerders het vanuit behoeftes in hulle gemeenskap besluit om 'n groep oor verhoudings en 'n groep waarin jeugdiges gehelp sal word om sukses in die lewe te behaal, te hanteer. Die groeplede is deur middel van persoonlike kontak, pamflette en uitnodigings vir die groepe gewerf. Groepbyeenkomste is gereeld bygewoon en dit was uit die evaluering baie duidelik dat die groepfasiliteerders wel aan die behoeftes van hierdie persone voldoen het. Daar was na die afsluiting van die groepe reeds versoeke dat soortgelyke groepe met ander groeplede begin sal word.

Uit die gesprek met die groepfasiliteerders kon die afleiding gemaak word dat, alhoewel daar nog ruimte vir groei by elkeen is, hierdie persone beslis in staat is om met die nodige leiding, groepe aan te bied en wel met die nodige sukses. Die navorser het, waar nodig, leiding gegee aan die fasiliteerders, maar dit word voorsien dat hierdie persone in die toekoms met geringe ondersteuning self die groepe sal kan lei. Hulle sal ook in staat wees daartoe om ander te bemagtig om soortgelyke groepe aan te bied.

Die reflekterende span speel 'n noodsaaklike ondersteunende rol in die groepe. Hulle het ander laat wonder oor individue se "storie" wat meegehelp het tot insig en groei by die lede. Daar is beslis plek vir die reflekterende span in die groep.

5.1.1.4 Gevolgtrekking

Tydens die evaluering van hierdie groep persone is tot die gevolgtrekking gekom dat:

- Die navorser by uitnemendheid daarin geslaag het om 'n behoefte in die gemeenskap te identifiseer.
- Persone is bemagtig om as leiers na vore te tree.
- Hierdie persone is die geleentheid gegun om binne hulle gemeenskap andere te bemagtig.
- Indien daar met die groepe oor verhoudings voortgegaan word, kan die verhoudingslewe van persone in hierdie gemeenskap net daarby baat.
- Jeugdiges in die gemeenskap kan deur middel van hierdie groepe gelei word tot 'n beter toekoms en om 'n sukses van hulle lewens te maak.

Hierdie projek onder leiding van me Marie Ubbink was 'n groot sukses. Binne die narratiewe benadering is groeplede se leierseienskappe ontwikkel sodat hulle as leiers in hulle gemeenskap Greenspark kan optree. Binne hierdie gemeenskap is hierdie leiers in staat om met die bemagtiging van ander persone 'n begin te maak daaraan om 'n gesonde funksionerende gemeenskap tot stand te bring. Meer projekte van hierdie aard is noodsaaklik om gemeenskappe in Suid-Afrika na doeltreffende funksionering te lei.

As maatskaplike werker is die waarde van die narratiewe benadering ten slotte besef. Persone kan beslis deur middel van veral groepwerk daartoe bemagtig word om as mense te groei, te ontwikkel en te verander. Die dinamiek in die groep bied aan die groeplede die geleentheid om maksimaal binne die beskermende atmosfeer van die groep te groei. Binne hierdie atmosfeer kan hulle hulleself leer ken en van "bagasie" van die verlede ontslae raak. Die spontane wyse waarop die groeplede op vrae gereageer het, het vir my weer onder die indruk gebring van die belangrike rol van groepwerk, maar veral ook die belangrike rol wat die fasiliteerder in die bemagtiging van individue speel. Die fasiliteerder kan hierdie persone maak of breek. In hierdie geval kon ek as eksterne konsultant beleef hoedat 'n gemotiveerde, goed voorbereide en empatiese fasiliteerder persone bemagtig om as leiers tot hulle gemeenskap toe te tree. As dosent wat in groepwerk as metode binne maatskaplike werk

spesialiseer, het hierdie sessie vir my weer opnuut opgewonde gemaak oor die rol wat groepwerk as metode in die bemagtiging van persone en groepe speel.

5.1.2 Evaluering deur Dr. H.J. Swanepoel

Dr. H.J. Swanepoel is die tweede eksterne konsultant en het die volgende refleksie gegee op enkele momente van die gesprek wat hy met sommige van die groeplede, sowel as met die navorser gevoer het:

"Die paradigma waarbinne ek fungeer is postmodern. Vanuit hierdie paradigma veronderstel ek dat persone hulle werklikhede vanuit hulle sosiale kontekste en interaksies konstrueer. Die narratiewe beradingswyse lyk vir my na 'n geskikte wyse waarvolgens negatief gekonstrueerde werklikhede of verhale gedekonstrueer en herbeskryf kan word."

- Een van die eerste vrae aan die groep was: "Wat het jy tydens die groepbyeenkomste beleef?" Die antwoorde was soos volg:

Nea: "Iets groots! Dit het my '**n ander mens** gemaak. Dit het my 'n **ander ék** gemaak. Ek het vroeër min selfvertroue gehad. Ek het geleer dat ek ook 'n **reg** het. Ek het **menswaardigheid** gekry."

Sally: "Ek het gedink dit gaan net oor leierskapeienskappe. Ek het egter geleer om van myself te gee. Ek het myself op 'n ander manier ontdek."

Mia: "Ek het deur 'n moeilike stadium gegaan. Die kursus het my baie gehelp. Ek het myself ontdek en geleer om besluite te neem."

Issa: "My lewe was deurmekaar. Ek hoef nie my lewe te aanvaar soos dit is nie. Ek het geleer om oop te maak. Ek behoort ook nie my siening op ander af te dwing nie."

My refleksie: Die narratiewe doelwitte om persone daartoe te lei om alternatiewe "waarhede" oor hulself te ontdek en om hulle daarop te wys dat hulleself besluite oor hulle lewens behoort te neem, is duidelik tydens die groepsessies bereik.

'n Volgende vraag was: "Het jy vrymoedigheid gehad om dit wat "pla" te vertel en hoe is dit hanteer?"

Sally: "Daar was vertroulikheid en daar is 'n band gesmee."

Mia: "Ander het verstaan en saam gevoel. Ons het liefde vir mekaar geleer."

Issa: "Elkeen kon vrylik kommunikeer. Ons het respek vir mekaar se sienings gehad. Ons liefde vir mekaar geleer."

My refleksie: Dit het tydens die vraagstelling duidelik geword dat daar gou 'n sterk groepband gesmee is. Ek het 'n onderliggende groepkohesie bespeur wat met White en Epston se implementering van "ligas" ooreenstem. Volgens Madigan (Epston & Madigan, 1998:132,133) is ligas groepe mense wat saam teen die probleem in iemand se lewe wil protesteer. Nuwe kennis word deur hulle versprei, wat gewoonlik teen die algemene kulturele en professionele institusies is, wat probleem ondersteunend is. Alhoewel die betrokke groeplede nie teen dieselfde probleem "geveg" het nie, het dit vir my gelyk asof hulle teen ontmagtigende probleme en persepsies ten gunste van die bemagtiging van die persoon "geveg" het. Hierdie gesamentlike doelwit het, myns insiens, 'n sterk groepsband tot stand gebring.

- **Die fliek en die collage**

Op die vraag oor watter groepbyeenkoms die meeste uitgestaan het, is daar soos volg gereageer: "Toe ons die prente geplak het, kon ek my gevoelens uitbring. Die Simba-prent. Ek kon myself daarin identifiseer, want ek het nie altyd na my kinders omgesien nie. Ek het geleer om liefde uit te leef en die lewe te geniet."

"Lion King"

Die fliek is aan die groep gewys en daarna gevra: "Met wie identifiseer jy in die fliek?" "Wie sou jy wou wees in die video?" "Waarom sê jy so?" en "Wat sou 'n familielid van jou daaroor sê?"

Reaksies op die fliek was onder andere:

Nea: "Ek het geleer hoe meer jy gee, hoe meer sal jy ontvang."

Mia: "As ek die fliek op 'n ander plek gesien het, sou dit nie vir my soveel beteken het nie."

Issa: "Ek kon in die fliek sien wat ek nie wil wees nie en wat ek graag wil wees."

My refleksie: Die fliek is 'n uitstekende metaforiese metode waarvolgens probleme geëksternaliseer kan word. Metafore het die eienskap dat dit polisemies is en 'n verskeidenheid betekenisse inhou. Soos elke persoon sy/haar eie werklikheid konstrueer, heg persone verskillende waardes aan metafore. Dinge wat nie normaalweg verwoord word nie, kan deur die gebruik van metafore na vore tree.

Daar is in die groep oor die metaforiese karakters in die fliek gepraat. Dit het 'n mate van geëksternaliseerde afstand tussen die persone en hulle probleme bewerk en op hierdie wyse is dit vir groeplede makliker gemaak om oor hulle gedistansieerde probleem te praat. Elkeen het sy/haar eie waarhede ten opsigte van die metafore gekonstrueer. Die vraag oor wat ander familielede oor hulle konstruksies sou sê, was 'n goeie metode om die groep daartoe te lei om oor familieverhoudinge te gesels.

- **Die collage**

My refleksie: Vir my het die narratiewe berading sy doel bereik wanneer die verlede, hede en toekoms in kohesie met mekaar staan. Die fliek het al drie hierdie tyd sfere aangespreek. 'n Collage kan, in aansluiting by die fliek, positief gebruik word om mense oor die toekoms te laat droom. Dit kan vir die fasiliteerder 'n rigting aandui waarin daar tydens die sessies beweeg kan word.

- **Die gebruikmaking van reflekterende groepe**

Tydens die byeenkomste was daar reflekterende groepe wat nie raad aan die groep gegee het nie. Daar is ook nie vrae gestel nie, maar daar is telkens oor sekere aspekte wat na vore gekom het, gewonder. Dit het die vorm aangeneem dat die reflekterende span met mekaar gesels het en oor dinge gewonder het. Die groep se reaksies op die "wondery" was soos volg:

Nea: "Daar is eienskappe van my uitgelig wat ek nie geweet het nie."

Sally: "Soms het hulle my deurmekaar gewonder en nie tot 'n punt gekom nie. Tóg het dit 'n mens soms oor dinge laat dink."

Mia: "Hulle het my aan die dink gesit. Dis lekker om 'n volgende ou se siening oor iets te hoor."

Issa: "Dit het my **opgewonde** gemaak."

My refleksie: Die "wonder-aksie" van die reflekterende spanne wat tydens die groepbyeenkomste gebruik is, handel oor dit wat die hoorder gehoor het en wat hy/sy daaroor wonder. White (2003) is versigtig om in sy berading, individueel óf in groepsverband, hiervan gebruik te maak. Ons gedagtes is bloot afleidings wat ons maak en is nie noodwendig op die waarheid gebaseer nie. White meen dat die berader en sy/haar gedagtes gedesentraliseer behoort te word en dat persone eerder deur middel van vraagstelling tot eie interpretasie gelei moet word. Dit mag dalk gebeur dat persone op grond van die reflekterende span se afleidings op 'n dwaalspoor gelei kan word. Aan die ander kant lyk dit vir my asof die "ek wonder"-gesprekke positief kan wees indien dit vooraf aan die groep verduidelik word dat die refleksies blote afleidings is en dat die reflekterende spanne nie noodwendig oor ekspert-kennis beskik nie. Die optrede van die reflekterende spanne is wél tydens die navorsing vooraf aan die groepe verduidelik.

Die gebruik van reflekterende spanne kan positief tydens narratiewe berading geïmplementeer word. Alternatiewe gedagtes wat só na vore kom, kan aanleiding gee tot die sosiale konstruksie van verhale aanleiding gee. Die sosiale konsensus binne die groep oor positiewe alternatiewe kennis kan kragtige diskoerse skep waarbinne persone kan leef en optree.

Dit is vir my positief dat daar nie tydens die groepbyeenkomste op 'n modernistiese wyse veronderstel is dat sekere aanwesige persone eksperte oor ander persone se lewens is nie. Daar is nie raad gegee nie.

- **Betekenis van die groep vir die groeplede**

Op die vraag oor wat die groep vir hulle beteken het, het die volgende antwoorde na vore gekom:

Nea: "My selfvertroue en selfbeeld het verbeter. Ek mag maar sê hoe ek oor dinge voel"

Sally: "Die groep het my gehelp om die regte besluite te neem. Ek het ook geleer dat ons maar van mekaar mag verskil."

Issa: "Ek het selfvertroue gekry en geleer om selfbeheersing te hê. Ek mag maar sê wat ek dink."

My refleksie: Die positiewe reaksie van die groeplede het vir my daarop gedui dat die doelwitte van die navorser om mense te **bemagtig**, in 'n groot mate bereik is. Hulle is nie slegs bemagtig om beheer oor hulle lewens te neem nie, maar ook om in groepsverband leiers te wees. Dit het duidelik uit die vraag oor hoe die groep die lede bemagtig het, na vore gekom. Die reaksie was oorweldigend positief:

Nea: "Ek het eers minderwaardig gevoel. My werk en alles het intussen verbeter. My kinders en my werkgewer is baie meer gelukkig met my. Ek het begin om selfdissipline toe te pas. Ander mense sien die verskil raak."

Sally: "Ek het geleer om besluite te neem en om ander mense toe te laat om hulleself te wees."

Mia: "Ek is 'n nuwe mens."

Issa: "Ek is nou 'n 'supervisor'. Ek kan mense beter hanteer. Ek was vroeër bang om my opinie te lug. Mense het nou respek vir my gekry. Ek neem ook ander in ag."

- **Gedagtes oor die groepfasiliteerder/navorser**

Die vraag is aan die groep gestel: "Hoe het jy die groepfasiliteerder beleef?"

Nea: "Sy het tydens die gemeenskapsvergadering die behoefte aan so 'n kursus raakgesien. Sy het deurentyd aan die groeplede die vrymoedigheid gegee om te praat. Sy het my laat voel ek is spesiaal. Haar houding was nie veroordelend nie, jy het jouself eintlik geantwoord.

Sally: "Sy laat 'n mens gemaklik praat. 'n Mens kan haar vertrou."

Mia: "Sy het nie raad gegee nie. Sy het al die eienskappe wat ek graag wil hê."

Issa: "Marie het 'n kalmerende invloed. Sy luister na almal se opinies. Niks is op 'n mens afgedwing nie. Sy het saam gelag. Sy het ons ook geleer om ons emosies te beheer. Sy het soms ook iets van haarself gesê."

My refleksie as eksterne konsultant was dat die groep vir die navorser 'n positiewe getuigskrif gegee het. Die navorser voldoen aan die eienskappe van 'n uitstekende narratiewe berader. 'n Narratiewe berader streef nie daarna om persone van raad te bedien nie, maar om hulle só te fasiliteer dat hulleself die outeurs van hulle nuwe verhale kan word. Nea se antwoord: "Sy het geen antwoorde gegee nie, jy het jouself eintlik geantwoord", wys op die desentralisering van die berader en die bemagtiging van die persoon. Sy het nie

op 'n modernistiese wyse raad gegee nie. Die navorser het nie veronderstel dat sy alléén oor sekere ekspert-kennis insake die persoon se lewens beskik nie. Die feit dat sy ook soms emosies met hulle gedeel het en iets van haarself vertel het, dui daarop dat sy nie soos in die eerste-ordekubernetika sogenaamd "objektief" eenkant gestaan het nie, maar dat sy subjektief by die groep betrokke was. Haar betrokkenheid het die groeplede die vrymoedigheid gegee om hulle verhale met mekaar te deel.

As eksterne konsultant het ek die vraag aan die groep gestel wat hulle tydens die sessies oor leierskap geleer het. Die antwoorde was onder andere: "'n leier is verantwoordelik", "'n leier het selfvertroue", "'n leier het selfbeheersing", "'n leier is gedissiplineerd", "'n leier is op tyd", "'n leier moet sorg dat hy/sy voorbereid is" en "'n leier moet goed lyk". Al is dit vroeg tydens ons gesprek deur een van die groeplede gesê dat die byeenkomste, anders as haar verwagting, nie regtig oor leierskap self gehandel het nie, het hulle verbasend baie oor leierskap geleer. Ek het sterk onder die indruk gekom dat mense in hulle geheel tydens die sessies aangespreek is. Hulle is bemagtig en hulle het leiers van hulle eie lewens geword. Hierdie nuwe "beheer" oor hulle eie lewens het hulle ander verhoudings positief beïnvloed. Ek wil die navorser met die bereiking van haar doelwitte geluk wens.

5.2 Waarde van evaluering van eksterne konsultante vir die navorser

Uit die voorafgaande bespreking van die evaluering van die eksterne konsultante word aangesluit by Sheepers (2003:95) dat dit blyk dat die narratiewe beginsels met sukses in groepwerk gebruik is. Lede het veilig en gemaklik gevoel in die groep en die fasiliteerder se "nie weet"-posisie het die groeplede bemagtig om die kenners van hulle eie storie te wees. Die groeplede het mekaar gehelp om alternatiewe oplossings te identifiseer en lede is uitgedaag om diskoerse, wat kultuur en die samelewing daargestel het, te bevraagteken. Drie groepe is saamgestel deur groeplede wat die eerste groepproses afgelê het. Die leiers het tydens groepsessies as fasiliteerders optree en die navorser het deel uitgemaak van die reflekterende span. Vir die betroubaarheid en geldigheid van die sessies op videoband vasgelê.

6. EVALUERING DEUR GROEPLEDE

6.1 Kwantitatief

In hierdie navorsing is die groeplede die geleentheid gegee om die waarde wat die leierskapontwikkelingsprogram in hulle bemagtiging as leiers vir hulle gehad het., te ervaar Die groeplede moes 'n keuse maak tussen "in 'n groot mate" (3), "in 'n mate" (2) en "geensins" (1).

Die response wat van die groeplede na die invul van die selfsaamgestelde vraelys ontvang is, is in Tabel 3 weergegee. In Tabel 3 word die aantal evaluasies bereken deur die aantal respondente wat die program geëvalueer het. Die frekwensie (fr) dui op die totale wat van die aantal respondente verkry is. Die kategoriepunt is die aantal respondente wat die program geëvalueer het en vermenigvuldig is met drie. Agtien kan die hoogste kategoriepunt wees (byvoorbeeld 6 respondente x 3 = 18).

Tabel 3: Evaluering van program

No.	Vraag	Aantal evalueerders	fr	Kategorie-punt	%
1	Dink jy leierskap was 'n probleem in jou gemeenskap?	6 x 3 = 18	6	17	94
2	Het jy 'n probleem met leierskap ondervind en daarom vir die groepwerkprogram gekom?	6 x 3 = 18	6	16	89
3	In watter mate het die program bygedra tot die uit-breiding van jou kennis oor leierskap?	6 x 3 = 18	6	16	89
4	In watter mate het jou kennis oor leierskap verbeter?	6 x 3 = 18	6	17	94
5	Is daar duidelike voorskrifte in die groepsessies gegee waaraan leiers moet voldoen?	6 x 3 = 18	6	14	77
6	Het die "Lion King"-film/collage 'n rol in jou leierskapbele-wing gespeel?	6 x 3 = 18	6	18	100
7	In watter mate het die groepsessies jou gehelp om jou leierseienskappe te identifiseer sodat jy leiding kan neem?	6 x 3 = 18	6	16	89
8	Het jy van enige eienskappe tydens die groepsessies bewus geword waarvan jy nie kennis gedra het nie?	6 x 3 = 18	6	17	94
9	In watter mate het jy nou die vrymoedigheid om leiding in 'n opleidingsprogram vir leiers te neem?	6 x 3 = 18	6	16	89

10	Het jy in enige opsig as leier deur hierdie groepsessies bemagtig gevoel?	6 x 3 = 18	6	18	100
11	Sal jy die leierskapopleidingsprogram vir opkomende leiers aanbeveel?	6 x 3 = 18	6	18	100

X Die aantal evalueerders word met 3 vermenigvuldig om 'n maksimum kategoriepunt van 18 te verseker

Vanuit die resultate, soos in Tabel 3 weergegee, wat met geslote vrae uiteengesit is, is dit duidelik dat leierskap deur die groeplede as 'n probleem in die gemeenskap beleef is. Die groeplede het dit self ook as 'n probleem ervaar. Die program het die groeplede se behoefte aan en uitbreiding van leierskap in 'n groot mate bevredig. Die reaksie op vraag vier was dat van die groeplede gemeen het dat hulle beslis meer van leierskap weet. Hulle was ook van mening dat daar nooit voorskrifte gegee is nie. Dit wat hulle van leierskap weet, kom uit die besprekings.

Die film "Lion King"/collage wat vir eksternalisering gebruik is, het 'n baie sterk invloed op die groeplede gehad. Dit wil voorkom of eksternalisering wat 'n uitstaande kenmerk van die narratiewe benadering is, die groeplede werklik geskei het van hulle probleem deurdrenkte storie. Dit het die groeplede bemagtig en daarom is hulle bereid om die program aan te beveel vir opkomende leiers. Uit die resultate blyk dit dat die program bygedra het tot die ontdekking van die groeplede se sterktes/vermoëns en potensiaal. Die groeplede dui aan dat hulle kennis uitgebrei het en dat hulle bereid is om leiding te neem.

6.2 Kwalitatief

In die selfopgestelde vraelys is daar ook van oop vrae gebruik gemaak. Die volgende response is op die oop vrae wat gestel is, ontvang:

Vraag 1: Dink jy leierskap was 'n probleem in jou gemeenskap?

Die groeplede was dit met mekaar eens dat hulle gemeenskap Greenspark 'n leierskapprobleem ervaar. Daar was verskeie moontlike oorsake vir die probleem, soos swak selfbeeld, wantroue in mense, geen deursettingsvermoë nie en dat persone ander vir hul mislukking/s kwalik neem.

Vraag 2: Het jy 'n probleem met leierskap ondervind en daarom vir die groepwerkprogram gekom?

Al ses groeplede het 'n probleem met leierskap ondervind. Die groeplede het verskillende redes aangevoer waarom hulle die program bygewoon het. Redes wat gegee is, was dat hulle onseker was oor hulleself as leiers of dat hulle dink hulle het werklik die potensiaal om leiding te neem. 'n Ander rede wat verskaf is, was dat die persoon die groepsessies wou bywoon sodat sy moontlik 'n beter werksgeleentheid kon kry. Daar was ook dié wat as leiers diens aan hulle gemeenskap wou lewer.

Vraag 3: In watter mate het die program bygedra tot die uitbreiding van jou kennis oor leierskap?

Die groeplede meen dat hulle leiers is met 'n "stem" waarmee hulle die lewe kan ingaan. Van hulle was onbewus van die potensiaal wat nou in hulle as leiers onsluit is. Hulle het na die opleidingsprogram in hulle gemeenskap betrokke geraak, en is nou bereid om 'n standpunt met selfvertroue in te neem. Dit was dus 'n ontdekkings reis.

Vraag 4: In watter mate het jou kennis oor leierskap verbeter?

Die groeplede het ervaar dat hulle hulleself eers moes leer ken, verstaan, verbeter, grense stel en oplossing-gerig moes wees om 'n goeie leier te kan wees. Hulle besef dat leiers beplanning, veral langtermynbeplanning, moet doen.

Vraag 5: Is daar duidelike voorskrifte in die groepsessies gegee waaraan leiers moet voldoen?

Op hierdie vraag is die volgende response van die groeplede ontvang, naamlik dat 'n leier:

- moet kan beplan en, veral tyd kan beplan, asook 'n visie moet hê;
- 'n voorbeeld moet kan stel ten opsigte van gedrag en netheid;
- getrou moet wees in alles wat hy/sy doen;

- oor eienskappe soos eerlikheid, selfrespek en netheid moet beskik en probleme moet kan hanteer;
- selfrespek en respek vir alle mense moet hê;
- die gemeenskap moet respekteer en dat hy/sy die mense moet ondersteun;
- moet kan luister en nie net voorskryf nie;
- goeie menseverhoudings kan handhaaf;
- eerste 'n voorbeeld stel. Die groep moet vetroue in hul leier kan hê.

Vraag 6: Het die "Lion King"-film/collage 'n rol in jou leierskapbelewing gespeel?

Die groeplede lig uit dat hulle besef dat hulle hulleself in die film/collage as leiers identifiseer wat leiding kan neem en verantwoordelik kan optree en oplossings vir probleme kan soek.

Vraag 7: In watter mate het die groepsessies jou gehelp om jou leierseienskappe te identifiseer sodat jy leiding kan neem?

Uit hulle reaksie op die vraag het dit geblyk dat die groeplede besef dat hulle "self" eers ondersoek moet word voordat hulle leiding kon neem. Eienskappe wat deur die groeplede identifiseer is, is onder andere om eerlik met hulself te wees, deursettingsvermoë te hê, oor genoeg selfvertroue te beskik, verantwoordelikheid te kan aanvaar en te kan luister.

Vraag 8: Het jy van enige eienskappe tydens die groepsessies bewus geword waarvan jy nie kennis gedra het nie? Indien wel, kon jy dit oorweeg as 'n alternatief in jou leierskap of lewe gebruik?

Die groeplede het die volgende eienskappe aangedui wat hulle as alternatiewe in hulle leierskap kan gebruik, naamlik: ek kon by my standpunt bly; ek kan luister na mense se probleme en help; aanvaar ek kan my kind opvoed en hanteer; kan nou my leierskap spontaan uitleef asook die veranderinge wat daarmee gepaard gaan. Een groeplid se reaksie was woordeliks soos volg:

"Ja, want ek het nou die selfvertroue om voor mense te kan optree en nie skaam of bang te voel om voor hulle te kan praat nie. Hulle luister en verstaan my en gee hulle opinie oor dit wat ek aan hulle oorgegee."

Vraag 9: In watter mate het jy nou die vrymoedigheid om leiding in 'n opleidingsprogram vir leiers te neem?

Die reaksie wat ontvang is, is dat die groeplede toegerus/bemagtig voel weens die program en kans sien vir die hantering van 'n groep. Hulle vrese is besweer en hulle is nie selfbewus oor wat ander mense van hulle dink nie. Hulle kan vir 'n situasie beplan. Hulle het vrymoedigheid om leiding ook op ander terreine te neem.

Vraag 10: Het jy in enige opsig as leier deur hierdie groepsessies bemagtig gevoel?

Hier is aangedui dat die groeplede beheer geneem het oor hulleself en hul leierseienskappe. Hulle glo hulle kan 'n verskil in die lewe maak. Van die groeplede beleef dat hulle ander mense kan motiveer en bystaan en op hul eie besluite kan neem.

Vraag 11: Sal jy die leierskapopleidingsprogram vir opkomende leiers aanbeveel?

Die response wat van die groeplede ontvang is, was dat die leierskapontwikkelingsprogram deur al die groeplede aanbeveel is want dit kan mense help om hulle leierseienskappe te ontdek en te verbeter. Die program verryk mense en beïnvloed mense positief. Suid Afrika het leiers nodig wat kan lei en leiers kan met so program die regte leiding ontvang ten opsigte van hoe om leiding te neem.

Op 'n vraag of die groeplede enige opmerkings en/of aanbevelings het ten opsigte van leierskap of die leierskapontwikkelingsprogram is die volgende response ontvang:

- "Jy moet verantwoordelik wees te alle tye. Moet nooit mense blameer vir foute nie. Kry die oplossing vir dit en moet nie in die middel ophou nie, gaan voluit en wees regverdig."

- "Wens die hele wêreld kon die kursus doen dan sou ons beter leiers hê vir 'n beter samelewing en minder misdaad."

- "Die opleidingsprogram is baie goed en ek sal aanbeveel dat dit in die toekoms vir opkomende leiers gebruik word."

- "Die groepsessies het vir my baie beteken, want baie leiers het nie die leierskap wat hulle toekom nie. Die groepsessies het ons bewus gemaak van wat 'n goeie leier is."

- "Die was so lekker – die kursus. Ek wil hê meer mense moet dit bywoon."

- "Ek voel dit moet vir mense wees wat baie deurgegaan het in die lewe en wat 'n lae selfbeeld het."

Die narratiewebenadering-proses gee aandag aan betekenisse, narratiewe/verhale/stories, taal en interaksie met nuwe interpretasies vir nuwe narratiewe/stories/verhale met geen objektiewe realiteit nie. Evaluering het bygedra tot die verhaal van hierdie navorsing uit elkeen se manier van evalueer en meet.

Universele waarhede word in die narratiewe benadering bevraagteken, en voorkeur word gegee aan mense se eie belewenisse en eie kennis. Die proses in die narratiewe benadering van mense se beskrywing van die lewe en geleefde ervarings gee sin en heg betekenis aan mense se lewens en het 'n uitwerking op wat hulleself doen en hóé hulle leef. Dus gee die narratiewe benadering uitdrukking en 'n ryker beskrywing aan mense se lewens binne bepaalde kontekste. Maar met die kwantitatiewe navorsing wat modernisties van aard is, het die groeplede nog 'n alternatief gekry deur middel waarvan hulle leierskap kan evalueer.

