

**DIE BEMAGTIGING VAN VRYWILLIGERS BY 'N  
GELOOFSGEBASEERDE ORGANISASIE**



**JOLANDA VAN DER LINGEN**

**DIE BEMAGTIGING VAN VRYWILLIGERS BY 'N  
GELOOFSGEBASEERDE ORGANISASIE**

**deur**

**JOLANDA VAN DER LINGEN**

**Tesis ingelewer ter gedeeltelike voldoening van die vereistes vir die  
graad M.A. in Maatskaplike werk aan die Universiteit van  
Stellenbosch**



**STUDIELEIER: PROF. SULINA GREEN**

**Maart 2007**

# VERKLARING

Ek, die ondergetekende, verklaar hiermee dat die werk in hierdie tesis vervat, my eie oorspronklike werk is en dat ek dit nie vantevore in die geheel of gedeeltelik by enige universiteit ter verkryging van 'n graad voorgelê het nie.

Handtekening:

---

Datum:

---



## OPSOMMING

Die welsyn van gemeenskappe hang in 'n groot mate af van die suksesvolle mobilisering van die vrywillige bydraes (mensekrag, tyd, geld) deur geloofsgebaseerde organisasies. Armoede, en al die ander sosiale probleme soos werkloosheid en MIV/VIGS, wat daarmee gepaard gaan, kan alleen doeltreffend aangespreek word as vrywilligers deur maatskaplike werkers bemagtig word om die probleme op 'n volhoubare wyse te hanteer (Jaarverslag, Eenheid vir Godsdienstige Ontwikkelings navorsing: 2002). Ten einde die vrywilligers te bemagtig, is dit belangrik dat maatskaplike werkers hul rol in die proses van bemagtiging begryp.

Die doel van die studie is om die taak van die maatskaplike werker uit te klaar met die bemagtiging van vrywilligers by geloofsgebaseerde organisasies. Die studie is 'n beskrywende studie aangesien die bemagtiging van vrywilligers na afloop van die ondersoek beskryf word (Mouton, 2001:54). Die studie bevat egter ook elemente van 'n verkennende ondersoek omdat die situasie in die praktyk verken is (Mouton 2001:53).

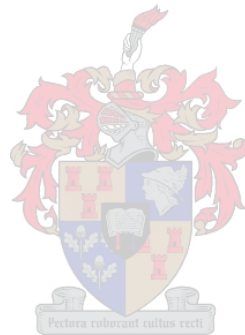
Na voltooiing van 'n literatuurstudie is 'n empiriese ondersoek gedoen met die doel om die bemagtigingsbeginsels in die praktyk te ondersoek. Vir die doeleindes van die studie is die universum gesien, as die maatskaplike werkers wat werksaam is by geloofsgebaseerde organisasies in die werksgebied van die Valcare Trust. Doelbewuste seleksie volgens die nie-waarskynlikheidsteekproefneming soos deur Babbie en Mouton (2001:166-168) beskryf, is benut om die steekproef te verkry. Hierdie tipe steekproef seleksie is toepaslik waar die navorser goed met die navorsingsprobleem en die universum bekend is (Rubin en Babbie, 1993). Doelbewuste seleksie word dus gebaseer op die navorser se oordeel en die doel van die studie (Rubin en Babbie, 1993). Die navorser is goed bekend met die universum aangesien die maatskaplike werkers werksaam is by die geloofsgebaseerde organisasies wat geregistreer is op die databasis van die Valcare Trust.

Vraelyste wat bestaan uit gestruktureerde vrae is na afloop van die literatuurstudie opgestel vir die doel van die empiriese studie. Die self geadmistrateerde vraelyste is aan die respondente verskaf. Dertien respondente het aan die empiriese studie deelgeneem.

Die gevolgtrekkings en aanbevelings is gemaak na aanleiding van die resultate van die empiriese studie. Uit die studie het dit geblyk dat geloofsgebaseerde organisasies as nie-winsgewende organisasies registreer, om te verseker dat hulle aansoeke om befondsing by die regering en ander befondingsinstansies, meer suksesvol sal wees. Die vrywillige werkers by geloofsgebaseerde organisasies word ook nie volgens 'n spesifieke beleidsraamwerk bestuur en bemagtig nie en die

maatskaplike werkers fokus meer op die einddoel van bemagtiging as op die wyses waarop die vrywilligers bemagtig behoort te word.

Na aanleiding van die bogenoemde gevolgtrekking sal die raamwerk van hierdie navorsingsverslag deur maatskaplike werkers benut kan word in die bemagtiging van vrywilligers, nie net by geloofsgebaseerde organisasies, maar ook by alle ander nie-regeringsorganisasies.



## SUMMARY

The welfare of communities depends to a large extent on the successful mobilisation of the voluntary contributions (manpower, time, money) by religious based organisations. Poverty and all the other social problems like unemployment and HIV/AIDS, that are associated with it, can only be addressed effectively if volunteers are empowered by social workers to handle the problems in a sustaining way (Annual report, Unit for Religion Development Research: 2002). In order to empower the volunteers, it is important that social workers understand their role in the empowerment process.

The aim of the study is to clarify the task of the social worker regarding the empowerment of volunteers at religious based organisations. This study is a descriptive study, seeing that the empowerment of volunteers are described at the end of the research (Mouton, 2001:54). The study also contains elements of an exploring (investigation) study, seeing that the situation has been explored in practice.

After completion of a literate study, an empirical investigation was done with the aim to investigate principles of empowerment in practice. For the purpose of this study, the universe is regarded as the social workers who work at religious based organisations in the working area of the Valcare Trust. Deliberate selection, according to the non-probability test sampling as described by Babbie and Mouton (2001:166-168) was used to obtain the test sample. The type of test sample selection is applicable where the researcher is conversant with the research problem and the universe (Rubin and Babbie, 1993). Deliberate selection is therefore based on the researcher's judgement and the aim of the study (Rubin and Babbie, 1993). The researcher is well conversant with the universe, seeing that the social workers are working at religious based organisations that are registered on the database of the Valcare Trust.

Questionnaires, consisting of structured questions were compiled after completion of the literate study for the purpose of the empirical study. The self administered questionnaires were supplied to the respondents. Thirteen respondents took part in the empirical study.

The conclusions and recommendations were made according to the results of the empirical study. From the study it appears that religious based organisations register as non-profitable organisations to ensure that their applications for funding to the government and other funding bodies, will be more successful. The voluntary workers at religious based organisations are also not managed and empowered according to a specific policy framework; the social workers focus more on the final goal of empowerment than on the ways in which volunteers should be empowered.

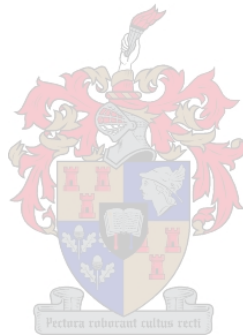
According to the above mentioned conclusion the framework of this research report can be used by social workers in the empowerment of volunteers, not only at religious based organisations, but also at all other non-governmental organisations.



## ERKENNINGS

Graag wil ek hiermee my opregte dank en waardering uitspreek, ten opsigte van die volgende persone/instansies vir hul hulp en ondersteuning tydens die aanpak en voltooiing van my tesis:

- My Hemelse Vader vir die vermoëns waarmee Hy my toegerus het om hierdie taak te voltooi.
- Die Nasionale Navorsing Stigting vir befondsing van my studies.
- Valcare Trust, my werkgever, vir die geleentheid om deel te kon wees aan die navorsingsprojek.
- Prof. Sulina Green, my studieleier, vir haar doelgerigte leiding en ondersteuning.
- Die respondente vir hul betrokkenheid en bereidwilligheid tydens die insameling van die data.
- Liezl Heyns, my kollega, tydens die verwerking van die data, vir haar bereidwilligheid en bekwaamheid.
- My eggenoot, Charles, my seuntjie, Adriaan, my ouers en ander familie vir hulle geduld, liefde en ondersteuning.





# INHOUDSOPGAW

## HOOFSTUK 1:

### INLEIDING

1.1.	MOTIVERING VIR DIE STUDIE .....	1
1.2.	PROBLEEMSTELLING .....	2
1.3.	DOELSTELLINGS EN DOELWITTE VAN DIE NAVORSINGSTUDIE .....	3
1.3.1.	Doelstelling .....	3
1.3.2.	Doelwitte .....	3
1.4.	AFBAKENING VAN DIE NAVORSINGSVELD .....	3
1.5.	NAVORSINGSMETODOLOGIE .....	3
1.6.	DATAVERWERKINGSPROSEDURES .....	4
1.7.	BEPERKINGE VAN DIE STUDIE .....	4
1.8.	BEGRIPSOMSKRYWING .....	4
1.8.1.	Bemagtiging .....	4
1.8.2.	Bestuur .....	5
1.8.3.	Geloofsgebaseerde organisasies .....	5
1.8.4.	Nie-winsgewende organisasie .....	5
1.8.5.	Vrywilliger .....	5
1.8.6.	Welsynsorganisasies .....	5
1.9.	AANBIEDING .....	6

## HOOFSTUK 2:

### DIE DIENSLEWERING VAN 'N GELOOFSGEBASEERDE ORGANISASIE SOOS DIE VALCARE TRUST

2.1.	INLEIDING .....	7
2.2.	GELOOFSGEBASEERDE ORGANISASIES AS NIE-WINSGEWENDE ORGANISASIES .....	8
2.3.	DIE BESTUUR VAN 'N GELOOFSGEBASEERDE ORGANISASIE .....	10
2.3.1.	Omskrywing van die begrip "bestuur" .....	11
2.3.2.	Die eise wat aan besture van 'n geloofsgebaseerde organisasie gestel word .....	11
2.3.3.	Bestuurstake van 'n bestuur in 'n geloofsgebaseerde organisasie .....	14
2.3.3.1.	Administratiewe take van 'n bestuur .....	14
2.3.3.2.	Menslike hulpbronnbestuurstake .....	15

2.3.3.3. Finansiële take .....	15
2.3.3.4. Bemarkingstake .....	16
2.3.3.5. Take ten opsigte van eksterne betrekkinge .....	17
2.3.4. Die samestelling van 'n bestuurskomitee .....	18
2.4. DIE VALCARE TRUST AS GELOOFSGEBASEERDE ORGANISASIE .....	19
2.4.1. Die ontstaan van die Valcare Trust .....	19
2.4.2. Die visie, missie en kernwaardes van die Valcare Trust .....	20
2.4.3. Die Valcare Trust se werksgebied .....	20
2.4.4. Die struktuur van die Valcare Trust .....	21
2.4.5. Die funksie van die Valcare Trust .....	22
2.4.5.1. Inligtingsfunksie .....	22
2.4.5.2. Netwerkfunksie .....	23
2.2.5.3. Funksie ten opsigte van vrywilligers .....	23
2.4.5.4. Opleidingsfunksie .....	24
2.5. SAMEVATTING .....	24

### **HOOFSTUK 3:**

#### **DIE AARD EN OMVANG VAN VRYWILLIGE WERK BY NIE-REGERINGSORGANISASIES**

3.1. INLEIDING .....	25
3.2. HISTORIESE PERSPEKTIEF .....	25
3.2.1. Ontstaan van vrywillige werk .....	26
3.2.2. Vrywillige werk in Suid-Afrika .....	27
3.3. MOTIVERING VAN VRYWILLIGE WERK .....	28
3.3.1. Vrywilliger aktiwiteite .....	28
3.3.1.1. Selfhelp .....	28
3.3.1.2. Filantropie .....	28
3.3.1.3. Deelname aan burgerlike aktiwiteite .....	29
3.3.1.4. Maatskaplike aksie .....	29
3.3.2. Redes waarom mense betrokke raak by vrywillige dienslewering .....	29
3.3.2.1. Altruïstiese redes .....	29
3.3.2.2. Selfgerigte redes .....	30
3.3.2.3. Loopbaanverwante redes .....	31
3.3.3. Redes wat die lengte van dienslewering beïnvloed .....	31
3.3.3.1. Eksterne omstandighede .....	31
3.3.3.2. Taakverwante redes .....	32
3.3.3.3. Verhoudingsfaktore .....	32

3.4.	‘N PROFIEL VAN VRYWILLIGERS .....	33
3.4.1.	Geslag .....	33
3.4.2.	Ouderdom .....	33
3.4.3.	Etnisiteit .....	33
3.4.4.	Kwalifikasies .....	34
3.4.5.	Werkstatus .....	34
3.4.6.	Huwelikstatus .....	35
3.5.	DIE INVLOED VAN GELOOF OP VRYWILLIGE WERK .....	35
3.5.1.	Die Schwartz-Howard Model .....	37
3.5.1.1.	Faktore volgens die Schwartz-Howard Model wat ‘n invloed het op besluit om by vrywillige dienslewering betrokke te raak of nie .....	38
3.6.	DIE ROL VAN DIE MAATSKAPLIKE WERKER MET BETREKKING .....	39
	TOT DIE BENUTTING VAN VRYWILLIGERS	
3.6.1.	Die werwing van vrywilligers .....	40
3.6.2.	Die keuring van vrywilligers .....	41
3.6.3.	Die opleiding van vrywilligers .....	42
3.6.4.	Die bestuur van vrywilligers .....	42
3.6.4.1.	Administratiewe bestuursvergaderings .....	43
3.6.4.2.	Groepsupervisie .....	43
3.6.4.3.	Individuele supervisie .....	43
3.6.4.4.	Personeelontwikkeling .....	43
3.6.4.5.	Bestuursvergaderings .....	44
3.7.	SAMEVATTING .....	44



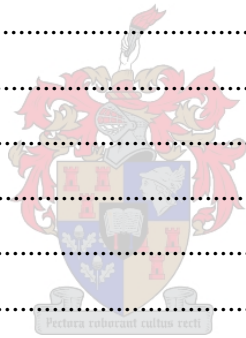
## **HOOFSTUK 4:**

### **DIE BEMAGTIGING VAN VRYWILLIGERS IN ‘N NIE-REGERINGSORGANISASIE**

4.1.	INLEIDING .....	45
4.2.	DIE BENUTTING VAN DIE STERKTEPERSPEKTIEF IN DIE .....	46
	BEMAGTIGING VAN VRYWILLIGERS	
4.2.1.	Die toepassing van die sterkteperspektief .....	46
4.2.2.	Die identifisering van sterkpunte .....	47
4.3.	DEFINIËRING VAN BEMAGTIGING .....	48
4.3.1.	Die proses van bemagtiging .....	48
4.3.1.1.	Die voorbereiding van die vrywilligers .....	48
4.3.1.2.	Die skep van ‘n klimaat .....	49
4.3.1.3.	Die ontwikkeling van vaardighede .....	49

4.3.1.4. Die skep van 'n vennootskapsverhouding tussen die vrywilliger en die maatskaplike werker .....	49
4.3.1.5. Die toewys van take aan vrywilligers .....	49
4.3.2. Maniere om vrywilligers te bemagtig .....	49
4.3.2.1. Teikengroepe van bemagtiging .....	50
4.3.2.2. Deur bemagtiging word mag verkry .....	50
4.3.2.3. Verantwoordelikeheidsin vooruitspruitend uit bemagtiging .....	50
4.4. BENADERINGS TOT DIE PROSES VAN BEMAGTIGING VAN VRYWILLIGERS .....	51
4.4.1. Projekbenadering tot bemagtiging .....	51
4.4.2. Groepbenadering tot bemagtiging .....	52
4.4.3. 'n Prosesbenadering tot bemagtiging .....	53
4.4.4. Holistiese bemagtiging .....	54
4.4.4.1. Assessering van vrywilligers .....	54
4.4.4.2. Groepsintervensie .....	54
4.4.4.3. Omgewingsverandering .....	54
4.4.4.4. Politieke bemagtiging .....	55
4.4.5. 'n Evaluerende benadering tot bemagtiging .....	55
4.4.5.1. Bepaling van die huidige stand van die projek .....	56
4.4.5.2. Doelstelling vir projekverbetering .....	56
4.4.5.3. Bepaling van strategieë .....	56
4.4.5.4. Dokumenteringsproses .....	56
4.4.6. Individuele benadering tot bemagtiging .....	56
4.4.6.1. Groepbesprekings .....	57
4.4.6.2. Besluitneming .....	57
4.3.6.3. Kennis oor hulpbronne .....	57
4.5. BEMAGTIGENDE BESTUUR VAN VRYWILLIGERS .....	58
4.5.1. Die houding van die maatskaplike werker teenoor die vrywilligers .....	58
4.5.2. Supervisie .....	59
4.5.2.1. Individuele supervisie .....	60
4.5.2.2. Groepsupervisie .....	60
4.5.3. Personeelbestuur .....	62
4.5.3.1. Onderrig .....	62
4.5.3.2. Opleiding .....	62
4.5.3.3. Personeelontwikkeling .....	62
4.5.4. Vergaderings .....	63
4.5.4.1. Interne vergaderings .....	63

4.5.4.2. Bestuursvergaderings .....	64
4.6. DIE SUID-AFRIKAANSE WELSYNSBELEID TEN OPSIGTE VAN VRYWILLIGE WERK .....	65
4.6.1. Die ontwikkelingsbenadering in Maatskaplike Werk .....	65
4.7. DIE BELEIDSDOKUMENT TEN OPSIGTE VAN VRYWILLIGE WERK VAN 'N NIE-REGERINGSORGANISASIE .....	66
4.7.1. Die doel van die vrywillige werk beleid .....	66
4.7.2. Riglyne vir die opstel van 'n vrywillige werk beleid .....	67
4.8. VRYWILLIGE WERK PROGRAM .....	68
4.8.1. Beplanning en organisering .....	69
4.8.1.1. Visie en missie .....	69
4.8.1.2. Behoeftebepaling .....	70
4.8.1.3. Doel en doelwitte .....	70
4.8.1.4. Begroting .....	70
4.8.1.5. Voorbereiding van betaalde amptenare .....	70
4.8.1.6. Posbeskrywing .....	70
4.8.2. Beleid en prosedures .....	71
4.8.2.1. Redes vir beleidsformulering .....	71
4.8.2.2. Stappe vir beleidsontwikkeling .....	71
4.8.3. Die werwing van vrywilligers .....	72
4.8.3.1. Werwingsboodskap .....	72
4.8.3.2. Werwingsstrategieë .....	72
4.8.3.3. Werwingsproses .....	72
4.8.3.4. Werwing en diversiteit .....	73
4.8.3.5. Werwingstegnieke .....	73
4.8.4. Die keuring, onderhoudvoering en plasing van vrywilligers .....	73
4.8.4.1. Die eerste kontak .....	74
4.8.4.2. Aansoek .....	74
4.8.4.3. Agtergrondsondersoek .....	74
4.8.4.4. Onderhoud .....	75
4.8.4.5. Plasing .....	75
4.8.5. Oriëntering en opleiding .....	75
4.8.5.1. Oriëntering .....	75
4.8.5.2. Opleiding .....	75
4.8.6. Supervisie .....	76
4.8.7. Die evaluering van vrywilligers .....	76
4.8.8. Erkenning en om vrywilligers te behou .....	77