Nuwe verhale is gefasiliteer deur die maatskaplike werker se nie-weet-posisie in die agt groepbyeenkomste en was gerig op die idee dat die maatskaplike werker ekspert-kennis het, maar dat die groeplid die ekspert van sy eie lewe is. Dit

verbreek die magsposisie van die terapeut oor die groeplid en plaas groeplede as vennote teen die probleem.

Uit die evaluering blyk dit dat bemagtiging 'n proses is waardeur die kliëntsisteem gehelp word om sy sterktes/vermoëns te identifiseer en uit te bou. Groepwerk het bygedra daartoe om die "self" wat binne sosiale interaksie gekonstrueer is by groeplede te ontwikkel/bemagtig tot nuwe verhale waarin hulle hul sterktes/vermoëns kan ontdek.

Eksternalisering van die probleem deurdrenkte storie het volgens die evaluering 'n besondere bydrae gelewer tot die ryker beskrywings van die groep/lede. Die afstand wat met eksternalisering in die groepwerkproses geskep is, het die groeplede die vermoë gegee om hulleself te ontdek en die probleem te dekonstrueer en te rekonstrueer.

7. GEVOLGTREKKING

Uit die evaluerings blyk groepwerk 'n goeie konteks vir bemagtiging te wees en moet as sodanig in die praktyk van maatskaplike werk benut word. Mense met hulle unieke lewenservarings en waardesisteme is vennote in die ko-konstruering van een mens in 'n ander mens se storie. Hierdie narratiewe verrekenings van die lewe is nooit stabiel of reg nie. Dit is altyd aan die beweeg en aan die verander.

Die maatskaplike werker het dienste vanuit 'n narratiewe benadering gelewer, en het deur groepgesprekke die verhale van die groeplede beïnvloed deur moontlikhede of alternatiewe in die groepsessies aan te bied. Volgens die evaluering is daar rekening gehou met die leefwêreld van die groep/lede. Konstruering en rekonstruering is gebruik sodat die groep/lede hul sterktes en potensiaal in die verhouding wat hulle met leierskap in die sosiale konteks gehad het, kon ontdek. Die groeplede skep vir hulle nuwe betekenisse uit die verlede, hede en toekoms om 'n nuwe storie te konstrueer. Uit die evaluerings van sowel die twee konsultante as die groeplede kan die afleiding gemaak word dat die leierskapontwikkelingsprogram wel die groeplede se leierskapsvermoë ontwikkel het.. Vervolgens sal die samevattende gevolgtrekkings en aanbevelings bespreek word.

8. SAMEVATTING

In hierdie artikel is gefokus op die evaluering en meting van die bemagtiging vanuit die narratiewe benadering en binne die postmoderne konteks. Eksterne konsultante is genader om die groepwerkprogram van agt sessies te evalueer. Sodoende is aansluiting gevind met menslike denke en interpretasies en hoe dit binne die narratiewe gesien word. Die konsultante het elk uit hulle paradigmas van moderne en postmoderne benaderings geëvalueer. Die groeplede is ook die geleentheid gegee om self deur middel van 'n saamgestelde vraelys die waarde van hierdie program in die ontwikkeling van hulle leierskapsvermoë te evalueer.

8. AANBEVELINGS

- Die postmoderne denke moet moontlik meer oorweeg word vir groepwerk as metode van maatskaplike werk. Binne 'n bepaalde konteks kan dit nuwe betekenisse vir die persoon skep. Die postmoderne denke is 'n benadering wat glo dat gebeure en ondervindings in die alledaagse lewe 'n invloed op die self het. Die self is nooit op sigself met homself besig nie, maar staan altyd in verhouding met ander en binne 'n bepaalde konteks. Die benadering bring die terapeut uit by die mens, die mens se keuses en die dinge wat die spesifieke mens in sy lewe wil implementeer.

- Maatskaplike werkers moet streef na die bemagtiging van mense. Die narratiewe benadering kan gebruik word vir bemagtiging en meer spesifiek binne die postmoderne konteks wat fokus op die aanname dat menslike denke in terme van interpretasies en narratiewe gesien word en dus deel uitmaak van die mens se sosiale konstruksie. Die postmoderne narratiewe benadering berus op hierdie betekenisgewende krag van taal en stories wat mense in hulle self en konteks bemagtig.

9. BRONNELYS

CRESWELL, J.W. 2003. Research design, qualitative, quantitative, and mixed methods approaches. Thousand Oaks, Calif. : Sage Publications, Inc.

EPSTON, D. & MADIGAN, S. 1998. From "spy-chiatric gaze" to communities of concern. (*In* EPSTON, D., *eds.* "Catching up" with David Epston: a collection of narrative practice-based published between 1991 & 1996. Adelarde : Dulwich Centre Publications. P. 127-148.)

HUYSAMEN, G.K. 1993. Metodologie vir die sosiale en gedragswetenskappe. Halfweghuis : Southern Boekuitgewers.

KOTZÉ, E. 2000. A Chorus of Voices: Weaving life's narratives in therapy and training. Pretoria : Ethics Alive.

MÜLLER, J. 1996. Om tot verhaal te kom: pastorale gesinsterapie. Pretoria : Raad vir Geesteswetenskaplike Navorsing.

NEUMAN, W.L. 1997. Social Reach methods: qualitative and quantitative approaches. London : Allyn and Bacon.

POTGIETER, M.C. 1998. Social work process: development to empower people. Cape Town : Prentice Hall.

ROUX, A.A. 2002. Evaluering van 'n groepwerkhulpverleningsprogram met MIV-positief-/VIGS-pasiënte. Potchefstroom : PU vir CHO. (Proefskrif - PhD.)

SCHEEPERS, R. 2003. Narratiewe groepsberading: 'n Verkennende studie. Potchefstroom : PU vir CHO. (Skripsie - MA.)

STURGEON, S. 2000. Empowerment: observations on mental health in Sub-Saharan Africa. *Social Work/Maatskaplike Werk*, 36(1):79-87, March.

STRYDOM, H. 1999. Maatskaplikewerk-Navorsing. Potchefstroom : PU vir CHO. (Diktaat MWK321/411.)

SWANEPOEL, H.J. 2003. 'n Kritiese evaluering van White en Epston se narratiewe hantering van die konstruk "Afwykende gedrag". Potchef-stroom : PU vir CHO. (Proefskrif – PhD.)

TOSELAND, R.W. & RIVAS, R.F. 2005. An introduction to group work practice. London : Allyn and Bacon.

VAN HEERDEN, P.R. 1999a. Navorsingsmetodiek. (Lesing gelewer as deel van die kursus Magister in huweliks- en gesinsberaad op 31 Julie 1999). Vanderbijlpark. (Ongepubliseer.)

WHITE, M. 2003. Narratiewe Terapie. (Lesing gelewer tydens seminaar oor Narratiewe Terapie in Julie 2003), UNISA, Pretoria. (Ongepuliseer.)

AFDELING C

SAMEVATTING, GEVOLGTREKKINGS EN AANBEVELINGS

1. OPSOMMENDE AGTERGRONDINLIGTING VAN DIE NAVORSING

Tydens die stigting van 'n gemeenskapsforum in die Kleurlingbuurt Greenspark in Fochville het dit geblyk dat hierdie gemeenskap veral probleme met leierskap ondervind. Vir die navorser het dit geblyk dat die "leierskapprobleem" slegs beskou moet word as 'n moontlike werklikheid en nie noodwendig as dié werklikheid nie. Dit wil gevolglik voorkom of die probleem 'n algemene denkbeeld in die gemeenskap is (White & Epston, 1990:6-7). Na gesprekke met individue het dit geblyk dat die gemeenskapsforum moontlik as 'n oplossing vir die probleem kan dien. Die navorser wou vasstel wat die werklikheid in die gemeenskap is deur van groepwerk as metode gebruik te maak. Zastrow (2001:122) beweer in hierdie verband die volgende: "In working with an ethnic or racial group, empowerment counters the negative image or stereotype of the group ... with a positive value or image and an emphasis on the ability of each group member to influence the conditions of his or her life." Groepwerk as metode is 'n wyse van bemagtiging om die konteks van leierskap in die gemeenskap te konstrueer om leiers se eie sterktes/vermoëns te herontdek en mede-outeurs van hulle nuwe verhaal en unieke uitkomste te wees. Die volgende prosedures is gevolg om aan die navorsingsontwerp te voldoen:

- Die eerste groep is saamgestel met die hulp van lede van die gemeenskap wat aan die navorser bekend is.
- Reklamepamflette is in die gemeenskap versprei. 'n Groep, waarvan die ses lede uit die gemeenskap van Greenspark in Fochville afkomstig is, is as leiers bemagtig.
- Na 'n rusperiode is die groeplede genader om vas te stel wie as groepfasiliteerders vir die volgende groepe wat hulle self gaan saamstel het sou optree. Alle groepsessies van die volgende drie groepe is in die woonbuurt gehou. Die navorser het die supervisie van die

groepfasiliteerders behartig en die groepe bygewoon as deel van die reflekterende span.

- Die navorser het deel uitgemaak van die totale navorsing en groepwerkproses. Die navorser het in gedagte gehou dat wantroue oor die verlede moontlik kan bestaan. Spangenberg (2003:4) meen dat terapie oor kultuurgrense heen suksesvol kan plaasvind indien die persoon in terapie sentraal gestel word. In hierdie navorsing is die groepe en groeplede sentraal gestel.

Teen die agtergrond van die navorsing is die groepwerk vanuit die narratiewe benadering beskryf en toegepas. Die inligting vir die empiriese toepassing is uit literatuurstudies verkry. Die ontwikkelingsnavorsing wat in hierdie studie benut is, word in hierdie afdeling saamgevat. Die gevolgtrekkings en aanbevelings staan in die lig van die subjektiewe betekenisgewing van die navorser aan die hand van die volgende: 'n samevatting; gevolgtrekkings; leemtes van die ondersoek; die uniekheid en bydrae van die navorsing, en aanbevelings.

2. BEVINDINGS

Die algemene doelstelling van hierdie navorsing was om Kleurlinge in Greenspark aan die hand van kwalitatiewe en kwantitatiewe navorsing vanuit 'n narratiewe benadering te bemagtig sodat hulle hul potensiaal as leiers en mense in die leierskapontwikkelingsprogram ontdek. Die volgende doelwitte is gestel:

- **Doelwit 1: Om die rol wat die bemagtigingsbenadering vanuit die postmoderne perspektief in maatskaplike werk speel, deur middel van literatuurontleding te bepaal.**

Uit hierdie navorsing het dit geblyk dat bemagtiging binne verskillende situasies verskillend toegepas word. Bemagtiging binne die postmoderne denke bied nog 'n verdere moontlike metode waarop bemagtiging hanteer kan word. Die postmoderne denke bring 'n paradigmaskuif van die modernisme na die postmodernisme. Groepwerk en die beginsels wat in maatskaplike werk asook in die narratiewe benadering geld, bied nog 'n opsie vir bemagtiging binne maatskaplike werk. Groepwerk bied die geleentheid om 'n nuwe perspektief op

die probleem van die self en dié van die groeplede te gee. Die bemagtigingsproses sluit in persoonlike insette en beheer, interpersoonlike vaardighede, voorkomende optrede en begrip van die sosio-politieke omgewing. Die gemeenskap is saam met die betrokke partye verantwoordelik vir bemagtiging in die gemeenskap deur deelname van lede van die gemeenskap.

- **Doelwit 2: Om die uitgangspunte vanuit die narratiewe benadering deur middel van 'n literatuurontleding te bepaal.**

Dit het uit die literatuuromleding duidelik geblyk dat in die narratiewe benadering nie met strategieë gewerk word nie, maar met verantwoordelikhede, waar elke persoon verantwoordelikheid vir sy eie keuses en lewe aanvaar. Die narratiewe proses kan moontlik in groepwerk funksioneer en vir bemagtiging toegepas word.

- **Doelwit 3: Om die rol wat die narratiewe benadering in groepwerk speel te bepaal.**

In die navorsing is riglyne vir die hantering van bemagtiging binne die groepwerkproses vanuit 'n narratiewe benadering uit die literatuur verkry, sodat bestaande teorie moontlik uitgebrei kan word en/of moontlik nuwe teorie gebaseer op die bestaande navorsing geskep kan word (Strydom, 1999:2). Daar is op relevante literatuur met spesifieke verwysing na bemagtiging en na die postmoderne denke en die beskrywing van groepwerk gefokus. Die rol wat die narratiewe benadering moontlik in groepwerk binne maatskaplike werk speel, is deur middel van 'n literatuurontleding bepaal en daar is gepoog om teoretiese inligting van die narratiewe benadering in te win met spesifieke verwysing na die vierde doelwit vir die ontwikkeling van 'n groepwerk-leierskapontwikkelingsprogram.

- **Doelwit 4: Om 'n bemagtigingsprogram vanuit die narratiewe benadering in groepwerk saam te stel wat kan lei tot die ontwikkeling van leierskap in die gemeenskap van Greenspark.**

Groepwerk as metode is 'n wyse van bemagtiging om die konteks van leierskap in die gemeenskap te konstrueer en leiers se eie sterktes/vermoëns te herontdek en mede-outeurs van hulle nuwe verhaal en unieke uitkomste te wees. Die groepwerk-bemagtigingsprogram is saamgestel na aanleiding van die kwalitatiewe

en kwantitatiewe navorsingmetode. Die programinhoud van die groepwerkproses het by die narratiewe benadering volgens die sosiale konstruksie van die groeplede aansluiting gevind. Die navorser het 'n moontlike beplanning gehad as alternatief en die inhoud was op 'n reklamepamflet aangedui. Die navorsingsproses het soos volg verloop:

- Gesprekke met verskillende individuele lede van die gemeenskap is gevoer oor die moontlike behoeftes aan leierskap in die gemeenskap.
- Werwing van deelnemers is deur middel van 'n reklamepamflet vir 'n leierskapontwikkelingsprogram met 'n inskrywingsvorm gedoen.
- Agt groepsessies wat op videoband vasgelê is, is hanteer.
- 'n Vraelys oor die leierskapsprogram is ingevul.

Die groeplede het hulle ervaring en belewing in die groepwerkproses soos hulle leierskap in hulle self, groep en in die gemeenskap ervaar, bekend gemaak. Na afloop van die groepwerkproses was die groeplede bewus van hulle leierskapvaardighede en -eienskappe. Van die groeplede het daarna self groepe as fasiliteerders gelei.

- **Doelwit 5: Om die rol wat 'n bemagtigingsprogram vanuit die narratiewe benadering in die ontwikkeling van leierskap in die Greenspark-gemeenskap speel, te evalueer.**

Hierdie doelwit is bereik deurdat twee eksterne konsultante gebruik is om die groepwerk bemagtigingsprogram te evalueer. 'n Selfsaamgestelde vraelys is ook gebruik waardeur groeplede die geleentheid gekry het om, na die afhandeling van die groepwerkproses, die waarde van die program te evalueer.

Die belewing in groepwerk van ander "medereisigers" in dieselfde omgewing waarin die sosiale konstrukte van die groeplede gevorm is, bring 'n ander persepsie van 'n bekendheid. Die saam dekonstrueer en rekonstrueer van groeplede se verhale bring 'n ondersteunende basis wat nie in individuele

berading geken word nie. Dit is 'n proses wat 'n "ons-term" insluit wat die kultuur en konteks van die groeplede bevestig.

3. GEVOLGTREKKINGS

In hierdie navorsing is daar tot verskeie gevolgtrekkings gekom wat vervolgens onder verskillende afdelings bespreek word.

3.1 Bemagtiging

Bemagtiging is 'n term wat in verskillende kontekste gebruik word en daar moet daarteen gewaak word dat die term nie in onbruik verval weens die misbruik daarvan nie. Bemagtiging maak deel uit van die aard van maatskaplike werk en ook van die ontwikkeling van individue en groepe. Die werklike essensie van bemagtiging kom met die erkenning daarvan dat kennis, ervaring en motivering reeds in mense wat net bemagtig moet word, bestaan. Mense met hulle unieke lewenservarings en waardesisteme is vennote in die ko-konstruering van een mens in 'n ander mens se storie. Hierdie narratiewe verrekenings van die lewe is nooit stabiel of reg nie. Dit is altyd aan die beweeg en aan die verander. Groepwerk is daarom 'n goeie werkswyse vir die bemagtiging van individue, want groepe sluit by individue se behoeftes aan, asook by dié van die gemeenskap. Deur bemagtiging binne die postmoderne konteks te benader, bied meer as die eenvoudige beginsel van voorkoming en om mense te voorsien van geleenthede waardeur kapasiteit ontwikkel kan word. Die moontlikheid van en hoeveelheid bemagtiging sal die keuse van die individu wat by die bemagtingsproses betrokke is, wees. Dit sal ook afhang van die mate waarin die individu verantwoordelikheid wil aanvaar om van onmag na mag te beweeg.

Die narratiewe benadering in groepwerk kan deur die volgende aspekte tot bemagtiging bydra:

- Deur 'n bemagtigingsprogram in groepwerk vanuit die narratiewe benadering te hanteer kan 'n ander terapeutiese konteks met nuwe betekenis geskep word. 'n Ander terapeutiese konteks maak ander maniere van "praat" oor bemagtiging moontlik. Met die groepwerk kon die "unsaid or not yet said" uitgebrei word.

- Bemagtiging vanuit groepwerk is 'n ander medium waaruit unieke uitkomste ontgin is. Hierdie unieke uitkomste kan lei tot die uitbreiding en skep van nuwe betekenisse wat dominante negatiewe diskoerse in mense se lewens verander om dit daardeur met nuwe hoopvolle stories/verhale te vervang.

- Die maatskaplike werker moet altyd in ag neem dat daar nie net een werklikheid van 'n bepaalde groep bestaan nie. Die uniekheid van verskillende groeplede se werklikheidskepping beïnvloed realiteit. Dit is onder andere kultuur saam met die historiese oorlewerings, veral uit hoe dinge beteken en gedoen word, wat weer 'n invloed het op mense se verstaan.

3.2 Narratief

Mense is gebore in stories/verhale en leef 'n narratief. Mense vertel hulle storie/narratief as 'n ervaringsraamwerk van hulle werklikheid. Hierdie ervarings vorm die verlede van die narratief wat verhaal word in die hede gerig op die toekoms. Deur die narratief te verhaal gee mense sin en betekenis. Indien die narratief in die narratiewe terapeutiese situasie 'n nuwe storie kry is nuwe betekenis geskep.

In groepwerk is daar verskillende narratiewe van die groeplede in 'n terapeutiese situasie wat kan bydra vir elke ander groeplid om nuwe betekenis te skep. Die interpretasie van mense se ervarings bepaal hoe die persone/groeplede hulle lewens leef en volgende ervaring beleef.

'n Narratief is 'n subjektiewe belewing en kan nie geobjektiveer word nie. So het elke groeplid sy eie narratief en die groep sy eie narratief. Die narratief weerspieël die groeplid of groep se werklikheid wat hy of hulle konstrueer en nie die werklikheid self nie.

3.3 Die self

Die postmoderne denke is 'n benadering wat glo dat gebeure en ondervindings in die alledaagse lewe 'n invloed op die self het. Dit kan moontlik nuwe betekenisse vir die persoon skep. Die self is nooit op sigself met homself besig nie, maar staan altyd in verhouding met ander en binne 'n bepaalde konteks. Die

benadering bring die terapeut uit by die mens, die mens se keuses en die dinge wat die spesifieke mens in sy lewe wil implementeer. Die persoon word verantwoordelik gehou vir sy keuses. Die struktuur van die individu (self) is volgens Kotzé (1992:60) van deurslaggewende betekenis vir die wyse waarop 'n mens waarneem en die manier waarop hy in interaksie met ander mense verkeer. Die voorkeure wat 'n mens het, bepaal hoe jy in interaksie tree met ander mense Voorkeure is eintlik lense wat vir die self 'n bepaalde manier van waarneem en betekenis vir sy lewe gee. Dit is nie staties en beperkend nie want hy kan self aanpassings maak om sy lewenstorie te verruim en te verander, veral in groepwerk wat deel uit maak van sosiale interaksie met ander mense.

Die perspektief van die self in groepwerk sluit die navorser en ook die groeplede se self in. Met die postmoderne denke oor bemagtiging sal die siening wees dat elke groeplid deur die groep beïnvloed is deur die groeplid se eie konstruksie van sy/haar werklikheid oor die groep. Dit wat die groeplid se bemagtigingservaring of storie/verhaal gaan wees, sal vanuit die groepwerkproses, die interpretasie en konstruksies van die groeplid self wee. Indien die self van die groeplid nie geraak word nie sal bemagtiging nie effektief wees nie. Die groeplid leef nie as 'n entiteit nie maar as deel van die groter groep en/of gemeenskap. Die groeplid is deel van die pluralistiese wêreld met 'n ingewikkelde netwerk van verhoudings tot ander en die self. Die self word hierin gevorm. Die rekursiewe invloed wat die groeplede op mekaar in die groep het dra by tot die konstruksie wat die self van die groeplid vorm. Dit word die "taal" van die groeplid.

Die voorkeur-self is 'n konstruk wat eienaarskap van die mens se "insider knowledge" aanvaar (White, 1997:214). 'n Individu se voorkeur-self het 'n biologiese en genetiese sy en die inhoud daarvan word sosiaal gedefinieer. Dit is 'n dinamiese konstruk wat ook deur omgewingsfaktore soos die groep beïnvloed word. Die inhoud van die voorkeur-self verander na gelang van die omstandighede en konteks. Mense met hulle unieke lewenservarings en waardesisteme is vennote in die ko-konstruering van een mens in 'n ander mens se storie en dus voorkeur-self. Hierdie narratiewe verrekenings van die lewe is altyd aan die beweeg.

Die groeplid is die ekspert van sy lewe of self maar besit nie 'n objektiewe waarheid nie. Volgens Swanepoel (2003:22) kan geen persoon binne die postmoderne sosiaal-konstruktiewe paradigma op enige waarheidsaansprake of alleenkennis aanspraak maak nie. As daar na optimalisering van die self as gevolg van groepwerk verwys word, kan die volgende uitgelig word:

- die beleef van 'n positiewe emosionele vlak;
- die ontwikkeling van persoonlike bevoegdhede;
- die navolging van uitmuntendheid op alle terreine waarin die individu 'n talent het
- 'n gesonde selfkonsep;
- Die beginpunt vir bemagtiging is altyd die persoon self. Deur die verandering van die self, kan die persoon die realiteit en konteks verander. Mense is beide die bron en hoogste doel van ontwikkeling of bemagtig.

Ten opsigte van bemagtiging in die groep moet by die groeplid se "self" uitgekom word. In die groep is mense saam met ander mense en het die persoon 'n verantwoordelikheid teenoor die ander groeplede. Al wat mense werklik vir die lewe en ander mense kan bied is hulleself. Selfaktualisering wys op selfontdekking en gesonde interpersoonlike verhoudings wat goeie lewenskwaliteit tot gevolg het. Die siening van die self is daarop gebaseer dat die interne onbewuste optrede van mense wat deur die mens se interne wêreld bepaal word, gesien word as konstruksies eerder as die waarheid. Onthulling van die interne wêreld van die mens kom voor in gedrag en taal, as konstruksies. Die persoonlike verandering in groepwerk is deel van die bemagtigingproses en bied meer beheer aan groeplede oor hul lewens. Groepsdeelname, veral van lede van 'n groep met dieselfde probleme, kan meer insig bring as terapie op individuele vlak omdat dit moontlik 'n bepaalde dinamiek kan genereer wat die oorgang tot optrede moontlik maak.

3.4 Groepwerk

Verskeie komponente in groepwerk verkeer onderling in interaksie met mekaar en word deur die groep beïnvloed. Die moontlikheid van en hoeveelheid bemagtiging binne die groep sal die keuse wees van elke groeplid wat by die groepwerk-bemagtingsproses betrokke is. Dit sal ook afhang van die mate waarin die groeplid verantwoordelikheid wil aanvaar om van onmag na mag te beweeg. "If people are engaged in a project challenging the dominant meanings of their lives, and creating alternative, preferred stories, then the participation of others in the creation and reflection of these stories is very important." (Dulwich-sentrum 1997:13) Binne groepe word die geleentheid gebied om mense aan die kant van die persoon met 'n probleem te kry en saam met hom aandag aan die probleem te skenk. Die geleentheid gee aan die persoon 'n ander voorstelling van sy probleem en verskaf gewoonlik positiewe energie.

Gedurende die groepwerkproses word die groeplid bewus van sy sterk punte soos sy vermoëns ten opsigte van leierskap. **Taal** is die medium waardeur die betekenis onderhandel word. Die betekenis wat in die groep gevorm word, fasiliteer 'n samesmelting (rekonstruksie) wat tot die stabilisering van 'n besondere groepidentiteit meewerk. In groepwerk vanuit die narratiewe benadering is die probleem die probleem en die groeplid sluit nie die probleem in nie. Vanuit die narratiewe benadering is dit die probleem wat hanteer moet word en nie die persoon nie.

Met vennootskap in die groep kan groeplede mekaar versterk en bevraagteken. In die interaksie van 'n groep beleef die groeplid nie die geïsoleerdheid van die lewe nie en bied die groep aan die groeplid die geleentheid vir selfverwesenliking. Die groep is een van die grootste hulpbronsisteme vir probleemoplossing en ondersteuning van groeplede. Die wyse waarop groepwerk in hierdie navorsing hanteer is, wil nie suggereer word dat dit die enigste manier is waarop dit gedoen kan word nie. Hier word gehandel met 'n en-en-benadering. Dit dien as 'n moontlike alternatief waarop groepwerk in die praktyk gebruik kan word.

Wat in groepe gesê en gedoen word, word deur die groeplede gehoor en geïnterpreteer asof dit ontwerp is (onbewus) om op elke groeplid 'n effek/invloed te

hê. Met ander woorde die rou materiaal van die groepdinamiek word hanteer as diskoers en 'n beraming van die impak op ander mense is 'n sentrale deel van die proses van verstaan van die groepdinamiek (Wetherell, 1997:115). Die maatskaplike werker stel die groep bekend aan geleenthede vir verandering.

Die postmoderne denke toon vir elke persoon aan dat daar 'n beperking is op elke mens se besonderse kennis want dit is net daardie spesifieke persoon se kennis. Dit verg van die postmoderne maatskaplike werker nederigheid en 'n nie-kundige houding. Die maatskaplike werker is wel kundig om 'n bespreking te inisieer, waartydens daar saam met die kliënt beweeg word in die soeke na kennis en vaardighede waaroor die kliënt beskik en wat hy kan aanwend om sy situasie te hanteer. Vanuit die narratiewe benadering kan daar met en oor die probleem wat 'n entiteit is, gekommunikeer word. Kommunikasie vind veral plaas deur vraagstelling met die oog op moontlike unieke uitkomste. Daar word gefokus op moontlike alternatiewe op die huidige verhaal van die groeplid. Algaande word die groeplid veral by wyse van vrae begelei om die alternatiewe verhaal te oorweeg en sy/haar eie te maak. Die dominante storie verloor hierdeur die greep wat dié storie op die gespreksgenoot gehad het, en hy/sy ontwikkel 'n nuwe betekenis/identiteit. Reflektering, rituele en seremonies kan binne die groepproses benut word om die nuwe alternatiewe van die gespreksgenoot te erken en te bevestig. 'n Narratiewe benadering kom daarop neer dat verhale wat mense gedurig vertel, so ontgin word dat dit as geherformuleerde verhale nuwe betekenis en stukrag aan die lewe kan gee.

Die diversiteit van die groeplede het 'n invloed op die betekenis en skepping van nuwe realiteite van die groeplede gehad. Enige objek of kultuur wat aan ons onbekend was, het ons deur 'n narratief leer ken. Dit kan gebeur wanneer die maatskaplike werker bereid is om deel te word van en saam te beweeg met en te deel in dieselfde taalkonstruk van die persoon/e. Verstaan dan plaasvind deur taalkonstrukte waardeur betekenisse op 'n bepaalde moment gedeel word. Multikulturele maatskaplike werk is meer as net 'n gebeurtenis in taal. Dit is moontlik om oor die grense van 'n ander kultuur heen getrek te word en deel te neem aan die verhale van mense uit 'n totaal ander konteks. Die hervertelling van verhale, veral in Suid-Afrika, is belangrik om die ou geykte interpretasies van die verlede te

heroorweeg. Die verlede kan nie afgeskryf word nie, want dit neem die fokus weg waardeur sake beskou word. Die hervertellings bied die geleentheid vir 'n nuwe herinterpretasie waarin die mens homself/haarself kan vind. Dit moet nie 'n naïewe omgaan met mekaar se verhale wees nie. Gesonde agterdog en bevraagtekening is in alle kommunikasie noodsaaklik. Mense word uitgedaag tot verandering en die prysgee van skadelike interpretasies. In hierdie navorsing het die sosiale konstruksie van die groeplede gelei tot die vertelling van die verhaal van gebeure tydens die apartheidsjare. Die groepfasiliteerder het na die verhaal meer begrip gehad vir en 'n ander betekenis geheg aan die groeplede se ervarings.

3.5 Leierskap

Die postmoderne paradigma is 'n vrymakende benadering wat 'n persoon in staat stel om die geldigheid van ander strukture oor kennis te ondersoek. Die Greenspark Kleurlinggemeenskap het 'n behoefte gehad aan leierskap. Volgens die narratiewe benadering kan groeplede wat die behoefte het, vrylik na hulle eie kennis en konstruksies kyk en nuwe betekenis byvoeg met betrekking tot leierskap. Uit die sosiale konstruksie van die groeplede, het die groeplede kennis gehad van leierskap en leiereienskappe. Die groeplede het veral leiding tydens die gropeproses van hulle eie lewens begin neem. Dit was asof die groep-werkproses hulle beheer oor lewens gegee het. Daaruit het gespruit dat hulle sterk genoeg gevoel het om op ander terreine leiding te neem in die gemeenskap.

3.6 Evaluering van die leierskapontwikkelingsprogram

In die leierskapontwikkelingsprogram is die groeplede se diskoerse bevraagteken in hulle lewens sowel as leierskap. Die bevraagtekening was gerig op die groeplede om hulle narratief/verhaal/storie 'n ryker beskrywing oor hulle lewens en leierskap te gee, veral om hul potensiaal as leiers te ontdek en in hulle lewens te benut.

Volgens die twee eksterne konsultante se kwalitatiewe evaluering van die groep wou dit blyk dat:

- daar aansluiting gevind is by die sosiale konstruksie van die groeplede wat hulle leiereienskappe wou verbeter met die program wat aangebied is;
- die groepwerk 'n goeie medium vir die program en groeplede was;
- die film "Lion King" besonder goed bygedra het tot die eksternalisering van die probleem en om ryker beskrywings van die groeplede se narratiewe en van leierskap te gee;
- die groeplede bemagtig was met dié program om hulleself te wees en daarom kans gesien het om hulself op ander terreine met selfvertroue te waag. Daarom het die groeplede kans gesien om as groepfasiliteerders op te tree.

Dit wil uit die evaluering van die eksterne konsultante blyk dat die proses post-modern hanteer is waar persone hulle werklikheid vanuit hulle sosiale kontekste en interaksie konstrueer, asook dat die groepwerkproses by die narratiewe benadering aansluit en 'n geskikte wyse is om die negatiewe gekonstrueerde werklikhede te herbeskryf. Volgens die evaluering van die konsultante wil dit voorkom asof die groeplede in hulle geheel tydens die sessies aangespreek is. Hulle is bemagtig en hulle het leiers van hulle eie lewens geword en dit het hulle ander verhoudings positief beïnvloed.

Die narratiewe proses het die groeplede se lewenskwaliteit tydens die groepwerk verhoog, veral as gelet word op hulle eie evaluering met die selfopgestelde vraelys. Volgens die vrae en hoë persentasies wil dit blyk dat die groeplede gebaat het en bemagtig is as leiers of om hulle leiereienskappe te ontdek. Hulle glo in hulleself en dat hulle 'n verskil in die wêreld kan maak.

4. LEEMTES VAN DIE ONDERSOEK

Vervolgens word die belangrikste leemtes in die ondersoek uitgelig:

- Die onsekerheid van die navorser wat nie ervaring met groepwerk vanuit 'n postmoderne narratiewe benadering het nie, kon 'n rol gespeel het met betrekking tot die hantering van die groepwerkleierskapontwikkelings-program vanuit 'n bemagtigingsbenadering.

- Die modernistiese benadering wat altyd gevolg is in 'n groepwerk-ontwikkelingsprogram het moontlik 'n invloed op die navorser gehad en aanvanklik op die groeplede tydens die groepwerkproses. Die algemene opvatting in die gemeenskap is dat die inhoud van 'n program reeds bestaan en ingesluit is.

- Die deelname van die groep en die skep van die inhoud van die program self was vir die groeplede vreemd en kon moontlik die gedagte laat ontstaan dat die navorser nie werklik geweet het wat die inhoud van die program is nie en dat hulle daarvoor moes kompenseer. Die aansluiting by die sosiale konstruksie van die groeplede het dit verder versterk en die optrede en deelname van sommige groeplede het oorheers. Die uitkoms van die aansluiting by die sosiale konstruksie was tog vir die groeplede positief, veral om by hulleself uit te kom - dit waaraan hulle 'n behoefte gehad het.

- Die "taal" in meer as een opsig was vir die navorser 'n aanpassing. Dit wat werklik met die woorde bedoel was en die inhoud wat daaraan gegee is, was 'n ontdekking. Die taalgebruik en inspan van woorde van sekere groeplede verskil aansienlik van dié van die navorser en ook van die res van die groeplede. Die wyse waarop die groeplede mekaar se taal geïnterpreteer het, het die navorser beïnvloed deur rustig te bly, en deur reflektering en vraagstelling het die inhoud duideliker geword. Met die postmoderne benadering van relativisme en bevraagtekening kon dit in die groep hanteer word.

Wat soms ook vreemd vir die navorser was, is dat van die groeplede bloot in die groep opgeneem wou wees sonder om deel te neem daaraan. Die wegwys van 'n voornemende groeplid was vir die navorser vreemd. Weens die feit dat groeplede uit eie keuse daar was, was groepdeelname vir die navorser ingesluit. Vanuit die narratiewe benadering om by die sosiale konstruksie van die groeplede aan te sluit, het die navorser hulle blote bywoning aanvaar. Die ander groeplede het dit sonder meer aanvaar. Dit was eerder vir die navorser 'n aanpassing as vir die ander groeplede wat inteendeel ervaar het dat hulle beheer oor hul lewens het. Dit het hulle emosioneel versterk.

Groepwerk vanuit die narratiewe benadering is in hierdie besondere gemeenskap toegepas. Leemtes in die navorsing sal daar wees. Met kwalitatiewe navorsing is die uitkomste sowel as die interpretasies uniek en slegs tot die navorsing beperk. Dit kan nie veralgemeen word nie.

5. DIE UNIEKHEID EN BYDRAE VAN DIE NAVORSING

5.1 Uniekheid

Die navorsing is uniek in dié opsig dat dit die narratiewe benadering vanuit die bemagtigingsbenadering in groepwerk binne maatskaplike werk beskryf. In groepwerk vind verandering nie op instruksie plaas nie maar deur pertubasie. Die groepterapeut kan nie die reaksie van 'n groeplid voorspel nie.

Die postmoderne denke het vir die navorser nuwe betekenis aan die verstaan-proses gegee en dit is dat "verstaan" 'n oop proses is - daar is gewoonlik meer as een perspektief op 'n saak sonder dat na reg of verkeerd verwys word. Die beginsels van maatskaplike werk en die postmoderne denke wat in die Dulwich-sentrum gebruik word, sluit bymekaar aan en is gerig op mensontwikkeling. Die paradigmas van maatskaplike werk en die beginsels van die postmoderne benadering verskil in sekere opsigte van mekaar. Die postmoderne denke en die moderne denke het mekaar nodig om 'n alternatief in hierdie studie voor te hou.

Reflektering in groepwerk bied aan die groeplede (maatskaplike werker ingesluit) die moontlikheid vir alternatiewe perspektiewe op hulle verhale en dra by tot nuwe betekenis. Binne 'n groep kan baie gebruik gemaak word van reflektering van mede-groeplede op dit wat gehoor is. Die groeplede is dadelik blootgestel aan 'n alternatiewe storie, nie komende van 'n ekspert nie. Dit sluit aan by die gedagte van die narratiewe benadering dat die persoon se verhaal deurtrek is van gapings/?. Die groeplid beleef dat groeplede moontlik die gapings/? kan vul met hulle refleksie en so moontlik bydra tot die herformulering van sy verhaal. Met reflektering van groeplede op groeplede word die groeplede "medeskrywers" van die verhale.

Die navorser sien groepwerk as 'n unieke geleentheid. Groepwerk dien as 'n sosiale konteks en 'n sosialekonstruksie-geleentheid om verhale te vorm, te

herskryf en te oefen. Die volgende elemente van die narratiewe terapie dra by daartoe:

- Deur **eksternalisering** word die persoon nie as die probleem ervaar nie. Die persoon bewaar afstand van die probleem en kan vaardighede herontdek vir die hantering van die probleem deurdrenkte storie.

- Die unieke uitkomste word gevind in die dekonstruksie en rekonstruksie van die groeplid se verhaal. Die **vermoëns/sterktes word eerder uitgelig** as om probleme te identifiseer, te diagnoseer en te etiketteer. Dit is versterkend vir die persoon wat 'n probleem ervaar dat hy die potensiaal het om die probleem te hanteer.

- **'n *Verbintenis* om verontregting in die benadering te identifiseer.** Die proses van bemagtiging word gesien as 'n reis wat standpunt inneem oor dit wat die persoon as 'n probleem ervaar. Die maatskaplike werker en die persoon of persone neem saam standpunt in teen die probleem.

- Die **bemagtiging** van mense deur die **identifisering en ondersteuning van hulle eie gesagstruktuur** in hulle verhoudings en omstandighede word bevorder. Daar word nie namens persone besluit nie en idees word nie op hulle afgedwing nie.

- 'n Verbintenis om **respekvol** teenoor groeplede op te tree en dat die professionele persoon net as nog 'n groeplid beskou word — dus geen hiërargiese interaksies tussen professionele werkers en groeplede nie. Die belewing van respek en dat hy/sy die ekspert van sy lewe is, gee die groeplede geleentheid om beheer oor sy lewe te neem. Dit dra by daartoe dat die groeplid vertroue in sy eie oordeel ontwikkel.

- **'n Gesindheid van omgee**. Die persone moet ervaar dat daar omgegee word. Dit word veral ervaar wanneer die maatskaplike werkers buite hulle gewone take aandag aan mense skenk. Die navorsing het ook die geleentheid gegun vir groeplede om hulle leierskapvaardighede te beoefen en verder te internaliseer deur groepe te lei. Ander geleenthede om as leiers op te tree het ook in die tydperk van die navorsing voorgekom.

Hierdie situasies het die groeplede geleentheid gegee om hulle voorkeurstorie uit te leef.

- Die groeplede het soms in gesprekke tussen die groepsessie inligting met die navorser uitgeruil. Uit die **verhale** het dit geblyk dat van die groeplede hulle lewens intussen anders ingerig het as voorheen. Gedurende en na die groepwerkproses het hulle kans gesien vir besluite neem wat hulle voorheen huiwerig was om te neem. Dit was versterkend vir die groeplede se voorkeurstorie wat hulle verlede, hede en toekoms met mekaar verbind het.

- **Die betekenis van gemeenskap** word binne groepe wat 'n probleem onder die oë sien ervaar. Dit het 'n kragtige uitwerking op gespreksgenote/groeplede. Die groeplede het aan mekaar geheg geraak en wou in 'n sekere sin die groep in stand hou. Die groeplede het steeds 'n besondere verhouding onderling, maar elkeen het hul eie koers ingeslaan en voer hul eie lewens. Hulle maak van tyd tot tyd kontak met die navorser indien hulle iets in individuele terapie hanteer wil hê.

'n Verdere uniekheid van die studie is dat twee artikels vir publikasie aan die tydskrifte "Acta Academica" asook aan die Tydskrif vir Geesteswetenskappe voorgelê is. Daar is onlangs terugvoer van beide tydskrifte ontvang vir regstellings wat aangebring moet word. Twee artikels gaan voorgelê word vir goedkeuring by die tydskrif Maatskaplike Werk/Social Work.

5.2 Bydrae

Hierdie navorsing het vir die navorser die geleentheid gegee om op 'n wyer vlak na groepwerk vanuit die narratiewe benadering te kyk. In die navorsing moes die narratiewe benadering van nader beskou word as agtergrond waarteen bemagtiging moontlik 'n ander betekenis kan verkry. Postmoderne denke is nie maklik definieerbaar nie, moontlik om inperking en verabsolutering in groepwerk te vermy. Met die studie is gefokus op die postmoderne konteks en dat menslike denke ooreenkomstig interpretasies en narratiewe gesien word en dus deel uitmaak van die sosiale konstruksie. Die benadering gee aandag aan

betekenisse, narratiewe, taal en interaksie met nuwe interpretasies vir nuwe narratiewe met geen objektiewe realiteit nie.

Universele waarhede word in die narratiewe benadering bevraagteken, en voorkeur word gegee aan mense se eie belewenisse en eie kennis. Die geleefde ervarings gee sin en heg betekenis aan mense se lewens en het 'n uitwerking op wat hulleself doen en hóé hulleself leef. Dié benadering gee 'n ryker beskrywing aan mense se lewens binne bepaalde kontekste, soos in 'n groep. Die eenheid sowel as die spanning tussen verlede, hede en toekoms probeer die narratiewe siening uitdruk, maar word ook verwerk in die verhale wat in die navorsing binne groepwerk vertel word. 'n Narratiewe benadering kom daarop neer dat hierdie verhale wat mense gedurig vertel, so ontgin word dat dit as her-geformuleerde verhale nuwe betekenis en stukrag aan die lewe/nuwe narratief kan gee.

Die groeplede het van hulleself bewus geword, asook van wie hulle as gevolg van groepsdeelname is. Hieruit vloei voort dat die groeplede hulleself bevraagteken het en dienooreenkomstig aanpassings gemaak het. In groepe kom die verbintenisse van menslike ondervinding meer tot sy reg en daaruit ontwikkel insig. Mense is meer geneë om met mekaar te deel en by mekaar te leer en van mekaar te ontvang. Die persoonlike verandering maak deel uit van die bemagtigingproses. Groepsdeelname van die lede met dieselfde probleme in 'n groep, gee meer insig as berading op individuele vlak. Dit genereer 'n bepaalde momentum wat die oorgang tot optrede en verandering moontlik maak.

Die navorser is van mening dat groepwerk vanuit die bemagtigingbenadering in maatskaplike werk probleme binne die narratiewe benadering van magteloosheid kan oplos en omsit in mag omdat:

- die groep as eenheid die probleem beter interpreteer en definieer vanuit hulle eie ervarings;
- lede wat reeds tot ander insigte gekom het, as motivering vir die ander lede dien;

- die lede wat traag is om ander moontlikhede of alternatiewe te internaliseer en glo dat daar nie 'n moontlikheid vir verandering is nie, kan deur die ander groeplede gekonfronteer word;

- die lede van die groep kan as 'n inligtingsbron gebruik word om meer kennis en insig in hulle eie situasie te verkry;

- die omgewingsfaktore deur die groep makliker uitgewys kan word;

- die groep ondersteuning met insig en uitklaring van die probleem asook emosionele ondersteuning verskaf om die probleem deurdrenkte storie sodoende te hanteer;

- die groep as 'n opleidingsterrein dien waarbinne groeplede met vaardighede en kundigheid uit eie ervaring; bemagtig word;

- 'n groep op sodanige wyse tot optrede kan oorgaan sodat die omgewing verander kan word;

- die lede sy onderskeie lede kan bystaan met betrekking tot die hantering van verandering.

Die veranderinge wat plaasvind, kan in die groep geëvalueer word. Groepwerk was 'n paradigmaskuif vir die navorser na die postmoderne vanaf die modernistiese. Mense in die hedendaagse samelewing is so onder die indruk van die modernisme en wat "hoort" in die lewe en wat "nie hoort nie" en "hoe werk"'die lewe asook "hoe werk dit nie". Indien mense daaroor gaan dink en die diskoerse dekonstrueer en bewus word van hulle "eie stemme" en die ontdekking maak dat die "ekspert-kennis" nie die volle werklikheid insluit nie, word mense met hulle eie stemme in die groepsgesprek bemagtig.

Die groeplede beweeg dus voortdurend binne die sosiale konstruksie na werklikhede van die groep. Die beweging van groeplede in die konteks van die groep het tot gevolg dat groeplede wat deelneem, beïnvloed word. Die narratiewe benadering in groepwerk binne maatskaplike werk bied aan elke groeplid geleentheid om afstand te kry van sy/haar probleem deurdrenkte storie. Ten einde dit te bewerkstellig, fasiliteer die maatskaplike werker 'n proses in die groep

waartydens die gespreksgenoot sy storie vertel en aldus 'n "stem" aan sy lewe gee. Die gespreksgenoot vertel die storie in die groep wat op die oomblik verteenwoordigend van sy lewe is. Die probleem deurdrenkte storie word geëksternaliseer en staan "los" van die gespreksgenoot.

By mense soos die groeplede ontstaan 'n vrees maklik dat hulle belewinge of sienings van die lewe abnormaal is. Indien dit in 'n groep na vore kan kom en hulle beleef dat daar nog groeplede met soortgelyke ervarings en sienings is, bring dit by groeplede rustigheid en ander betekenis. Dit bring mee dat groeplede deel voel van 'n groter geheel. Nog rede vir die gebruik van die narratiewe benadering in groepwerk binne maatskaplike werk, is die vertelling en hervertelling van 'n storie (White & Epston, 1990:13). As die diagnose in die modernisme gemaak is, word daar op die simptome gewerk en is genesing daarop gemik. Die simptome word ook deur die ekspert belig. Die interne teks van die persoon se interne konteks kom na vore met die vertelling van die storie in die postmoderne benadering. Elke vertelling of her-vertelling van 'n storie, deur die vertelling en hantering van die storie, is 'n nuwe vertelling wat uitbrei op die vorige vertelling. Die persoon ontdek 'n alternatiewe storie. Die unieke uitkomste word binne die vertellings belig. Deur die vertelling en her-vertellings is persone aktief besig met die vorming van hulle lewens en verhoudings.

Groepwerk, veral in maatskaplike werk, is op soek na 'n breër beskrywing van die groep en groeplede se lewens om sodoende kennis en vaardighede te herken wat die mense kan benut in die skep van 'n nuwe narratief. Die maatskaplike werker fasiliteer die groepgesprek en beleef en vorm die groeplede se lewens, wat ook die maatskaplike werker insluit. Die maatskaplike werker neem kennis van beskikbare vaardighede en kennis wat in die huidige situasie benut kan word. Die wêreld en lewe van die groeplede word breër beskryf, nuwe narratiewe word ontwikkel en in die proses word nuwe betekenis aan ervarings gegee. Die groepgesprekke skep geleentheid vir bemagtiging.

6. AANBEVELINGS

- Die postmoderne denke moet meer in groepwerk benut word sodat die menslike karakter in die wetenskap meer na vore gebring kan word. Die

postmoderne benadering bring 'n sensitiwiteit ten opsigte van 'n groter verskeidenheid sosiale gebeurtenisse soos om terapie wyer te sien as die meta-narratiewe.

- 'n Maatskaplike werker se denkproses moet 'n oop proses wees om met die dinamiek van die narratieweproses tred te hou en te "verstaan". Die postmoderne denke het vir die navorser nuwe betekenis aan die verstaanproses gegee en dit is dat "verstaan" 'n oop proses is — daar is gewoonlik meer as een perspektief op 'n saak.

- Groepwerk blyk 'n goeie konteks vir bemagtiging te wees en moet as sodanig in die praktyk benut word. Mense met hulle unieke lewens-ervarings en waardesisteme is vennote in die ko-konstruering van een mens in 'n ander mens se storie. Hierdie narratiewe verrekenings van die lewe is nooit stabiel of reg nie. Dit is altyd aan die beweeg en aan die verander.

- Die benutting van die postmoderne denke moet moontlik meer oorweeg word vir groepwerk binne maatskaplike werk, want dit kan nuwe betekenisse vir die persoon binne 'n bepaalde konteks skep. Die post-moderne denke is 'n benadering wat glo dat gebeure en ondervindings in die alledaagse lewe 'n invloed op die self het. Die self is nooit op sigself met homself besig nie, maar staan altyd in verhouding met ander en binne 'n bepaalde konteks. Die benadering bring die terapeut by die mens uit, die mens se keuses en die dinge wat die spesifieke mens in sy lewe wil implementeer.

- Omdat dit belangrik is in 'n hulpverlenende professie soos maatskaplike werk dat mense hulle lewe sinvol beleef, moet maatskaplike werkers let op die besondere betekenis wat mense uit hulle konteks en sosiale aard aan hulle lewens gee. Die verlede, hede en toekoms moet 'n aaneenlopende lyn vorm. Die persoon skep vir hom nuwe betekenisse uit die verlede, hede en toekoms om 'n nuwe storie tot stand te bring.

- Mense wat 'n krisis beleef wil graag begryp word. Die narratiewe benade-ring word vir maatskaplike werkers aanbeveel, omdat daar effektief begrip

getoon kan word in sulke krisissituasies. Universele waarhede word in die narratiewe benadering bevraagteken, en voorkeur word gegee aan mense se eie belewenisse en eie kennis. Dus gee die narratiewe benadering 'n ryker beskrywing aan menselewens.

- Maatskaplike werkers kan die narratiewe benadering benut om saam met die gespreksgenoot as gelyke vennote in die stryd teen die probleem op te tree. Nuwe verhale word deur die maatskaplike werker se nie-weet-posisie deur die benadering gefasiliteer wat gerig is op die idee dat die maatskaplike werker 'n kundige is, maar dat die gespreksgenoot die kundige op die gebied van sy eie lewe is. Dit verbreek die magsposisie van die terapeut oor die gespreksgenoot.

- Groepwerk vanuit die narratiewe benadering moet meer in maatskaplike werk as professie benut word. Die groepwerkproses bied die geleentheid vir die ontwikkeling van groeplede se potensiaal om bemagtig te word. Ten einde dit te bewerkstellig, fasiliteer die maatskaplike werker 'n proses in die groep waartydens die gespreksgenoot sy storie vertel en aldus 'n "stem" aan sy lewe gee.

- Die narratiewe benadering kan met sukses deur maatskaplike werkers binne multikulturele verband benut word. Kultuurdiversiteit moet egter met besondere kundigheid asook sensitiwiteit hanteer word. Die nie-kundige posisie van die groepfasiliteerder moet die groeplede as vennote in die proses van verandering betrek. In groepwerk kan die groeplede aktief aan hulle eie bemagtiging deelneem en die nodige verantwoordelikheid daarvoor aanvaar.

- Die maatskaplike werker moet die narratiewe benadering op so 'n wyse benut dat die verhale wat die groeplede vertel, sodanig ontgin word dat dit as her-geformuleerde verhale nuwe betekenis en stukrag aan elkeen se lewe sal gee. Die interaksie in die groepwerkproses is nie probleem gerig nie maar probleemoplossing gerig.

- Deur die narratiewe beginsels in groepwerk te gebruik word die verantwoordelikheid van elke groeplid se optrede en hantering van sy/haar

lewe in sy eie hande geplaas. Lede voel gemaklik tydens die groepsessies en die maatskaplike werker se nie-kundige houding bemagtig die groeplede om die kundiges van hulle eie storie te wees. Die groeplede help mekaar om alternatiewe oplossings te identifiseer en lede word uitgedaag om diskoerse te bevraagteken.

- Groepwerk vanuit die narratiewe benadering kan 'n bydrae lewer om werkloosheid in Suid-Afrika onder die knie te kry. In Suid-Afrika met sy diversiteit bied 'n groepwerk leierskapontwikkelingsprogram 'n geleentheid aan die groeplede om by mekaar te leer hoe om nie net te neem nie, maar ook te gee. Dit bied ook die geleentheid vir individue om hulle leierseienskappe te ontwikkel en tot hulle voordeel aan te wend. Deur so 'n program word hulle selfbeeld verhoog en word hulle as individue bemagtig om hulle met meer gemak vir werk aan te meld of as entrepreneurs tot die samelewing toe te tree. As die groep die diversiteit van Suid-Afrika verteenwoordig, kan kreatiewe oplossings na vore kom. Die groeplede se menswaardigheid kan so verhoog word - veral as die groeplede mekaar kan help om alternatiewe oplossings te vind. Groepe kan die hantering van werkloosheid as 'n uitdaging sien met die oog daarop om oplossings te genereer.

- 'n Ondersteuningsgroep kan groeplede in hulle daaglikse lewe versterk. Groeplede kan mekaar in groepe van twee ondersteun om sodoende hulle oplossings aan te vind vir hul eie probleme asook probleme of vraagstukke in hul gemeenskap. Die groeplede kan mekaar so ondersteun dat hulle die leiers in die gemeenskap word wat hulle graag sou wou word. Elke drie maande kan die groep bymekaar kom om terugvoer te gee oor wat hulle bereik het.

- Maatskaplike werkers mag die bemagtiging van individue en gemeenskappe nooit geringgeskat nie. Die bemagtiging van mense vanuit die narratiewe benadering word aanbeveel. Volgens die kwalitatiewe en kwantitatiewe evaluering van die groepwerk-ontwikkelingsprogram kan aansluiting gevind word by menslike denke en interpretasies.

- Groepwerk vanuit die narratiewe benadering in maatskaplike werk word aanbeveel omdat dit uit die evaluering blyk dat dit 'n ryker beskrywing aan mense se lewens gee. Universele waarhede word in die narratiewe benadering bevraagteken, en voorkeur word gegee aan mense se eie belewenisse en eie kennis. Die proses in die narratiewe benadering van mense se beskrywing van die lewe en geleefde ervarings gee sin en heg betekenis aan mense se lewens en het 'n uitwerking op wat hulleself doen en hóé hulle leef.

- Eksternalisering word aanbeveel ten opsigte van groepwerk as metode van maatskaplike werk, want uit die evaluering bly die impak effektief te wees. Eksternalisering van die probleem deurdrenkte storie het volgens die evaluering 'n besondere bydrae gelewer tot die ryker beskrywings van die groep/lede. Die afstand wat deur middel van eksternalisering in die groepwerkproses geskep is, het die groeplede die vermoë gegee om hulself te ontdek en die probleem te dekonstrueer en te rekonstrueer.

7. SAMEVATTING

Ten slotte kan gesê word dat inligting in isolasie geen betekenis of bestaansreg het nie. Groepwerk bied 'n geleentheid met verskillende moontlikhede vir nuwe maniere van lewe en dien as 'n geleentheid vir bemagtiging. Dié bemagtiging sluit by die behoeftes van die individue aan, asook by dié van die gemeenskap. Deur bemagtiging binne die postmoderne gedagte te benader, bied meer as die eenvoudige beginsel van voorkoming en dat mense voorsien word van geleenthede waardeur kapasiteit ontwikkel kan word.

8. BRONNELYS

DULWICH CENTRE. 1997. The work of the Dulwich Centre Community Mental Health Project. *Dulwich Center Newsletter*, (1):1-14.

KOTZÉ, D.J. 1992. Verantwoordelikheid as antropologiese essensie. Pretoria : Universiteit van Pretoria. (Proefskrif - DPhil.)

SPANGENBERG, J.J. 2003. The cross-cultural relevance of person-centered counselling in postapartheid South Africa. *Journal of Counseling & Development*, 81(1):48-54, Winter.

STRYDOM, H. 1999. Maatskaplikewerk-navorsing. Potchefstroom : PU vir CHO. (Diktaat MWK321/411.)

SWANEPOEL, H.J. 2003. 'n Kritiese evaluering van White en Epston se narratiewe hantering van die konstruk "Afwykende gedrag". Potchefstroom : PU vir CHO. (Proefskrif - PhD.)

WETHERELL, M. 1997. Identities, Groups and Issues. Molton Keynes : The Open University.

WHITE, M. & EPSTON, D. 1990. Narrative Means to therapeutic ends. New York : Norton.

WHITE, M. 1997. Narratives of therapists' lives. Adelaide : Dulwich Centre Publications.

ZASTROW, C. 2001. Social work with groups: Using the class as a group leadership laboratory. Australia : Brooks/Cole.

SAAMGESTELDE BIBLIOGRAFIE

ANDERSEN, T. 1995. Reflecting processes, acts of informing and forming: you can borrow my eyes, but you must not take them away from me! (*In* FRIEDMAN S., *ed.* The reflecting team in action: Collaborative practice in family therapy. New York : Guilford. p. 11-37.)

ANDERSON, H. & GOOLISHAN, H. 1992. The client is the expert: A not knowing approach to therapy. (*In* MCNAMEE, S. & GERGEN, K., *eds.* Social construction and the therapeutic process. Newbury Park, CA : Sage. p. 25-39)

ANON. 1999. Postmodernisme: Die waarheid is eintlik onsin. *Beeld:*11, Februarie 27.