4.8.8.1. Intrinsieke beloning .....	77
4.8.8.2. Ekstrinsieke beloning .....	77
4.8.9. Evaluering van die effektiwiteit van die vrywillige werk program .....	78
4.9. SAMEVATTING .....	78

## **HOOFSTUK 5:**

### **DIE TAAK VAN DIE MAATSKAPLIKE WERKER IN DIE BEMAGTIGING VAN VRYWILLIGERS BY 'N GELOOFSGEBASEERDE ORGANISASIE**

5.1. INLEIDING .....	80
5.2. DIE IDENTIFISERENDE BESONDERHEDE VAN DIE GELOOFSGEBASEERDE ORGANISASIE .....	81
5.2.1. Die registrasie van die geloofsgebaseerde organisasie .....	81
5.2.2. Die tipe geloofsgebaseerde organisasie .....	82
5.3. DIE BESTUUR VAN 'N GELOOFSGEBASEERDE ORGANISASIE DEUR VRYWILLIGE LEDE .....	105
5.3.1. Die rol van die bestuur van 'n geloofsgebaseerde organisasie .....	83
5.3.2. Die eise wat aan die bestuur gestel word .....	84
5.3.3. Die bestuurstake van die bestuur .....	85
5.3.4. Vereistes waaraan 'n bestuur moet voldoen .....	86
5.4. DIE REDES EN MOTIVERING VAN VRYWILLIGE DIENSLEWERING .....	86
5.4.1. Die redes waarom vrywilligers betrokke raak by 'n geloofsgebaseerde organisasie .....	87
5.4.2. Die redes wat die lengte van vrywillige dienslewering by 'n geloofsgebaseerde organisasie beïnvloed .....	88
5.5. DIE PROFIEL VAN DIE VRYWILLIGERS .....	89
5.5.1. Geslag .....	89
5.5.2. Ouderdom .....	90
5.5.3. Etniese groepering .....	91
5.5.4. Hoogste kwalifikasies .....	92
5.5.5. Werkstatus .....	93
5.5.6. Huwelikstatus .....	93
5.6. DIE BENUTTING VAN VRYWILLIGERS .....	94
5.6.1. Die werksareas waar vrywilligers benut word .....	94
5.6.2. Die werwingsmetodes .....	95
5.6.3. Die keuringsmetodes .....	96
5.6.4. Opleidingsprogram vir vrywilligers .....	97

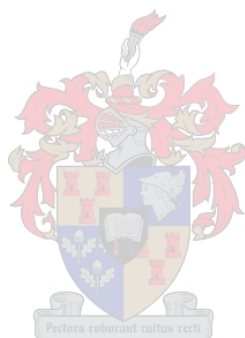
5.6.5.	Die take wat verrig word ten opsigte van die bestuur van vrywilligers .....	99
5.7.	DIE BEMAGTIGING VAN VRYWILLIGERS .....	100
5.7.1.	Die begrip van bemagtiging .....	100
5.7.2.	Aktiwiteite wat die maatskaplike werkers kan benut om vrywilligers te bemagtig .....	100
5.8.	BELEID EN VRYWILLIGE WERK PROGRAM .....	104
5.9.	SAMEVATTING .....	104

## HOOFSTUK 6:

### GEVOLGTREKKINGS EN AANBEVELINGS

6.1.	INLEIDING .....	105
6.2.	GEVOLGTREKKINGS .....	105
6.2.1.	Identifiserende besonhede van die geloofsgebaseerde organisasie .....	105
6.2.1.1.	Die registrasie van die geloofsgebaseerde organisasie .....	105
6.2.1.2.	Die tipe geloofsgebaseerde organisasie .....	106
6.2.2.	Die bestuur van 'n geloofsgebaseerde organisasie deur vrywillige lede .....	106
6.2.2.1.	Die rol van die bestuur van 'n geloofsgebaseerde organisasie .....	106
6.2.2.2.	Die eise wat aan die bestuur gestel word .....	106
6.2.2.3.	Die bestuurstake van die bestuur .....	106
6.2.2.4.	Vereistes waaraan 'n bestuur moet voldoen .....	106
6.2.3.	Redes en motivering van vrywillige dienslewering .....	107
6.2.3.1.	Die redes waarom vrywilligers betrokke raak by geloofsgebaseerde organisasies .....	107
6.2.3.2.	Redes wat die lengte van vrywillige dienslewering by 'n geloofsgebaseerde organisasie beïnvloed .....	107
6.2.4.	Die profiel van die vrywilligers .....	107
6.2.5.	Die benutting van vrywilligers .....	107
6.2.5.1.	Die werksareas waar vrywilligers benut word .....	107
6.2.5.2.	Die werwingsmetodes .....	108
6.2.5.3.	Die keuringsmetodes .....	108
6.2.5.4.	Opleidingsprogram vir vrywilligers .....	108
6.2.5.5.	Die take wat verrig word ten opsigte van die bestuur van vrywilligers .....	108
6.2.6.	Die bemagtiging van vrywilligers .....	108
6.2.6.1.	Die begrip van bemagtiging .....	108
6.2.6.2.	Aktiwiteite wat maatskaplike werkers benut om vrywilligers te bemagtig .....	109
6.2.7.	Beleid en vrywillige werk program .....	109

6.3.	AANBEVELINGS .....	109
6.3.1.	Die bestuur van geloofsgebaseerde organisasies deur vrywillige lede .....	110
6.3.2.	Die redes en motivering van vrywillige dienslewering .....	110
6.3.3.	Die profiel van die vrywilligers .....	110
6.3.4.	Die benutting van vrywilligers .....	110
6.3.5.	Die bemagtiging van vrywilligers .....	111
6.3.6.	Die beleid vir vrywillige werk en die vrywillige werk program .....	111
6.3.7.	Verdere navorsing .....	111
6.4.	SAMEVATTING .....	112
 <b>BRONNELYS</b> .....		 113
 <b>BYLAE</b>		
Bylae 1:	Vraelys aan maatskaplike werkers .....	121





## FIGURE

Figuur 2.1:	Die interne en eksterne sakeomgewing .....	12
Figuur 2.2:	Organogram van die Valcare Trust .....	22
Figuur 3.1:	Die Schwartz-Howard Model: Die besluitnemingsproses met betrekking tot vrywillige dienste .....	37
Figuur 4.1:	Kontinue proses van O’Sullivan .....	53
Figuur 4.2:	Bemagtigende supervisie .....	61
Figuur 4.3:	Bemagtigende personeelbestuur .....	63
Figuur 4.4:	Die Vrywillige werk program .....	69
Figuur 5.1:	Beoordeling van eise wat aan besture gestel word .....	84
Figuur 5.2:	Geslagsverspreiding van die vrywilligers .....	89
Figuur 5.3:	Ouderdomsverspreiding van die vrywilligers .....	90
Figuur 5.4:	Huwelikstatus van die vrywilligers .....	94
Figuur 5.5:	Werwingsmetodes .....	96
Figuur 5.6:	Die opleidingprogram vir vrywilligers .....	98
Figuur 5.7:	Aktiwiteite wat maatskaplike werkers kan benut om vrywilligers te bemagtig .....	101
Figuur 5.8:	Beleid en vrywillige werk program .....	104

## TABELLE



Tabel 5.1:	Die registrasie van die geloofsgebaseerde organisasie .....	81
Tabel 5.2:	Die tipe geloofsgebaseerde organisasie .....	82
Tabel 5.3:	Die bestuurstake van die bestuur .....	85
Tabel 5.4:	Die vereistes waaraan ‘n bestuur moet voldoen .....	86
Tabel 5.5:	Die redes waarom vrywilligers betrokke raak .....	87
Tabel 5.6:	Die redes wat die lengte van vrywillige dienslewering beïnvloed .....	88
Tabel 5.7:	Die etniese groeperinge van vrywilligers .....	91
Tabel 5.8:	Die hoogste kwalifikasies van die vrywilligers .....	92
Tabel 5.9:	Die werkstatus van die vrywilligers .....	93
Tabel 5.10:	Die werksareas waar vrywilligers benut word .....	95
Tabel 5.11:	Die keuringsmetodes .....	97
Tabel 5.12:	Die take wat verrig word ten opsigte van die bestuur van vrywilligers .....	99

# HOOFSTUK 1

## INLEIDING

### 1.1. MOTIVERING VIR DIE STUDIE

Die navorser is ingeskakel by 'n navorsingsprojek wat deur die Departement Praktiese Teologie en Missiologie en die Departement Maatskaplike Werk, aan die Universiteit van Stellenbosch onderneem word met behulp van befondsing van die Nasionale Navorsing Stigting.

Volgens Van der Merwe (2004) is daar ooreenkomste tussen die bogenoemde twee dissiplines naamlik:

- Beide fokus op mense en gemeenskappe in nood;
- Waardes soos geregtigheid kom by beide voor; en
- Beide streef na verandering.

Van der Merwe (2004) is ook van mening dat dié twee dissiplines (Teologie en Maatskaplike Werk) komplimenterend kan werk. Geloofsgebaseerde organisasies is 'n voorbeeld van instansies waar hierdie samewerking in die praktyk kan plaasvind.

Die Nasionale Navorsing Stigting gaan van die veronderstelling uit dat geloofsgebaseerde organisasies, soos ander nie-regeringsorganisasies in Suid Afrika oor die sosiale kapitaal beskik om 'n belangrike rol te speel in die verwesening van volhoubare maatskaplike ontwikkeling in die gemeenskappe waar hulle diens lewer (Oriëntering, 2004).

Midgley (1995:25) definieër maatskaplike ontwikkeling as "...a process of planned social changes designed to promote the well-being of the population as a whole in conjunction with a dynamic process of economic development".

In die geval van geloofsgebaseerde organisasies hang die welsyn van gemeenskappe in 'n groot mate af van die suksesvolle mobilisering van die vrywillige bydraes (mensekrag, tyd, geld) van plaaslike geloofsgemeenskappe. Dit het vir die kerke en die staat al hoe duideliker begin word dat die endemiese probleem van armoede, en al die ander sosiale probleme soos werkloosheid en MIV/VIGS, wat daarmee gepaard gaan, alleen doeltreffend aangespreek sal kan word as gewone mense in plaaslike gemeenskappe bemagtig word om die probleme op 'n volhoubare wyse te hanteer (Jaarverslag, Eenheid vir Godsdienste Ontwikkelings navorsing: 2002).

Cnaan, Kasternakis en Wineburg (1993:33) is van mening dat verskeie navorsingstudies dit eens het dat daar 'n verband is tussen geloofsoortuigings en vrywillige werk, maar dat baie min navorsing daaromtrent gedoen is. Bogenoemde skrywers noem ook dat geloofsgebaseerde organisasies nie altyd oor die fondse beskik om personeel aan te stel nie. Dit beteken dat hulle van vrywilligers gebruik moet maak om doeltreffende dienslewering te verseker. Alhoewel daar baie navorsing oor vrywillige werk gedoen is, is daar nog nie navorsing gedoen oor die benutting van vrywillige werk by 'n geloofsgebaseerde organisasie nie.

Volgens Watkins (1980:26) en Die Nuwe Woordeboek vir Maatskaplike Werk (1995) kan 'n vrywilliger beskryf word as 'n persoon wat sonder vergoeding, sy of haar dienste aanbied of wat gewerf word om dienste by 'n welsynsorganisasie, soos 'n geloofsgebaseerde organisasie te lewer (Vaktaalkomitee vir Maatskaplike Werk, (1995:40).

Die Witskrif vir Maatskaplike Welsyn, (1997:36) noem ook dat die benutting van vrywilligers 'n belangrike element van ontwikkelende maatskaplike dienste is. Dié fokus van die tipe maatskaplike dienste het verskuif van 'n hoofsaaklik institusionele- na 'n meer gemeenskapsgebaseerde diens en sorg (De Kock, 1996:14). Dit beteken dat die benutting van vrywilligers die grondslag kan lê vir dienste wat op gemeenskapsvlak aangebied word.

Na aanleiding van bogenoemde het die navorser dit noodsaaklik geag om 'n studie oor die taak van die maatskaplike werker in die bemagtiging van vrywilligers by 'n geloofsgebaseerde organisasie soos die Valcare Trust, waar die navorser werksaam is, te doen.



## **1.2. PROBLEEMSTELLING**

Maatskaplike werkers wat werksaam is by geloofsgebaseerde organisasies word gereeld gekonfronteer met ernstige maatskaplike vraagstukke soos armoede, MIV/VIGS en werkloosheid. Hulle moet op kreatiewe wyses en deur die benutting van verskillende strategieë hierdie vraagstukke hanteer. Hierdie strategieë kan onder andere vaardigheidsontwikkeling, bemagtiging en die bewusmaking van die breër gemeenskap insluit (Grové, 2003:5). Cnaan, Kasternakis en Wineburg (1993:33) is van mening dat daar baie min navorsing, oor die benutting van vrywilligers by geloofsgebaseerde organisasies, bestaan. Na aanleiding hiervan is die fokus van die studie op maniere om persone wat as vrywilligers betrokke wil raak by geloofsgebaseerde organisasies as 'n maatskaplike hulpbron te benut om die genoemde vraagstukke meer doeltreffend te hanteer.

### **1.3. DOELSTELLING EN DOELWITTE VAN DIE NAVORSINGSTUDIE**

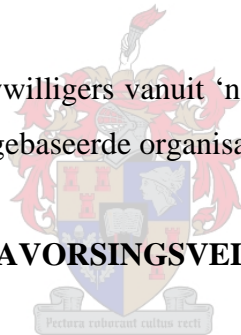
#### **1.3.1. Doelstelling**

Die doelstelling van die studie is om die taak van die maatskaplike werker in die bemagtiging van vrywilligers by 'n geloofsgebaseerde organisasie, soos Valcare, uit te klaar.

#### **1.3.2. Doelwitte**

- Om die dienslewering van 'n geloofsgebaseerde organisasie te verduidelik.
- Om die aard en omvang van vrywillige werk te beskryf en te verduidelik binne die konteks van 'n geloofsgebaseerde organisasie.
- Om die proses, benaderings en vereistes vir die bemagtiging van vrywilligers uit 'n maatskaplike werk perspektief te omskryf.
- Om te bepaal in watter mate vrywilligers vanuit 'n bemagtigingsperspektief bestuur word deur 'n maatskaplike werker by geloofsgebaseerde organisasies of nie-regeringsorganisasies.

### **1.4. AFBAKENING VAN DIE NAVORSINGSVELD**



Die studie is gedoen in die Drakenstein Munisipale area, wat Paarl, Wellington, Gouda en Saron insluit, asook die Franschhoek Landdrosgebied. Daar is spesifiek gefokus op die sewentien maatskaplike werkers wat in diens is van twaalf geloofsgebaseerde organisasies. Hierdie geloofsgebaseerde organisasies wat identifiseer is, is gelys op die databasis van die Valcare Trust. Hulle is op die databasis geregistreer omdat hulle die inligting-, netwerk- en opleidingsfunksie van die Valcare Trust benut.

### **1.5. NAVORSINGSMETODOLOGIE**

Aangesien die bemagtiging van vrywilligers na afloop van die ondersoek beskryf word, is dit 'n beskrywende studie (Mouton, 2001:54). Die studie bevat egter ook elemente van 'n verkennende ondersoek omdat die situasie in die praktyk verken is (Mouton 2001:53).

Na voltooiing van 'n literatuurstudie is 'n empiriese ondersoek gedoen met die doel om die bemagtigingsbeginsels in die praktyk te ondersoek. Vir die doeleindes van die studie is die universum gesien, as die maatskaplike werkers wat werkzaam is by geloofsgebaseerde organisasies in die

werksgebied van die Valcare Trust. Doelbewuste seleksie volgens die nie-waarskynlikheidsteekproefneming soos deur Babbie en Mouton (2001:166-168) beskryf, is benut om die steekproef te verkry. Hierdie tipe steekproef seleksie is toepaslik waar die navorser goed met die navorsingsprobleem en die universum bekend is (Rubin en Babbie, 1993). Doelbewuste seleksie word dus gebaseer op die navorser se oordeel en die doel van die studie (Rubin en Babbie, 1993). Die navorser is goed bekend met die universum aangesien die maatskaplike werkers werksaam is by die geloofsgebaseerde organisasies wat gelys is op die databasis van die Valcare Trust.

Vraelyste wat bestaan uit gestruktureerde vrae is na afloop van die literatuurstudie opgestel vir die doel van die empiriese studie. Die self geadmistrateerde vraelys is slegs in Afrikaans opgestel aangesien al die respondente Afrikaanssprekend is. Daarna is die vraelyste aan die respondente verskaf. Die navorser het nie saam met die respondente die vraelyste ingevul nie, sodat anonimiteit gehandhaaf kon word, wat die waarskynlikheid van eerlike antwoorde kan verhoog (Huysamen 1993:154; Arkava en Lane 1983:168).