ANON. 2003(a). Bemagtigingswet te vaag, kla LP's. *Kleinsake Rapport:*11, Junie 1.

ANON. 2003(b). Bemagtiging moet deel van die Christen-optrede word. *Beeld:*7, Augustus 20.

ANON. 2003(c). Postmodernisme: Wat is dié denke? *Beeld:*10, Julie 21.

ANON. 2004. Lina Spies ook Afrikaan, postmodernis. *Rapport:*17, April 11.

BILLINGTON, R., HOCKEY, J. & STRAWBRIDGE, S. 1998. Exploring Self and Society. London : MacMillan Press Ltd.

BLANCHARD, K., CARLOS, J.P. & RANDOLPH, A. 1999. The 3 Keys to Empowerment: Release the Power Within People for Astonishing Results. San Francisco, OTHA : Berrett-Koehler Publishers, Inc.

BOTHA, A. 1998. Pastor therapy and external marriage affairs. Narrative Approach. Pretoria : University of South Africa.

BYBEL. 1983. Die Bybel: nuwe vertaling. Kaapstad : Bybelgenootskap van Suid-Afrika.

CAPUTO, D.J. 1997. Deconstruction in a nutshell: A Conversation with Jacques Derrida. New York : Fordham University Press.

COETZEE, M. 1997. 'n Analise van die Myers-Briggs Type Indicator profile in 'n Postmodernistiese organisasie. Pretoria : Universiteit van Pretoria. (Skripsie - MA.)

COREY, M.S. & COREY, G. 2002. Groups: process and practice. London : Brooks/Cole.

COUGHLAN, F. 2000. Trying to read the writing on the wall: immediate and imminent impact of national policy. *Social Work/Maatskaplike Werk*, 36(4):351-360, Oct.

CRESWELL, J.W. 2003. Research Design, qualitative, quantitative, and Mixed Methods Approaches. Thousand Oaks, Calif. : Sage Publications, Inc.

DALLOS, R. 1999. Abandoning our parents and grandparents: does sosial construction mean the end of systemic family therapy? *Journal of Family Therapy,* (21):161-196.

DE VOS, A.S. 2005. Combined quantitative and qualitative approach. (*In* DE VOS, A.S., STRYDOM, H., FOUCHÉ, C.B. & DELPORT, C.S.L., *eds.* Research at grass roots for the social sciences and human services professions. 3rd ed. Pretoria : Van Schaik Publishers. p. 357-366.)

DELPORT, C.S.L. 2005. Quantitative data-collection methods. (*In* DE VOS, A.S., STRYDOM, H., FOUCHÉ, C.B. & DELPORT, C.S.L., *eds.* Research at grass roots for the social sciences and human services professions. 3rd ed. Pretoria : Van Schaik Publishers. p. 159-191.)

DILL, J. 1996. 'n Basisteorie vir pastorale terapie in die lig van Postmoderne Epistemologie. Bloemfontein : Universiteit van die Oranje-Vrystaat.

DILL, J. & KOTZÉ, D.J. 1997. Verkenning van 'n postmoderne epistemologiese konteks vir die praktiese teologie. *Acta Theologica*, (1):1-23.

DIXON, G. 2000. Writing ourselves into being – weaving stories of women's identity. (*In* KOTZÉ, E. *ed.* 2000. A chorus of voices: Weaving life's narratives in therapy and training. South Africa, Pretoria: Ethics Alive. p. 340-369.)

DOAN, R.E. 1997. Narrative Therapy. Postmodernism, Social Constructionism: Discussion and Distinction. *Transactional Analysis Journal,* (27):128-13.

DU PLESSIS, M.J.M. 2000. Die ontwerp van 'n gemeenskapsontwikkelings-model: 'n Maatskaplikewerk-perspektief. Bloemfontein : Universiteit van die Oranje-Vrystaat. (Proefskrif - DPhil.)

DU PREEZ, M.S.E. 1995. Maatskaplike groepwerk: teorie en praktyk. Johannesburg : Keartland Press.

DU TOIT, C. 1988. Aspekte van die post-modernistiese idioom in teologie. *Theologica Evangelica*, XX1.1(1988):36-50.

DuBOIS, B. & MILEY, K.K. 1999. Social work: an empowering profession. London : Allyn & Bacon.

DuBOIS, B. & MILEY, K.K. 2002. Social work: an empowering profession. London : Allyn & Bacon.

DULWICH CENTRE. 1997. The work of the Dulwich Centre Community Mental Health Project. *Dulwich Centre Newsletter*, (1):1-14.

EPSTON, D. & MADIGAN, S. 1998. From "spy-chatric gaze" to communities of concern. (*In* EPSTON, D., *ed.* "Catching up" with David Epston: a collection of narrative practice-based papers published between 1991 & 1996. Adelaide : Dulwich Centre Publications. p. 127-148.)

FERREIRA, S. & BOTHA, D. 1998. 'n Sosiaal-konstruktivistiese benadering in maatskaplike werk: Die stories waarvolgens gesinne leef. *Maatskaplikewerk-Navorser-Praktisyn*, 11(1):78-93.

FOUCHÉ, C.B. & DELPORT, C.S.L. 2005. In-depth review of literature. (*In* DE VOS, A.S., STRYDOM, H., FOUCHÉ, C.B. & DELPORT, C.S.L., *eds.* Research

at grass roots for the social sciences and human services professions. 3rd ed. Pretoria : Van Schaik Publishers. p. 123-131.)

FREEDMAN, J. & COMBS, G. 1996. Narrative theraphy: the social construction of preferred realities. New York : Norton.

GANZEVOORT, R.R. 1993. Investigating life-stories: Personal Narratives in Pastoral Psychology. *Journal of Psychology and Theology*, 21(4):277-287.

GEERTSEMA, H.G. 1989. Hoe kan de Wetensckap menslik zijn? Amsterdam : VU Boekhandel/Uitgeverij.

GRAY, M. 2003. Culturally sensitive Social Work or plain "Good Social Work": Are they one and the same?" *Social Work/Maatskaplike Werk*, 39(4):xix-xxi, Oct.

GREENE, G.J. & LEE, M. 2002. The Social Construction of Empowerment. (*In* O'MELIA M. & MILEY, K.K., *eds.* Pathways to Power: Readings in Contextual Social Work Practice. Boston : Allyn & Bacon. p. 175-201.)

GREENE, G.J., JENSEN, C. & JONES, D.H. 1996. A constructivist perspectivew on clinical social work practice with ethnically diverse clients. *Social Work*, 41(2):172-180.

GRINNELL, R.M. 1981. Social work research and evaluation. Itasca, Ill. : F.E. Peacock Publishers.

GRINNELL, R.M. 2001. Social work research and evaluation. Itasca, Ill. : F.E. Peacock Publishers.

GROVÉ, S. 2003. Leef Ligter: hoe om jouself te bemagtig en te word wie jy werklik is. Pretoria : Litera Publikasies.

HALL, C. 1997. Social Work as Narrative: Storytelling and persuasion in professional texts. England : Ashgate Publishing Ltd.

HEPWORTH, D.H., ROONEY, H.R. & LARSON, J.R. 2002. Direct Social Work Practice: Theory and skills. Pacific Grove : Brooks/Cole.

HINCKLEY, M. 1996. A marriage enrichment program based on the Myers-Briggs Type Indicator. Johannnesburg : Randse Afrikaanse University. (Minor Dissertation - MA.)

HOFFMAN, L. 1990. Constructing Realities: An Art of Lenses. *Family Process*, 29(1):1-11.

HUMPEL, H.S. 2004. Pre-Aborsieberaad: 'n Maatskaplikewerk-benadering. Potchefstroom : Noordwes-Universiteit (Potchefstroomkampus). (Proefskrif - PhD.)

HUYSAMEN, G.K. 1993. Metodologie vir die sosiale en gedragswetenskappe. Halfweghuis : Southern Boekuitgewers.

JACKSON, S.L. 2003. Research Methods and Statistics: a critical thinking approach. London : Thomson Wadsworth Publishers.

JACQUES, G. 2000. The baby and the bath water: the dilemma of modern social work in Africa. *Social work/Maatskaplike werk*, 36(4):361-376, Oct.

JONG WENNERS. 1995. Young Achievers Educational Systems (Edms) Bpk. *Handleiding.* Randburg

JOUBERT B.F. 2000. The social coinonial construction of pastoral therapy in clergy training. Bloemfontein : University of the Free State. (Thesis - DPhil.)

KLOPPER, F. 1993. Postmoderne feminisme: verset teen dominansie, die viering van verskille en 'n respek vir tradisie. *Theologia Evangelia*, XXV(12):17-24, Junie.

KOTZÉ D.J. 1992. Verantwoordelikheid as antropologiese essensie. Pretoria : Universiteit van Pretoria. (Proefskrif - DPhil.)

KOTZÉ E. 1994. The social construction of a family therapy training programme. Johannesburg : Randse Afrikaanse Universiteit. (Thesis – D Litt et Phil.)

KOTZÉ, E. 2000. A Chorus of Voices: Weaving life's narratives in therapy and training. Pretoria : Ethics Alive.

KOTZÉ E. & KOTZÉ D. 2001. Telling Narratives: Spellbound Edition. Pretoria : Ethics Alive.

LANGENHOVEN, H. 2001. The Facilitating role of the Mmabatho ICDL centre in the process of Women empowerment: A Development communication perspective. Potchefstroom : PU for CHE. (Minor Dissertation - MA.)

LAX, W.D. 1992. Postmodern thinking in a clinical practice. (*In* McNAMEE, S. & GERGEN, K.J., *eds*. Therapy as social construction. London : Sage.)

MADIGAN, S. 1992. The application of Michel Foucault's philosophy in the problem externalizing discourse of Michael White. *Journal of Family Therapy*, 256-279, August.

MARAIS, H.C. & NIEUWMEIJER, L.J. 1989. Kommunikasie in klein groepe. Pretoria : Servaas Uitgewers.

MARVEL, C.D., HUSKEY, T., LERNER, D. & THURLOW, R. 2000. A field Guide to Narrative Therapy Methods, http://www.socialworkonline.com/narrative.htm [Date of access: 27 Maart 2000].

MAXWELL, J. 2003. Million Leader Mandate, Level 1. Argentina. Equip.

MAXWELL, J. 2004. Million Leader Mandate, Level 2/4. Argentinia. Equip.

MELKOTE, S.R. & STEEVES, H.L. 2001. Communication for development in the Third World: theory and practice for empowerment. Thousand Oaks, Calif. : Sage Publications.

MERTON, R.K. & BARBER, E. 2003. The Travels and Adventures of Serendipity: A study in Sociological semantics and the Sociology of Science, http://.amazon.com/exec/obidos/tg/detail/0691117543/qid=1095228057/sr=11/002-3267610-1458443?v=glance&sbooks). Princeton University Press.

MINNAAR, H.E. 1999. Narratiewe terapie en geestelikheid. Potchefstroom : PU vir CHO. (Skripsie - MA.)

MOHOSHO, M.B. 2002. The impact of youth empowerment on entrepreneurial development in the Vaal Triangle Region. Potchefstroom : PU for CHE. (Dissertation - MComm.)

MONK, G., WINSLADE, J., CROCKET, K. & EPSTON, D. 1997. Narrative Therapy in Practice: the archaeology of hope. San Francisco : Jossey-Bass.

MORGAN, A. 2000. What is narrative therapy? South Australië : Dulwich Centre Publications.

MÜLLER, J. 1996. Om tot verhaal te kom: pastorale gesinsterapie. Pretoria : Raad vir Geesteswetenskaplike Navorsing.

MÜLLER, J. 2000. Reisgeselskap: Die kuns van verhalende pastorale gesprekvoering. Wellington : Lux Verbi.

NEIMEYER, R.H. 1993. An appraisal of constructivist psychotherapies. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 61(2):221-234.

NELL, H.W. 2000. The application of a narrative perspective to death related counselling. Potchefstroom : PU for CHE. (Dissertation - MA.)

NEUMAN, W.L. 2003. Social research methods: qualitative and quantitative approaches. London : Allyn & Bacon.

OELOFSE, M. 2000. Die gebruikmaking van metafore in die maatskaplikewerkhantering van die seksuele gemolesteerde kind. Potchefstroom : PU vir CHO. (Verhandeling - MA.)

O'HANLON, B. 1994. The third wave. *Family Therapy Networker*, (Nov/Des):19-29.

O'MELIA, M. & MILEY, K.K. 2002. Pathways to Power: Reading in contextual social work practice. Boston : Allyn and Bacon.

PARRY, A.P. 1991. A Universe of Storie. *Family Process*, Vol.30:37-53, March.

POTGIETER, M.C. 1998. The social work process: development to empower people. Cape Town : Prentice Hall.

POTGIETER, W. 1986. Die Werksku Kleurling: 'n Psigodiagnostiese ondersoek. Potchefstroom : PU vir CHO. (Verhandeling - MA.)

PRETORIUS, J.W.M. 2003. SUID AFRIKAANSE AKADEMIE VIR WETENSKAP EN KUNS. Opsommings van referate. [Web:] http://www.akademie.co.za/referate.htm [Date of access: 21September 2003].

REYNEKE, R.P. 2000. 'n Narratiewe Maatskaplike benadering vir gemeenskapsbemagtiging. Bloemfontein : Universiteit van die Oranje-Vrystaat. (Proefskrif – DPhil.)

REYNEKE, R.P. 2004. Die benutting van narratiewe beginsels tydens gemeenskapsontwikkeling?" *Social Work/Maatskaplike Werk,* 40(2):125-138, Junie.

RHOODIE, N.J. 1977. Sosiale Stratifikasie en Kleurlingskap. Johannesburg : McGraw-Hill Boekemaatskappy.

ROOTMAN, S.M. 1998. Die beplanning en evaluering van 'n maatskaplike groepwerkprogram vir omgewingsgestremde vroeë adolessente dogters in Schoongesicht-gemeenskap. Potchefstroom : PU vir CHO. (Skripsie - MA.)

ROSSOUW, J.G. 1995. Life in a postmodern culture. Pretoria : HSRC Publishers.

ROSSOUW, P.J. 1992. 'n Basisteorie vir kontekstuele hulpverlening? Bloemfontein : Universiteit van die Oranje Vrystaat.

ROTHMAN, S.M. 1996. Die beplanning en evaluering van 'n maatskaplike groepwerkprogram vir omgewingsgestremde vroeë adolessente dogters in Schoongesicht-gemeenskap. Potchefstroom : PU vir CHO. (Skripsie - MA.)

ROTHMANN, S. 1996. Die samestelling en evaluering van 'n groepfasiliteringskursus. Potchefstroom : PU vir CHO. (Proefskrif - PhD.)

ROUX, A.A. 2002. Evaluering van 'n groepwerkhulpverleningsprogram met MIV-positief-/VIGS-pasiënte. Potchefstroom : PU vir CHO. (Proefskrif - PhD.)

ROUX, A.A., VENTER, C.S. & WESSELS C.C. 2001. A Group Programme for HIV/AIDS patients. *Die Maatskaplik Werk-Navorser-Praktisyn/The Social Work Practitioner-Researcher*, 13(2):33-47, August.

ROUX, J.P. 1996. Die ontwikkeling van 'n pastoraal-terapeutiese toerustings-program vir lidmate: 'n narratiewe benadering. Bloemfontein : Universiteit van die Oranje-Vrystaat. (Proefskrif - DPhil.)

RUBIN, A. & BABBIE, E. 2001. Research methods for social work. Pacific Grove : Brooks/Cole.

RYKE E.H. 2004. The social niche of farm dwellers: A social work strengths approach. North-West University (Potchefstroom Campus). (Thesis - PhD.)

SA *kyk* SUID-AFRIKA.

SALEEBY, D. 1992. Introduction: beginnings of a strengths approach to practice. (*In* SALEEBY, D., *ed.* The strengths perspective in social work practice. New York : Longman. p. 1-18.)

SCHEEPERS, R. 2003. Narratiewe groepsberading: 'n Verkennende studie. Potchefstroom : PU vir CHO. (Skripsie - MA.)

SCHOEMAN, A. 2004. Leiers gesoek. *In Clover,* 1 April.

SILVESTER, G. 1997. Appreciating Indigenous Knowledge in Groups. (*In* MONK, G., WINSLADE, J., CROCKET, K. & EPSTON, D., *eds.* Narrative therapy in practice: the archaeology of hope. San Francisco : Jossey-Bass. p. 233-251.)

SKIDMORE, R.A., THACKERAY, M.G. & FARLEY, O.W. 1994. Introduction to social work. Eaglewood Cliffs : Prentice Hall.

SOAL, J. & KOTTLER, A. 1996. Damaged, deficient or determined? Deconstructing narratives in family therapy. *South African Journal Psychology*, 26(3):123-124, Oktober.

SPANGENBERG, J.J. 2003. The cross-cultural relevance of person-centered counselling in postapartheid South Africa. *Journal of Counseling & Development*, 81(1):48-54, Winter.

STRYDOM, H. 1999. Maatskaplikewerk-navorsing. Potchefstroom : PU vir CHO. (Diktaat MWK321/411.)

STRYDOM, H. 2003. Maatskaplikewerk-navorsing. Potchefstroom : PU vir CHO. (Diktaat MWK321/411.)

STRYDOM, H. 2005. Writing the research report. (*In* DE VOS, A.S., STRYDOM, H., FOUCHÉ, C.B. & DELPORT, C.S.L., *eds.* Research at grass roots for the social sciences and human services professions. 3rd ed. Pretoria : Van Schaik Publishers. p. 246-258.)

STURGEON, S. 2000. Empowerment: observations on mental health in Sub-Saharan Africa. *Social Work/Maatskaplike Werk*, 36(1):79-87, March.

SUID-AFRIKA. Departement van Gesondheid. 1997. Witskrif vir maatskaplike welsyn. (1108 van 1997.) *Staatskoerant*: 18166, Aug. 8.

SUID-AFRIKAANSE AKADEMIE VIR WETENSKAP EN KUNS. 2003. Opsommings van referate. [Web:] http://www.akademie.co.za/referate.htm [Date of access: 21 September 2003].

SWANEPOEL H.J. 2003. 'n Kritiese evaluering van White en Epston se narratiewe hantering van die konstruk "Afwykende gedrag". Potchefstroom : PU vir CHO. (Proefskrif - PhD.)

SWANEPOEL W.J. 1999. Dekonstruksie en rekonstruksie van verhoudingsprobleme in die werksomgewing. Potchefstroom : PU vir CHO. (Skripsie - MA.)

TOSELAND, R.W. & RIVAS, R.F. 2005. An introduction to group work practice. London : Allyn and Bacon.

UBBINK, M.J. 2000. Die konstruksie van alternatiewe stories aan die hand van Keirsey se voorkeurteorie: 'n Narratiewe ondersoek binne die Sosiologie. Potchefstroom : PU vir CHO. (Skripsie - MA.)

VALKIN, C.B. 1994. The self of the therapist as recursion: connecting the head and the heart. Pretoria : University of South Africa. (Thesis - DPhil.)

VAN DEN BERG, J. 1998. Metaforiese pastorale gesinsterapie. Pretoria : Universiteit van Pretoria. (Proefskrif - DPhil.)

VAN HEERDEN, P.R. 1996. Heilsrealisering in 'n narratiewe diakonale pastoraat. Bloemfontein : Universiteit van die Oranje-Vrystaat. (Proefskrif - DPhil.)

VAN HEERDEN, P.R. 1997. Die pastorale gesprek binne 'n narratiewe diakonale pastoraat. *Acta Theologica*, 17:1 p. 81-98.

VAN HEERDEN, P.R. 1999a. Navorsingsmetodiek. (Lesing gelewer as deel van die kursus Magister in huweliks- en gesinsberaad op 31 Julie 1999), Vanderbijl-park. (Ongepubliseer.)

VAN HEERDEN, P.R. 1999b. Navorsingsmetodiek. (Lesing gelewer as deel van die kursus Magister in huweliks- en gesinsberaad op 4 Oktober 1999), Vanlderbijl-park. (Ongepubliseer.)

VAN LOUW, C. 2003. Die Suid-Afrikaanse Akademie vir wetenskap en kuns: Opsomming van referate. [Web:] http://www.akademie.co.za/referate.htm [Date of access: 21 September 2003].

VENTER, C.A. 2002. Re-authoring couples and families stories by sculpting small "co-therapists". (*In* WEYERS, M.L., *ed.* Repositioning Social Work within a changing environment. Potchefstroom : PU for CHE.)

VENTER, C.A. 2004. Doing marital and family therapy by sculpting small" co-therapists". Lesing 8 October 2004 Famsa http://www.puk.ac.za/itb/e-pos/disclaimer,html .

VENTER, G.F. 1992. Shifting Paradigms in Group Psychotherapy. Pretoria : University of South Africa. (Dissertation - MA.)

VLOK, E. 2001. A vitalisation program for HIV/Aids indviduals. Potchefstroom : PU for CHE. (Minor Dissertation - MA.)

WESSELS, C.C. 2003. Die opstel en evaluering van 'n maatskaplikewerk-bemagtigingsprogram vir gesinne van MIV-positief-/VIGS-pasiënte. Potchefstroom : PU vir CHO. (Proefskrif - PhD.)

WETCHLER, J.L. 1996. Social constructionist family therapies. (*In* PIERCY, F.P., SPRENKLE, D.H. & WETCHLER, J.L., *eds.* Family therapy sourcebook. 2nd ed. New York : The Guild Press. p. 129-152.)

WETHERELL, M. 1997. Identities, Groups and Issues. Molton Keynes : The Open University.

WHITE, M. 1995. Re-Authoring lives: interviews & essays. Adelaide : Dulwich Centre Publications.

WHITE, M. 1997. Narratives of therapists' lives. Adelaide : Dulwich Centre Publications.

WHITE, M. 1998. Re-authoring lives: interviews and essays. Adelaide : Dulwich Centre Publications.

WHITE, M. 2000. Reflections on Narrative Practice: Essays & Interviews. Adelaide : Dulwich Centre Publications.

WHITE, M. 2003. Narratiewe Terapie. (Lesing gelewer tydens seminaar oor Narratiewe Terapie in Julie 2003), UNISA, Pretoria. (Ongepuliseer.)

WHITE, M. & EPSTON, D. 1990. Narrative means to therapeutic ends. New York : Norton.

WINSLADE, J. & MONK, G. 1999. Narrative Counseling in Schools: Powerful & Brief. California : Corwin Press, Inc.

ZASTROW, C. 2001. Social work with groups: using the class as a group leadership laboratory. Australia : Brooks/Cole.

ZIDE, M.R. & GRAY, S.W. 2001. Psychopathology: A Competency-Based Assessment Model for Social Workers. United States of America : Wadsworth.

AFDELING D

BYLAE

BYLAAG 1: GRYP DIE DAG

CARPE-DIEM

Kontak: **Marie Ubbink**
Telno. (018) 7713808
Sel. 084 5858 687

Groepe

<u>'n Nuwe jy</u>

gaan 'n nuwe Suid-Afrika 'n meer mededingende Suid-Afrika maak! Help jouself om suksesvol in hierdie mededingende nuwe wêreld te wees.

DIT IS – - - **GRATIS** – - - JY MOET JOUSELF NET "COMMIT" VIR 8 GROEPSESSIES !

(JY GAAN GELEENTHEID Hê OM JOU EIE GROEP TE LEI.)

Ons stel ons ten doel om moontlikhede in jouself te ontdek om opwindende uitdagings van more die hoof te bied. Hierdie groepe het die ingesteldheid om voortdurende ontwikkeling van uself te bevorder en dit te ondersteun deur die volgende alternatiewe te ondersoek:

Verantwoordelikheid:

Om aanspreeklik te wees
Om te doen wat ek sê ek sal doen
Om keuses te maak
Om 'n betroubare karakter te ontwikkel

'n Konstruktiewe gesindheid:

Om oplossings georiënteerd te wees
Om uit foute te leer
Deelname en samewerking
Om meer ontvanklik te wees om te leer

Doelgerig:

Selfdissipline
Tydsbestuur
Deursettingsvermoë

Self-motivering:

Om 'n wennersgesindheid te ontwikkel
Ek tree nou op
Om met myself te wedywer

*Alle verdere inligting sal aan u deurgegee en gereël word op **21 Januarie 2003** om **18:00** by **Reënboogkleuterskool**, Greenspark. Die groepwerksessies van ongeveer een uur lank sal laat middag/aand aangebied word.*

INDIEN U BELANGSTEL, VUL DIE INSKRYWINGSVORM IN EN GEE DIT AAN Marie OF Irene OF KOM NA DIE VERGADERING VAN 21 JANUARIE 2003 OM 18:00: REËNBOOGKLEUTERSKOOL.

KYK UIT VIR JOU!

Ja! Ek wil my "commit" vir die groepe.

SKRYF ASSEBLIEF IN DRUKSKRIF

VAN: .....

NAAM: .....

ID.NO: .....

STRAATADRES: .....

.....

HUISTELEFOON: .....

WERKTELEFOON: .....

BEROEP: .....

HANDTEKENING: .....

DATUM: .....

BYLAAG 2: VRAELYS - DIE EVALUERING VAN DIE LEIERSKAP-OPLEIDINGSPROGRAM NA IMPLEMENTERING VAN DIE GROEP-WERKPROGRAM

Merk met 'n kruis in die blokkie wat jy as jou antwoord kies.

1. Dink jy leierskap was 'n probleem in jou gemeenskap?

Baie	In 'n mate	Geensins
3	2	1

Motiveer hoekom jy so dink.

.....

.....

2. Het jy 'n probleem met leierskap ondervind en daarom vir die groepwerk-program gekom?

Baie	In 'n mate	Geensins
3	2	1

Motiveer hoekom jy so sê.

.....

.....

3. In watter mate het die program bygedra tot die uitbreiding van jou kennis oor leierskap?

Baie	In 'n mate	Geensins
3	2	1

Motiveer hoekom jy so sê.

.....

.....

4. In watter mate het jou kennis oor leierskap verbeter?

Baie	In 'n mate	Geensins
3	2	1

Motiveer hoekom jy so sê.

.....

.....

5. Is daar duidelike voorskrifte in die groepsessies gegee waaraan leiers moet voldoen?

Baie	In 'n mate	Geensins
3	2	1

Motiveer jou antwoord.

.....

.....

6. Het die "Lion King"-film/collage 'n rol in jou leierskapbelewing gespeel?

Baie	In 'n mate	Geensins
3	2	1

Motiveer jou antwoord.

.....

.....

7. In watter mate het die groepsessies jou gehelp om jou leierseienskappe te indentifiseer sodat jy leiding kan neem?

In 'n groot mate	In 'n mate	Geensins
3	2	1

Motiveer jou antwoord.

.....

.....

8. Het jy van enige eienskappe tydens die groepsessies bewus geword waarvan jy nie kennis gedra het nie?

Baie	In 'n mate	Geensins
3	2	1

Indien wel, kon jy dit oorweeg as 'n alternatief in jou leierskap of lewe gebruik? Beskryf asseblief.

.....

.....

9. In watter mate het jy nou die vrymoedigheid om leiding in 'n opleidingsprogram vir leiers te neem?

In 'n groot mate	In 'n mate	Geensins
3	2	1

Verduidelik hoekom jy so sê.

.....

.....

10. Het jy in enige opsig as leier deur hierdie groepsessies bemagtig gevoel?

Baie	In 'n mate	Geensins
3	2	1

Motiveer jou antwoord.

.....

.....

11. Sal jy die leierskapopleidingsprogram vir opkomende leiers aanbeveel?

Ja	Nee	Onseker
3	2	1

Verduidelik hoekom jy so dink.

.....

.....

12. Enige opmerkings en/of aanbevelings wat jy wil maak ten opsigte van leierskap of van die leierskapopleidingsprogram?

.....