## **1.6. DATAVERWERKINGSPROSEDURE**

Die kwantitiewe navorsingsbenadering is gebruik om inligting te verwerk. Statistiese tegnieke is gebruik om inligting te ontleed en gevolgtrekkings te maak (De Vos, 2002:224).

## **1.7. BEPERKINGE VAN DIE STUDIE**

Die volgende probleme is met die studie ervaar:

- Slegs sewentien maatskaplike werkers kon geïdentifiseer word om aan die studie deel te neem aangesien net twaalf van die geloofsgebaseerde organisasies wat gelys is op die databasis van die Valcare Trust gekwalifiseerde maatskaplike werkers in diens het.
- Die respondente was baie traag om aan die ondersoek deel te neem. Die navorser moes 'n paar keer die respondente skakel om die vraelyste aan haar terug te stuur.
- Slegs dertien maatskaplike werkers het hulle voltooide vraelyste terug besorg aan die navorser.
- Die respondente het by die meeste van die vrae van die vraelys, meer as een antwoord gegee.

## **1.8. BEGRIPSOMSKRYWING**

### **1.8.1. Bemagtiging**

Bemagtiging is 'n proses wat vir mense persoonlike, interpersoonlike en politieke mag gee, sodat hulle in staat gestel kan word om hulle eie lewens te verbeter (Johnson en Yanca, 2004:427).

### **1.8.2. Bestuur**

Crow en Odewahn (1987:2) definieer bestuur as “...the co-ordination of all resources through the process of planning, organising, leading and controlling. Management is task orientated and the manager engages in a number of activities related to the establishment of a plan, the development of the organisation, the provision of leadership and direction and the evaluation of control to performance”.

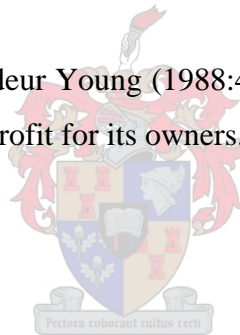
### **1.8.3. Geloofsgebaseerde organisasies**

‘n Geloofsgebaseerde organisasie is ‘n organisasie wat gekoppel is aan ‘n geloof en lewer waardevolle dienste binne ‘n gemeenskap. Die organisasie kan formeel geregistreer wees as ‘n nie-winsgewende organisasie, ‘n trust of ‘n Artikel 21 Maatskappy, maar kan ook informeel funksioneer op ‘n vrywillige basis (Policy on National Awards to Service Providers of the Department of Social Services and Poverty Alliviation, 2004).

### **1.8.4. Nie-winsgewende organisasie**

‘n Nie-winsgewende organisasie word deur Young (1988:49-50) gedefinieer as “...an organization whose goal is something other than earning a profit for its owners. Usually its goal is to provide services.”

### **1.8.5. Vrywilliger**



Dunn (1995:2483) definieer vrywillige werk as die werk wat ‘n persoon, met ‘n maatskaplike verantwoordelikheid, kies om te doen waar ‘n behoefte geïdentifiseer is, sonder enige persoonlike gewin. Die Nuwe Woordeboek vir Maatskaplike Werk van 1995 beskou die vrywilliger as ‘n persoon wat sy of haar dienste aanbied of wat gewerf word om dienste by ‘n welsynsorganisasie te lewer, gewoonlik sonder vergoeding (Vaktaalkomitee vir Maatskaplike Werk, 1995:40)

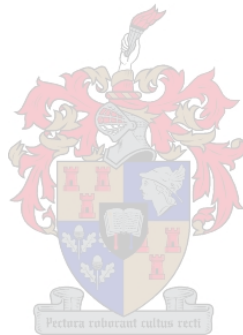
### **1.8.6. Welsynsorganisasies**

Volgens die Vaktaalkomitee vir Maatskaplike Werk (1995:71) word daar na welsynsorganisasies verwys as “...’n instelling wat deur private inisiatief in die lewe geroep is om welsyndienste te lewer”.

## 1.9. AANBIEDING

Die volgende relevante aspekte word gedek in die studie.

- In hoofstuk een word die doel en motivering van die studie, asook 'n kortlikse beskrywing van die navorsingsmetodologie bespreek.
- In die tweede hoofstuk word die dienslewering van 'n geloofsgebaseerde organisasie as 'n nie-regeringsorganisasie verduidelik, met spesifieke verwysing na die vrywilligers wat die organisasie bestuur.
- Hoofstuk drie handel oor die aard en omvang van vrywillige werk by nie-regerings organisasies.
- In hoofstuk vier word 'n literatuuroorsig oor die proses, benaderings en vereistes vir bemagtiging in maatskaplike werk aangebied en die mate waarin vrywilligers volgens 'n bemagtigingsperspektief bestuur kan word in 'n geloofsgebaseerde organisasie word beskryf.
- Die empiriese ondersoek en die resultate van die studie word in hoofstuk vyf weergegee.
- In hoofstuk ses word die gevolgtrekkings en aanbevelings wat na aanleiding van die literatuur- en empiriese studie gemaak is aangebied.



# HOOFSTUK 2

## *DIE DIENSLEWERING VAN 'N GELOOFSGEBASEERDE ORGANISASIE SOOS DIE VALCARE TRUST*

### 2.1. INLEIDING

'n Organisasie is 'n sistematiese groepering van mense wat saamgebring word om 'n spesifieke doel te bereik (De Beer, Rossouw, Moolman, Le Roux en Labuschagne, 1998:4; Robbins en De Cenco, 1998:4). Die voorgenoemde skrywers identifiseer drie kenmerke van 'n organisasie, naamlik:

- elke organisasie het 'n spesifieke doel;
- elke organisasie benodig mense om die doel te bereik en die mense moet 'n verskeidenheid van aktiwiteite uitvoer om die doel 'n werklikheid te maak; en
- elke organisasie ontwikkel 'n sistematiese struktuur wat die verskeie rolle van lede definieer en beperkings op hul gedrag plaas deur reëls en regulasies en die skryf van posomskrifings.

In die wêreld is daar 'n verskeidenheid nie-winsgewende organisasies of nie-regeringsorganisasies. Volgens die Departement van Maatskaplike Ontwikkeling en Armoedeverligting (Registrasie en Befondsing van Nie-winsgewende Organisasies. 2005:1. Beskikbaar: <http://www.capegateway.gov.za/xho>) is 'n nie-winsgewende organisasie, 'n trust, 'n maatskappy of enige vereniging van mense wat 'n openbare eerder as 'n privaat doel het en wat nie as 'n wins bedryf word nie. "Nie-winsgewend beteken dat die organisasie se eiendom of inkomste nie aan die ampsdraers uitbetaal word nie, tensy as 'n betaling vir werk wat gedoen is of dienste wat gelewer is" (Registrasie en Befondsing van Nie-winsgewende Organisasies.2005:1.Beskikbaar: <http://www.capegateway.gov.za/xho>).

Die verskillende soorte nie-winsgewende organisasies is (Registrasie en Befondsing van Nie-winsgewende Organisasies. 2005:1. Beskikbaar: <http://www.capegateway.gov.za/xho>):

- Nie-regeringsorganisasies (NROs);
- Gemeenskapsgebaseerde organisasies;
- Geloofsgebaseerde organisasies;



- Organisasies wat ingevolge die Maatskappywet, Wet 61 van 1973, as artikel 21 maatskappye geregistreer is;
- Trusts wat ingevolge die Wet op die Beheer van Trustgoed, Wet 57 van 1988, by die Meester van die Hooggeregshof geregistreer is; en
- Enige ander vrywillige organisasies wat nie-winsgewend is.

In hierdie hoofstuk sal die dienslewering van geloofsgebaseerde organisasies verduidelik word deur te kyk na geloofsgebaseerde organisasies as nie-winsgewende organisasies. Tweedens sal die bestuur van 'n geloofsgebaseerde organisasie bespreek word, met spesifieke verwysing na die omskrywing van die begrip "bestuur", die eise wat aan besture van 'n geloofsgebaseerde organisasie gestel word, die bestuurstake van 'n bestuur en die samestelling van 'n bestuurskomitee. Laastens sal die Valcare Trust as geloofsgebaseerde organisasie omskryf word.

## **2.2. GELOOFSGEBASEERDE ORGANISASIES AS NIE-WINSGEWENDE ORGANISASIES**

'n Nie-winsgewende organisasie word deur Young (1988:49-50) gedefinieer as "...an organization whose goal is something other than earning a profit for its owners. Usually its goal is to provide services." Die skrywer noem dat die verskil tussen 'n nie-winsgewende organisasie en die winsgewende organisasie daarin geleë is dat besluite in 'n winsgewende organisasie geneem word om die wins te verhoog en dat sukses aan die winsgewendheid van die organisasie gemeet word. Die bestuur van 'n nie-winsgewende organisasie neem egter besluite met die doel om die beste moontlike diens met die beskikbare hulpbronne aan 'n gemeenskap te lewer. Le Roux, De Beer, Ferreira, Hübner, Jacobs, Kritzinger, Labuschagne, Stapelberg en Venter (1999:28) wys daarop dat 'n nie-winsgewende organisasie daarop ingestel is om 'n diens te lewer in plaas daarvan om 'n wins te maak. Die skrywers noem die volgende voorbeelde van nie-winsgewende organisasies, naamlik sportsklubs, welsynsorganisasies en liefdadigheidsorganisasies.

Welsynsorganisasies was tot 1997 as fondsinsamelingsorganisasies geregistreer. Die registrasiesertifikaat wat ingevolge die Wet op Fondsinsameling (Wet 107 van 1978) uitgereik is, het daardie welsynsorganisasie gemagtig om fondse vir 'n bepaalde doel en binne 'n bepaalde geografiese area in te samel (Suid Afrika, 1978:3-6).

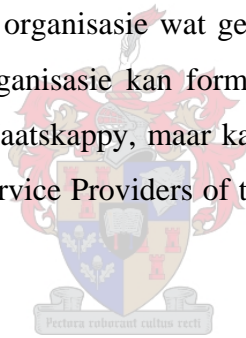
Gedurende 1997 is die Wet op Organisasies sonder winsoogmerk (Non Profit Organisations Act, 1997) Wet 71 van 1997, uitgevaardig (Suid Afrika, 1998). Die doel van hierdie Wet is om 'n bemagtigende atmosfeer te skep waarbinne organisasies in staat gestel word om op 'n verantwoordbare wyse fondse in te samel en te bestuur.

Die Wet definieer 'n organisasie sonder winsoogmerk as "...a trust, company or other association of persons –

1. established for a public purpose; and
2. the income and property of which are not distributable to its members or office-bearers except as reasonable compensation for services rendered..." (Suid Afrika, 1998:2).

Daar is volgens die Departement van Maatskaplike Ontwikkeling en Armoedeverligting ongeveer 5 500 sodanige nie-winsgewende organisasies geregistreer waarvan 2 500 in die Weskaap is en die meeste van die 2 500 nie-winsgewende organisasies, geloofsgebaseerd is (Kapasiteitsbou opleiding, 2004). Die registrasie van 'n nie-winsgewende organisasie is vrywillig, nie verpligtend nie. Registrasie verleen 'n mate van wetlikheid aan nie-winsgewende organisasies, en aansoeke om befondsing, by die regering of ander befondingsinstansies, sal waarskynlik meer suksesvol wees wanneer die organisasie as 'n nie-winsgewende organisasie geregistreer is (Registrasie en Befondsing van Nie-winsgewende Organisasies.2005:1.Beskikbaar: <http://www.capegateway.gov.za/xho>).

'n Geloofsgebaseerde organisasie is 'n organisasie wat gekoppel is aan 'n geloof en lewer waardevolle dienste binne 'n gemeenskap. Die organisasie kan formeel geregistreer wees as 'n nie-winsgewende organisasie, 'n trust of 'n Artikel 21 Maatskappy, maar kan ook informeel funksioneer op 'n vrywillige basis (Policy on National Awards to Service Providers of the Department of Social Services and Poverty Alliviation, 2004).



As sekulêre regering maak die staat nie 'n onderskeid tussen die verskillende godsdienste nie. Die godsdienstige sektor is vir die staat alle instansies wat vanuit geloofsoortuigings by mense in nood betrokke is. Die staat erken dan ook die bestaan van geloofsgebaseerde organisasies, kortweg bekend as "Faith Based Organisation" (FBOs) (Inligtingsbrosjyre van die Nederduits Gereformeerde Kerk en die Mens in Nood, 1999:5).

Vidal (2001:2) identifiseer drie tipes geloofsgebaseerde organisasies:

1. Kerklike gemeentes;
2. Welsynstrukture binne denominasies, soos byvoorbeeld, Badisa, wat die welsynstruktuur van die Nederduits Gereformeerde Kerk en die Verenigde Gereformeerde Kerk van die Weskaap is; en
3. Welsynorganisasies wat as gevolg van die stigters se geloofsoortuigings ontstaan het, maar wat los staan van 'n spesifieke gemeente of denominasie.

In hierdie studie word gekonsentreer op 'n nie-winsgewende organisasie wat op die Christen geloof gebaseer is en wat welsynsdienste as openbare mikpunt het. Hierdie organisasies word deur individue en groepe (vrywilligers) binne 'n gemeenskap gevorm en bestuur. Volgens Van der Merwe (2004:23) is dit noodsaaklik dat 'n organisasie bestuur moet word ten einde te verseker dat hulpbronne effektief en doeltreffend aangewend word. Die bestuur van geloofsgebaseerde organisasies sal vervolgens bespreek word.

### **2.3. DIE BESTUUR VAN 'N GELOOFSGEBASEERDE ORGANISASIE**

Aangesien die staat 'n geloofsgebaseerde organisasie, volgens dieselfde kriteria as die ander nie-winsgewende organisasies hanteer, sal 'n geloofsgebaseerde organisasie in die bespreking wat volg as 'n nie-regeringsorganisasie beskou word.

Benewens die wetlike verpligtinge wat op die geloofsgebaseerde organisasies rus, moet hulle ook kennis dra van die omgewing waarbinne hulle funksioneer en veranderinge wat daarin plaasvind. 'n Toename in die voorkoms van MIV/VIGS, middelafhanklikheid, seksuele geweld en werkloosheid in Suid-Afrika dra by tot 'n groter behoefte aan dienslewering en die benutting van vrywilligers by organisasies. Te midde van 'n toename in probleme, word daar volgens Fram en Pearce (1992:5) groter verantwoordelikheid op die besture van welsynsorganisasies geplaas om:

- organisatoriese effektiwiteit te bevorder;
- met die veeleisende omgewing te handel; en
- daaglikse operasionele resultate te bereik.

Met ander woorde welsynsorganisasies moet bestuur word om effektief te funksioneer, asook om maatskaplike probleme in hulle omgewing te hanteer.

Volgens Stern en Gibelman (1990:13) word nie-regeringsorganisasies deur gemeenskapsgebaseerde komitees beheer en die personeel bestaan hoofsaaklik uit professionele persone. Die professionele personeel word aangestel om die welsynsdienste te lewer, terwyl vrywilligers die bestuur van die organisasie waarneem. Die verskillende rolspelers moet dus begrip openbaar vir die differensiële take van mekaar.

Courtney (2002:3-5) en Fram (1995:11-13) is albei van mening dat welsynsorganisasies, wat dus geloofsgebaseerde organisasies insluit, 'n baie belangrike rol speel in 'n gemeenskap. In die afgelope dertig jaar het 'n geweldige groei plaasgevind in die Suid Afrikaanse welsynsektor. Dit het 'n verandering gebring in die verwagtinge ten opsigte van die bestuur van 'n welsynsorganisasie asook die

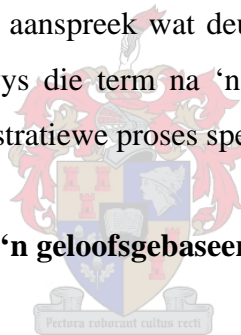
uitdagings wat gestel word aan die persone in leierskapposities ten einde sodanige organisasies suksesvol te bestuur.

### **2.3.1. Omskrywing van die begrip “bestuur”**

Volgens Adirondack (1992:2) kan bestuur gedefinieer word as die versekering dat “...an organisation makes the most effective and efficient use of resources in order to achieve agreed objectives...”. Organisasies kan nie die doelwitte self bereik nie, want mense word benodig om die organisasies se hulpbronne aan te wend en volgens Brevis, Vrba en de Klerk (1997:8) is bestuur die essensiële element hiervoor. Organisasies sonder ‘n bestuur is leweloos. Volgens die bogenoemde skrywers moet besture die organisasie aktiveer en lei totdat die doelwitte bereik is.

Die woord “bestuur” kan op verskillende wyses gebruik word; soms as ‘n naamwoord, soos in “die bestuur”, wat kollektief na ‘n paar mense verwys wat die hoogste posisie op die organogram van die organisasie beklee. Dit kan ook as ‘n werkwoord gebruik word wat na ‘n wye reeks bestuursaktiwiteite verwys (Weinbach, 2003:5). Patti (2000:5) sluit hierby aan en sien die term “bestuur” enersyds as ‘n woord wat die totale proses en funksie aanspreek wat deur die organisasie uitgevoer moet word om sy doelwitte te bereik. Andersyds verwys die term na ‘n gesamentlike verantwoordelikheid waar elke persoon ‘n belangrike rol in die administratiewe proses speel.

### **2.3.2. Die eise wat aan besture van ‘n geloofsgebaseerde organisasie gestel word**



Alle ondernemings funksioneer binne ‘n omgewing. Ten einde suksesvol te wees, is dit volgens De Beer en Kritzinger (1999:36) asook Menefee (1997:1) belangrik vir ‘n onderneming om in voortdurende kontak met die sake omgewing te wees, bewus te wees van die behoeftes van die verbruiker en om die aktiwiteite van die opposisie te monitor. Dit kan dus ook van toepassing gemaak word op ‘n geloofsgebaseerde organisasie.

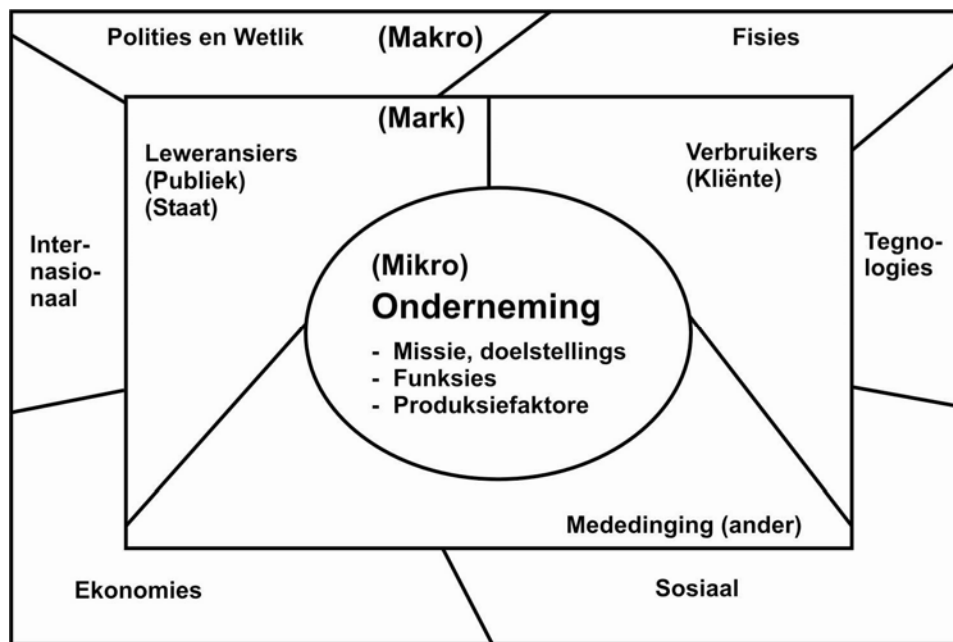
Die sakeomgewing beskik oor die volgende eienskappe wat ‘n invloed op die funksionering van ‘n organisasie kan hê (De Beer en Kritzinger, 1999:39):

- die voortdurende veranderende sake omgewing;
- geleenthede en bedreigings in die sake omgewing;
- die invloed van die sake omgewing op die vestiging, groei en voortbestaan van die organisasie; en
- die invloed van die sake omgewing op die toekoms van die organisasie.

Hierdie omgewing bestaan uit drie komponente, naamlik:

- die mikro-omgewing;
- die mark-omgewing; en
- die makro-omgewing.

Die mikro-omgewing wat die organisasie self is, word die interne omgewing genoem, terwyl die mark-omgewing en die makro-omgewing as eksterne omgewing bekend staan. Dit word in figuur 2.1 skematies voorgestel (De Beer en Kritzinger, 1999:37; Le Roux et al., 1999:77).



**Figuur 2.1: Die interne en eksterne sakeomgewing**

**Bron: Le Roux, Venter, Jansen van Vuuren, Jacobs, Labushagne, Kritzinger, Ferreira, De Beer, Hübner (1995:79)**

Cronje, Du Toit en Motlatla (2000:65-66) en Van der Walt en Du Toit (1999:100-118) bespreek die interne en eksterne sakeomgewing soos voorgestel word in die bostaande figuur, soos volg:

- **Mikro-omgewing**

Dit bestaan uit die organisasie self en die bestuur het volle beheer oor die veranderlikes in hierdie omgewing, naamlik die organisasie se doelwitte, die verskillende bestuursfunksies en die hulpbronne.

- **Mark-omgewing**

Hierdie omgewing is net buite die organisasie geleë en verwys na die gedrag van die verbruikers, mededingers wat reeds in die mark gevestig is en tussengangers wat meeding om namens die organisasie op te tree. Die bestuur se belangrikste taak is in hierdie omgewing, omdat geleenthede geïdentifiseer, geëvalueer en benut moet word en strategieë ontwikkel moet word om mededinging die hoof te bied. Bestuur het nie beheer oor hierdie omgewing nie, maar die omgewing kan beslis 'n invloed op die organisasie hê.

- **Makro-omgewing**

Die makro-omgewing is buite die mikro- en mark-omgewing geleë en bestaan uit ses afsonderlike subomgewings waarvoor 'n organisasie nie beheer het nie, naamlik:

- *tegnologiese omgewing* wat vir vernuwing en verandering verantwoordelik is wat die rol van rekenaars, toegang tot die internet en selfone insluit;
- *sosiale omgewing* waar demografiese kenmerke, taal en die mens se leefwyse, gebruike en standaarde wat deur kultuur gevorm word bepaalde eise aan die organisasie stel;
- *ekonomiese omgewing* waar aspekte soos, staatssubsidies, donasies, inflasie, rentekoerse, potensiële bronne van inkomste en finansiële beleid die welvaart van die organisasie en die gemeenskap beïnvloed;
- *internasionale omgewing* waar plaaslike en buitelandse politieke neigings en gebeure die organisasie kan beïnvloed
- *politieke en wetlike omgewing* met die staat en sy politieke inslag en wetgewing soos byvoorbeeld die Wet op Maatskaplike Werk (Wet 110 van 1978), Wet op Organisasies sonder winsoogmerk (Non Profit Organisations Act, 1997) Wet 71 van 1997, Wet op Gelyke Geleenthede (Wet 55 van 1998), Wet op Arbeidsverhoudinge (Wet 66 van 1995) en die Wet op Basiese Diensvoorwaardes (Wet 75 van 1997); en
- *fisiese omgewing* waar na natuurlike hulpbronne sowel as verbeteringe wat deur die mens aangebring is, verwys word. Dit sluit nie geloofsgebaseerde organisasies uit nie, aangesien bewaring ook van kardinale belang is vir die ontwikkeling van die mense se potensiaal.

Alhoewel 'n organisasie nie beheer het oor die bostaande subomgewings nie, moet die besture ten alle tye op hoogte wees van die veranderinge wat kan plaasvind in die sub-omgewings.

Patti (2000:310-311) en Schwella (2001:52-55) is van mening dat dit van leiers verwag word om die visie en missie van die organisasie ten spyte van verskeie hindernisse na te streef. Hindernisse sluit die volgende aspekte in, naamlik, onvoldoende hulpbronne, onvoldoende personeel, 'n swak openbare beeld en beperkinge as gevolg van beleidsbepalinge en wetlike voorskrifte deur die staat. Hierdie hindernisse lei tot eise wat deur vrywilligers in die bestuur van die geloofsgebaseerde organisasie hanteer moet word.

Besture van welsynsorganisasies het dus binne hierdie voortdurende flukturerende omgewing bestuurstake wat uitgevoer moet word ten einde die organisasie doeltreffend te bestuur.

### **2.3.3. Bestuurstake van 'n bestuur in 'n geloofsgebaseerde organisasie**

Volgens Kroon (1996:4) is die doel van 'n organisasie om goedere of dienste te voorsien wat die behoeftes van die verbruikers teen 'n bekostigbare prys sal bevredig. Op die welsynsterrein beteken die doel van 'n organisasie dus, om dienste te lewer wat in die behoeftes van 'n gemeenskap voorsien. Volgens Patti (2000:303) moet 'n organisasie gevestig en onderhou word, sowel as aanpas by veranderende interne en eksterne omstandighede. Adirondack (1992:3-4) noem dat die bestuurskomitee die verantwoordelikheid moet neem om die organisasie se doel te omskryf en te verseker, toesien dat daar genoeg mense en geld is om dit te doen en om hul taak doeltreffend te verrig. Vervolgens word die bestuurstake wat geld ten opsigte van die administratiewe bestuur, menslike hulpbronbestuur, finansiële bestuur, bemarking en die bestuur van eksterne betrekkinge bespreek.

#### **2.3.3.1. Administratiewe take van 'n bestuur**

Stapelberg (1999:289) noem dat die administratiewe stelsel die hart van die kommunikasie in 'n organisasie is. Volgens Le Roux et al. (1995:140) is die definisie van administratiewe take "...die ordelike versameling, verwerking en beskikbaarstelling van gegewens wat deur bestuur gebruik word in die uitvoering van hul taak". 'n Ander woord vir administrasie is ook inligtingsbestuur en volgens Le Roux et al (1995:141) moet die administrasie van inligting behoorlik bestuur en beheer word. Die omgewing waarbinne organisasies funksioneer verander voortdurend en daarom moet 'n gehalte diens gelewer word en vinnig opgetree kan word om aan veranderende eise te voldoen en om suksesvol te wees (Le Roux et al., 1995:143).

Die administratiewe taak, wat ook beskou word as 'n inligtingstelsel, verwys na die aktiwiteite en prosesse waardeur inligting aan verbruikers beskikbaar gestel word (Stapelberg, 1999:288). Die rekenaar, faksmasjien, die selfoon en die elektroniese oordrag van inligting deur die internet het 'n besondere invloed op besluitneming in 'n organisasie (Burger, 2001:208). Inligtingstelsels moet sodanig ontwikkel word dat dit in die verbruiker se behoeftes sowel as in die behoeftes van die organisasie sal voorsien.

Stapelberg (1999:283-285) noem dat beplanning, organisering, leiding en beheer deel is van die administratiewe take van 'n bestuur. Mense is nodig in die uitvoering van die administratiewe bestuurstake en vervolgens word die bestuurstake ten opsigte van menslike hulpbronne bespreek.

### **2.3.3.2. Menslike hulpbronbestuurstake**

Menslike hulpbronbestuurstake word gedefinieer as “...those activities performed by the human resources department which help managers to use the personnel of the business in the best way possible to attain the objectives of the business...” (Machado, Cant en Strydom, 1999:85). De Beer en Swanepoel (2000:115) noem dat 'n organisasie oor 'n goed opgeleide en goed gemotiveerde personeelkorps moet beskik om effektief te funksioneer.

Dienste moet op 'n deurlopende basis aangebied word deur die personeel van 'n organisasie. Dit is dus noodsaaklik dat die organisasie die regte aantal en die regte soort personeel aanstel. Verder moet besture van geloofsgebaseerde organisasies ook beplan vir die werwing van vrywilligers, omdat dit 'n belangrike komponent vir dienslewering by organisasies in die welsynsveld vorm.

Volgens Lombard en Modise (2002:5) is die doel van die werwing van vrywilligers om die werk tussen die lede te versprei, die organisasie lewendig te hou, nuwe idees te ontwikkel en die werk gedoen te kry. Die staat erken vrywilligers as 'n noemenswaardige menslike hulpbron wat take vervul wat nie professioneel van aard is nie, maar van kardinale belang is om werksdruk te verlig en maatskaplike dienste uit te brei (Witskrif vir Maatskaplike Welsyn, 1997:22).

Opleiding en ontwikkeling, vergoeding, arbeidsverhoudinge, personeeladministrasie en werksomstandighede vorm 'n noodsaaklik deel van die doeltreffende aanwending en instandhouding van die personeel en vrywilligers, in 'n organisasie (Ferreira, 1999:140). Ten einde dit suksesvol te doen, is fondse nodig. Vervolgens sal die finansiële take in 'n geloofsgebaseerde organisasie bespreek word.

### **2.3.3.3. Finansiële take**

Besigheidsgeörienteerde definisies van finansiële bestuur fokus op die bevordering van ekonomiese dienslewering waar 'n oorskot behaal moet word. In die geval van organisasies in die welsynsveld kan die beste besture nie altyd 'n wins genereer nie. Hulle finansiële steun kom hoofsaaklik van individuele en korporatiewe donasies, fondsinsamelings en staatsubsidies (Stern en Gibelman, 1990:13).

Volgens Ferreira (1999:159) verwys die finansiële funksie van 'n organisasie na die aktiwiteite wat die verkryging van en die effektiewe gebruik van kapitaal behels deurdat die finansiële aktiwiteite effektief



beplan, georganiseer, gekoördineer, gedelegeer en beheer word. Daar word dus van besture verwag om innoverend op te tree sodat 'n bekostigbare diens van hoogstaande gehalte aan 'n gemeenskap gelewer kan word.

Die bydrae van vrywilligers by geloofsgebaseerde organisasies is van groot waarde, aangesien hulle die bestuursposisies vul, wat in wingerigte organisasies 'n groot uitgawe vir die bedryf sou meebring. Volgens Lombard (2001:9) word vrywilligers by fondsinsamelingspogings betrek in 'n poging om die finansiële eise van 'n organisasie aan te spreek. Die moderne benadering tot finansiële bestuur is eerstens op die insameling van fondse gerig en tweedens op die aanwending daarvan.

'n Begroting word as 'n belangrike hulpmiddel beskou om die doelwitte van 'n organisasie te bereik. Le Roux et al. (1995:188) beskryf 'n begroting as 'n "...in-geld-uitgedrukte plan van aktiwiteite wat gedurende 'n toekomstige periode verrig moet word ten einde bepaalde doelwitte te bereik ... 'n geldplan vir 'n toekomstige periode". 'n Begroting het twee hoof funksies, naamlik om vir die komende jaar realistiese doelwitte in monitêre terme vir 'n organisasie daar te stel en tweedens om deur die jaar 'n monteringstelsel vir finansiële aktiwiteite beskikbaar te stel (Botha, 2000:66; Skidmore, 1995:80). Programbegroting speel verder ook 'n belangrike rol in die finansiële funksie van 'n organisasie (Skidmore, 1995:82).

Geloofsgebaseerde organisasies benodig fondse om doeltreffende dienste te lewer binne 'n gemeenskap. Daarom maak die organisasies staat op bemarking ten einde hulle behoeftes bekend te maak aan die gemeenskap, met die doel om daardeur donasies of vrywillige hulp te kan bekom. Daar sal vervolgens gekyk word na die bemarkingstake van 'n geloofsgebaseerde organisasie.

#### **2.3.3.4. Bemarkingstake**

Die doel van bemarking is om geleenthede en bedreigings in die mark-omgewing te identifiseer, aangesien dit die bemarkingsaktiwiteite van die organisasie beïnvloed. Venter (2001:230) noem dat dit noodsaaklik is om marknavorsing te doen om die korrekte inligting oor die totale mark-omgewing, bestaande uit die mikro-, mark- en makro-omgewing te bekom (De Beer en Kritzinger, 1999:37; Le Roux et al., 1999:77).

Omgewingsverkenning en aanpassing by veranderde omstandighede is deel van 'n onderneming/organisasie se strategiese beplanning en daarom kan bemarkingsbestuur belangrike insette lewer hierby (Jooste, 1997:20). Die proses waardeur inligting oor die dienste van 'n organisasie na die teikengroep (gemeenskap of kliënte) deurgegee word, word bemarkingskommunikasie genoem. Venter (2001:245) noem die volgende elemente van belang.

Hierdie elemente is aangepas sodat dit van toepassing kan wees op 'n organisasie:

- *Advertering*: Die media is 'n belangrike hulpbron om die inligting deur te gee aan die teikengroep (gemeenskap en kliënte). Advertensies in die pos, op die radio of televisie, nuusblaaie en koerante, kan as medium gebruik word om die teikengroep te bereik;
- *Persoonlike kontak*: Persoonlike kontak met die teikengroep (gemeenskap en kliënte) en die bou van 'n verhouding met die teikengroep kan help om die dienste van die organisasie bekend te stel. Optredes in die kerke en by skole kan help om persoonlike kontak te maak met die teikengroep;
- *Promosies*: Kompetisies en uitstallings vorm deel van die promosie element; en
- *Publisiteit*: Massa media kommunikasie vertoon 'n gunstige beeld van 'n diens, dit is gratis, mits dit nuuswaardig is.

Bemarkingsstrategieë moet deur 'n geloofsgebaseerde organisasie beplan, geïmplimenteer en gekontroleer word. Die bemarkingsplan wat hieruit ontwikkel moet die volgende inligting bevat: 'n opsomming van die bedoelde plan, doelwitte, die bemarkingstrategie wat uitgewys is vir die marksegment, die duur en kostes van die projek en die beheermaatreëls wat toegepas sal word (Venter, 2001:248).

#### **2.3.3.5. Take ten opsigte van eksterne betrekkinge**

Eksterne betrekkinge is die doelbewuste, beplande en volgehoue kommunikasie tussen die organisasie en sy eksterne omgewing, met die doel om wedersydse begrip en welwillendheid van die eksterne omgewing te bekom, behou of te verbeter (Le Roux et al., 1995:276). Eksterne betrekkinge het dus 'n invloed op elke persoon met wie die organisasie, of 'n persoon betrokke by 'n organisasie, hetsy 'n vrywilliger, 'n vrywilliger wat op die bestuur dien of 'n betaalde amptenaar in aanraking kom. Stapelberg (1999:251) noem dat elke telefoonoproep, elke brief, elke kontak met mense 'n element van openbare betrekkinge is. Smit en Cronje (1997:16) noem dat die funksie van eksterne betrekkinge is, om 'n aanvaarbare, objektiewe beeld van die organisasie te skep. Dit impliseer verder ook die daarstelling van goeie verhoudings met persone wat, hetsy direk of indirek, betrokke is by 'n welsynsorganisasie en sy dienste.

Aangesien welsynsorganisasies 'n gemeenskapsdiens lewer noem Botha (2000:74) dat, alvorens daar in die behoeftes van die gemeenskap voorsien word, moet eksterne betrekkinge met bestuurskomitees van ander organisasies, gemeenskapsgroepe en potensieële vrywilligers bestuur word. Hy is verder van mening dat verhoudinge en samewerkings tussen bestuurslede en die betaalde personeel, intern, spesiale aandag moet geniet. Dit is noodsaaklik dat die bestuur en die betaalde personeel 'n gesonde verhouding sal handhaaf want dit is tot voordeel van die dienslewering en sal lei tot beter samewerking in die organisasie sowel as met die breër gemeenskap.

Uitgebreide netwerke wat deur eksterne bronne geskep is kan ook 'n organisasie se werk beïnvloed. Goeie samewerking met die media, ander gemeenskapsorganisasies, plaaslike regering, staatsdepartemente en die besigheidsektor, moet doelbewus bekom word, aangesien hierdie bronne 'n groot invloed op die dienslewering en die uitbouing van die dienslewering van 'n organisasie kan hê (Botha, 2000:75).