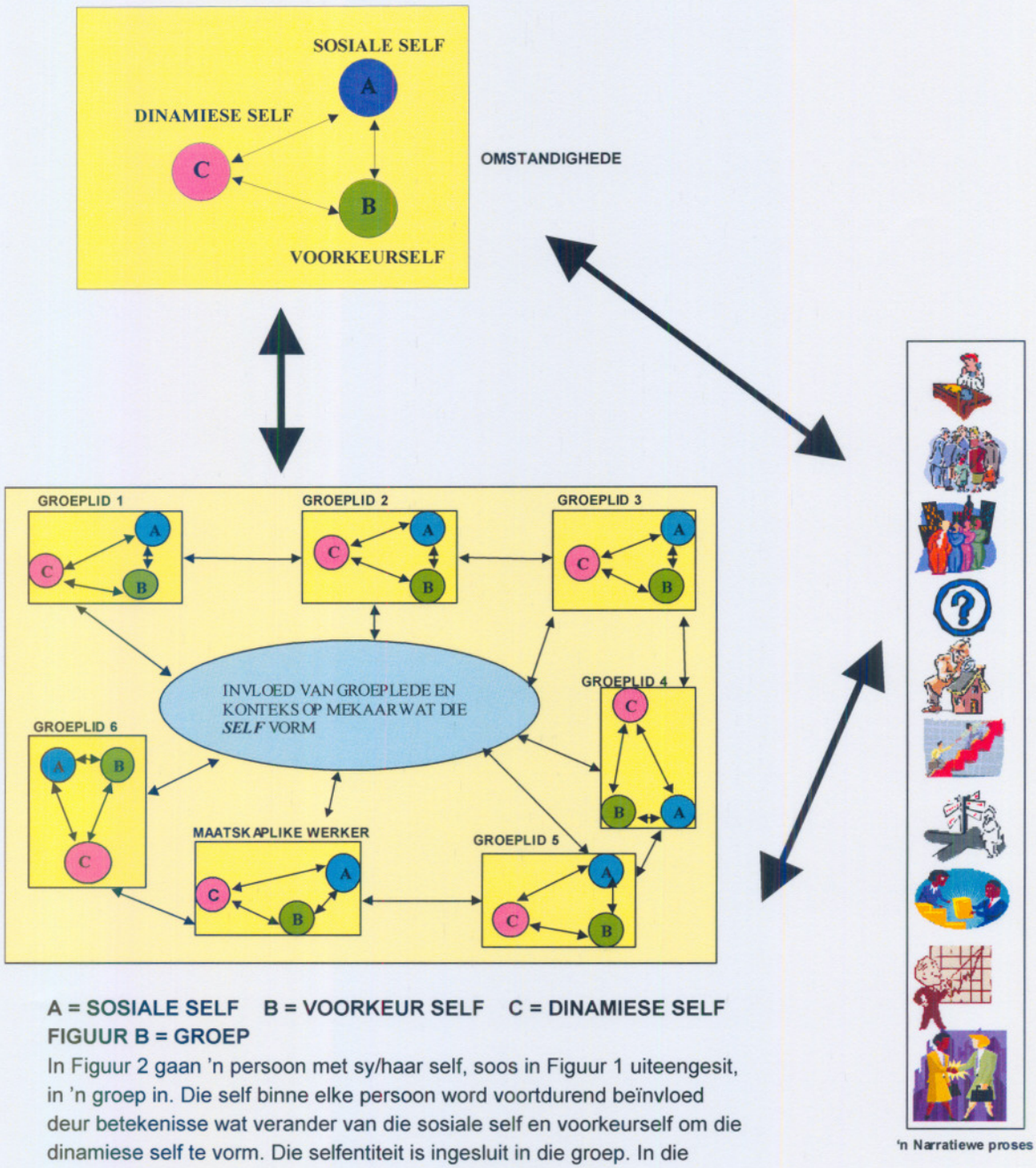
.....

Baie dankie vir jou samewerking.

Me. M. J. Ubbink
Navorser: PhD-studie

BYLAAG 3: VISUELE VOORSTELLING VAN DIE GROEPWERK-PROSES VAN UIT DIE NARRATIEWE BENADERING MET DIE SELF

Figuur 1: Beskouing van die self



A = SOSIALE SELF B = VOORKEUR SELF C = DINAMIESE SELF
FIGUUR B = GROEP

In Figuur 2 gaan 'n persoon met sy/haar self, soos in Figuur 1 uiteengesit, in 'n groep in. Die self binne elke persoon word voortdurend beïnvloed deur betekenisse wat verander van die sosiale self en voorkeurself om die dinamiese self te vorm. Die selfentiteit is ingesluit in die groep. In die groep kom verskeie persone met die selwe in die groep in. Die groep-lede oefen 'n invloed op mekaar uit en ook op die groepwerkproses, wat op sy beurt weer die persoon se self beïnvloed en weer vorm. Die rekursiewe beïnvloeding van die self en van die selwe van groeplede op mekaar binne die konteks van groepwerk kan bemagtiging bewerkstellig.

BYLAAG 4: DIE "WONDERWERK"-VRAAG

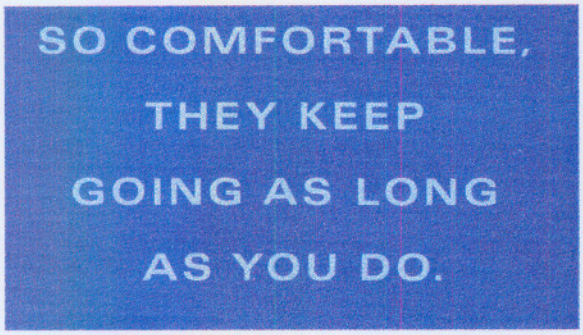
DIE "WONDERWERK"

Lees die volgende en beantwoord die vraag:

U gaan vanaand slaap. U het 'n wonderlike nagrus. U droom dat 'n wonderwerk plaasvind. U word wakker. U is opgewonde oor die wonderwerk. Wat het in u lewe gebeur?

BYLAAG 5: COLLAGE

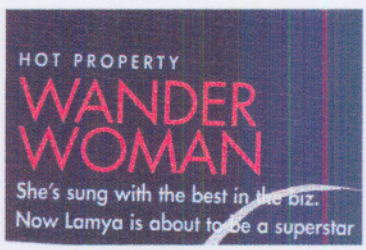
(1) Tyd weerspieël



(2) Beheer wees.

(3) Positiewe mense vermoudings

YOUR MONTH AHEAD
BY LINDA SHAW



- voorbeeld hanteer.

(5) Vooruitgang, uitsug op

BYLAAG 6: "THE MILLION LEADER MANDATE LEVEL 1" (MAXWELL)

Handleiding Een

MILJOEN LEIERS MANDAAT

INHOUD

1. God wil hê ons moet lei
2. Die Hart van 'n Leier
3. Ek het 'n Droom
4. Prioriteite en Besluitneming
5. Ontwikkel Verhoudingsvaardighede
6. Strategiese beplanning

Hoofstuk 1: **"GOD WIL HÊ ONS MOET LEI"**

(Waarom en Hoe God ons Roep om te Lei)
"Laat Ons mense maak na Ons beeld … en laat hulle heers." (Genesis 1:26)

Christene debatteer al eeue lank oor leierskap. Is dit Bybels om te lei? Is ons nie geroep om volgelinge, in plaas van leiers te wees nie? Is ons nie geroep om dienaars, in plaas van heersers te wees nie? Kan ons in alle eerlikheid glo dat leierskap 'n Bybelse idee is?
Wanneer ons die Bybel deeglik bestudeer, sal ons sien dat leierskap inderdaad God se idee is. God is nie alleen die Hoogste Leier nie, maar Hy het ons ook geroep om te lei.

GEBORE OM TE LEI

Dink hieroor na. Die eerste beskrywing van die mens behels leierskap. God het ons gemaak om te lei, gesag te hê en heerskappy te neem. Volgens Genesis 1:26 – 31, is ek en jy gebore om te lei. Bestudeer hierdie Skrif:
"En God het gesê: Laat Ons mense maak na Ons beeld, na ons gelykenis, en laat hulle heers oor die visse van die see en die voëls van die hemel en die vee en oor die hele aarde en oor al die diere wat op die aarde kruip." (Genesis 1:26)

1. OM NA GOD SE BEELD GESKAPE TE WEES, BETEKEN DAT ONS GEMAAK IS OM TE _____

Volgens vers 26 is ons na God se beeld gemaak. Wat beteken dit? Ons vind 'n leidraad in die volgende frase: "en laat hulle heers" Deel daarvan om soos God te wees is om te weet dat ons gemaak is om te lei en te heers.

2. GOD HET AAN DIE MENS _____ OOR DIE HELE AARDE GEGEE.

Ons behoort gemaklik met twee posisies te wees. Eerstens om in 'n posisie onder God se gesag te wees. Tweedens om in 'n posisie van gesag oor die wêreld te wees. God het ons daarvoor geroep. Ons moet ontdek wat dit beteken om te lei soos wat God lei.

3. AS GOD ONS BEVEEL HET OM TE HEERS, GEE HY ONS OOK DIE _____ OM DIT TE DOEN.

God beveel ons nooit om iets te doen sonder om ons in staat te stel om dit te doen nie. Jy en ek het die vermoë om te lei omdat God ons gemaak het en beveel het om dit te doen. Na aanleiding van jou gawes en vermoëns het jy die vermoë om 'n leier in 'n sekere area te wees.

OM SOUT EN LIG TE WEES

In die Nuwe Testament bevestig God hierdie roeping om ander te beïnvloed.
Kyk na Matteus 5:13-16:
" Julle is die sout van die aarde, maar as die sout laf geword het, waarmee sal dit gesout word? Dit deug nêrens meer voor as om buite gegooi en deur die mense vertrap te word nie. Julle is die lig van die wêreld. 'n Stad wat bo-op 'n berg lê, kan nie weggesteek word nie; en 'n mens steek ook nie 'n lamp op en sit dit onder die maatemmer nie, maar op die staander, en dit skyn vir almal wat in die huis is. Laat julle lig so skyn voor die mense, dat hulle julle goeie werke kan sien en julle Vader wat in die hemele is, verheerlik."

Sout beïnvloed die kos wat ons eet. Lig beïnvloed die huis waarin ons woon. Jesus roep ons sodat ons ons roeping om te beïnvloed sal omhels en skyn waar ons ook al gaan. Die apostel Paulus het hierdie roeping ernstig opgeneem toe hy gesê het:

"Ons weet wat dit beteken om die Here te dien. Daarom probeer ons die mense oortuig." (2 Korintiërs 5:11)

GODDELIKE TOESTEMMING OM TE LEI

Baie van ons voel soos Moses toe hy voor God te staan gekom het by die brandende bos, in Eksodus 3- 4. Hy het onbevoeg en onvoorbereid gevoel om te lei. Maar dit is waarvoor God hom geroep het. Baie potensiële leiers in die Bybel was bang en het van hulle roeping weggehardloop. God moes vir hulle toestemming gee om dit te doen.

Die meeste van ons kan nes Moses presies sê waarom ons nie effektief lei nie. Toe God hom geroep het, het hy onmiddellik vyf verskonings gehad waarom hy nie kon lei nie. Let op hoe God daarop antwoord:

Verskoning Een: Wie is ek? (Eksodus 3:11)
Moses het gesukkel met sy identiteit. Hy het net nie opgewasse gevoel nie. Hy het gedink God het die verkeerde leier gekies. God se antwoord: Dit maak nie saak wie jy is nie. Ek het jou geroep. Ek is met jou.

Verskoning Twee: Wie is U? (Eksodus 3:13)
Moses het gesukkel met intimiteit. Hy het God nie goed genoeg geken om aan die mense te verduidelik wie Hy is nie. Sy verhouding met God was swak. God se antwoord: EK IS WIE EK IS. Ek is alles wat jy nodig het.

Verskoning Drie: Wat daarvan as hulle nie luister nie? (Eksodus 4:1)
Moses het gesukkel met intimidasie. Hy was bekommerd oor mense se reaksie teenoor hom. God se antwoord: Wanneer Ek klaar is, sal hulle luister. Vertrou My.

Verskoning Vier: Ek was nog nooit 'n goeie spreker nie. (Eksodus 4:10)
Moses het gesukkel met onbekwaamheid. Wie sou hom volg as hy nie goed kon praat nie? God se antwoord: Raai wie het jou mond gemaak? Ek is die bron van jou gawes.

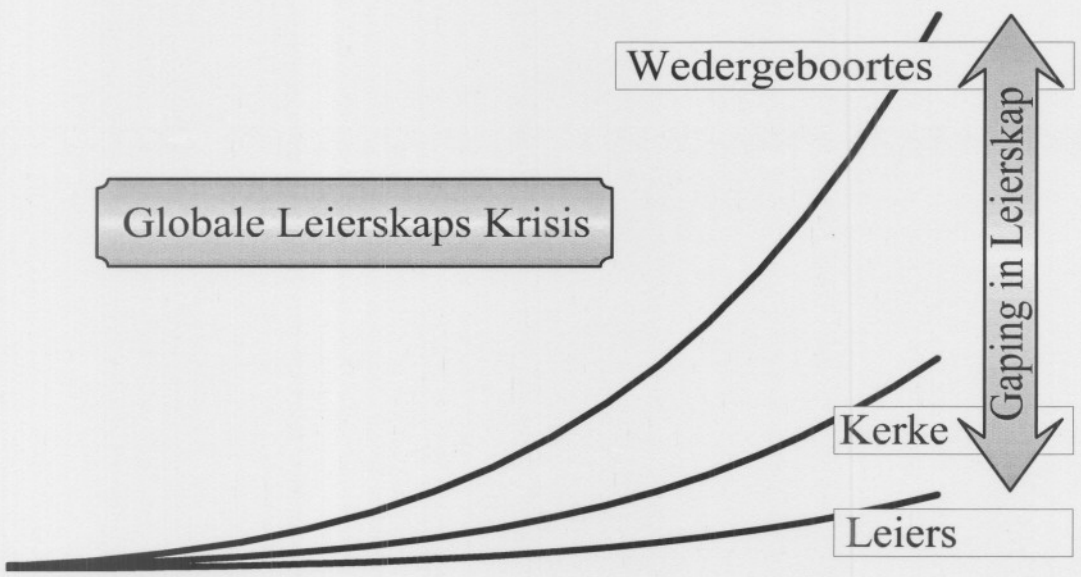
Verskoning Vyf: Ek weet U kan iemand anders kry. (Eksodus 4:13)
Moses het gesukkel met minderwaardigheid. Hy het homself met ander meer bekwame mense vergelyk, en hy het minderwaardig gevoel. God se antwoord: Goed, Ek sal dat Aäron saam met jou gaan ..., maar Ek roep jou nog steeds.

Vraag: Watter verskonings het jy om nie 'n leier te wees nie?

Wat dink jy sal God se reaksie op jou verskonings wees?

LEIERSKAP IS INVLOED

J. Oswald Sanders het dit eerste gesê. "Leierskap is invloed. Niks meer nie. Niks minder nie. Dit gaan daaroor om ander te beïnvloed vir 'n saak wat die moeite werd is. Dit hang nie af van titels en posisie nie. Dit hang af van iemand wat 'n visie van God ontvang, en ander mobiliseer om saam deel te hê aan die vervulling daarvan. As dit gebeur, is dit leierskap op sy suiwerste. Dit gebeur die een of ander tyd met elke organisasie, veral wanneer daar nie 'n sisteem of 'n plan is nie. In daardie tye is daar geen vooruitsig van vordering nie. Vandag is daar baie areas in die wêreld wat uitroep na goddelike, effektiewe leiers. Die leier moet die reg verdien om te lei, en die ander kies om te volg"



DIE TYD VAN DIE RIGTERS

Voordat Israel 'n monargie geword het en Saul as koning aangestel is, het hulle 'n era beleef wat die tydperk van die Rigters genoem word. Dit was 'n tyd waarin suiwer leierskap vereis is. Elke rigter wat opgestaan het om te lei, was 'n pionier. 'n Versie verskyn meer as een keer in die boek Rigters:

"In die dae was daar geen koning in Israel nie: elkeen het gedoen wat reg was in sy oë." (Rigters 21:25)

Hier volg ses redes waarom hierdie tydperk 'n seisoen van intensiewe leierskap was:

1. Chaos het geheers omdat daar geen voorbeeld was van gesag of verantwoording nie.
2. Aggressiewe vyande het hulle omring, omdat die Jode so pas Kanaän beset het.
3. Daar was geen staatsfondse vir nasionale verdediging of om openbare veiligheid te verseker nie.
4. Ander volke het Israel beïnvloed met hulle afgode en bygelowe.
5. Helde soos Moses en Josua was dood, en daar was geen verwagting dat orde sou heers nie.
6. Momentum en moraal was laag, wat groei en vooruitgang moeilik gemaak het.

Veertien rigters het Israel gedurende hierdie tyd gelei. Elke leier het in sy leierskap met niks begin. Ons weet van die volgende rigters: Otniël, Ehud, Samgar, Debora, Gideon, Abimeleg, Jaïr, Tola, Jefta, Ebsan, Elon, Abdon, Simson en Sameul.

Ons weet meer van sekere rigters as van ander. Ons kan egter uit die boek 'n opsomming maak hoe effektiewe leiers Israel deur sy moeilikste seisoen gelei het. In hierdie tye moes leiers

terugkeer na die basiese beginsels wat baie duidelik is in hierdie tyd van Israel se geskiedenis. Die rigters het die volgende eienskappe in gemeen gehad:

Die basiese beginsels van effektiewe leierskap:

Sleutel 1:

In teenstelling met wat baie mense vandag mag dink, het leierskap in hierdie tyd altyd begin by 'n behoefte. In Rigters het dit nie begin waar iemand 'n vakante posisie wou vul nie. Daar was nie posisies om te vul nie. Daar was geen protokol of struktuur nie. Daar was geen stemming vir diakens of Sondagskool onderwysers nie. As jy gelei het, was dit omdat jy 'n behoefte gesien het, en ander gekry het om jou te help om daardie behoefte te vervul. Die rigters het almal begin toe hulle 'n spesifieke probleem sien wat hulle kon aanspreek.

- **OTNIËL:** Israel was omring deur Mesopotamië. Hy het 'n weermag van Hebreërs bymekaar gekry en gelei teen die koning. Hy het oorwin. Dit het 40 jaar van vrede tot gevolg gehad.

- **EHUD:** Hy het gesien hoe die Moabiete sy mense oorheers, en besluit dat hy genoeg gehad het. Hy het Israel gelei tot 'n kragtige oorwinning oor Moab. Dit het 80 jaar vrede tot gevolg gehad.

- **SAMGAR:** Hy het na vore getree terwyl die Filistyne jare lank die Israeliete onderdruk het. Toe hy man alleen 600 soldate afmaai, het dit sy weermag tot oorwinning geïnspireer.

Toepassing: Wanneer jy van al die behoeftes rondom jou hoor, watter een raak jou die diepste? Watter soort "spesialis" is jy geroep om te word? Wat sal jy doen voor jy dood gaan? Wat sal jou sinvolle bydrae wees?
Toepassing: Wat van jou? Wat is jou belangrikste gawe? Watter bydrae lewer jy tot die liggaam van Christus wat die meeste gemis sal word as jy nie meer daar is nie? Wat dra jy by tot jou organisasie wat jy die beste kan doen?

Ware en egte leierskap het die volgende kenmerke:

- Dit kom na vore wanneer daar **'n behoefte** is wat aangespreek moet word.
- Daardie behoefte laat **'n passie** in 'n persoon **ontvlam.**
- Die persoon **reageer** dan op die behoefte.
- Die **aksie beweeg ander** om saam te werk.

Sleutel 2:

Elke leier in Rigters het 'n leier opgestaan omdat hy 'n spesifieke gawe gehad het. Elkeen het 'n sekere gawe gehad wat die behoefte op daardie tydstip perfek vervul het. Hulle was bevoeg in 'n area waar dit nodig was. Hulle gawe het 'n probleem opgelos. In elke geval, was die "gawe" van God af, maar het dit verskillende vorme aangeneem.

Dit was:

- ***'n Geestelike Gawe:***

Simson het 'n geestelike gawe gehad wat verband gehou het met sy eed as Nasireër.

- ***'n Natuurlike Talent:***

Debora het 'n natuurlike talent vir strategie en wysheid gehad.

- ***'n Aangeleerde Vaardigheid:***

Gideon en Jefta het hulle vaardighede as leiers oor tyd ontwikkel.

God het iets in elkeen van ons geplaas wat aan die mense rondom ons oorgedra moet word. Met ander woorde, elkeen het iets wat ons almal nodig het. As ons dit vind, oefen ons natuurlike invloed uit.

Ware en egte leierskap het die volgende kenmerke:

- dis 'n **GAWE** wat die Here vir jou gee.
- Iemand met die gawe moet dit verfyn en **ONTWIKKEL**.
- die gawe moet uiteindelik tot **DIENS** van ander gebruik word.
- die gawe help jou om ander te **BEïNVLOED**.
- **MENSE FLOREER** as hulle hierdie gawe van hulle kan uitleef.

Ons lei natuurlik in die area waar ons gawe is. In ons area van begaafdheid, is ons die meeste ...

☺ **Instinktief**	☺ **Bevredig**	☺ **Produktief**
☺ **Natuurlik**	☺ **Gemaklik**	☺ **Invloedryk**

Sleutel 3:

Wanneer 'n uiterlike behoefte en 'n innerlike gawe bymekaar pas, word die leier dikwels met 'n passie vervul. Hierdie passie is meesleurend vir ander; die leier kan nie anders as om dit te deel met diegene wat betrokke wil raak nie. In die boek Rigters het verskeie leiers hierdie soort innerlike belewenis gehad wat 'n passie laat ontvlam het. Hier volg die bestanddele vir passie:

Die volgende dinge gaan gewoonlik met passie gepaard:

- **Jou besorgdheid oor en verantwoordelikheidsbesef ten opsigte van 'n saak.**
- **Iets word vir jou 'n hartsoortuiging**
- **Die nodige gawes om jou passie uit te leef.**
- **Behoeftes wat aangespreek moet word.**
- **Geleenthede om dit uit te leef.**

Toepassing: Passie begin gewoonlik met belangstellings. Wat is joune met betrekking tot leierskap en die behoeftes rondom jou? Wat laat jou huil en wat maak jou kwaad? Waaroor voel jy so sterk dat jy dikwels 'n drang voel om op te tree?

Toepassing: *Wat van jou? Wie het 100% in jou leierskap ingekoop? Wie oortuig jy? Is dit oues of jonges? Leiers of volgelinge? Hoe oortuig jy mense om die reis saam met jou aan te pak? Wanneer beïnvloed jy ander? Waar beïnvloed jy hulle?*

Passie vergoed vir 'n gebrek aan hulpbronne. Dis ongetwyfeld lekker om hulpbronne te hê, maar baie van die Rigters het nie baie geld, menslike hulp of talent gehad toe hulle begin het nie. Gideon was bang. Simson het 'n probleem met moraliteit gehad. Jefta was voortvarend. Abimeleg het oorywerig geraak en moes aangespreek word. Dit lyk asof Ebsan, Elon en Abdon al bejaard kon gewees het. Dit keer nie iemand as hy vol passie is nie.

Sleutel 4:

Ware leiers kom uiteindelik by die plek waar hulle ander intrek en bemagtig om deel te wees van hul passie. Soms vind hulle bloot ander wat dieselfde passie deel. Een ding is vir seker – ware, egte leiers maak kontak met ander. Dit is die verskil tussen 'n entrepreneur en 'n leier. Leiers tree nie alleen op nie. Hulle het volgelinge. Hulle moet hê, want hulle het 'n saak wat groter is as hulself - hulle het ander nodig om dit op die been te bring.

GIDEON:
Gideon is aangesê om 'n weermag op die been te bring en die Midianiete aan te val. Hy het te veel manne gewerf en God moes die weermag verklein of hy kon die eer vat vir die oorwinning! Hierdie leier het te veel mense oortuig om te volg! As ons maar dieselfde probleem gehad het.

DEBORA:
Alhoewel sy 'n vrou was, is Israel ten volle deur haar oortuig. Wat sy ook al besluit het om te doen – die volk het gevolg. Barak het selfs daarop aangedring dat sy saam met hom oorlog toe gaan. Hy het besef wie die invloed het.

SAMUEL:
Hy was die sterkste van al die rigters, en naas Moses en Dawid die mees invloedryke. Sy leierskap het oor twee geslagte gestrek. Beide oud en jonk het na hom geluister. Selfs konings het hom hoog geag. Hy het Saul en Dawid as konings gesalf. Hy was 'n leier van leiers.

Hoe om dinge gedoen te kry …

Waaroor **gepraat** word = word gedoen!
Waarvoor **opgelei** word = word gedoen!
Wat **gemeet** kan word = word gedoen!
Waarvoor **begroot** word = word gedoen!
Wat **gekonfronteer** word = word gedoen!
Wat **beloon** word = word gedoen!

Sleutel 5:

'n Laaste opmerking is dat elke Rigter kon lei omdat hulle 'n duidelike doel gevolg het wat vir hulle uitgelê is. Hulle het in 'n rigting beweeg om 'n spesifieke doel te bereik. Geen rigter wou net die status quo handhaaf nie. Elkeen het geweet hy het 'n goddelike taak wat hy moes vervul. Jy kan dit hul lewensdoel noem. En hierdie doel het 'n lewenslange vennoot geword wat alles oorheers en verantwoording eis.

Dit sal moeilik wees om leierskap van 'n doel te skei. Ek kan my nie leierskap indink sonder 'n Godgegewe doel nie. Miskien is dit waarom soveel kerke nie vrug dra nie. Daar is geen duidelik gedefinieerde missie waaroor saamgestem is nie.

In Rigters was hulle doel ....

- **Persoonlik:**

Dit het ingepas by hulle *gawes en passie.*

- **Meetbaar:**

Dit het aksie behels wat *geëvalueer kon word.*

- **Gedenkwaardig:**

Dit was *spesifiek genoeg* om te onthou.

- **Betekenisvol:**

Dit het nasionale sake aangeraak wat *'n verskil gemaak* het.

- **Mobiel:**

Dit kon *saam met hulle gaan* waar hulle hulself ook al bevind het.

- **Moreel:**

Dit was reg. Hulle het nie net gevoel dit *kan* gedoen word nie, maar dit *moet* gedoen word.

DEBORA

Haar enigste doel was om Israel van die Kanaäniete te bevry. Sy het 'n plan uitgelê, die hulpbronne voorsien, Barak aangestel om die weermag te lei, en toe hy weier om die aanval alleen te loods, het sy saam met hom gegaan.

Ontleding: Jaag jy jou doel na? Hoe vergelyk jy met die lys?
Toepassing: Wat is jou duidelike doel? Het jy dit gedefinieer? Stem die sleutelpersone in jou organisasie saam daarmee en oor hoe jy dit moet najaag?

Self Evaluering:

Hoe vergelyk jy met die vyf Karaktertrekke van 'n Leier uit die boek Rigters?

1	Hulle Neem 'n Behoefte Waar	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**	**7**	**8**	**9**	**10**
2	Hulle Besit 'n Gawe	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**	**7**	**8**	**9**	**10**
3	Hulle Openbaar 'n Passie	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**	**7**	**8**	**9**	**10**
4	Hulle Oortuig Mense	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**	**7**	**8**	**9**	**10**
5	Hulle Jaag 'n Doel na	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**	**7**	**8**	**9**	**10**

(Merk jou antwoord: 1= baie swak en 10= baie goed)

ANTWOORD SLEUTEL

God wil hê ons moet lei

Gebore om te Lei:

1. OM NA GOD SE BEELD GESKAPE TE WEES BETEKEN DAT ONS GEMAAK IS OM TE **LEI**.
2. GOD HET DIE MENS **GESAG** GEGEE OOR DIE HELE AARDE.
3. AS GOD ONS BEVEEL HET OM TE HEERS, MOET ONS DIE **VERMOË** Hê OM DIT TE DOEN.

Die basiese beginsels van effektiewe leiers: (5 Sleutels)

Sleutel 1: **HULLE SIEN 'N BEHOEFTE RAAK** *(They perceive a need)*

Sleutel 2: **HULLE BESIT 'N GAWE** *(They possess a gift)*

Sleutel 3: **HULLE HET 'N PASSIE** *(They parade a passsion)*

Sleutel 4: **HULLE OORTUIG MENSE** *(They persuade a people)*

Sleutel 5: **HULLE JAAG 'N DOEL NA** *(They pursue a purpose)*

Hoofstuk 2: **"DIE HART VAN 'N LEIER"**

(Ontwikkel die Eienskappe wat Leiers van Ander Onderskei)

"Dawid het die volk met toewyding versorg en hulle met oorleg gelei." (Psalm 78:72)

In elke era kom daar 'n tyd wanneer 'n leier na vore moet tree om die behoeftes van daardie tyd aan te spreek. Dus is daar geen potensiële leier wat nie 'n geleentheid het om 'n positiewe verskil in die samelewing te maak nie. Ongelukkig is daar tye wanneer daar nie 'n leier opstaan nie.

Waarom is dit so dat wanneer omstandighede 'n leier benodig, daar nie een is wat vir daardie bestemde tyd opstaan nie? Baie keer is dit omdat mense nie hul harte voorberei het om te dien nie. Watter soort hart het ons dan nodig?

OM ONS HARTE VOOR TE BEREI

Leiers behoort die "vaardighede" te ontwikkel om effektief te lei. Daar is inherente hartseienskappe wat deel van 'n leier se lewe behoort te wees.

In Handelinge 9:3-6 is Paulus op pad na Damaskus toe hy Jesus van aangesig tot aangesig ontmoet. Sy twee vrae is die regte vrae in die regte volgorde. Eers vra hy: "*Wie is U, Here?*" Dan vra hy: *"Wat wil U hê moet ek doen?"* Hierdie vrae behoort die rigting van 'n leier se lewe te bepaal.

Die leier wat god gebruik...

1. LEWE _____

"[7]Maar wat eers vir my 'n bate was, beskou ek nou as waardeloos ter wille van Christus, [8]ja, nog meer: ek beskou alles as waardeloos, want om Christus Jesus, my Here, te ken, oortref alles in waarde. Ter wille van Hom het ek alles prysgegee en beskou ek dit as verwerplik sodat ek Christus as enigste bate kan verkry …[10]Al wat ek wens, is om Christus te ken, die krag van sy opstanding te ondervind en deel te hê aan sy lyding deur aan Hom gelyk te word in sy dood, [11]in die verwagting dat ek self deel sal hê aan die opstanding uit die dood." (Filippense 3: 7-11)

Ken jy jou Godgegewe doel? Jy moet hierdie vrae kan antwoord:

Waaroor is jy **besorgd**?
Wat is jou **geestelike gawes**?
Wat is jou **natuurlike talente**?
Wat is jou **begeertes en passies**?
Wat **bevestig ander omtrent jou**?
Wat is jou **drome en visies**?
Watter **geleenthede lê voor jou**?

Die leier wat God gebruik...

2. VERWYDER DEUR GOD SE GENADE ONNODIGE_____ UIT SY LEWE.

*"Terwyl ons dan so 'n groot skare geloofsgetuie rondom ons het, **laat ons elke las van ons afgooi**, ook die sonde wat ons so maklik verstrik, en laat ons die wedloop wat vir ons voorlê, met volharding hardloop, [2]die oog gevestig op Jesus, die Begin en Voleinder van die geloof. Ter wille*

van die vreugde wat vir Hom in die vooruitsig was, het Hy die kruis verduur sonder om vir die skande daarvan terug te deins, en Hy sit nou aan die regterkant van die troon van God." (Hebreërs 12:1 -2)

Karakter en integriteit is onvervangbaar. Karakter kan gedefinieer word as leierskap van jouself. As jy jouself eers reg kan lei, mag ander jou dalk wil volg. Dit is die fondament waarop die leier se lewe gebou is. Dit begin alles met karakter, want leierskap funksioneer op die basis van vertroue. As mense jou nie vertrou nie, sal hulle jou nie volg nie.

Karakter doen die volgende vir 'n leier:

- Karakter straal **GELOOFWAARDIGHEID** uit.
- Karakter dwing **RESPEK** af.
- Karakter dui op **BEGINSELVASTHEID.**
- Karakter wek **VERTROUE.**

Ten einde 'n sterk karakter te bou, moet leiers:

Persoonlike **DISSIPLINE** ontwikkel.

'n Persoonlike **IDENTITEIT** ontwikkel en **SEKER** oor hulself voel.

PERSOONLIKE OORTUIGINGS, WAARDES en **ETIEK** ontwikkel.

Die leier wat God gebruik...

3. HET HOMSELF ABSOLUUT TOT GOD SE _____ GESTEL

*"En nou doen ek 'n beroep op julle, broers, op grond van die groot ontferming van God: **Gee julleself aan God as lewende en heilige offers wat vir Hom aanneemlik is**. Dit is die wesenlike van die godsdiens wat julle moet beoefen. [2]Julle moenie aan hierdie sondige wêreld gelyk word nie, maar laat God julle verander deur julle denke te vernuwe. Dan sal julle ook kan onderskei wat die wil van God is, wat vir Hom goed en aanneemlik en volmaak is." (Romeine 12:1-2)*

Daar is onder andere drie dinge wat van 'n leier se totale oorgawe aan God getuig:

- Ons moet niks hê om te **BEWYS** nie.

Dit gaan nie oor ons eie waarde nie

- Ons moet niks hê om te **VERLOOR** nie.

Ons streef nie na gewildheid of 'n beeld waarvan ander sal hou nie

- Ons moet niks hê om **WEG TE STEEK** nie.

Ons het nie verskuilde agendas nie, maar is deursigtig

Die leier wat God gebruik...

4. HET GELEER HOE OM TE VOLHARD IN _____.

"[13]As daar iemand onder julle is wat swaar kry, moet hy bid. As daar iemand is wat opgeruimd is, moet hy lofliedere sing. [14]As daar iemand van julle is wat siek is, moet hy die ouderlinge van die gemeente laat kom, en hulle moet vir hom bid en hom met olie salf onder aanroeping van die Naam van die Here. [15]En as hulle gelowig bid, sal dit vir die sieke genesing bring: die Here sal hom gesond maak. As hy gesondig het, sal dit hom vergewe word. [16]Bely julle sondes eerlik teenoor mekaar en bid vir mekaar, sodat julle gesond kan word. Die gebed van 'n gelowige het 'n kragtige uitwerking." (Jakobus 5:13-17)

Jesus het van drie tipes gebed gepraat (Matteus 7:7) waarin veral leiers moet volhard:

7"Vra, en vir julle sal gegee word; soek, en julle sal kry; klop, en vir julle sal oopgemaak word." Mat.7:7

VRA- Dit is die gebed van afhanklikheid en geloof. Daarmee sê ons vir God dat ons in alle opsigte van Hom afhanklik is en dat ons in sy beloftes glo.

SOEK- Dit is die gebed van toewyding. Dis om iets te doen, veral om na God se wil in sy Woord te soek.

KLOP- Dit dui op volharding in gebed ("perseverance"). Dis 'n voortdurende handeling.

Die leier wat God gebruik...

5. IS 'N STUDENT VAN _____.

"16Die hele Skrif is deur God geïnspireer en het groot waarde om in die waarheid te onderrig, dwaling te bestry, verkeerdhede reg te stel en 'n regte lewenswyse te kweek, 17sodat die man wat in diens van God staan, volkome voorberei en toegerus sal wees vir elke goeie werk." (2 Timoteus 3:16 -17)

Studente van God se Woord poog om die betekenis daarvan ten opsigte van die volgende te begryp:

Destyds: wat het dit lank gelede vir die oorspronklike toehoorders beteken?
Oor alle tye heen: wat is die universele en tydlose beginsels wat ons kan leer?
Nou: wat moet ons in reaksie daarop doen?

Die leier wat God gebruik...

6. HET 'N LEWENSBELANGRIKE, LEWENSVERANDERENDE _____ VIR 'N VERLORE WÊRELD.

"Tree onder hulle op as ligdraers in die wêreld 16deur die woord van die lewe uit te dra." (Filippense 2:15&16)

In Romeine 1:14 –16 openbaar Paulus drie gesindhede ten opsigte van die Evangelie:

*"14Ek staan onder 'n **verpligting** teenoor Grieke en nie-Grieke, teenoor ontwikkeldes en ongeleerdes, 15en vandaar **my begeerte** om ook aan julle in Rome die evangelie te verkondig.16**Ek skaam my nie** oor die evangelie nie, want dit is 'n krag van God tot redding van elkeen wat glo, in die eerste plek die Jood, maar ook die nie-Jood." (Romeine 1:14-16)*

- Ek is **VERPLIG,** *v.14 (ek is skuld dit aan die wêreld om die Evangelie te verkondig)*
- Ek is **GRETIG**, *v.15 (ek brand om hierdie boodskap met die wêreld te deel)*
- Ek is **NIE SKAAM NIE**, *v.16 (ek sal dit verkondig, dit alleen kan ons red)*

Die leier wat God gebruik...

7. HET 'N _____ WAT RESULTATE VERWAG.

*"19Al was hy sowat honderd jaar en al het hy dus goed besef dat sy liggaam reeds gedaan was en dat Sara te oud was om kinders te hê, het sy **geloof** nie verswak nie. 20Hy het nie in ongeloof begin twyfel aan die belofte van God nie, maar hy is in sy geloof versterk en het aan God die eer gegee. 21Hy was ook ten volle daarvan oortuig dat God mag het om te doen wat Hy beloof het." (Romeine 4: 19 – 21)*

Hebreërs 11:13 beskryf manne en vroue van geloof, en wat hulle almal in gemeen gehad het:

*"[13]Terwyl hulle **steeds geglo** het, het al hierdie mense gesterwe sonder om te verkry wat beloof is, maar hulle het dit uit die **verte gesien** en daaroor gejuig, en hulle het erken dat hulle hier op aarde slegs vreemdelinge en bywoners is."* Hebreërs 1:13

Visie: elkeen van hulle het die beloftes van ver af "gesien".
Vertroue: elkeen was verseker van God se beloftes.
Honger: elkeen het die beloftes omhels en hulle eie gemaak.
Vaste besluite: hulle het bely dat hulle net pelgrims op die aarde is. Hulle God gegewe drome, nie hulle verlede nie, het hulle gedryf.

Die leier wat God gebruik...

8. KIES OM IN GESINDHEID EN IN DAAD TE _____.

In Filippense 2:5 – 11, skryf Paulus hoe ons dieselfde gesindheid as Jesus moet hê wat gemaak het dat Hy leiding gegee het deur te dien in woord en daad:
"[5]Dieselfde gesindheid moet in julle wees wat daar ook in Christus Jesus was: [6]Hy wat in die gestalte van God was, het sy bestaan op Godgelyke wyse nie beskou as iets waaraan Hy Hom moes vasklem nie, [7]maar Hy het Homself verneder deur die gestalte van 'n slaaf aan te neem en aan mense gelyk te word." (Filippense.2:5-7)
Hoewel Hy God was, het Hy nie aan sy posisie vasgeklou nie, maar eerder aan sy doel. Hy was nie posisie bewus nie, maar doel bewus. Hy het geweet die beste manier om sy doel te bereik was om mense te dien. 'n Leier is iemand wat dien.

Dit begin altyd met 'n behoefte.

Daardie behoefte maak **'n passie** in iemand wakker.
Daardie persoon **reageer aktief** op die behoefte.
Hierdie **aksie beweeg ander** om saam te werk.

Die leier wat God gebruik...

9. LAAT DIE _____ IN HULSELF EN IN ANDER NA VORE KOM.

"[13]Totdat ek kom, moet jy jou daarop toelê om uit die Skrif voor te lees, te preek en onderrig te gee. [14]Moenie die genadegawe wat jy het, verwaarloos nie." (1 Timoteus 4: 13-14)

Leiers tree na vore, wanneer hulle hul gawe ontdek en dit gebruik om te dien. Dit vind gewoonlik in hierdie volgorde plaas:

'n Leier identifiseer:
Eerstens sy **primêre gawe.**
Tweedens **ontwikkel** hy daardie **gawe.**
Derdens **gebruik** hy **die gawe** op 'n **plek** waar daar 'n **behoefte is.**
Vierdens help die gawe jou om ander positief te kan **beïnvloed**.
Laastens **floreer die leier** uiteindelik as gevolg van die gawe.

Die leier wat God gebruik...

10. IS _____ GENOEG OM ANDER TE BEMAGTIG.

"[3]Jesus het geweet dat die Vader alles in sy hande gegee het en dat Hy van God gekom het en na God teruggaan. [4]Toe het Hy van die tafel af opgestaan, sy bokleed uitgetrek en 'n handdoek gevat en om Hom vasgemaak. [5]Daarna het Hy water in 'n wasskottel gegooi en begin om sy dissipels se voete te was en dit dan af te droog met die handdoek wat Hy om gehad het" (Johannes 13:3-5)

In Johannes 13 het Jesus 'n dienaars hart gedemonstreer toe Hy die dissipels se voete gewas het. Let op wat Hom in staat gestel het om dit te doen. Hy was baie seker van Sy identiteit. ***Leiers wat***

nie seker is in hulle identiteit in Christus nie, sal uiteindelik hul eie leierskap kortwiek.
Onseker leiers word hulle eie grootste vyande. Hulle kan nie oorwinnings of terugslae hanteer nie. Die Wet van Bemagtiging herinner ons: Slegs leiers wat seker is van hulleself, kan ander bemagtig. Hier volg die verskil tussen selfversekerde leiers en onseker leiers:

LEIERS WAT SEKER IS...	LEIERS WAT ONSEKER IS...
werk met "handdoeke".	Steun op titels.
put krag uit wie hulle is (identiteit)	kry krag uit die beeld (image) wat hulle uitstraal.
streef daarna om diens aan ander te lewer.	streef om status te verwerf.
wil waarde aan ander toevoeg.	wil waarde vanaf ander verkry.

Die leier wat God gebruik...

11. LEEF ONDER DIE _____ VAN DIE HEILIGE GEES.

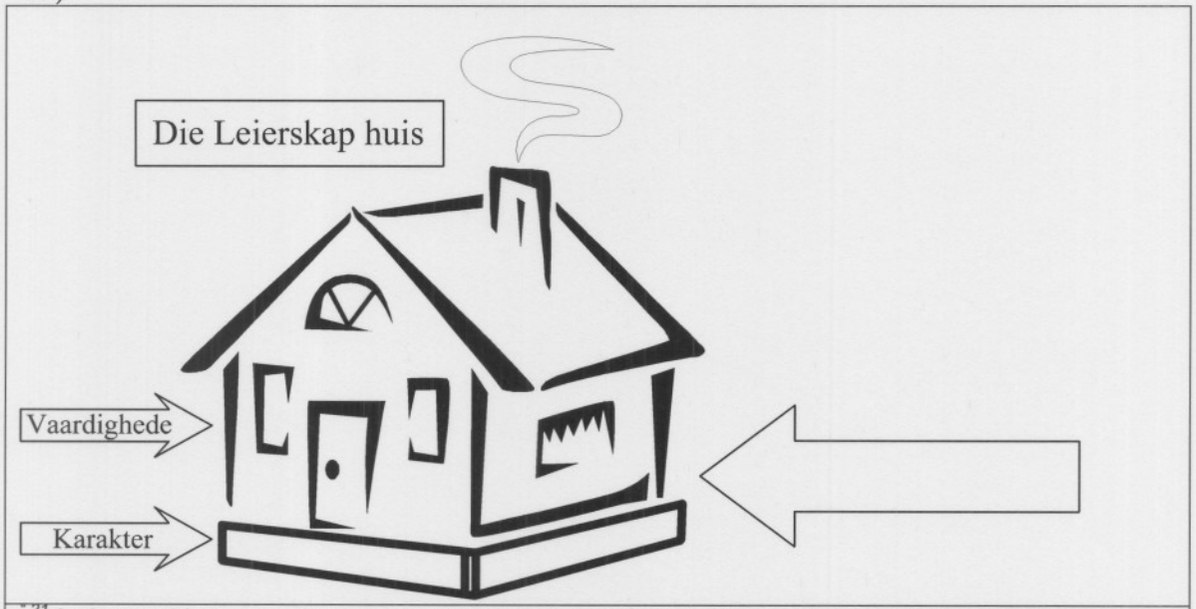
"[18]Moet julle nie aan drank te buite gaan nie; daarmee gaan losbandigheid gepaard. Nee, laat die Gees julle vervul" (Efesiërs 5:18)

- Gesalfde leiers dra 'n **geestelike gesag.**
- Gesalfde leiers ervaar dat **God voortdurend** in hulle bediening werk.
- Gesalfde leiers se lewens word gekenmerk deur 'n **bonatuurlike ingrype.**

Die leier wat God gebruik...

12. HET GEKIES OM 'N _____TE WEES TERWYL HY ANDER LEI.

"[24]Weet julle nie dat atlete wat aan 'n wedloop deelneem, wel almal hardloop, maar dat net een die prys ontvang nie? Hardloop dan só dat julle die prys kan wen. [25]Almal wat aan 'n wedstryd deelneem, ontsê hulleself allerlei dinge. Hulle doen dit om 'n verganklike oorwinnaarskroon te verkry, maar ons 'n onverganklike. [26]Ek hardloop dan ook soos een wat nie van sy doel onseker is nie; ek slaan soos 'n bokser wat nie in die lug slaan nie. [27]Maar ek oefen my liggaam en bring dit onder beheer, sodat ek nie ander tot die stryd oproep en self nie kwalifiseer nie." (1 Korintiërs 9:24 – 27).



"[21]As iemand hom van die kwaad gereinig het, sal hy 'n voorwerp vir besondere gebruik wees. Dan sal hy vir die eienaar afgesonder en bruikbaar wees, voorberei vir enige goeie diens." 2 Timoteus 2:21

Ek moet verantwoordelikheid vir my lewe neem. Ek moet myself reinig sodat ek vir God bruikbaar kan wees.

REDES WAAROM 'N HART VAN INTEGRITEIT SO BELANGRIK VIR LEIERS IS:
• Leierskap funksioneer op die basis van **VERTROUE.** • Integriteit het hoë invloed **WAARDE.** • Ons geneigdheid is egter om meer aan ons **BEELD** te werk, as aan ons integriteit. • Integriteit beteken om eg te **LEEF**, voordat ek ander lei. • Integriteit is 'n **OORWINNING**, nie 'n gawe nie. • 'n Mens **GROEI** slegs in ooreenstemming met dit wat in jou hart leef. • Leiers moet volgens 'n hoër **STANDAARD** as volgelinge lewe.
Ontleding: As jy jouself moet evalueer, hoe lyk jou karakter? Hoe is jou leiers hart?
Toepassing: Wat is sommige aktiwiteite en/of dissiplines wat jy in jou lewe kan toepas om 'n sterker karakter te ontwikkel?

ANTWOORD SLEUTEL

Die Hart van 'n Leier

Die leier wat God gebruik …

1. LEWE **DOELGERIG**.
2. VERWYDER DEUR GOD SE GENADE ONNODIGE **HINDERNISSE** UIT SY LEWE.
3. HET HOMSELF ABSOLUUT TOT GOD SE **BESKIKKING** GESTEL.
4. HET GELEER HOE OM TE VOLHARD IN **GEBED** .
5. IS 'N STUDENT VAN **GOD SE WOORD**.
6. HET 'N LEWENSBELANGRIKE, LEWENSVERANDERENDE **BOODSKAP** VIR 'N VERLORE WÊRELD.
7. HET **GELOOF** WAT RESULTATE VERWAG.
8. KIES OM IN GESINDHEID EN IN DAAD **TE DIEN**.
9. WEK DIE **GAWES** IN HULLESELF EN IN ANDER OP.
10. IS **SELFVERSEKERD** GENOEG OM ANDER TE BEMAGTIG.
11. LEWE ONDER DIE **SALWING** VAN DIE HEILIGE GEES.
12. HET GEKIES OM 'N **VOORBEELD** TE WEES TERWYL HY ANDER LEI.

Hoofstuk 3: **"EK HET 'N DROOM"**

(Om 'n Godgegewe visie te kry en te implementeer)

"Terwyl hulle steeds geglo het, het al hierdie mense gesterwe sonder om te verkry wat beloof is, maar hulle het dit uit die verte gesien en daaroor gejuig" (Hebreërs 11:13)

Wat is Visie?

Dit is moeilik om leierskap van visie te skei. Alle goeie leiers word deur visie gedryf. Hulle is nie tevrede om die status quo te handhaaf nie. Hulle begeer om hul bediening iewers heen te vat. Maar wat is visie presies? Sommige het probeer om dit as volg te definieer:

Visie is: "om die toekoms, gebou op die verlede, vandag te sien."
Visie is: "om die onsigbare te sien, en dit sigbaar te maak."
Visie is: "'n brug van die hede na 'n beter toekoms"

Vir ons doeleindes, stel ek die volgende definisie voor om oor na te dink:

_____

_____

_____

Robert Greenleaf skryf in sy boek, *"The servant as Leader":* "Vooruitsig is die 'leidraad' wat die leier het. Wanneer hy hierdie leidraad verloor, en gebeurtenisse hom dwing om op 'n sekere wyse op te tree, is hy slegs 'n leier in naam. Hy lei nie, hy reageer net op onmiddellike gebeure en hy sal waarskynlik nie die leier bly nie." Mense smag na leiers wat hulle hoop en rigting gee.

Visie is 'n beeld in jou gedagtes van die manier hoe dinge kan of behoort te wees in die dae wat kom. Visie is 'n portret van 'n beter toekoms. Die beeld is innerlik en persoonlik. Uiteindelik sal jy hierdie beeld ook aan ander moet oordra as jy dit in jou bediening wil sien realiseer. Net soos God jou verbeelding gebruik het om hierdie uitsig op die toekoms te skep, sal jy ander moet help om dieselfde visie in hulself raak te sien -- sodat hulle deel van die implementering daarvan kan wees.

Hoe lyk 'n visie ***wat van God af kom?:***

1. 'n Duidelike Prentjie.
(Dit is soos 'n kaart in jou gedagtes)
2. 'n Positiewe Verandering.
(Dit verbeter die huidige situasie deur God se Koninkryk daarin te vestig)
3. 'n Toekoms fokus.
(Dit dui 'n moontlike rigting aan vir die onsienbare toekoms)
4. 'n Gawe van God.
(Dit is deur God geïnspireer, en nie deur 'n mens gemanipuleer nie)
5. 'n Gekose Groep Mense en Tyd.
(Dit is bedoel vir 'n spesifieke leier en groep op 'n gegewe tyd)

DIE GEBOORTE VAN 'N VISIE (dis soos die geboorte van 'n kind)

Vir baie leiers begin hul visie met 'n idee, sonder veel detail of duidelikheid. Met die verloop van tyd raak die idee 'n al hoe groter belangstelling, en spoedig raak dit 'n passie. Dit neem vorm aan in hulle hart en gedagtes. In baie opsigte is die geboorte van 'n VISIE net soos die geboorte van 'n KIND. Daar is verskillende fases waardeur dit gaan soos dit groei:

1.

Net soos 'n man en vrou moet saamkom sodat 'n kind gebore kan word, moet 'n leier intimiteit met God ervaar om 'n visie te ontvang. Mense wat 'n visie van God kry, bestee tyd alleen met Hom. Dis 'n tyd van aanbidding, stilte en nadenke. Hierdie eenheid gee aan God die geleentheid om met die leier te praat en aan hom te openbaar wat Hy wil hê hy moet doen. Hy plant die visie saad in jou.

2.

God sal nie noodwendig elke keer wat jy met Hom 'n ontmoeting het vir jou 'n visie gee nie. Konsepsie vind nie elke keer plaas wanneer 'n man en vrou intiem verkeer nie. Wanneer God egter wel 'n visie aan jou oordra, kom dit in die vorm van 'n saad, en dit moet in jou groei. Hy plant die visie in jou en in die begin lyk dit onduidelik, nie ten volle ontwikkel nie. Onthou dit: God is die Man, jy is die bruid van Christus. Net soos 'n baba na sy pa en ma lyk, sal die groeiende visie al meer soos God begin lyk (dit sal rondom Sy prioriteite sentreer) en dit sal ook soos jy lyk (dit sal by jou belangstellings en gawes pas).

3.

Dit is die langste tydperk in die proses. Dit vat nege maande voor 'n baba gebore word. 'n Visie van God af kan selfs langer vat. Gedurende hierdie tyd identifiseer die leier moontlike probleme; tree hy vir mense in; en werk hy mee aan die proses. Die visie groei binne die leier. Wanneer 'n baba in 'n ma gevorm word, verander dit haar dramaties. So is dit met 'n visie. God se visie sal jou uit jou gemaksone dwing, en jy sal nooit weer met 'n mens gemaakte idee tevrede wees nie.

4.

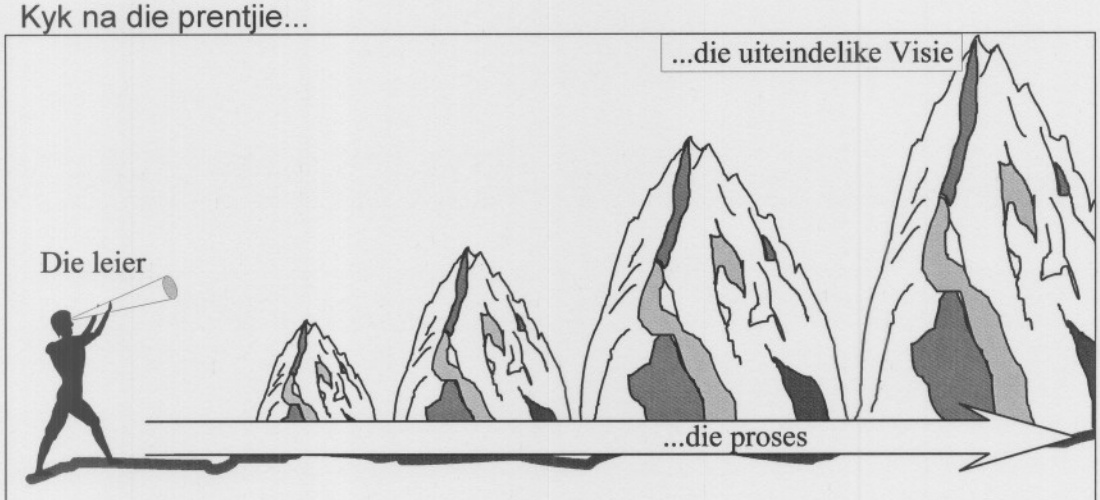
Hierdie fase is dikwels die pynlikste. Net voor die geboorte van 'n visie, word die geboortepyne erg. Net soos met die geboorte van 'n baba, word die kraampyne meer gereeld en meer intens. Dit is die teken dat die geboorte naby is. So is dit met 'n Godgegewe visie. Die vyand poog dikwels om die visie net voor dit plaasvind, te steel. Hy bring pyn en worsteling. Die geveg raak hewiger. Hy wil hê dat ons die visie aborteer. Moenie opgee nie! Geboortepyne is 'n goeie teken dat iets besig is om te gebeur!

5.

Uiteindelik word daar geboorte aan die visie geskenk. Alles wat in die leier plaasgevind het, realiseer uiteindelik. Almal kan die vrug van gebed, beplanning, en werk sien. Dikwels kom baie mense nou om dit saam te vier, en jy kan dalk wonder waar was hulle toe jy alleen gesukkel het om die visie aan die lewe te hou! Moenie kwaad word nie. Laat hulle dit saam met jou vier, en nooi hulle om die visie saam groot te maak. Die visie moet nou grootword en uiteindelik op sy eie voete staan.

Mensgemaakte Visie	Godgegewe Visie
Jy skep dit op grond van jou gawes en talente.	Jy ontvang dit as 'n openbaring van God.
Die vervulling daarvan berus daarop dat jy ander altyd een voorbly.	Die vervulling daarvan berus by die gehoorsaamheid van die leier.
Ander soortgelyke organisasies word as kompetisie gesien.	Ander soortgelyke organisasies word as aanvullend gesien.
Die doel is om jou organisasie te bou en inkomste te genereer.	Die doel is om mense te dien, God se heerskappy te bevorder en God te eer.

Kyk na die prentjie...



Vraag: Watter fase beleef jy nou?

'n Visie

Stappe om God se Visie te vervul: Matteus 9:35 – 10:8

Matteus 9:35 – 10:8 beskryf 'n belangrike keerpunt in Jesus se bediening. Tot nou toe het Jesus alleen die bediening gedoen, terwyl die dissipels toegekyk het. Let op, soos jy die gedeelte lees, watter proses en strategie Jesus volg om sy Godgegewe visie te vervul. Hy modelleer sekere stappe wat ons vandag kan navolg:

1. BEGIN OM TE _____EN INSPIREER MENSE OM GEHOORSAAM TE WEES.
"En Jesus het by al die stede en dorpe rondgegaan" (9:35a)

Begin doen!

Jesus het nie stil gesit en wag vir bedieningsgeleenthede om na Hom te kom nie. Hy was oral besig om met mense te praat en deel van hul lewens te raak. Hy het mense gedien waar hulle was. Ons moet onthou dat God gewoonlik Sy visie met mense deel wat bereid is om te dien.

2. DRA DIE _____ OOR WAT JY REEDS HET.
"en in hulle sinagoges geleer en die evangelie van die koninkryk verkondig" (9:35)

Kommunikeer wat jy reeds weet!

Besef jy dat jy alreeds 95% van God se wil ken? "Hoe?" wil jy dalk vra. Maak jou Bybel oop. God het 95% van sy wil vir ons daarin geopenbaar, en tog karring ons voortdurend met die ander 5% aan Hom, soos ons huweliksmaat, beroep en toekoms. God sê eenvoudig: Gehoorsaam dit wat jy alreeds weet, en Ek sal jou meer wys.

3. _____ EN BEGRYP DIE OMSTANDIGHEDE VAN MENSE RONDOM JOU.
"En toe Hy die skare sien.." (9:36a)

Ontwikkel 'n fyn aanvoeling vir mense!