Verder speel die interaksie tussen 'n organisasie en sy omgewing 'n belangrike rol in die sukses van 'n organisasie. Dit is noodsaaklik dat die publiek se belangstelling in die organisasie bekom en behou word. Die beeld wat deur die organisasie na die publiek voorgehou word, moet dus positief en aanvaarbaar wees (Stapelberg, 1999:267).

In die voorafgaande gedeelte is die bestuurstake ten opsigte van die administratiewe bestuur, menslike hulpbronnbestuur, finansiële bestuur, bemaking en die bestuur van eksterne betrekkinge bespreek. Al hierdie bestuurstake is noodsaaklik vir die bestuur van 'n geloofsgebaseerde organisasie.

#### **2.3.4. Die samestelling van 'n bestuurskomitee**

Grobbelaar (1980:19) is van mening dat die vrywilliger in 'n besondere gunstige posisie is om 'n organisasie te bestuur. Die vrywilliger is normaalweg vertrouwd met die geskiedenis van die organisasie en beskik oor 'n geheelbeeld van die dienste.

Die Wet op Organisasies sonder Winsoogmerk (Wet 71 van 1997) vereis dat lede van 'n bestuurskomitee van 'n welsynsorganisasie:

- geen reg tot eiendom of ander bates van die organisasie mag hê nie;
- oor reëls vir die saamroep en hou van vergaderings moet beskik;
- 'n vergadering alleenlik kan wettig met 'n kworum van lede teenwoordig;
- notules moet hou;
- sal bestaan uit 'n minimum van ses (6) bestuurslede, wat 'n voorsitter, onder-voorsitter, sekretaris/resse, tesourier en twee addisionele lede insluit; en
- deur die lede van die organisasie verkies moet word ten einde verantwoordelikheid vir die bestuursfunksies te neem.

Vrywilligers wat in die bestuur van 'n welsynsorganisasie dien, speel dus 'n baie belangrike rol in die organisasie se funksionering. Bestuursleierskap speel ook 'n belangrike rol in die bestuur van welsynsorganisasies en Patti (2000:303) is van mening dat bestuursleierskap veral belangrik is, waar die

hoofverantwoordelikheid is om die organisasie te vestig en te onderhou sowel as om by veranderende interne en eksterne omstandighede aan te pas.

Van der Merwe (2004:28) noem dat die kenmerke van 'n doeltreffende bestuurskomitee 'n verskeidenheid van talente, vaardighede, ervaringe, belangstellings en sosiale agtergrond is. Lede moet betrokke voel en die breë doelstellings van die welsynsorganisasie aanvaar en onderskryf.

In hierdie afdeling is die term, bestuur omskryf, die eise wat aan besture van 'n geloofsgebaseerde organisasie gestel word is verduidelik, die bestuurstake van 'n bestuur is toegelig en die samestelling van 'n bestuurskomitee is beskryf. Na aanleiding van die bogenoemde sal die Valcare Trust as 'n geloofsgebaseerde organisasie verduidelik word. Die oorhoofse bestuur in die Valcare Trust struktuur, staan bekend as die Raad van Trustees, en word deur vrywilligers behartig.

## **2.4. DIE VALCARE TRUST AS GELOOFSGEBASEERDE ORGANISASIE**

Valcare Trust is die voorsiener van 'n platform waar geleenthede geskep word vir welsynsorganisasies, diensleweraars, kerke, die plaaslike regering en die besigheidsektor om met mekaar in interaksie te wees, tersaaklike inligting uit te ruil en netwerke vir samewerking te skep.

### **2.4.1. Die ontstaan van die Valcare Trust**

Geestelike leiers uit verskillende Christelike denominasies het in 1999 informeel ondersoek in gestel na gesamentlike en gekoördineerde maniere waarop hulle die armoedevraagstukke van die Paarl vallei kon benader aangesien dit te groot was vir individuele gemeentes om te hanteer. Hierdie gesprekke het sterk stukrag gekry en is ondervang by 'n armoedeverligtingseminaar in April 2000, gehou by die Nederduitse Gereformeerde Kerk, Drakenstein, Paarl. 'n Behoefte aan koördinasie tussen welsynsorganisasies en netwerke vir die Paarl gemeenskap is geïdentifiseer. Daar is besef dat die gemeenskap nie altyd bewus is van die aard en wyse van dienste wat ten opsigte van armoedeverligting gelewer word en wie daarby betrokke is nie. Dit was dus vir mense moeilik om 'n finansiële bydrae te lewer of as 'n vrywilliger betrokke te raak by die armoedeprobleem in die Paarl. 'n Komitee is tydens die seminaar verkies, wie se taak dit was om ondersoek in te stel na die bogenoemde. Hierdie komitee is die fondasie waarop Valcare gebou is. Die behoefte aan die diens wat deur die verkose komitee gelewer is, was so groot dat daar besluit is dat Valcare as 'n Trust geregistreer moet word. Daar is ook besluit dat 'n maatskaplike werker aangestel moes word om die werksaamhede van Valcare voort te sit en uit te brei. 'n Raad van Trustees is aangewys deur die bestaande komitee en ander belanghebbende persone en 'n voorsitter, 'n ondervoorsitter, 'n tesourier, 'n sekretaris en vier bykomende lede is verkies. Valcare het op 1 April 2003

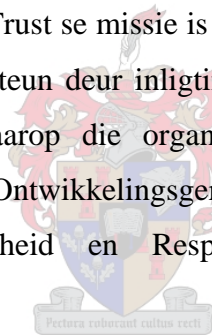
‘n kantoor geopen toe ‘n maatskaplike werker aangestel is en is op 30 Julie 2004 amptelik as ‘n trust geregistreer (Valcare Webtuiste, 2005. Beskikbaar: <http://www.valcare.org.za>).

Die navorser is as maatskaplike werker aangestel, om die rol van ‘n skakelbeampete binne die trust se werksaamhede te vertolk. Die posisie van Valcare Trust het sedertdien verander en die navorser is sedert 1 April 2006 aangestel as Hoof Uitvoerende Beampete van die Valcare Trust.

#### **2.4.2. Die visie, missie en kernwaardes van die Valcare Trust**

Die Valcare Trust fokus op mense wat in armoede leef en wil ‘n diens lewer aan organisasies, diensverskaffers en kerke wat by armoedeverligting, MIV/VIGS, seksuele en geweldsmisdade, middelafhanklikheid en werkloosheid betrokke wil wees (Valcare Webtuiste, 2005. Beskikbaar: <http://www.valcare.org.za>).

Valcare se visie is, “A better valley through compassion” (Valcare Visie en Missie, 2003). Die missie van ‘n organisasie vertolk die rede vir die organisasie se bestaan en bepaal die bestuurstruktuur van die organisasie (Light, 2001:59). Valcare Trust se missie is dat, Valcare besorg is oor mense wat in armoede leef en wil versorgers en kerke ondersteun deur inligtingverskaffing en netwerkvorming. Die Valcare Trust het ook tien kernwaardes, waarop die organisasie se dienslewering gebaseer is naamlik: Christusgesentreerd, Gemeenskap- en Ontwikkelingsgerig, Omgee, Diensbaarheid, Sorg, Samewerking, Deernis, Betrokkenheid, Betroubaarheid en Respek (Valcare Webtuiste, 2005 Beskikbaar: <http://www.valcare.org.za>).



Die Valcare Trust beskik oor ‘n visie, missie en kernwaardes wat die rede vir die bestaan van dié organisasie weergee.

#### **2.4.3. Die Valcare Trust se werksgebied**

Volgens Valcare Trust se Trustakte (2004:3) bestaan Valcare se werksgebied uit die volgende kollektiewe areas in die Weskaap:

- Die hele Drakenstein Munisipale Area, wat Paarl, Wellington, Gouda en Saron insluit;
- Die Landdrosdistrik van Franschhoek;
- Enige area binne ‘n 10 km radius van die plaas La Motte, Franschhoek se hoofingang;
- Enige area binne ‘n 10 km radius van die Wemmershoek dam se damwal;
- Enige area binne ‘n 10 km radius van die Nederduits Gereformeerde Kerk, Simondium; en
- Enige area binne ‘n 10 km radius vanaf die Suid Afrikaanse Polisie Diens, Klapmuts.

Die Valcare Trust se werksgebied sluit met ander woorde al die omliggende areas van die Paarl in.

#### 2.4.4. Die struktuur van die Valcare Trust

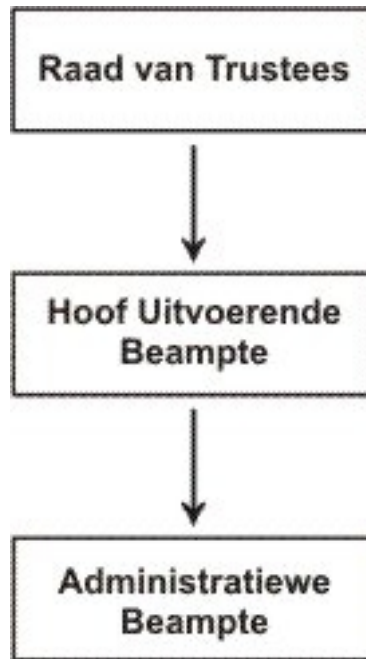
Die Valcare Trust se hoogste gesag is die Raad van Trustees wat bestaan uit agt trusteelede wat 'n voorsitter, onder voorsitter, sekretaris, tesourier en addisionele lede in sluit. Die trusteelede is vrywilligers uit verskillende beroepe en is persone wat leierskapsrolle binne hulle beroepe en in die gemeenskap beklee. Al die trusteelede is inwoners van die Paarl en omliggende gebiede, wat bekend is met die armoedevraagstuk in die Valcare Trust se werksgebied. Die lede bring dus 'n verskeidenheid van talente, vaardighede, belangstellings en sosiale agtergrond na die organisasie.

Volgens die Trustakte (2004:7) moet die trusteelede van die Valcare Trust:

- Kwalifiseer as 'n Christen volgens die volgende definisie van die Christen Geloof (Trustakte, 2004:3) "...professing that God has revealed Himself as the Triune God: Father, Son and Holy Spirit and that for access to God and a restored relationship with Him, the fundamental profession of faith is that Jesus Christ, who is both fully human and fully divine, has reconciled us to God by His suffering and death upon the Cross. It also requires the recognition that humans were born in sin; that they cannot save themselves, and that all they can look to is the saving work of Jesus Christ", die Christen geloof uitleef, en 'n lidmaat wees van 'n Christelike Kerk;
- Nie familie van mekaar wees nie of as individue direkte of indirekte beheer neem oor besluite ten opsigte van die Trust nie;
- Tydens elke Algemene Jaarvergadering 'n onderlinge verkiesing hê ten opsigte van die ampsbekleërs vir die daar op volgende jaar;
- Minstens drie maal per jaar vergader. Die Valcare Trust hou huidiglik, kwartaliks vergadering. Die Trust moet dus oor reëls vir die saamroep en hou van vergaderings beskik;
- 'n Kworum moet teenwoordig wees, alvorens 'n vergadering wettig is, die trusteelede moet 'n teenwoordigheidsregister teken tydens die vergaderings; en
- Notules hou ten opsigte van die Trusteevergaderings.

Die Valcare Trust is nie geregistreer as 'n Organisasie sonder 'n Winsoogmerk ingevolge die toepaslike Wet (Wet 71 van 1997) nie, maar die Raad van Trustees voldoen wel aan die vereistes van 'n bestuurskomitee soos bepaal deur die genoemde Wet.

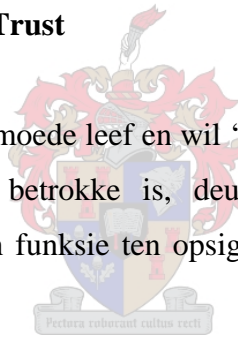
Die kantoor van die Valcare Trust is geleë in die Paarl waar die hoof uitvoerende beampte en die administratiewe beampte aangestel is om as betaalde amptenare behulpsaam te wees met die uitvoering van die Trust se visie en missie, soos dit bepaal is deur die Raad van Trustees. In figuur 2.2 sal die struktuur van die Valcare Trust deur middel van 'n organogram skematies voorgestel word.



**Figuur 2.2: Organogram van die Valcare Trust**

#### **2.4.5. Die funksie van die Valcare Trust**

Valcare Trust fokus op mense wat in armoede leef en wil 'n diens lewer aan organsasies, diensverskaffers en kerke wat by armoedeverligting betrokke is, deur die volgende vier funksies naamlik 'n inligtingsfunksie, 'n netwerkfunksie, 'n funksie ten opsigte van vrywilligers en 'n opleidingsfunksie te verrig.



##### **2.4.5.1. Inligtingsfunksie**

Die inligtingsfunksie behels die insameling van inligting oor behoeftes van welsynsorganisasies -en projekte en Christelike Denominasies. Hierdie inligting word op 'n databasis geplaas wat beskikbaar gestel word aan enige persoon wat 'n finansiële bydrae wil maak of vrywillig betrokke wil raak by 'n organisasie of 'n projek. Valcare beskik ook oor 'n webtuiste, waar al die organisasies en projekte se besonderhede en behoeftes beskikbaar gestel word. Inligting word ook geplaas in die plaaslike gemeenskapskoerant, die Paarl Pos. Die koerant bied ses maal per jaar aan Valcare 'n halwe bladsy, wat die Valcare Nuus genoem word. Inligting, behoeftes en opleidingsgeleenthede word in die gedeelte gepubliseer.

Studente van die Hugenote Kollege doen twee maal per jaar praktykonderrig in gemeenskapsontwikkeling by die Trust en is behulpsaam met die insameling van die bogenoemde

inligting. Hulle hulp is van onskatbare waarde aangesien dit help om voortdurend relevante en nuwe inligting beskikbaar te stel.

#### **2.4.5.2. Netwerkfunksie**

Volgens Swanepoel en De Beer (1996:22) beteken netwerking om organisasies in die gemeenskap te identifiseer en om hul werksaamhede te ondersoek in die gemeenskap, kontak tussen verskillende organisasies te bewerkstellig en om te help met die voortdurende uitruil van inligting en idees. Na aanleiding van bogenoemde kan Valcare as 'n netwerkfasieliterder beskryf word omdat Valcare se take ooreenstem met Swanepoel en De Beer (1996:22) se beskrywing.

Valcare reël vier maal per jaar netwerkgeleenthede wat as platform dien vir welsynsorganisasies -en projekte, kerke, plaaslike regering, regeringsorganisasies en die besigheidsektor om in interaksie met mekaar te wees. Tydens hierdie geleentheid word inligting en behoeftes gedeel met mekaar.

Valcare reël ook jaarliks 'n netwerkgeleentheid vir organisasies wat soortgelyk funksioneer as Valcare. Tydens hierdie geleentheid word 'n gasspreker genooi, inligting uitgeruil en daar van mekaar geleer. Ander soortgelyke organisasies is Welvisi en die Heldervallei Forum.

#### **2.4.5.3. Funksie ten opsigte van vrywilligers**

Sekgobela (1987:14) noem dat informele ondersteuningsnetwerke 'n belangrike en effektiewe deel van die welsynstruktuur uitmaak in ontwikkelende lande. Veral in lande waar die grootste deel van die bevolking onder die broodlyn lewe. Koste-effektiewe en gemeenskapsgebaseerde ontwikkelende maatskaplike welsynsdienste (Londt, 2002:10) word dus bevorder as vrywilligers benut kan word om die ondersteuningsnetwerke uit te brei.

Kerke en organisasies is voortdurend op soek na vrywilligers, maar het nie die tyd om die vrywilligers op 'n effektiewe wyse te werf, te bemagtig of te bestuur nie. Die navorser het ook waargeneem dat die meeste nie-regeringsorganisasies nie beskik oor praktiese riglyne vir die bemagtiging van vrywilligers nie. Bemagtiging is egter 'n algemene funksie in organisasies waar ontwikkelingswerk gedoen word (Mokgohloa 1995:2). Dit het egter deel van Valcare se werksaamhede geword om vrywilligers op 'n informele basis te werf en te plaas by nie-regeringsorganisasies. Omdat Valcare 'n beter diens wil lewer aan die organisasies op hulle databasis sal die studie waardevol wees vir Valcare se werksaamhede ten opsigte van vrywilligers.



#### **2.4.5.4. Opleidingsfunksie**

Die organisasies en projekte op die Valcare databasis se behoefte aan kapasiteitsbou word geïdentifiseer tydens die insameling van inligting. Na aanleiding van die geïdentifiseerde behoeftes word opleidingsgeleentheid gereël vir die personeel van die organisasies en projekte. Die vernaamste kapasiteitsbou behoeftes wat identifiseer is, is die skryf van besigheidsplanne en projekbestuur.

Die Valcare Trust het dus 'n vierledige funksie, naamlik 'n inligtingsfunksie, 'n netwerkfunksie, 'n funksie ten opsigte van vrywilligers en 'n opleidingsfunksie. Die uitvoering van die funksies word deur die hoof uitvoerende beampte verrig met behulp van 'n administratiewe beampte wat behulpsaam is met die administrasie van die bogenoemde funksies.

In die voorafgaande gedeelte is die Valcare Trust as geloofsgebaseerde organisasie beskryf met spesifieke verwysing na die Trust se ontstaan, visie, missie en kernwaardes, die werksgebied, die struktuur en die Trust se funksies.

### **2.5. SAMEVATTING**

In hoofstuk 2 is aandag geskenk aan die geloofsgebaseerde organisasie as nie-regeringsorganisasie, met spesifieke verwysing na die Valcare Trust wat funksioneer as 'n geloofsgebaseerde organisasie sonder 'n winsoogmerk.



Die omvang van die dienslewering deur die Valcare Trust as geloofsgebaseerde organisasie kan met die van 'n besigheid vergelyk word en daar is spesifiek gelet op die eise wat aan 'n bestuur gestel word, die bestuurstake wat daarmee gepaard gaan en die samestelling van 'n bestuur.

Die Valcare Trust se Raad van Trustees neem verantwoordlikheid vir die bestuur van die Trust, delegeer verantwoordelikheid op 'n doeltreffende wyse, maar behou die uiteindelijke verantwoordelikheid vir die organisasie se beeld en prestasie (Gibleman et al. 1997:24). Ten einde hieraan aandag te gee is die struktuur en die funksies van die Valcare Trust as geloofsgebaseerde organisasie verduidelik.

Die feit dat vrywilligers die basis van hierdie organisasie vorm en dus verantwoordelikheid neem vir die bestuur daarvan, gee daartoe aanleiding dat daar in hoofstuk 3 gefokus sal word op die ontstaan van vrywillige werk en die motivering-, die profiel-, en die benutting van vrywilligers. Aangesien die Valcare Trust 'n geloofsgebaseerde organisasie is sal daar ook spesifiek gelet word op die invloed wat geloof op vrywillige werk het.

## HOOFSTUK 3

### *DIE AARD EN OMVANG VAN VRYWILLIGE WERK BY NIE-REGERINGSORGANISASIES*

#### **3.1. INLEIDING**

Vrywillige werk vind op verskillende terreine van die samelewing plaas. Mense is nie altyd daarvan bewus dat hulle vrywillige werk doen nie. Vrywilligers behoort aan gemeenskapsorganisasies en -strukture en dien op verskillende rade of in komitees sonder om finansiële vergoeding daarvoor te ontvang.

Organisasies wat gebruik maak van vrywilligers se doel, aard en waardestelsels verskil van besigheidsorganisasies (Mason, 1984:13) en daarom kan dieselfde bestuursbeginsels en –benaderings van besigheidsorganisasies nie in welsynsinstansies toegepas word nie. Londt (2002:15) is van mening dat die koördinerende en bestuur van vrywilligers se bydraes binne welsynsinstansies, ‘n unieke metode van bestuur vereis.

Vrywillige werkers vorm die kern van welsynsorganisasies en Butler en Wilson (1990:4) bevestig dit deur die volgende opmerking, “... without a regular supply of givers, most charities will not survive”.

In die hoofstuk sal vrywillige werk omskryf en vanuit ‘n historiese perspektief verduidelik word. Die rol wat die kerk speel met betrekking tot vrywillige werk sal vervolgens beskryf word, waarna die motivering van vrywilligers toegelig sal word. Hierna sal die vraag of geloof en betrokkenheid by denominasies as motivering dien om betrokke te wees by vrywillige werk, aandag geniet en ‘n profiel van die vrywilliger sal ook opgestel word. Ter afsluiting sal die rol van die maatskaplike werker ten opsigte van die benutting van vrywilligers ontleed word.

#### **3.2. HISTORIESE PERSPEKTIEF**

Volgens Londt (2002:16) is een van die eerste persone in die geskiedenis wat ‘n gevoel van maatskaplike verantwoordelikheid gehad het, die barmhartige Samaritaan in die Bybel. Na hom het verskeie mense dienste aan ander gelewer sonder om enige vergoeding vir hul dienste te verwag. Vervolgens word die

historiese agtergrond van vrywillige werk bespreek, asook die ontwikkeling van bewegings wat vrywillige dienste geformaliseer het.

### 3.2.1. Ontstaan van vrywillige werk

Naastediens is hoofsaaklik in die Middeleeue informeel en deur kerke verrig (Brummer, 1965:35). Die Eenheid vir Godsdienste Ontwikkelings Navorsing (EGON) by die Fakulteit van Teologie van die Universiteit van Stellenbosch noem in hul Jaarverslag (2002:5) dat in die vorige eeue, denominasies hulle werk deur gesentraliseerde denominasionele sisteme gedoen het. Gemeentes moes hul offers na die hoofkantoor stuur wat dit op hulle beurt na die beste van hulle vermoë aangewend het. Dit het veroorsaak dat mense traag was om hul geld aan die kerk te gee en eerder betrokke geraak het by para kerklike organisasies. In die Westerse wêreld is vrywillige werk in daardie stadium geformaliseer. Cnaan, Kasternakis en Wineburg (1993:35), noem dat Thomas Chalmers aan die begin van die negentiende eeu baie uitgesproke was oor die kerk se verantwoordelikheid teenoor behoeftige mense. Hy was van mening dat dit die kerk se verantwoordelikheid was om in die behoeftes van arm mense te voorsien. Tot aan die einde van die negentiende eeu het groepe welgestelde individue wat toegewy was aan hul gemeenskap, vrywillige werk op 'n informele wyse gedoen (Govaart et al., 2001:13). Kerke en privaat organisasies het van vrywilligers gebruik gemaak om dienste aan armes te lewer. Volgens Mawby en Gill (1987:69) het die formalisering van vrywillige dienste in die Westerse wêreld na die Industriële Rewolusie plaasgevind. Klasseverskille het gedurende daardie tyd ontstaan en die middelklas het hulle ontferm oor die armes en die hulpeloses. Die Young Men's Christian Association (YMCA) en die Heilsleër is organisasies wat sedertdien formele vrywillige werk doen om morele opheffing en selfstandigheid onder behoeftiges teweeg te bring (Londt, 2002:16).

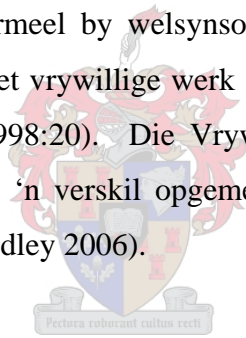
Vir 'n kort tydperk na die negentiende eeu is vrywillige werk, nie erken as 'n betekenisvolle vorm van dienslewering aan die gemeenskap nie (Londt, 2002:16). Die pogings om behoeftige mense te help het meer formeel en sekulêr geraak. Cnaan, Kasternakis en Wineburg (1993:35) noem dat dit aan die begin van die twintigste eeu geskied het. Gedurende daardie tydperk is vrywillige besoeke aan behoeftiges vervang deur 'n nuwe en groeiende professie, vandag bekend as Maatskaplike Werk. Die voordele van vrywillige werk as 'n dienslewering metode aan behoeftiges is egter gou weer ontdek. Mason (1984:2) noem dat die Britse en die Amerikaanse regering, in die twintigste eeu die dienste van vrywillige organisasies oorgeneem het. Die vrywillige sektor het daarna 'n minder belangrike rol gespeel omdat die hoë kostes van welsynsdienste in die sewentigerjare veroorsaak het dat hierdie regerings nie die dienste kon volhou nie. Maatskaplike dienslewering is daarna weer hoofsaaklik deur vrywillige organisasies wat na vore getree het, gedoen. Londt (2002:17) noem dat vrywillige werk 'n oplewing beleef het in die laaste dekade van die twintigste eeu. Jackson, Bachmeier, Wood en Craft (1995:59) is van mening dat navorsers nie veel navorsing gedoen het oor vrywillige werk voor die laat 1960's nie. Die

navorsing wat egter daarna gedoen is ten opsigte van vrywillige werk het veroorsaak dat verskeie pogings aangewend is om die aandag te vestig op vrywillige werk en om daarby betrokke te raak.

Die jaar 2001 was die Internasionale Jaar van die Vrywilliger, soos verklaar deur die Verenigde Nasies (VN) in Novemeber 1997. Die visie-VN verteenwoordiger in Suid-Afrika, Dan Temu het tydens 'n Vrywilligers Indaba wat gehou is in Junie 2000, in sy openingstoespraak verwys na die groot bydrae wat vrywilligers tot die bevordering van humanisme in sosiale en ekonomiese ontwikkeling maak. Joseph Byll-Cataria wat die hoof van die Afrika-afdeling van die VN-afdeling vir Vrywilligers was, het tydens dieselfde Indaba (Junie 2000) die rol van vrywillige werk in die bevordering van gemeenskapskohesie en in die voortbestaan van noodsaaklike dienslewe-ringsorganisasies soos, hospitale, skole en biblioteke, erken. Bogenoemde is 'n bewys dat vrywillige werk erken en aangemoedig word (Londt, 2002:17).

### **3.2.2. Vrywillige werk in Suid-Afrika**

Vir die grootste deel van die twintigste eeu is vrywillige werk in Suid-Afrika op 'n etniese basis ontwikkel. Swart mense was op mekaar aangewese en informele gemeenskapshulpsisteme het daardeur versterk. Wit mense, wat meestal formeel by welsynsorganisasies vrywillige werk gedoen het, was meestal ryk of van die middelklas en het vrywillige werk gedoen met die oog op die opheffing van arm persone (Londt, 2002:17; Potgieter, 1998:20). Die Vrywillige Werk Buro in Mitchells Plain beaam bogenoemde en noem dat sedert 1994 'n verskil opgemerk is in die tipe persoon wat belangstel om betrokke te raak by vrywillige werk (Dudley 2006).



Sedert die staatkundige bedeling wat in 1994 in Suid-Afrika tot stand gekom het, het die land groot strukturele, politieke en maatskaplike veranderinge ondergaan. Die aard van vrywillige werk het ook baie verander. Alle rassegroepe het toenemend betrokke geraak by formele vrywillige werk en welsynsorganisasies probeer aanhoudend om gemeenskapshulpsisteme deur middel van formele vrywillige werk uit te brei. Londt (2002:18) noem ook dat daar sedert 1994 'n verskil is in die tipe persone wat belangstel om vrywillige werk te doen. Vrywilligers was voorheen meestal wit ouer vroue, maar sedertdien is dit 'n meer diverse groep wat ook swart, jong mans en vroue wat betrokke wil wees by vrywillige werk, insluit.

In Suid-Afrika maak baie nie-winsgewende organisasies meer van vrywilligers as betaalde amptenare gebruik (Departement van Welsyn, 1999:11). In 1993 het die Nasionale Kanker Vereniging van 7 000 vrywilligers gebruik gemaak terwyl die Suid-Afrikaanse Rooi Kruis in dieselfde tyd 2 500 vrywilligers by hul dienslewering betrek het (Londt, 2002:18). Na aanleiding van die bogenoemde is dit duidelik dat vrywillige werk 'n baie belangrike bydrae lewer tot maatskaplike dienslewering in Suid-Afrika.

### **3.3. MOTIVERING VAN VRYWILLIGERS**

Mense word finansiëel vergoed vir die dienste wat hulle lewer in die besigheids- en professionele werksomgewing. 'n Soortgelyke uitruiltransaksie vind in vrywillige dienslewering plaas, maar dit is meer kompleks aangesien vrywilligers 'n ander motivering het as finansiële vergoeding vir die dienste wat hulle lewer (Mason, 1984:52). 'n Bevredigende uitruiltransaksie kan verseker word deur die erkenning van behoeftes indien die bestuurder van vrywilligers bewus is van die vrywilligers se motiverende redes tot betrokkenheid. Die aktiwiteite wat vrywilligers moet uitvoer by 'n organisasie, die redes waarom mense betrokke raak by vrywillige werk en die faktore wat die lengte van dienslewering beïnvloed kan as motivering vir vrywillige dienslewering dien en word as volg bespreek.

#### **3.3.1. Vrywilliger aktiwiteite**

Vier verskillende tipes vrywilliger aktiwiteite is in 1999 deur 'n werkgroep van die VN geïdentifiseer, naamlik selfhelp, filantropie, deelname aan burgerlike aktiwiteite en maatskaplike aksie (Londt 2002:18-19). Hierdie aktiwiteite sal vervolgens bespreek word:

##### **3.3.1.1. Selfhelp**

Die begrip selfhelp verwys na informele familienetwerke, kredietassosiasies (“stokvel”) of welsynsgroepe wat georganiseer is om ondersteuning en bystand aan mense in nood te gee. Die primêre ontvanger van dienste is die groeplid self. Alhoewel die groeplid ander in die netwerk of groep bystaan, is hy of sy deel van die netwerk of groep as gevolg van sy of haar eie behoeftes wat soortgelyk aan die groeplede se behoeftes is (Wardell, Lishman en Whamley, 2000:230). Die Christelike Alkoholiste Diens (CAD) is 'n voorbeeld van 'n selfhelporganisasie wat geheel en al deur vrywilligers bestuur word.

##### **3.3.1.2. Filantropie**

Filantropie of diens aan ander verskil van selfhelp aktiwiteite in die opsig dat die primêre ontvanger van dienste 'n eksterne derde party is. Vrywilligers wat by welsynsorganisasies inskakel, help gewoonlik op hierdie vlak deurdat hulle aanmeldings of krisissituasies hanteer. Die vrywilligers by Kindersorg SA se Oog op die Kind Projek lewer filantropiese dienste aan gemeenskapslede. 'n Vrywilliger wat betrokke is by die Oog op die Kind projek het aan die Paarl Pos (Paarl Post, Augustus 2002 [aanlyn]. Besikbaar: <http://www.paarlpost.com>. [2006, Junie 27], verduidelik dat “mense uit die gemeenskap, wie se hart reg klop vir kinders in nood”, dit wil sê vrywilligers, identifiseer en opgelei word om die oë te wees in 'n gemeenskap sodat kinders beskerm en hulle gesinne weer heel gemaak kan word. Hierdie diens word gelewer wanneer die maatskaplike werkers nie beskikbaar is nie, soos byvoorbeeld in die aande en oor

naweke en funksioneer dus as 'n nooddien. Ernstige gevalle word so spoedig as moontlik aan die maatskaplike werkers gerapporteer.

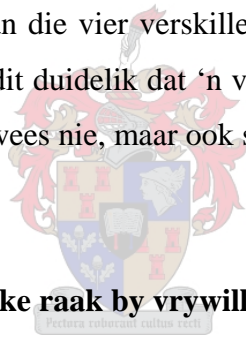
### **3.3.1.3. Deelname aan burgerlike aktiwiteite**

Persone wat aan munisipale liggame behoort, byvoorbeeld Wykskomiteede of betrokke is by die Gemeenskaps Polisiëringsforums, word ook as vrywilligers geag. Hierdie persone lewer 'n bydrae tot die burgerlike bestuurstrukture van hulle omgewing.

### **3.3.1.4. Maatskaplike aksie**

Maatskaplike aksie verwys na die aksies wat aktiviste uitvoer om sake van openbare belang te bepleit. Mense raak dikwels betrokke by maatskaplike aksie as gevolg van 'n passie vir of persoonlike belang by 'n betrokke aksie (Manser en Cass, 1976:51). Aktiwiteite sluit in betogings, toesprake, briewe en vergaderings. 'n Voorbeeld hiervan is mense wat betoog teen misdaad.

Uit die voorafgaande verduideliking van die vier verskillende tipes aktiwiteite waarby 'n vrywilliger in die gemeenskap betrokke kan wees, is dit duidelik dat 'n vrywilliger dus nie net op aktiwiteite wat fokus op die welsynsgebied betrokke moet wees, maar ook spesifieke aksies kan bepleit of op verskillende gemeenskapsrade en besture kan dien.



### **3.3.2. Redes waarom mense betrokke raak by vrywillige dienslewering**

Vrywilligers kan by 'n verskeidenheid organisasies en dienste betrokke raak en hulle motiverings wissel na gelang van die betrokke organisasie en dienste. McCurley en Lynch (2000:2) is van mening dat gedrag gemotiveer is en dat daar 'n ryke verskeidenheid van redes, gegrond op individuele behoeftes is, waarom mense betrokke raak by vrywillige werk. Verskeie studies is al onderneem om die motivering van vrywilligers te bepaal. Lammers (1991:138) en Wardell, Lishman en Whalley (2000:247) maan egter dat veralgemening op grond van die bevindinge met omsigtigheid hanteer moet word. Dikwels word vrywilligers deur 'n kombinasie van redes gemotiveer (Leat, 1983:51). Die mees algemene redes is egter altruïstiese, selfgerigte en loopbaanverwante redes (Londt, 2002:19) en dit word vervolgens bespreek.

#### **3.3.2.1. Altruïstiese redes**

Mense wat as gevolg van altruïstiese redes by vrywillige dienslewering betrokke raak, het gewoonlik die behoefte om ander te help, wil 'n sinvolle bydrae tot die samelewing maak of raak betrokke as gevolg van hul godsdienstige oortuigings. Clary, Snyder, Copeland en French (1994:267), Jimenez en Jimenez

(1990:78) en Lynch en McCurley (1999:1) bevestig hierdie stelling en noem dat mense se godsdienstige oortuigings en of 'n gevoel dat hulle 'n plig het teenoor die gemeenskap soos byvoorbeeld teenoor die minderbevoorregtes dien as redes waarom hulle by vrywillige werk betrokke raak. Sherrot (1983:121) noem ook dat godsdienstige oortuigings dikwels as motivering dien om betrokke te raak by vrywillige dienslewering, met spesifiek verwysing na die Christelike geloof waar mense opgeroep word om naastediens te doen, dit is immers 'n Bybelse opdrag.

Die behoefte om ander te help is egter bevind om die mees algemene rede te wees waarom mense vrywilligers word (Black en DiNitto, 1994:83; Marx, 1999:58; Wardell, Lishman en Whalley, 2000:247). Black en DiNitto (1994:83) het die behoefte om 'n sinvolle bydrae tot die samelewing of 'n spesifieke saak te lewer, identifiseer. Met hulle studie van vrywilligers wat by oorlewendes van verkragting en gesinsgeweld betrokke is, is bevind dat hierdie vrywilligers hulle dienste beskou as 'n metode om die genoemde probleem in die samelewing aan te spreek. Die impak van 'n diens wat gelewer is aan 'n persoon kan ook as altruïstiese rede dien om betrokke te raak by vrywillige werk. Tong (2006) noem dat 'n groot groep vrywilligers betrokke raak by die Drakenstein Hospice as gevolg van die erkenning en waardering wat hulle ervaar het, terwyl dienste deur die Hospice by familie en vriende gelewer is. Fuertes en Jimenez (2000:8) noem ook persoonlike waardes en gemeenskapsbesorgdheid as motivering om betrokke te raak by vrywillige werk.