Jesus was daar tussen die mense besig om hulle dop te hou. Hy het die uitdrukkings vol pyn op hulle gesigte gesien, en die fisiese kwale wat hulle teister soos wat hulle vir genesing na Hom gekom het. Hy het lank genoeg stil gestaan om hulle toestand raak te sien en te verstaan.

4. **LAAT GOD TOE OM JOU MET 'N SPESIFIEKE BEHOEFTE _____.**
"Het Hy innig jammer gevoel vir hulle, omdat hulle moeg en uitgeput was, soos skape wat geen herder het nie." (9:36b)

Laat God toe om vir jou 'n passie te gee!

Jesus se hart was aangeraak. Hy het innige meegevoel vir hulle gehad vir die toestand waarin hulle was. Dit is hoe elke visie begin: met 'n las! Jy sien iets wat verkeerd is, iets wat nie gedoen word nie en wat dan gedoen behoort te word. Hieruit word 'n visie gebore. Wanneer 'n hart deur 'n behoefte aangeraak word, deponeer God 'n visie om daardie behoefte te ontmoet.

5. KRY 'N DIAGNOSE VAN GOD AF: WAT IS DIE

_____ ?

"Die oes is wel groot, maar die arbeiders min" (9:37)

Identifiseer die probleem wat aangespreek moet word!

Jesus het die nood raakgesien: die mense het fisieke, emosionele en geestelike genesing nodig gehad. En toe het Hy die probleem geïdentifiseer: daar was nie genoeg mense om aan hulle die boodskap van hoop en genesing te bring nie. Jesus het tot hier toe nog die werk van genesing self gedoen. Maar daar was meer mense met behoeftes as wat Hy kon aanraak. Sy diagnose: die oes is groot maar die werkers is min.

6. **OM TE BEPAAL WATTER AKSIE DIE BEHOEFTE SAL AANSPREEK.**
"Bid dan die Here van die oes dat Hy arbeiders in die oes mag uitstuur." (9:38)

Bid gereeld!

Wat sou die behoefte volgens Jesus aanspreek? Meer werkers! En dis waarvoor Hy gebid het. Let op dat Hy nie vir groter geboue of meer geld gebid het nie. Die een ding waarvoor Hy gebid het, was dat God meer werkers moet uitstuur.

7. KIES 'N SPAN EN _____ HULLE OM SAAM TE WERK.
"En Hy het sy twaalf dissipels na Hom geroep en aan hulle mag gegee" (10:1)

Moenie alles self wil doen nie!

Mense sonder 'n visie gaan ten gronde. Die omgekeerde is ook waar. Sonder mense gaan 'n visie ten gronde. Jesus kon nie alleen na die behoeftes van die mense omsien nie. Dit was die probleem. Hy het meer mense nodig gehad om saam met Hom te werk om die visie te vervul. Dus het Hy 'n span gevorm en hulle bemagtig om Hom te help.

8. _____ OM DIE VISIE TOT VERVULLING TE BRING.
"Jesus het hierdie twaalf uitgestuur." (10:5)

Begin doen!
Jesus het nie 'n oomblik gehuiwer nie. Hy kies 'n span en stuur hulle dadelik uit met instruksies hoe om Sy werk te doen. Hy laat hulle deel in sy visie en rus hulle toe met wat nodig is om dit uit te voer. Hulle word die antwoord op Sy gebed vir meer werkers.

Watter stem inspireer jou visie?

Namate jy oor die visie wat jy wil nastreef **nadink**, moet jy onthou dat God deur verskillende "stemme" met ons praat. Dink na oor hoé Hy jou in die verlede gemotiveer het. Watter metodes het Hy gebruik?

- **DIE INNERLIKE STEM** Spruit jou visie uit 'n lewensdoel, 'n missiestelling of persoonlike begeertes? Jy sal nie iets vermag waarin jy nie glo nie.
- **DIE KWAAI STEM** Ontstaan jou visie uit die feit dat jy sekere onregte of probleme nie kan verdra nie? Kla jy oor die donkerte of steek jy 'n vuurhoutjie aan!
- **DIE STEM VAN SUKSES** Kry jy jou visie van mense wat reeds deur dieselfde situasie gegaan het? Vind iemand wat vir jou 'n mentor kan wees.
- **DIE HOËR STEM** 'n Visie wat werklik waardevol is, kom van God af. Leer uit jou verlede om rigting aan jou hede en toekoms te gee. Is jy 'n persoon wat na die groter prentjie kyk of kyk jy deur 'n sleutelgat na die lewe?

Ontleding: Wat was vir jou die moeilikste stap toe jy probeer het om 'n visie te implementeer?

Toepassing: Hoe kan jy jou visie meer effektief en Bybels oordra? Op watter maniere kan jy 'n omgewing skep waar jy effektief 'n visie van God kan ontvang en implementeer?

Sodra jy die visie het, moet jy maniere vind om dit aan mense oor te dra. Meer as vyftig jaar gelede het **Winston Churchill** meesterlik daarin geslaag om sy visie aan die Britse volk tydens die Tweede Wêreld Oorlog oor te dra. As Eerste Minister het hy 'n patroon ontwikkel wat hy elke keer gebruik het wanneer hy 'n visie aan sy mense wou oordra. Hier volg die vyf werksmetodes ("tools") wat hy gebruik het:

1. **Begin sterk**
2. **Gebruik slegs een tema**
3. **Gebruik eenvoudige taal**
4. **Gebruik prentjies**
5. **Gebruik 'n emosionele afsluiting**

Samevatting: Hoe ons Visie moet Hanteer ...
Sien dit <u>duidelik</u>.
Kommunikeer dit met <u>kreatiwiteit</u>.
Praat <u>voortdurend</u> daaroor.

ANTWOORD SLEUTEL

Ek het 'n Droom!

Vir ons doeleindes, stel ek die volgende definisie voor om oor na te dink:

<u>DIS 'N DUIDELIKE BEELD VAN 'N BETER TOEKOMS. DIT WORD DEUR GOD GEGEE EN DIT LAAT 'N MENS GLO DAT DIT NIE NET GEDOEN KAN WORD NIE, MAAR DAT DIT GEDOEN MOET WORD.</u>

Die geboorte van 'n visie...

1. **INTIMITEIT**
2. **KONSEPSIE**
3. **SWANGERSKAP**
4. **GEBOORTEPYNE**
5. **GEBOORTE**

Stappe om God se Visie te Vervul: Matteus 9:35 – 10:8

1. BEGIN OM TE **<u>DIEN</u>** EN INSPIREER MENSE OM GEHOORSAAM TE WEES.
2. DRA DIE **<u>OPENBARING</u>** OOR WAT JY REEDS HET.
3. **<u>NEEM DIT WAAR</u>** EN BEGRYP DIE OMSTANDIGHEDE VAN MENSE RONDOM JOU.
4. LAAT GOD TOE OM JOU MET 'N SPESIFIEKE BEHOEFTE **<u>AAN TE SPREEK</u>**.
5. KRY 'N DIAGNOSE VAN GOD AF: WAT IS DIE **<u>PROBLEEM WAT OPGELOS MOET WORD</u>**?
6. **<u>BID</u>** OM TE BEPAAL WATTER AKSIE DIE BEHOEFTE SAL AANSPREEK.
7. KIES 'N SPAN EN **<u>BEMAGTIG</u>** HULLE OM SAAM TE WERK.
8. **<u>TREE ONMIDDELLIK OP</u>** OM DIE VISIE TOT VERVULLING TE BRING.

Hoofstuk 4: **"PRIORITEITE EN BESLUITNEMING"**

(Gebruik Jou Tyd Goed!)

"Blinde leiers! Julle skep die muggie uit julle beker uit, maar julle sluk die kameel in" (Matteus 23:24)

Verkeerde prioriteite is die kern van oneffektiewe leierskap. In Matteus 23:24 het Jesus die Fariseërs geroskam omdat hulle nie kon onderskei tussen wat belangrik en onbelangrik is nie. Hul prioriteit was om wette en reëls af te dwing. Christus se prioriteit was ander se geestelike behoeftes. Groot leiers ken die hart van hul mense en tree op met die einddoel in gedagte.

As geestelike leiers weet ons dat Jesus vir ons gesterf het en dat dit ons hoofdoel is om gehoor aan sy Groot Opdrag te gee. Ons weet ook dat die Bybel selde vir ons sê hoe om 'n taak stap vir stap uit te voer. Dus moet ons God vra vir wysheid, die geheelbeeld in gedagte hou, vanuit God se prioriteite lei, en die tyd uitkoop omdat die dae boos is. (Efesiërs 5:15-17)

Hoe kan ek MEER uit 'n dag kry?

1	Beplan jy môre se werk vandag?	Ja		Nee	
2	Doen jy roetine take tydens jou daaglikse "lae energie" tye en skeppende take op jou "hoë" piek tye?	Ja		Nee	
3	Kry jy onaangename take so gou as moontlik uit die pad?	Ja		Nee	
4	Doen jy "vooruitskouing" oor die dag se werk in jou gedagtes soos jy die dag begin?	Ja		Nee	
5	Is jy in staat om mense te hanteer wat jou tyd mors?	Ja		Nee	
6	Weet jy hoe om jou tyd te ontleed – m.a.w. om soms neer te skryf presies hoe lank dit neem om elke dag se take te voltooi?	Ja		Nee	
7	As jy belowe om iets op 'n sekere tyd klaar te kry, probeer jy om altyd jou woord te hou?	Ja		Nee	
8	Neem jy elke dag tyd om te dink, te skep en te beplan?	Ja		Nee	
9	Is jou werksplek netjies? Kan jy iets kry wat jy soek sonder om tyd te mors?	Ja		Nee	
10	Het jy 'n effektiewe liasseer - of organiseringstelsel?	Ja		Nee	

11 Weet jy hoe om jou mees produktiewe take uit te kies? Ja ☐ Nee ☐

12 Weet jy presies wat jou top prioriteite is? Ja ☐ Nee ☐

Evalueer jou telling van [Ja] antwoorde:

Indien "Ja" by 10 tot 12 antwoorde, bestee jy jou tyd uitstekend.

Indien "Ja" by 7 tot 9 antwoorde, is jy goed, maar moet jy nog groei.

Indien "Ja" by 0 tot 6 antwoorde, is jy besig om waardevolle tyd te mors en besef dit moontlik nie eers nie.

Vraag: Watter areas in jou dag kan jy verbeter?

Bybelse Antwoorde oor Prioriteite ...

Wat was Jesus se prioriteit? – Markus 1:35 – 38

*"Die môre vroeg, toe dit nog nag was, het Hy opgestaan en buitentoe gegaan na 'n eensame plek en daar **gebid**. [36]Simon en dié wat by hom was, het Hom egter gesoek, [37]en toe hulle Hom kry, sê hulle vir Hom: "Almal soek U."*
*[38]Maar Hy antwoord hulle: "Laat ons êrens anders heen gaan, na die nabygeleë dorpies toe, sodat Ek daar ook kan **preek**, want daarvoor het Ek gekom"*

Wat is die Christen se Prioriteit? - Lukas 10:38 – 42

*"[38]Op hulle reis het Jesus in 'n dorp gekom waar 'n vrou, Marta, Hom as gas ontvang het. [39]Sy het 'n suster gehad, Maria, wat aan die voete van die Here **gaan sit en na sy woorde geluister** het.*
[40]Maar Marta was baie bedrywig om alles klaar te maak. Sy kom toe daar staan en sê: "Here, hinder dit U nie dat my suster my alleen laat bedien nie? Sê sy moet my kom help!"
[41]Maar die Here antwoord haar: "Marta, Marta, jy is besorg en bekommerd oor baie dinge, [42]maar net een ding is nodig. Maria het die beste deel gekies, en dit sal nie van haar weggeneem word nie."

Wat is die Prioriteit van Kerkleiers? – Handelinge 6 : 2 – 4

*"[2]Die twaalf apostels roep toe al die gelowiges bymekaar en sê vir hulle: "Dit is nie reg dat ons die verkondiging van die woord van God verwaarloos om die versorging te kan behartig nie. [3]Nou, broers, soek sewe mans onder julle uit wat daarvoor bekend is dat hulle vol van die Heilige Gees is en wysheid het, sodat ons hulle vir hierdie taak kan aanstel. [4]Ons sal dan al ons aandag aan gebed en die **bediening van die woord** bly gee."*

Wat van Steurnisse en Hindernisse? – Hebreërs 12 : 1

*"Terwyl ons dan so 'n groot skare geloofsgetuies rondom ons het, **laat ons elke las van ons afgooi**, ook*

die sonde wat ons so maklik verstrik, en laat ons die wedloop wat vir ons voorlê, met volharding hardloop…"

Hoe help ons Doel ons met ons Prioriteite? – 1 Korintiërs 9:24 – 27

"[24]Weet julle nie dat atlete wat aan 'n wedloop deelneem, wel almal hardloop, maar dat net een die prys ontvang nie? Hardloop dan só dat julle die prys kan wen. [25]Almal wat aan 'n wedstryd deelneem, ontsê hulleself allerlei dinge. Hulle doen dit om 'n verganklike oorwinnaarskroon te verkry, maar ons 'n onverganklike. [26]Ek hardloop dan ook soos een wat nie van sy doel onseker is nie; ek slaan soos 'n bokser wat nie in die lug slaan nie. [27]Maar ek oefen my liggaam en bring dit onder beheer, sodat ek nie ander tot die stryd oproep en self nie kwalifiseer nie."

DIE 80/20 BEGINSEL

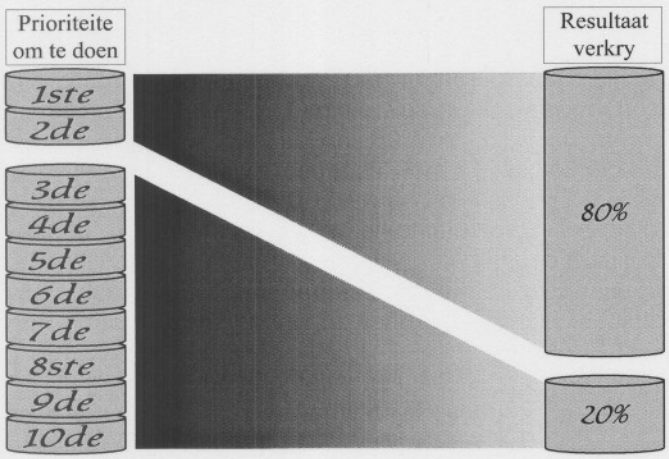
Die 80/20 beginsel leer ons dat wanneer ons die fokus op ons belangrikste aktiwiteite plaas, ons die beste resultate kry. Om die waarheid te sê: wanneer ons aandag gee aan die top 20% van ons belangrikste prioriteite, sal ons 80% van die resultate wat ons wil hê, behaal. Hierdie beginsel kan in jou alledaagse lewe toegepas word en jou so help om meer effektief te lei.

Kyk na die diagram. Die linkerkantste kolom stel jou "doen" lysie voor. Deur jou eerste twee prioriteite gedoen te kry, behaal jy 80% van die resultate wat jy wil hê. Dit gebeur as jy die lys in volgorde van prioriteite gemaak het. Baie van die laer prioriteite is baie minder vrugbaar vir die Koninkryk. Dis nie prioriteite waarop jy behoort te fokus nie.

As jy die verkeerde prioriteite kies, sal hierdie beginsel teen jou werk en 80% van dit wat jy insit sal 20% van die resultate lewer wat jy begeer.

"Leer ons om ons dae so gebruik dat ons wysheid bekom!" (Psalm 90:12)

Die 80 / 20 beginsel voorgestel



Voorbeelde van die 80/20 Beginsel		
Tyd:	**20% van ons tyd lewer**	**80% van die resultate**
Berading:	**20% van die mense neem**	**80% van ons tyd op**
Werk:	**20% van wat ons insit gee**	**80% bevrediging**
Bedienings:	**20% van die bedienings lewer**	**80% van die vrug**
Leierskap:	**20% van die mense neem**	**80% van die besluite**
Werkers:	**20% van die lidmate doen**	**80% van die bediening**
Mentorskap:	**20% van die mense wat ander beïnvloed, is waar jy jou tyd moet bestee**	

Lesse wat uit die 80/20 beginsel geleer word:

1. _____ BETEKEN NIE NOODWENDIG JY BEREIK IETS NIE.
Jou doelwit moenie wees om net besig te wees nie. Soek na die beste plekke en mense om jou tyd te bestee.

2. WERK _____, NIE _____ NIE.
Om met meer wysheid te werk beteken om te werk aan wat jý kan doen, en die dinge wat ander kan doen te delegeer. Watter nut het dit om baie hard te werk as dit min vermag?

3. _____ OF WEES ONDER KONSTANTE DRUK.
As ons kan leer om te organiseer, sal ons meer effektief wees om dinge gedoen te kry. Dit sal ons weer baie tyd en frustrasie spaar.

4. _____ OF STAGNEER.
Dit is baie belangrik om te bepaal waar jy met betrekking tot jou doel staan. Ten einde na die volgende vlak van leierskap te beweeg, moet jy jou huidige situasie evalueer.

5. _____ JOU PRIORITEITE.
Beheer jou dag, of jou dag sal jou beheer! Moenie jou dagboek vul met ander mense se versoeke waaraan jy moet voldoen nie. Die punt is nie om jou skedule te prioritiseer nie, maar om jou prioriteite te skeduleer.

6. _____ IS NIE OM TE LEI NIE.
Wanneer ons beheer verloor tree ons nie meer as leiers op nie, maar reageer ons op dit wat dringend is. Wanneer ons die belangrike vergeet, raak ons 'n slaaf van die dringende.

7. SÊ _____ VIR KLEIN DINGETJIES.
Leiers moet "nee" sê vir die klein dingetjies sodat hulle "ja" vir die groot dinge kan sê. As iemand anders dit kan doen, delegeer dit!

Hoe Om Taktvol "Nee" te Sê ...

Wanneer ons weet wie ons is, wat ons gawes ons roeping is, is dit baie makliker om die "ja's" en "nee's" van die lewe te bepaal. Wanneer 'n taak nie tot jou doel bydra nie, sê net eenvoudig "nee". Die manier hoe jy nee sê is net so belangrik soos die besluit om dit te doen.

1. SÊ NEE VIR DIE _____ , NIE VIR DIE _____ NIE.
Maak seker die persoon verstaan dat jy hom/haar nie verwerp nie. Jy sê slegs nee vir dit wat hulle wil hê jy moet doen. Gee erkenning aan hul idee, maar verduidelik dat dit nie inpas by die dinge wat jy nodig het om gedoen te kry nie.

2. ANTWOORD Só DAT DIT TOT _____ IS VAN DIE PERSOON WAT VRA.
Maak seker die persoon weet dat jy nie net 'n maklike uitweg kies nie, maar dat jy hulle regtig graag wil help. Laat hulle verstaan dat jou tyd so beperk is, dat dit jou sal verhinder om die gehalte werk te lewer wat hulle verdien.

3. WYS DIE SAAK_____VAN DIE HAND. BIED 'N _____ AAN.

Dink aan iets wat hulle sal help om hul taak te voltooi. Bou hul selfvertroue om te glo hulle kan dit self doen, of help hulle om iemand te kry wat dit kan doen. Op hierdie wyse word hulle in staat gestel om hul probleem op te los.

Hoe om Jou Tyd die Beste te Gebruik ...

1. Maak **Lysies** van wat Jy moet **Doen**

Skryf neer wat jy wil bereik.

2. Bepaal jou **Prioriteite**

Sit die belangrikste punte bo aan die lys.

3. Vermy **Perfeksionisme**

Doen dinge ordentlik en deeglik, maar vermy perfeksionisme as dit te veel tyd vat.

4. **Bevraagteken** Alles

Moenie toelaat dat gewoonte of sentiment jou keer om items van jou "doen lysie" af te haal nie. As dit nie werk nie, raak daarvan ontslae.

5. Verwelkom **Druk**

Moenie dat spanning jou lam lê nie. Laat dit die dryfveer wees na jou doelwit. Baie keer kan spanning jou help om beter te fokus en jou in staat stel om die werk meer effektief gedoen te kry.

6. Vermy **'n Deurmekaarspul**

'n Deurmekaarspul sal in die pad staan van wat jy besig is om te doen. Deur alles op sy regte plek te bêre, sal jy nie tyd mors deur na goed te soek nie.

7. Vermy **Uitstel**

Eerste dinge kom eerste. Maklike dinge en plesier kom daarna.

8. Beheer **Onderbrekings** en **Dinge wat jou Aandag Aftrek**

Verminder die hoeveelheid tyd waardeur mense jou van jou hoofdoel af weghou.

9. Stel ander mense aan oor dit waarin jy **swak** is.

Ken jou sterk punte as 'n leier en neem personeel in diens of kry vrywilligers wat begaafd is in die areas waarin jy swak is. Dit is die mooiheid van die Liggaam van Christus.

10. Gebruik 'n **dagboek**

Wanneer jy jou dae organiseer sal dit help om tyd te spaar en jou take te prioritiseer.

Self evaluering: Drie Wyse Vrae ...

Wat word van my _____**?**

Wanneer **verpligtinge** jou oorweldig, maak dan 'n onderskeid tussen dit wat jy "moet doen" en die dinge wat 'n "keuse" bied. Ons verpligtinge in die lewe is ons hoogste prioriteite. Ons doen dikwels dinge wat nie regtig so dringend is nie en dan dink ons dat dit prioriteite is. Vra eenvoudig: Wat moet ek doen? Wat word werklik van my verwag?

_____

_____

Wat lewer die beste _____**?**

Wanneer jy jou **prioriteite bepaal**, vra jouself die vraag: wat bied die beste resultate? Jy behoort die meeste van jou tyd in die areas waarin jy sterk is te spandeer. 'n Wyse man mors nie energie op take waarvoor hy nie toegerus is nie. Vind uit wat jou gawe is en maak die beste gebruik van jou tyd. Watter van jou aktiwiteite lewer die beste resultate?

_____

_____

Waarin vind ek die grootste _____?

Waarin vind jy die grootste genoegdoening? God gee 'n mens diepe bevrediging wanneer jy doen waarvoor Hy jou geroep en toegerus het. Namate jy nader aan jou Godgegewe doel beweeg, sal jy dieper vervulling beleef. Waar vind jy die diepste bevrediging?

Dink aan die 80/20 beginsel. Skryf Jou Top 20% neer. Onthou: baie aktiwiteite beteken nie jy bereik iets nie. Beantwoord die volgende vrae gebaseer op jou eie prioriteite en sterk punte in leierskap:

Wie is die top 20% mense met invloed in wie jy moet belê?

Watter aktiwiteite lewer die meeste vrug vir jou as leier?

Watter leierskapsrol vervul jy wat vir jou die diepste vervulling gee?

Wie is die potensiële leiers rondom jou wat jy vir die bediening of leierskap kan toerus?

_____

Watter ander prioriteite moet jy najaag, in jou strewe om mense te lei?

_____

_____

ANTWOORD SLEUTEL

Prioriteite en Besluitneming

Lesse wat uit die 80/20 beginsel geleer word:

1. **AKTIWITEIT** BETEKEN NIE NOODWENDIG JY BEREIK IETS NIE.
2. WERK **SLIMMER,** NIE **HARDER** NIE.
3. **ORGANISEER** OF WEES ONDER KONSTANTE DRUK.
4. **EVALUEER** OF STAGNEER.
5. **SKEDULEER** JOU PRIORITEITE
6. **OM TE REAGEER** IS NIE OM TE LEI NIE.
7. SÊ **NEE** VIR KLEIN DINGETJIES.

Hoe om taktvol "Nee" te sê …

1. SÊ NEE VIR DIE **IDEE**, NIE VIR DIE **PERSOON** NIE.
2. ANTWOORD SO DAT DIT TOT **VOORDEEL** IS VAN DIE PERSOON WAT VRA.
3. WYS DIE SAAK **KREATIEF** VAN DIE HAND. BIED 'N **ALTERNATIEF** AAN.

Self Evaluering: Drie Wyse Vrae …

1. WAT WORD VAN MY **VERWAG ?**
2. WAT LEWER DIE BESTE **RESULTATE** ?
3. WAARIN VIND EK DIE GROOTSTE **VERVULLING** ?

Hoofstuk 5: **"Ontwikkel Verhoudingsvaardighede in Jou Leierskap"**

(Die belangrike Rol van Verhoudings in Leierskap)

"Ek het vir julle 'n voorbeeld gestel, en soos Ek vir julle gedoen het, moet julle ook doen."
(Johannes 13:15)

Dit is duidelik dat daar nie 'n beter voorbeeld van iemand met goeie verhoudingsvaardighede as Jesus self is nie. Orals waar Hy gegaan het, het mense Hom gevolg. Hoekom? Omdat Hy ooglopend 'n passie vir mense gehad het. Hy het hulle behoeftes aangespreek waar Hy ook al met hulle te doen gehad het. Jesus het mense fisies, geestelik en emosioneel aangeraak.

Die basis van leierskap is mense. 'n Ou spreekwoord sê: "Hy wat dink dat hy lei, maar daar is niemand wat volg nie, gaan slegs vir 'n wandeling." Indien jy nie met mense 'n verhouding kan bou nie, sal hulle jou nie volg nie. Verhoudings sal 'n leier met verloop van tyd maak of breek. Effektiewe leiers fokus nie op hulself en hulle eie sukses nie. Hulle dink heeltyd aan ander. Vir hulle is sukses om mense te ontwikkel.

Vier Waarhede oor Leierskap & Mense

1. Mense is 'n kerk se mees waardevolle bate.
2. 'n Leier se belangrikste bate is verhoudingsvaardighede.
3. 'n Goeie leier kan verskillende groepe lei, want leierskap gaan oor mense.
4. Jy kan verhoudingsvaardighede hê sonder om 'n goeie leier te wees, maar jy kan nie 'n goeie leier wees sonder verhoudingsvaardighede nie.

LUKAS 10:30 – 37
Jesus het hierdie verhaal vertel in antwoord op 'n man wat gevra het: "Wie is my naaste?" Hy het vertel van 'n man wat beroof en geslaan is en langs die pad as dood agtergelaat is. Kort daarna het 'n paar godsdienstige leiers verby geloop, maar hulle het nie gestop nie. Dit is waarskynlik dat hulle na 'n godsdienstige byeenkoms op pad was. Toe het 'n Samaritaan verby gekom en die man gehelp deur vir hom te sorg tot hy weer gesond was. Toe vra Jesus: "Wie was die naaste in hierdie storie?"

Hy het geleer dat verhoudings en bediening nie beperk is tot jou onmiddellike vriendekring nie. Hy het geleer dat verhoudings baie belangriker as baie van ons godsdienstige praktyke is (Matteus 5:23 – 24). Hy het ook die volgende waarheid geleer:

Hoe jy jouself sien, is hoe jy mense dien

Die verhaal van die Barmhartige Samaritaan illustreer dat die manier hoe ons onsself sien 'n groot invloed uitoefen op die wyse waarop ons ander behandel. Let op die verskillende maniere hoe die slagoffer in hierdie storie behandel is:

1. **DIE ROWERS:** Hulle het mense gebruik. Hulle het ander gemanipuleer.

Hulle het die man gesien as 'n _____.

2. **DIE PRIESTERS:** Hulle het die wet onderhou. Hulle was rein.

Hulle het die man gesien as 'n _____.

3. DIE SAMARITAAN: Hy is verag. Hy het geweet hoe dit voel om geïgnoreer te wees.

Hy het die man gesien as 'n _____.

As 'n leier sal jy dikwels in die versoeking kom om al drie hierdie dinge te doen: om mense uit te buit, te vermy óf om lief te hê. Die doel is om verby hulle foute te kyk en hulle behoeftes raak te sien.

CHRISTENSKAP GAAN OOR: VERHOUDINGS

Wat ons van al die ander gelowe in die wêreld onderskei, is die sentrale plek wat verhoudings inneem. Ons geloof is gebou op verhoudings, nie belydenisse of dissiplines nie. Dink hieroor na: Toe Jesus gevra is wat die grootste gebod is, het Hy gesê dat ons die Here met ons hele hart, ons hele siel en ons hele verstand moet liefhê ('n vertikale verhouding), en dat ons ons naaste soos onsself moet liefhê ('n horisontale verhouding). Jesus het nie gesê: Hieraan sal almal weet dat julle my dissipels is – dat julle vyftig verse uit die Bybel gememoriseer het, nie. Hy het gesê dat die wêreld aan die manier waarop ons ons verhoudings hanteer, sal weet dat ons Sy dissipels is. Hoeveel liefde het ons vir mense?

Vraag: Dink aan die moeilikste mense in jou lewe. Waarom is dit so moeilik om vir hulle lief te wees? Hoe sien jy hulle?