### **3.3.2.2. Selfgerigte redes**

Wanneer mense by vrywillige werk betrokke raak om byvoorbeeld hulle eie probleme op te los, vriende te maak, aan 'n groep te behoort of vir vryetydsbesteding, doen hulle dit met selfgerigte redes en vind sodoende self baat by die dienslewering. Mawby en Gill (1987:206) het in hul studie bevind dat die meeste vrywilligers betrokke raak by dienslewering vir terapeutiese redes, met die hoop om hul eie probleme op te los wanneer hulle by ander mense se probleme betrokke raak. Sherrot (1983:91) en Mostyn (1983:37) het in hul studies bevind dat mense by vrywillige werk betrokke raak om hul persoonlike behoeftes te bevredig soos byvoorbeeld om vriende te maak, om aan 'n groep te behoort of om hulself besig te hou in hul vryetyd. Clary, Snyder, Copeland en French (1994:267), Jimenez en Jimenez (1990:78) en Lynch en McCurley (1999:1) noem ook dat mense by vrywillige werk betrokke raak om na aftrede 'n belonende aktiwiteit te verrig, om verveeldheid teë te werk, om 'n leë nes te vul, om iets nuttigs te doen of om persoonlike ongelukkigheid te hanteer. Fuertes en Jimenez (2000:8) noem verder dat die opbou van verhoudings en die behoefte om persoonlik te ontwikkel as redes tot vrywillige werk kan dien.

### 3.3.2.3. Loopbaanverwante redes

Wanneer mense weens loopbaanverwante redes by vrywillige dienste betrokke raak, doen hulle dit om nuwe vaardighede aan te leer of om ervaring in belang van hul loopbaan op te doen. Al hoe meer werklose mense doen vrywillige werk aangesien hulle dit beskou as 'n manier om tyd te verdryf en terselfdertyd vaardighede vir toekomstige werksgeleenthede aan te leer (Wardell, Lishman en Whalley, 2000:230). Lammers (1991:140) noem dat mense vrywillige werk doen met die doel om nuwe vaardighede aan te leer. Black en DiNitto (1994:83) en Marx (1999:58) noem verder dat sommige mense vrywillige werk beskou as 'n metode tot loopbaanontwikkeling en nie net vir die aanleer van vaardighede nie. Fuertes en Jimenez (2000:8) identifiseer ook die opdoen van persoonlike kennis as loopbaanverwante rede. Clary, Snyder, Copeland en French (1994:267), Jimenez en Jimenez (1990:78) en Lynch en McCurley (1999:1) noem ook dat onbevredigende betaalde werksomstandighede daartoe kan aanleiding gee dat mense bevrediging in 'n produktiewe vrywilligerrol soek. Godfrey (2006) by die Nadezhda Jobcentre noem dat sy ook verder opgemerk het dat baie mense by vrywillige werk betrokke raak aangesien hulle daardeur in aanraking kan kom met die beroep wat hulle dalk nooit die geleentheid gekry het om te beoefen nie.

Persone wat 'n vrywillige diens lewer, doen dit weens 'n verskeidenheid van redes wat in ag geneem moet word met die toewysing van take.

### 3.3.3. Redes wat die lengte van dienslewering beïnvloed



Dit is belangrik dat organisasies die vermoë moet ontwikkel om hul eie vrywilligers te behou, aangesien organisasies al hoe meer van die dienste van vrywilligers gebruik maak (Departement van Welsyn, 1999:11). Wardell, Lishman en Whalley (2000:231) noem dat die deurvloei van vrywilligers in organisasies bydra tot kontinuïteit in dienslewering aan kliënte. Londt (2002:21) noem dat uit die literatuur afgelei kan word dat daar drie faktore is wat die lengte van dienslewering beïnvloed, naamlik eksterne omstandighede, taakverwante redes en verhoudingsfaktore.

#### 3.3.3.1. Eksterne omstandighede

Vrywilligers word dikwels gedwing om hul dienste op te skort, weens redes wat geen verband hou met hul dienslewering by die organisasie of die organisasie self nie. Wardell, Lishman en Whalley (2000:245) is van mening dat vanuit hulle studie dit duidelik is dat die meeste vrywilligers hul dienslewering staak as gevolg van formele werksgeleenthede of om hul studies voort te sit. Mostyn (1983:33) het bevind dat die meeste vrywilligers dienslewering staak omdat hulle uit die area waar hulle woon en dienste gelewer het, verhuis het.



### 3.3.3.2. Taakverwante redes

Wanneer vrywilligers hul betrokkenheid staak omdat hulle nie meer nuwe vaardighede aanleer nie en voel dat hulle dienste nie 'n verskil maak aan die samelewing nie, doen hulle dit weens taakverwante redes. Soos reeds genoem is Lammers (1991:136) van mening dat vrywilligers betrokke raak by dienslewering met die doel om nuwe vaardighede aan te leer. Die skrywer noem verder dat vrywilligers dan juis 'n organisasies sal verlaat wanneer hulle voel dat hulle nie meer nuwe vaardighede aanleer nie of nie van toegewysde take hou nie. Black en DiNitto (1994:77) noem dan ook dat onervare vrywilligers vinnige resultate met gepaardgaande maatskaplike veranderinge verwag en ongeduldig raak wanneer dit nie so gebeur nie, die ontevredenheid kan lei tot die beëindiging van dienslewering.

### 3.3.3.3. Verhoudingsfaktore

Die lengte van dienslewering deur vrywilligers by organisasies kan beïnvloed word deur die verhouding met mede-vrywilligers, die kliënte en die diensbestuur of oorkoepelende organisasie. Vrywilligers wat weens altruïstiese redes betrokke geraak het by 'n organisasie sal hul betrokkenheid beëindig wanneer hul dienste nie waardeer word deur die kliënte nie (Black en DiNitto, 1994:77). Mostyn (1983:33) verwys nie net na die waardering vanaf kliënte nie, maar ook vanaf die diensbestuur of die organisasie. Black en DiNitto (1994:77) en Lammers (1991:136) is dit eens dat erkenning en 'n groepsgevoel tussen vrywilligers sowel as respek vir integriteit die lengte van dienslewering positief sal beïnvloed.

'n Onderskeiding word ook in die literatuur gemaak tussen korttermyn- en lantermyn vrywilligers deurdat daar volgens Danoff en Kopel (1994:13) mense is wat vrywillige werk as hul beroep sien deurdat hulle baie tyd daaraan bestee en 'n hoë mate van betrokkenheid openbaar. Ander persone sien hul vrywillige werk slegs as 'n toevoeging tot meer belangrike aspekte van hul lewe.

Die maatskaplike werker by die Drakenstein Hospice, Fran Tong (2006) noem dat die vereistes van die vrywillige werk by die Hospice baie vermoeiend is en daarom is die meeste vrywilligers slegs vir 'n tydperk van 2 – 3 jaar betrokke by die Hospice.

Redes wat die lengte van die vrywilligers se dienste by 'n nie-regeringsorganisasie beïnvloed kan wissel van eksterne omstandighede, taakverwante redes, verhoudingsfaktore of die organisasie se beleid ten opsigte van die termyn van dienslewering deur vrywilligers.

### **3.4. 'N PROFIEL VAN VRYWILLIGERS**

By 'n nie-regeringsorganisasie is dit vir maatskaplike werkers nodig om bekend te wees met die profiel van die vrywilligers. Alle organisasies behoort ook 'n profiel van die tipiese vrywilliger in hulle organisasie te hê om te verseker dat hul werwing- en motiveringsmetodes toepaslik is. Verskeie studies is al gedoen om 'n profiel wat verteenwoordigend is van die vrywilligers, op te stel. Wardell, Lishman en Whalley (2000:21) is van mening dat 'n middeljarige, hoogs gekwalifiseerde vrou die stereotipiese profiel van 'n vrywilliger is. Hoewel Londt (2002:23) daarop wys dat baie navorsers maan teen veralgemenings het die meeste studies egter soortgelyke resultate opgelewer. Hierdie studies se bevindinge van vrywilligers ten opsigte van geslag, ouderdom, etnisiteit, kwalifikasies en werkstatus, sal vervolgens bespreek word. Jackson, Bachmeier, Wood en Craft (1995:66) het egter ook huwelikstatus bygevoeg as indikator ten opsigte van die profiel van vrywilligers.

#### **3.4.1. Geslag**

Le Roux (1985:115) noem dat 'n studie van vrywilligers wat dienste lewer by 'n dienssentrum vir bejaardes bevind het, dat meer as 90% van die respondente vroulik was. Ander navorsing toon ook dat meer vroue as mans betrokke raak by vrywillige werk (Lammers, 1991:129; Mcroft, 1983:14; Qureshi, Challis en Davies, 1983:144). Die Vrywillige Werk Buro (Dudley, 2006), Nadezhda Jobcentre (Godfrey, 2006) en die Drakenstein Hospice (Tong, 2006) het ook opgemerk dat dit meestal vroue is wat aanmeld vir vrywillige werk.



#### **3.4.2. Ouderdom**

Marx (1999:57) noem dat sy navorsing getoon het dat die gemiddelde ouderdom van vrywilligers 46,5 jaar is. Die meeste studies korreleer met Marx (1999:57) se navorsing en vind dat vrywilligers gemiddeld 40 jaar en ouer is. Jackson, Bachmeier, Wood en Craft (1995:66) is ook van mening dat middeljarige mense meer geneig is om vrywillige werk te doen as ouer of jonger mense. Nadezhda Jobcentre (Godfrey, 2006) se vrywilligers is meestal in hulle laat twintigs, terwyl die Drakenstein Hospice (Tong, 2006) se vrywilligers tussen die ouderdom van 50 en 70 jaar is. Die Vrywillige Werk Buro (Dudley, 2006) is van mening dat hulle vrywilligers het wat so jonk as 16 jaar oud is. Na aanleiding van bogenoemde is dit duidelik dat daar nie 'n spesifieke ouderdom gekoppel kan word aan mense wat vrywilligers word nie.

#### **3.4.3. Etnisiteit**

In Amerikaanse en Britse navorsing is bevind dat die meeste vrywilligers wit mense is (Lammers, 1991:129; Marx, 1999:57; Wardell, Lishman en Whalley, 2000:245). By die Nadezhda Jobcentre

(Godfrey, 2006) is die meeste mense wat vrywillige werk doen, bruin mense, terwyl die meeste vrywilligers blank is by die Drakenstein Hospice (Tong, 2006) en by die Vrywillige Werk Buro (Dudley, 2006), swart, Xhosa sprekende mense is. Na aanleiding van bogenoemde is die navorser van mening dat die etniese groepering van mense wat betrokke is by vrywillige werk by 'n organisasie of projek grootliks bepaal kan word waar die organisasie of projek geleë is.

#### **3.4.4. Kwalifikasies**

Le Roux (1985:116) se studie wat gedoen is van vrywilligers wat by 'n dienssentrum vir bejaardes betrokke is, het bevind dat meer as die helfte van die vrywilligers oor naskoolse kwalifikasies beskik. Marx (1999:57) het met sy studie bevind dat meer as 'n derde van die respondente wat aan die ondersoek deelgeneem het, hoërskoolopleiding het en ongeveer 'n kwart kolleges bygewoon het. Mawby en Gill (1987:204) se studie het getoon dat meer as 60% van die vrywilligers wat aan hul studie deelgeneem het, professionele persone en bestuurders is. Jackson, Bachmeier, Wood en Craft (1995:66) noem by hulle bevindings ten opsigte van hulle studie oor geloof en vrywilligers dat hoe hoër 'n persoon se kwalifikasies is, hoe meer geneig is hy of sy om by vrywillige werk betrokke te raak. Die Vrywillige Werk Buro (Dudley, 2006), Nadezhda Jobcentre (Godfrey, 2006) en die Drakenstein Hospice (Tong, 2006) is dit eens dat die meeste vrywilligers wat betrokke is by hulle organisasies, persone is wat gematrikuleer het en een of ander naskoolse kwalifikasie het. Vanuit die bogenoemde studies is dit duidelik dat die grootste groep mense wat by vrywillige werk betrokke is oor hoërskool en tersiêre kwalifikasies beskik.



#### **3.4.5. Werkstatus**

Die meeste studies wat gedoen is ten opsigte van die werkstatus van vrywilligers het 'n balans tussen werkende en werklose persone getoon, want die een helfte was werkend en die ander helfte werkloos (Marx, 1999:57; Mawby en Gill, 1987:204; Muroft, 1983:14). Wardell, Lishman en Whalley (2000:245) merk egter op dat die balans besig is om te skuif na meer werklose vrywilligers. Jackson, Bachmeier, Wood en Craft (1995:66) is ook van mening dat studente en persone wat voltyds werk minder geneig is om betrokke te raak by vrywillige werk as persone wat tuisteskeppers, afgtree of werkloos is. By die Drakenstein Hospice (Tong, 2006) is die meeste vrywilligers tuisteskeppers of afgtree terwyl die persone wat inskakel by die Vrywillige Werk Buro (Dudley, 2006) meestal werkloos is. Daar is dus 'n verband tussen mense wat vrywilligers is en hulle werkstatus.

### 3.4.6. Huwelikstatus

Jackson, Bachmeier, Wood en Craft (1995:66) het in hulle studie bevind dat weduwees en wewenaars meer geneig is om betrokke te raak by vrywillige dienslewering. Die Drakenstein Hospice (Tong, 2006) noem egter dat daar 'n balans is tussen die aantal vrywilligers wat getroud is en die aantal vrywilligers wat weduwees of wewenaars is, aangesien hulle 'n gelyke aantal vrywilligers het wat getroud is en wat weduwees of wewenaars is. Nadezhda Jobcentre (Godfrey, 2006) en die Vrywillige Werk Buro (Dudley, 2006), noem dat die meeste van hulle vrywilligers ongetroud is.

Na aanleiding van die bogenoemde is dit duidelik dat elke nie-regeringsorganisasie 'n profiel van die vrywilligers moet saamstel om te verseker dat die korrekte werwings- en motiveringsmetodes deur die maatskaplike werker benut word.

### 3.5. DIE INVLOED VAN GELOOF OP VRYWILLIGE WERK

Binne 'n geloofsgebaseerde organisasie speel geloof 'n baie belangrike rol en daarom is dit vir die organisasie belangrik om te weet of 'n persoon se godsdienstige oortuigings 'n rol speel in sy of haar betrokkenheid as vrywilliger by die organisasie.

Jackson, Bachmeier, Wood en Craft (1995:59) vra die vraag: "Why do some people help whereas others do not?" Soos reeds genoem in dié studie is dit duidelik dat mense se godsdienstige oortuigings wel 'n rol speel ten opsigte van hul betrokkenheid by vrywillige werk (Clary, Snyder, Copeland en French, 1994:267; Jimenez en Jimenez, 1990:78; Lynch en McCurley, 1999:1; Sherrot, 1983:121).

Robert Wuthnow (1991:284) in Jackson, Bachmeier, Wood en Craft (1995:60) noem in sy studie oor Amerikaanse individualisme en barmhartigheid dat baie mense medelye betoon met ander mense en daaraan waarde heg, aangesien hulle dit geleer het in die kerk. Die kerk is ook voortdurend besig om lidmate te lei om na mekaar, sowel as na alle mense in nood om te sien (Inligtingsbrochure van die Nederduits Gereformeerde Kerk en die mens in nood, 1999:2). Wuthnow (1991) bevestig hierdie stelling van die Nederduits Gereformeerde Kerk en noem verder dat hierdie medelye wat mense ervaar 'n waardevolle hulpmiddel is om mobilisering en betrokkeheid by vrywillige werk aan te moedig. Dit is nodig dat mense se goeie intensies in konkrete aksies omgesit moet word.

Die kerk is dus die plek waar gemeentelede moet hoor van die behoeftes in die gemeenskap, waar hulle gewerf word as vrywilligers en die plek waar subgroepe gevorm kan word om 'n plan op te stel met die doel om betrokke te raak by die gemeenskap se behoeftes.

Jackson, Bachmeier, Wood en Craft (1995:62) maak melding van verskeie studies wat gedoen is om te bepaal of geloof 'n invloed het op mense wat by sekulêre welsynsaksies betrokke raak. Chambré het in 1987 bevind dat vrywilligers meer geneig is om kerk by te woon as mense wat nie by vrywillige werk betrokke is nie. Hodgkinson en Weitzman het in beide 1986 en 1988 gevind dat aktiewe lidmate van kerke meer geneig was om betrokke te raak by vrywillige werk as persone wat onaktiewe lidmate van 'n gemeente is. Wuthnow (1991) het verder gevind dat lidmate wat aan kerkgroepe/selgroepe behoort en dit gereeld bywoon groter betrokkenheid het by vrywillige werk.

Jackson, Bachmeier, Wood en Craft (1995:67) het met hulle studie die volgende vraag gevra: "Do religious or voluntary associations ties promote secular volunteering and charitable giving?" Hulle het bevind dat kerkbywoning geen direkte verband het met vrywillige werk nie, maar mense wat by kerkgroepe/selgroepe betrokke is, was meer geneig om aan vrywillige aktiwiteite deel te neem. Die navorsers meld egter dat kerkbywoning wel 'n belangrike, indirekte rol speel in die bogenoemde bevindinge, aangesien lidmate gemotiveer word om aan kerkgroepe/selgroepe te behoort. Die kerk se boodskap om betrokke te raak by noodhulpverlening het egter nie so 'n groot invloed op mense, wanneer hulle nie aan 'n kerkgroep/selgroep behoort nie. Daar is ook verder bevind dat mense wat aan verskeie verenigings behoort, meer geneig is om betrokke te raak by vrywillige werk, aangesien die verenigings mense aanmoedig om vrywillige werk te doen of donasies te gee.