_____

Vraag: Hoe kan 'n mens dit regkry om soos die Samaritaan na mense te kyk?

_____

"Mense gee nie om hoeveel jy weet nie, hulle wil eers weet hoeveel jy omgee."
~ Dr. John C. Maxwell ~

'n Definisie vir Geestelike Leierskap ...

Iemand wat verantwoordelikheid aanvaar vir die welstand en ontwikkeling van sy/haar verhoudings.

Vier Woord Prentjies:

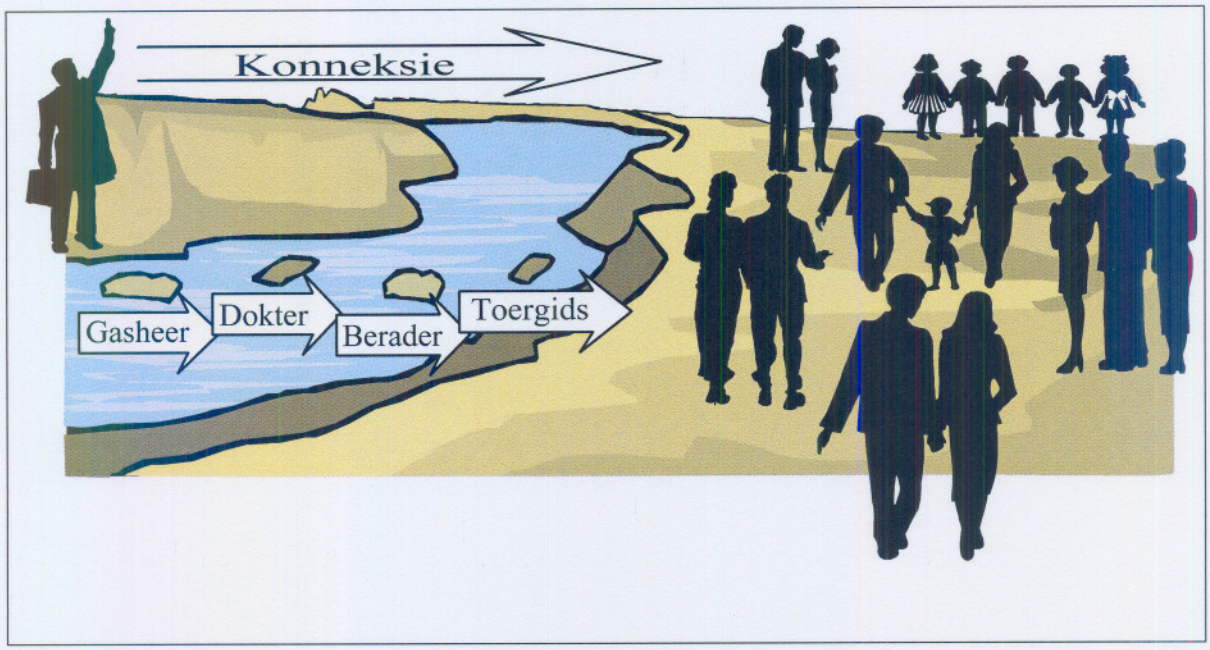
1. DIE METAFOOR VAN DIE _____.
('n Goeie gasheer neem die inisiatief en laat ander gemaklik voel.)
As 'n leier moet jy, figuurlik gesproke, die "gasheer" van die verhoudings en gesprekke in jou lewe wees. Leiers is nie gaste in verhoudings nie. Ons moet soos gashere teenoor die mense orals rondom ons optree.

2. DIE METAFOOR VAN DIE _____.
(Goeie dokters vra vrae. Hulle delf totdat hulle die behoefte raaksien.)
As jy wil vasstel wat mense se behoeftes is moet jy vrae vra. Moenie 'n voorskrif gee voordat jy 'n diagnose gemaak het nie.

3. DIE METAFOOR VAN DIE _____.
(Goeie beraders is aktiewe luisteraars en interpreteer wat hulle hoor.)
As 'n leier met goeie verhoudingsvaardighede, moet jy 'n aktiewe luisteraar word. Jy behoort op 'n nie-verbale manier aan 'n persoon te kommunikeer dat jy daardie persoon verstaan, en met hom/haar identifiseer. Ons verdien ons reg om te praat deur eers te luister.

4. DIE METAFOOR VAN DIE _____.
(Toergidse kuier nie net saam met mense nie, maar bring hulle tot by hulle bestemming.)
'n Leier se verhoudingsvaardighede moet hom/haar help om mense tot by 'n bestemming te bring. Ons doel is nie noodwendig dat mense van ons moet hou nie, maar om hulle op 'n reis te neem en by 'n plek te bring wat hulle miskien nie alleen sou bereik het nie.

'n Leier behoort volgens hierdie rolle op te tree sodat die mense wat gelei word se behoeftes aangespreek kan word. Dit is ons doel om met mense te "konnekteer", sodat ons hulle op die reis kan neem.



WAT ELKE LEIER VAN MENSE BEHOORT TE WEET...

1. MENSE IS _____. GEE AAN HULLE SELFVERTROUE.

Kernbeginsel:
Mense wat seer het, maak mense seer. Mense wat seker is van hulleself bied sekuriteit aan mense.

1. Die meeste mense is in een of ander area van hulle lewe onseker van hulleself.
b. Die meeste onseker mense is op soek na sekuriteit.
c. 'n Omgewing met sekuriteit word slegs verskaf deur mense met sekerheid en selfvertroue.

"Laat ons ook na mekaar omsien deur mekaar aan te spoor tot liefde en goeie dade" (Hebreërs 10:24)

2. MENSE HOU DAARVAN OM _____ TE VOEL. EER HULLE.

Kernbeginsel:
Om jouself te hanteer – gebruik jou kop. Om ander te hanteer – gebruik jou hart.

Wanneer Jy Iemand Met Jou Woorde wil eer en spesiaal laat voel ...

1.	MAAK DIT OPREG:	Wees eg in wat jy sê.
2.	MAAK DIT SPESIFIEK:	Wees spesifiek en op die punt af .
3.	MAAK DIT OPENLIK:	Sê dit voor ander.
4.	MAAK DIT PERSOONLIK:	Moenie in algemeen bedank nie; praat spesifiek en persoonlik met die bepaalde persoon.

"Wees hartlik teenoor mekaar met broederlike liefde; die een moet die ander voorgaan in eerbetoning" (Romeine 12 :10)

3. MENSE SOEK NA 'N BETER _____. BIED VIR HULLE HOOP.

Kernbeginsel:
Die sleutel vir vandag is geloof in môre.

Almal leef vir iets beters wat moet kom. Waar daar geen hoop vir die toekoms is nie, is daar geen krag vir vandag nie. Jare gelede is 'n ondersoek gedoen na wat effektiewe geestelike leiers in gemeen het. Hulle het een eienskap in gemeen gehad. Elkeen van hulle het gesê dat hulle hoofdoel is om op 'n Sondag aan hulle mense hoop te bied.

"[21]Maar dít sal ek ter harte neem en om dié rede bly ek hoop: [22]deur die liefde van die Here het ons nie vergaan nie; daar is geen einde aan sy ontferming nie, [23]dit is elke môre nuut. U trou is groot." (Klaagliedere 3:21-23)

4. MENSE WIL _____ WORD. LUISTER NA HULLE.

Kernbeginsel:
Om met ander kontak te maak, moet jy die "sleutels" tot hulle harte verstaan.

Hoe om die sleutel tot iemand se hart te leer ken:
- ☐ Waaroor praat hulle?
- ☐ Waaroor huil hulle?
- ☐ Waaroor droom hulle?
- ☐ Waaroor lag hulle?
- ☐ Waarvoor maak hulle planne?

"Wees bly met die wat bly is, en ween met die wat ween" (Romeine 12:15)

5. MENSE HET _____ NODIG. NAVIGEER VIR HULLE .

Kernbeginsel:
Die meeste mense kan 'n skip stuur; 'n leier help om die koers te bepaal.

- Leiers moet die pad ken. *(Leaders must know the way)*
- Leiers moet die pad aanwys. *(Leaders must show the way)*
- Leiers moet self die pad stap. *(Leaders must go the way)*

"As mede-ouderling en getuie van die lyding van Christus en ook deelgenoot aan die heerlikheid wat geopenbaar sal word, dring ek by die ouderlinge onder julle daarop aan: [2]Pas die kudde van God wat aan julle toevertrou is, goed op. Hou toesig oor hulle, nie uit dwang nie, maar gewillig soos God dit verwag; nie om eie gewin nie, maar uit toegewydheid" (1Petrus 5:1 -2).

6. MENSE HET _____. SPREEK DIT AAN.

Kernbeginsel:
Mense moet eers bedien word voordat hulle kan bedien.

DIE MEESTE MENSE DINK ...	LEIERS MOET ...
Dat hulle situasie uniek is.	Hulle mense eerste stel.
Dat hulle probleme die grootste is.	Hulle mense se behoeftes ken.
Dat hulle foute oorgesien moet word.	Die geheel beeld sien.
Dat hulle tyd die belangrikste is.	Mense liefhê om hulle te help om te groei.

"[4]Julle moenie net elkeen aan sy eie belange dink nie, maar ook aan dié van ander." (Filippense 2:4)

7. MENSE RAAK _____. BEMOEDIG HULLE.

Kernbeginsel:
Wat beloon word, word gedoen.

'n Eksperiment ...
Jare gelede is 'n eksperiment gedoen om mense se vermoë om pyn te verduur te toets. Hoe lank kan 'n persoon kaalvoet in 'n emmer yswater staan? Dit is bevind dat wanneer daar iemand by die persoon was wat hom ondersteun en aangemoedig het, hy twee keer langer die pyn kon verduur as wat hy alleen was.

"[12]Julle is die uitverkore volk van God wat Hy baie lief het. Daarom moet julle meelewend, goedgesind, nederig, sagmoedig en verdraagsaam wees. [13]Wees geduldig met mekaar en vergewe mekaar..." (Kolossense 3:12-13)

8. MENSE WIL _____. HELP HULLE OM TE WEN.

Kernbeginsel:
Reik uit en help ander om hulle doel te bereik.

Vraag: Wat het die volgende woorde in gemeen?

☺ Hoë moraal	☺ Entoesiasme	☺ Momentum
☺ Optimisme	☺ Energie	☺ Opwinding

Antwoord: **Oorwinning!** Elkeen wil in 'n span wees wat oorwinnings behaal en die doel bereik wat hulle najaag. *Leiers voorsien dit aan ander.*

"Twee is beter as een, want hulle het 'n goeie beloning vir hulle moeitevolle arbeid. Want as hulle val, kan die een sy maat optel" (Prediker 4:9-10a).

9. MENSE BEGEER _____. VERSKAF GEMEENSKAP (COMMUNITY).

Kernbeginsel:
Beoefen die 101% beginsel met mense: kry die 1% wat jy met iemand in gemeen het, en gee dit 100% van jou aandag.

God se Woord handel in geheel oor gemeenskap – vanaf die tuin van Eden in die begin, tot by God se stad aan die einde. Die Nuwe Testament leer ons dat ons "lede van mekaar is."

"En as een lid ly, ly al die lede saam; en as een lid geëer word, is al die lede saam bly" (1 Korintiërs 12:26).

10. MENSE SOEK _____ OM TE VOLG. WEES 'N VOORBEELD.

Kernbeginsel:
Mense doen wat hulle sien.

'n Lewensvoorbeeld:
Die vroeë volgelinge van St. Francis van Assisi wou weet wat om te doen wanneer hulle in die strate uitgaan om te bedien. "Preek die Evangelie ten alle tye", het St. Francis gesê, "en indien dit nodig is, gebruik woorde."
"Wees my navolgers, soos ek dit ook van Christus is." (1 Korintiërs 11:1)

Aksieplan:

ONTLEDING: Waarmee sukkel jy die meeste in verhoudings? Maak nou 'n lys van die mense met wie jy die meeste sukkel.
TOEPASSING: Hoe kan jy begin om hierdie struikelblokke te oorkom, en met die mense nouer kontak te maak?

ANTWOORD SLEUTEL

Ontwikkel Verhoudingsvaardighede in Jou Leierskap

Hoe jy jouself sien, is hoe jy mense dien.

1. DIE ROWERS:
Hulle het die man gesien as 'n SLAGOFFER OM UIT TE BUIT.

2. DIE PRIESTERS:
Hulle het die man gesien as 'n PROBLEEM OM TE VERMY.

3. DIE SAMARITAAN:
Hy het die man gesien as 'n PERSOON OM LIEF TE HÊ.

Vier Woord Prentjies:
1. DIE METAFOOR VAN DIE **GASHEER**.

2. DIE METAFOOR VAN DIE **DOKTER.**
3. DIE METAFOOR VAN DIE **BERADER.**
4. DIE METAFOOR VAN DIE **TOERGIDS.**

Wat Elke Leier van Mense Moet Weet …

1. MENSE IS **ONSEKER.**	GEE AAN HULLE SELFVERTROUE.
2. MENSE HOU DAARVAN OM **SPESIAAL** TE VOEL.	EER HULLE.
3. MENSE SOEK NA 'N BETER **TOEKOMS.**	BIED VIR HULLE HOOP.
4. MENSE WIL **VERSTAAN** WORD.	LUISTER NA HULLE.
5. MENSE HET **RIGTING** NODIG.	NAVIGEER VIR HULLE.
6. MENSE HET **BEHOEFTES.**	SPREEK DIT AAN.
7. MENSE RAAK **MOEDELOOS.**	BEMOEDIG HULLE.
8. MENSE WIL **SUKSESVOL WEES.**	HELP HULLE OM TE WEN.
9. MENSE BEGEER **VERHOUDINGS.**	VERSKAF GEMEENSKAP.
10. MENSE SOEK **ROLMODELLE** OM TE VOLG.	WEES 'N VOORBEELD.

Hoofstuk 6: **"Strategiese Beplanning"**

(Wanneer jy nie daarin slaag om te beplan nie, beplan jy om nie te slaag nie)

"10Gee my nou wysheid en kennis dat ek hierdie volk reg kan lei, want wie kan uit homself hierdie groot volk van U regeer?" (Koning Salomo, 2 Kronieke 1:10,NV)

Die sleutel tot goeie beplanning is *fokus*. Salomo het nie gevra vir groot rykdom of roem vir homself nie, maar eerder vir wysheid om God se volk te lei. Salomo het 'n belangrike aspek van leierskap gedemonstreer – **om te weet waarheen jy wil gaan voordat jy ander vra om jou te volg**. Wanneer jou persoonlike en jou organisasie se missie gedefinieer is, is dit makliker om duidelikheid oor die metodes te kry. Alle groot menslike pogings het 'n Goddelike aspek en 'n leierskap aspek ingesluit. God het aan ons 'n missie gegee, dit vereis beplanning aan ons kant as leiers.

BYBELSE VOORBEELDE VAN BEPLANNING:

God Het Dit Gedoen ...
"Maar het jy nog nooit gehoor dat dit Ek, die Here is, wat al hierdie dinge vooruit bepaal het nie? Ek het lankal besluit dat dit so moet wees en nou laat Ek dit gebeur." (Jesaja 37:26)

Noag Het Dit Gedoen ...
Noag het spesifieke instruksies van God ontvang oor hoe om die ark te bou. God het gedetailleerde mates aan Noag gegee en hy was getrou om die langtermyn plan uit te voer. Hy het die konstruksie van die ark voltooi presies soos God hom beveel het – in 120 jaar. Die ark was so goed gebou dat dit 40 dae se stortreën weerstaan het, en daarna het dit 'n volle jaar gedryf soos wat die vloed gesak het. (Genesis 7 -9)

Nehemia Het Dit Gedoen ...
Die langtermyn plan van Nehemia was om Jerusalem se muur te herbou. Hy het die voltooide muur gevisualiseer en toe met beplanning begin vir die bou daarvan. Die werk was in 52 dae voltooi omdat daar aan elke familie 'n sekere deel van die muur toegewys is om te bou. Hy het die projek uitstekend beplan en georganiseer. (Nehemia 1-5)

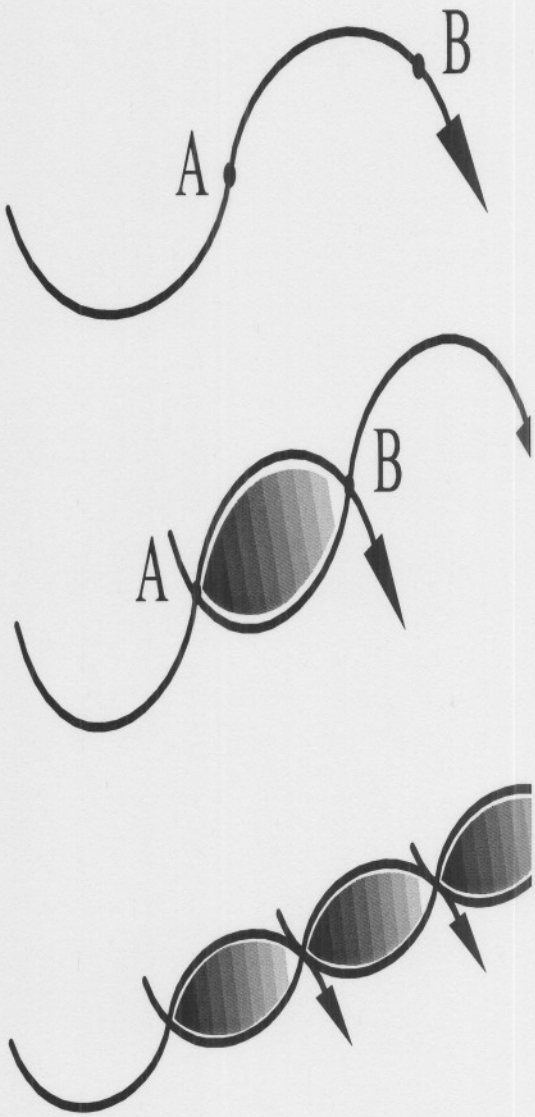
Dawid Het Dit Gedoen ...
Die langtermyn plan van Dawid was om 'n tempel te bou (2 Samuel 7). As gevolg van sy betrokkenheid by oorlog het God Dawid nie toegelaat om dit te bou nie (1 Konings 5:2-3). Toe Salomo egter gekies is om hom op te volg, het Dawid vir hom die voltooide plan vir die tempel plus 'n lys van die materiaal wat gereed lê, gegee. Na sewe jaar se bouwerk is die tempel voltooi, en Dawid se langtermyn plan is afgehandel.

Jesus Het Gelykenisse Daaroor Vertel ...
Ons mis maklik die feit dat Jesus dikwels oor die noodsaaklikheid van beplanning en strategie gepraat het. In van sy gelykenisse het Hy verduidelik hoe dwaas dit is om beplanning te verwaarloos:

- Die wyse en dwase bouer: Matteus 7: 24-27
- Die bouer wat die koste bereken: Lukas 14:28-30
- Die Koning wat vir oorlog beplan: Lukas 14:31-32
- Die onregverdige bestuurder: Lukas 16:1-8

Die Groeikurwe ...

Charles Handy skryf dat die meeste groei van organisasies voorkom soos die diagram illustreer. Groei kom vinnig (Punt A), maar bereik mettertyd sy piek en neem dan af (punt B). 'n Leier moet dit verstaan, en dan veranderings maak voordat die afname begin. Dit beteken dat 'n leier by punt A moet begin verander.



Om Verandering te Verwag & die Periode van Chaos...

Wanneer daar met verandering by Punt A begin word, sal die volgelinge nie altyd verstaan waarmee die leier besig is nie. Hulle voel dikwels 'n weersin, ontsteld en onstandvastig wanneer die verandering gemaak word. Dit is die "periode van chaos" (die donker area).

Om te Floreer op Chaos ...

Stappe tot effektiewe strategiese beplan

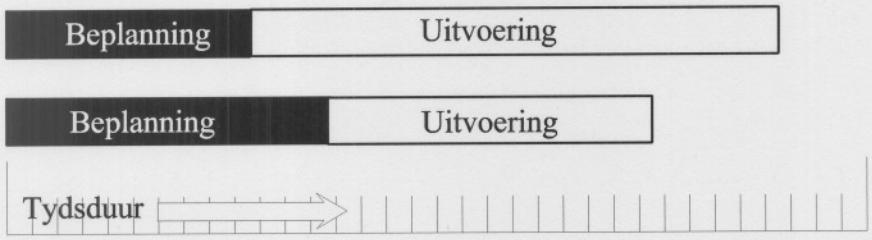
1. BEPLAN OM TE _____.

'n Fout wat kerke dikwels maak, is om nie hierdie stap te volg nie. 'n Sekere hoeveelheid tyd en energie van die weeklikse agenda moet vir die beplanningsproses geallokeer word.

Almal stem saam dat strategiese beplanning belangrik is, maar ons voel dikwels dat ons tyd mors wanneer ons baie tyd neem om dit te doen. Die teenoorgestelde is gewoonlik waar. Kyk na die diagram. Wanneer daar min beplanning gedoen word, neem dit gewoonlik, weens veranderings en onverwagte gebeure langer om die plan uit te voer. Wanneer daar genoeg tyd aan beplanning

bestee word, mag ons dalk onproduktief voel, maar op die lang duur sal ons eintlik op die oorhoofse taak tyd spaar. Die Beplanning en Uitvoer diagram is nie 'n wetenskaplike formule nie, maar eerder 'n prentjie van wat kan gebeur wanneer ons tyd neem om ons aksies te beplan.

Beplanning en Uitvoer diagram:



2. BEPAAL JOU _____.

Dit behels 'n perspektief van die geheelbeeld. Voordat jy jou daaglikse agenda kan opstel, moet jy bepaal wat die doel is wat jy wil bereik. Strategiese beplanning (lang termyn) en operasionele beplanning (kort termyn) vloei beide voort uit die antwoorde op die volgende vrae:

Vraag: Waarom bestaan ons?

_____

Vraag: Wat probeer ons bereik?

_____

3. _____ DIE SITUASIE OP.

'n Toekomsplan wat op 'n onrealistiese siening van die huidige situasie gebaseer is sal op rampspoed uitloop. Een manier om te verseker dat ons die situasie duidelik sien, is om uit verskillende hoeke daarna te kyk. Vat byvoorbeeld ons oë. Twee oë gee 'n in diepte persepsie omdat elke oog die prentjie vanuit 'n ander hoek sien. Op dieselfde manier kan ons 'n beter idee van ons huidige situasie hê indien ons uit verskillende hoeke daarna kyk. Hieronder word vier "hoeke" genoem om in ag te neem wanneer ons 'n situasie opsom.

Verskillende Hoeke van waaruit 'n Situasie Ontleed kan Word

A. BINNE die organisasie...

Wat is jy besig om vanuit die perspektief van die mense saam met wie jy werk, te doen?

B. BUITE die organisasie...

Wat is jy besig om vanuit die perspektief van iemand wat nie jou strategie ken nie, te doen?

C. DIE HUIDIGE perspektief...

Hoe lyk jou situasie van waar jy nou is?

D. DIE TOEKOMSTIGE perspektief...

Hoe lyk jou situasie maande of jare van nou af? Watter tendense is aan die ontwikkel?

4. _____ DIE BEHOEFTES

Maak 'n lys van die doelwitte van die span in volgorde van belangrikheid. Die resultate word aan toeval oorgelaat as dit nie geprioritiseer word nie. Dikwels sal die maklike dinge gedoen word,

maar die belangrike dinge sal ongedaan bly. Wanneer die uiteindelike doel verwaarloos word, word ons slawe van die onmiddellike of dringende.

5. VRA DIE REGTE _____.

Teiken: Wie probeer ons dien, en watter behoeftes wil ons aanspreek?
Leierskap: Het ons die regte mense in posisie om ons doel te bereik?
Raad: Wie se advies het ons nodig om ons te help om sukses te behaal?
Rigting: Presies wat gaan ons op die kort-, medium-en langtermyn doen?
Organisasie: Wie is waarvoor verantwoordelik? Wie word deur wie bestuur?
Fondse: Wat is ons verwagte uitgawes en inkomste?
Terugvoer: Is ons op teiken met ons vordering?

Kommunikasie: Hoe kan ons effektief bekend maak waarmee ons besig is?
Evaluering: Bereik ons die kwaliteit wat ons in vooruitsig gestel het?
Afronding: Hoe kan ons aanhou om die kritieke aspekte van hierdie bediening verbeter?

6. STEL SPESIFIEKE _____.

Geskrewe

Skryf dit wat jy wil bereik neer. Dit sal jou daagliks herinner aan wat volgende voltooi moet word.

Realisties

Stel doelwitte wat jy kan bereik. Alhoewel dit aanvanklik baie opwindend is, moet ons onthou dat 'n doel slegs die moeite werd is, wanneer dit afgehandel is.

Persoonlik

Persoonlike doelwitte inspireer en motiveer jou. Hulle moet jou aan die hart raak en tot optrede motiveer.

Spesifiek

Dit is soms maklik om 'n algemene plan te formuleer, maar doelwitte word makliker bereik wanneer die doel/ plan spesifiek is.

Meetbaar

'n Meetbare doelwit is belangrik, want dit stel jou in staat om te evalueer hoe goed jy vaar.

Oortuigend

Jy moet oortuig wees dat jou doelwitte die moeite werd is. Slegs dan sal jy in hulle belê.

7. KOMMUNIKEER EN_____.

Kommunikasie is om 'n visie van die doelwit wat bereik moet word, te deel. Dit kan duidelik gemaak word deur die stappe wat gevolg moet word te deel. Dit beteken nie om iemand spesifiek te vertel wat om te doen nie, maar om hom/haar riglyne te gee oor hoe om die doel te bereik. Elke beplannings-vergadering behoort die volgende punte in te sluit:

a. Geskrewe slotsom
b. Lys van Projekte
c. Tydsaspek
d. Lys van Hulpbronne
e. Volgende stappe (aksies)
f. Verantwoordelikheid (Projek leiers)

8. IDENTIFISEER MOONTLIKE _____.

Die volgende stap is om moontlike uitdagings te identifiseer. Dink aan struikelblokke wat mag opduik, sodat jy maniere kan ontwikkel hoe om dit te oorkom. Dink jou in wat is die "slegste moontlike" wat kan gebeur, en hoe jy sal reageer. Wanneer jy tyd neem om te beplan, sal dit minder tyd neem om dit uit te voer.

► "The mental walk through".
Stap in jou gedagtes deur die ganse doel of gebeurtenis wat jy beplan en maak notas van enigiets wat jy vergeet het.
► "Die Volgende Stappe".

Bepaal die onmiddellike aksie wat jy moet neem om jou doel te bereik.
Dit is die belangrikste resultaat van enige vergadering.

9. GEBRUIK 'N _____ BEPLANNING

Leiers moet 'n oop sisteem benadering hê tot beplanning, wat eksterne invloede in berekening hou. Die besluitneming en beplanning kan by hierdie realiteite aanpas. 'n Geslote sisteem neem nie buite faktore in ag nie.

10. _____ EN _____ JOU HULPBRONNE.

Buiten mense, is jou mees waardevolle bates jou tyd (skedule) en geld (begroting). Belê in beide spesifiek en met wysheid.

11. _____ EN _____.

'n Rivier verander gedurig en is nooit dieselfde as tevore nie. Organisasies is dieselfde. Ongeag hoe deeglik die beplanning gedoen is, is dit voortdurend nodig om te monitor en te korrigeer as die finale bestemming bereik wil word. Jy moet altyd 'n plan hê, maar weet dat die oomblik wat jy ophou om aan te pas en veranderings te maak, jy van spoor af sal raak as die rigting verander.

12. _____ DIE RESULTATE.

Om "telling te hou" is die enigste manier om te weet of jy wen of verloor. Ontwikkel metodes om telling te hou. As jy veranderings maak, moet jy dit op grond van die huidige inligting doen.

Ontleding: Watter bedienings idee is voorop in jou prioriteite op die oomblik?
Aksie: Gebruik hierdie spasie om die beplanningsproses vir die projek te begin:

ANTWOORD SLEUTEL

Strategiese Beplanning

Stappe tot Effektiewe Strategiese Beplanning

1. Beplan om te BEPLAN.
2. Bepaal jou primêre DOEL.
3. SOM die situasie op.
4. PRIORITISEER die behoeftes.
5. Vra die regte VRAE.
6. Stel spesifieke DOELWITTE.
7. Kommunikeer en MAAK DUIDELIK.
8. Identifiseer moontlike STRUIKELBLOKKE.
9. Gebruik 'n OOP SISTEEM beplanning.
10. BESTUUR en GEE RIGTING aan jou hulpbronne.
11. MONITOR en KORRIGEER.
12. BESTUDEER die resultate.

Bron: Equip
Vertaling: Dr H J Swanepoel