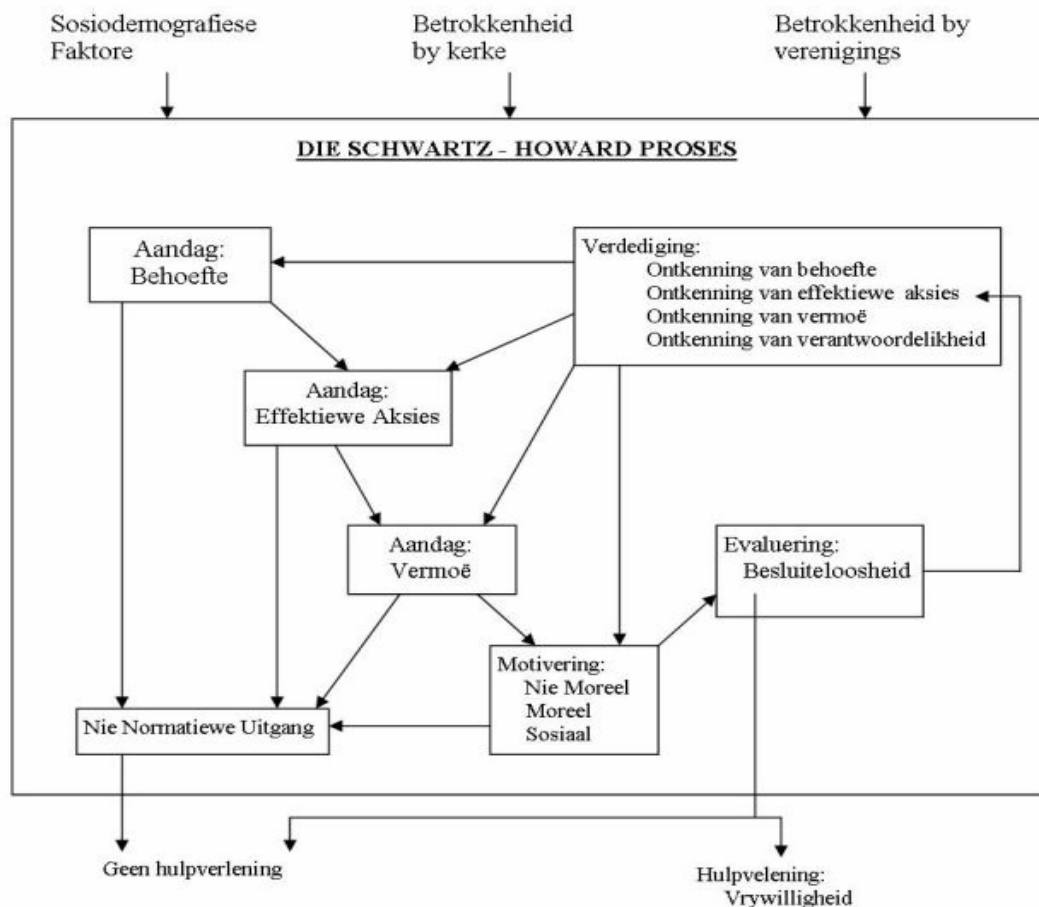
Die Vrywillige Werk Buro (Dudley, 2006) noem dat die meeste van die vrywilligers se motivering om betrokke te raak by vrywillige werk, hul geloofsoortuigings is en hulle raak dan deur hulle selgroepe/kerkgroepe betrokke by vrywillige werk. Die Drakenstein Hospice (Tong, 2006) noem ook dat hulle 'n aantal bruin mense het wat betrokke geraak het by vrywillige werk wat almal hul geloofsoortuigings as motivering gegee het om betrokke te raak by die Hospice.

Jackson, Bachmeier, Wood en Craft (1995:70) het die Schwartz-Howard Model wat deur Shalom Schwartz en Judith Howard (Schwartz, 1973, 1977; Schwartz en Howard, 1981, 1982,1984) ontwerp is gebruik om die resultate van hulle navorsing te ondersoek met die doel om teoreties te bepaal waarom mense besluit om by vrywillige werk betrokke te raak.

Vervolgens sal die Schwartz-Howard Model bespreek word.

### 3.5.1. Die Schwartz-Howard Model

Die Schwartz-Howard Model is 'n omvattende empiries getoetste model wat die proses beskryf, waarvolgens mense besluit om betrokke te raak by vrywillige werk, of nie.



**Figuur 3.1: Die Schwartz-Howard Model: Die besluitnemingsproses met betrekking tot vrywillige dienste**

**Bron: Jackson, Bachmeier, Wood en Craft (1995:71)**

Soos blyk uit Figuur 3.1 is daar verskillende stappe wat potensiele vrywilligers volg alvorens hulle besluit om betrokke te raak by vrywillige werk.

#### Stap 1: Aandag

Hierdie stap dui op die bewusmaking van potensiele vrywilligers van die behoeftes van die gemeenskap en dat sekere aksies ander effektief kan help en dat hulle die vermoë het om hierdie aksies uit te voer. Indien die bogenoemde onder die aandag van die potensiele vrywilligers gekom het betree hulle die motiveringsfase waar hulle die voor- en nadele sal opweeg om betrokke te raak as vrywilligers. Drie klasse van voor en nadele is identifiseer:

- **Nie morele voor- en nadele**

Dit sluit in ekonomiese en emosionele voor- en nadele, tydsbesteding en die moontlikheid van fisiese gevaar in.

- **Morele voor- en nadele**

Schwartz en Howard in Jackson, Bachmeier, Wood en Craft (1995:70) is van mening dat mense, oor waardes soos geregtigheid en gelykheid beskik wat vir hulle persoonlik van betekenis is. Wanneer hulle dus moet besluit of hulle by vrywillige werk wil betrokke raak, kan hulle gevoelens van morele verantwoordelikhede ervaar waarop hulle dan hulle betrokkenheid, al dan nie sal baseer.

- **Sosiale voor- en nadele**

Potensiele vrywilligers kan hul besluit om by vrywillige werk betrokke te raak, baseer op ander mense se goedkeuring of afkeuring daarvan. Berkowitz (1972) in Jackson, Bachmeier, Wood en Craft (1995:70) is egter van mening dat die meeste mense 'n norm van sosiale verantwoordlikheid teenoor die behoeftes van ander ervaar.

## **Stap 2: Evaluering**

Die potensiele vrywilligers sal nou al die voor en nadele evalueer. Indien die voordele meer as die nadele is, sal hulle betrokke raak by vrywillige dienslewering. Wanneer 'n persoon egter nie tot 'n besluit kan kom of hy of sy by vrywillige werk betrokke wil wees of nie, sal hy of sy homself of haarself wil verdedig. Dié verdediging neem die vorm van ontkenning aan – ontkenning van die behoeftes wat bestaan, dat sy of haar hulp regtig 'n verskil kan maak, dat hy of sy wel in staat is om tot hulp te wees of dat hy of sy 'n verantwoordlikheid het om betrokke te raak by die nood in die gemeenskap.

### **3.5.1.1. Faktore volgens die Schwartz-Howard Model wat 'n invloed het op die besluit om by vrywillige dienslewering betrokke te raak of nie.**

Soos blyk uit Figuur 2.1 het die volgende drie faktore 'n invloed op die besluit van 'n persoon om by vrywillige dienslewering betrokke te raak of nie.

- **Sosio-demografiese faktore**

Faktore soos byvoorbeeld kwalifikasies, huwelikstatus en werkstatus is hier ter sprake (Jackson, Bachmeier, Wood en Craft, 1995:72) en het 'n invloed op 'n persoon se besluit om betrokke te raak by vrywillige werk.

- **Betrokkenheid by kerke en ander verenigings**

Soos reeds genoem, is dit nodig dat kerke en verenigings hul lede bewus maak van die behoeftes in die gemeenskap. Wanneer konkrete aksies wat binne die lede se vermoë is, voorgestel word, sal dit 'n invloed hê op hul motivering om betrokke te raak by vrywillige dienslewering.

Geloofsgebaseerde organisasies kan die Schwartz-Howard Model gebruik om mense te mobiliseer om by vrywillige werk betrokke te raak. Die Eenheid vir Godsdienst Ontwikkelings Navorsing noem ook dat 'n gemeenskap se probleme en uitdagings by die naam genoem moet word. Dit kan aan kerke gegee word in die vorm van statistiek en kaarte sodat 'n prentjie deur die lidmate gevorm kan word ten opsigte van die behoeftes en vrywillige hulp wat benodig word (Jaarverslag, Eenheid vir Godsdienst Ontwikkelings Navorsing;2002).

### **3.6. DIE ROL VAN DIE MAATSKAPLIKE WERKER MET BETREKKING TOT DIE BENUTTING VAN VRYWILLIGERS**

Soos in Hoofstuk 2 bespreek, is die Valcare Trust 'n geloofsgebaseerde organisasie wat vanaf 2003 'n geregistreerde maatskaplike werker in diens het. Aangesien dit deel van die maatskaplike werker se take is om die gemeenskap tot vrywillige werk te mobiliseer, is dit noodsaaklik dat Valcare oor bepaalde riglyne moet beskik waarvolgens vrywilligers gewerf, gekeur, opgelei en bestuur word. Vervolgens word riglyne aangebied wat deur nie-regeringsorganisasies en geloofsgebaseerde organisasies soos die Valcare Trust gebruik kan word om vrywilligers te werf, te keur, op te lei en te bestuur.



Kruger en Schreuder (1999:338) beskryf die terrein van die benutting van vrywilligers as "... the whole range of volunteers including management roles, fundraisers, support workers, or whatever the need in a specific organisation might be". Gemeenskapslede kan dus betrek word by verskeie funksies van 'n welsynsorganisasie. Lombard (2001:3) lig die volgende werkareas van vrywilligers uit:

- werk van 'n praktiese aard (skep van 'n speelomgewing, vervoer, telefoondiens, tuinbou);
- werk waarvoor 'n spesifieke vaardigheid of kennis vereis word, waarvoor die vrywilliger reeds beskik (boekhouer, dokter, onderwyser, regsgeleerde, dominee); en
- werk met individue, groepe, gesinne en gemeenskappe wat persoonlike verhoudings insluit (kinderhuise, tehuse vir bejaardes, tuisbesoeke).

Schoeman (1984:100-101) som dit op deur te noem dat vrywilligers benut kan word om in besture te dien, by fondsinsameling betrokke te raak en direkte dienslewering aan die kliëntsisteem te lewer.



Aangesien die Valcare Trust 'n organisasie is wat voortdurend relevante inligting insamel van die bestaande organisasies en projekte in die Paarl gemeenskap, is die aard van die organisasies se behoeftes aan vrywilligers ten alle tye bekend aan Valcare. Sommige organisasies werf gereeld nuwe vrywilligers terwyl vrywilligers nie by sommige organisasies betrokke wil raak nie en indien hulle betrokke sou raak, is dit net vir 'n kort tydperk. Die navorser vra dus die vraag of bogenoemde dalk te doen het met 'n organisasie se metode van die werwing, keuring, opleiding en bestuur van vrywilligers en of sodanige organisasie 'n beleid het ten opsigte van vrywilligers. Die navorser het ook waargeneem dat dit vir organisasies tydrowend is om vrywilligers te werf, te keur, op te lei en te bestuur en die Valcare Trust wil 'n verdere diens lewer aan organisasies deur bogenoemde funksie vir hulle te verrig.

### 3.6.1. Die werwing van vrywilligers

Maatskaplike werkers kan van verskeie metodes gebruik maak om kontak te maak met persone wat belangstel om vrywillige dienste te lewer. Drakenstein Hospice (Tong, 2006), die Vrywillige Werk Buro (Dudley, 2006) en Slabbert (1989:125) identifiseer vyf werwingsmetodes:

- *Persoonlike kontak* deur die maatskaplike werker of bestaande vrywilligers met potensiële vrywilligers;
- *Vrywilligewerk-buro's* waar die besonderhede van persone wat graag vrywillige werk wil doen, aangemeld word en aan organisasies beskikbaar gestel word;
- *Radio* waardeur 'n groot groep deur middel van advertensies of praatjies oor vrywilligerskap ingelig word;
- *Telesie* waardeur, soos radio, 'n groot groep mense deur middel van advertensies of praatjies ingelig kan word; en
- *Pamflette of brosjures* wat by welsynsorganisasies beskikbaar is of in gemeenskappe uitgedeel word.

Volgens Rörich (1992:177) en Slabbert (1989:261) is die persoonlike kontak wat 'n maatskaplike werker maak met potensiële vrywilligers die mees effektiewe metode om vrywilligers te werf. Perlmutter en Cnaan (1993:88) is van mening dat werwing deur die media, soos byvoorbeeld die televisie, radio en die koerant ook 'n baie effektiewe metode van werwing is. Die organisasie Project Support Group (PSG) in Zimbabwe benut die sneeubaltegniek om vrywilligers te werf (Londt, 2002:37). Hulle identifiseer 'n teikengroep, nader een potensiële vrywilliger wat hulle aan ten minste een ander potensiële vrywilliger kan voorstel. Elke persoon word dan gevra om nog moontlike belangstellendes te identifiseer. Hierdie vorm van persoonlike kontak is veral effektief in gemeenskappe waar min formele hulpbronne beskikbaar is en die maatskaplike werker kry ter selfder tyd die geleentheid om die gemeenskap eerstehands te leer ken (Londt, 2002:37).

In die huidige stadium werf die Valcare Trust wel vrywilligers vir organisasies en projekte, maar die funksie word op 'n klein skaal verrig, aangesien die Trust nie oor duidelike riglyne beskik om vrywilligers te keur, op te lei en te bestuur nie. Valcare maak gebruik van die plaaslike radiostasie, Radio KC om vrywilligers te werf, aangesien Valcare gereeld mediadekking by die radiostasie kry. Die Valcare Trust benut ook ses maal per jaar 'n halwe bladsy in die plaaslike koerant, die Paarl Pos, om behoeftes en inligting oor projekte en organisasies bekend te maak, onder andere ook behoeftes aan vrywilligers.

Aangesien die Trustees van Valcare, die organisasie as 'n geloofsgebaseerde organisasie ag, is dit vir hulle belangrik dat die kerke 'n rol in die Paarl se armoede kwessie speel en daarom ten alle tye bewus moet wees van die behoeftes in die gemeenskap. Valcare glo ook dat die kerk die grootste bymekaarkomplek van mense gelyktydig is. Daarom word inligting ten opsigte van die behoeftes van organisasies en projekte voortdurend aan kerke versprei, sodat gemeentelede bewus kan wees, van die maniere waarop hulle op 'n konkrete wyse by die behoeftes in die gemeenskap betrokke kan raak.

### **3.6.2. Die keuring van vrywilligers**

Die volgende keuringsmetodes is deur die Drakenstein Hospice (Tong, 2006), die Vrywillige Werk Buro (Dudley, 2006) en Slabbert (1989:146) identifiseer, waardeur bepaal word of belangstellende persone by die werksvereistes inpas:

- *Aansoekvorms* wat deur voornemende vrywilligers voltooi moet word;
- *Onderhoudvoering* wat gewoonlik deur maatskaplike werkers geskied;
- *Sielkundige toetse* waarmee die belangstellendes en persoonlikheidstipe van voornemende vrywilligers ontleed word; en
- *Biografiese vraelyste* waarmee algemene inligting van voornemende vrywilligers verkry word.

Volgens Le Roux (1985:132) en Slabbert (1989:265) word die meeste vrywilligers deur persoonlike onderhoud gekeur en die tweede meeste deur aansoekvorms. Indien die vrae wat met die onderhoud gevra is en die aansoekvorms se vrae toepaslik is om belangstellende persone se behoeftes, motivering en verwagtinge van vrywillige werk te identifiseer, behoort die twee metodes effektief te wees om 'n passing tussen die belangstellendes en die organisasie te maak. Le Roux (1985:131) noem ook dat sommige organisasies glad nie vrywilligers keur nie, maar aanvaar enige persoon wat om vrywillige werk aansoek doen. Die behoeftes, motivering en verwagtinge van die vrywilligers sal eers tydens dienslewering hanteer kan word en dit sal 'n groot invloed hê op die bestuur van die vrywilligers.

Die Valcare Trust het geen metode om vrywilligers te keur nie. Na aanleiding van die bogenoemde moet die Trust dit oorweeg om 'n aansoekvorm op te stel wat deur potensiële vrywilligers voltooi moet word.

In die aansoekvorm moet byvoorbeeld die biografiese gegewens van die aansoeker, die motivering om betrokke te raak, die tyd wat die persoon beskikbaar het vir vrywillige werk, die diensterein waar die persoon betrokke by wil wees, soos byvoorbeeld MIV/VIGS, middelafhanklikheid of werkskepping en die tipe diens wat hy of sy sou wou lewer, aangevra word. Na die voltooiing van die aansoekvorm, sal die maatskaplike werker 'n persoonlike onderhoud moet hê met die aansoeker, sodat die inhoud van die aansoekvorm verifieer kan word, die verwagtinge van die aansoeker bespreek kan word en moontlike probleme wat mag ontstaan tydens vrywillige werk wat dienslewering kan bemoeilik. 'n Komitee bestaande uit rolspelers betrokke by die Valcare Trust kan moontlik gestig word, wat kan help met die keuring van vrywilligers, sodat die geskikte kandidate geïdentifiseer kan word. Hierdie is wel 'n tydsame proses, maar dit sal verseker dat die geskikte plasinge van vrywilligers by organisasies geskied.

### **3.6.3. Die opleiding van vrywilligers**

Slabbert (1989:158) het destyds genoem dat die doel van die opleiding van vrywilligers is, om die vrywilligers se kennis en insig te verbreed, houdings en gesindhede te verander indien nodig en om hulle vermoëns uit te brei. Slabbert (1989:271) noem ook dat vrywilligers opleiding as noodsaaklik beskou en dit verkies. Alhoewel die literatuur oud is, is dit die navorser se ervaring dat die bogenoemde steeds geld. Rörich (1992:229) noem dat 'n beduidende verskil opgemerk kan word in vrywilligers se kennis oor en houding jeens hul kliëntesisteem na 'n eerste, tweede en derde opleidingsessie. Dit is dus duidelik dat opleiding vir vrywilligers noodsaaklik is en dat hulle daarby sal baatvind.

Die Valcare Trust beskik nie oor 'n opleidingsprogram vir vrywilligers nie. 'n Opleidingsprogram sal dus opgestel moet word deur die maatskaplike werker. Al die projekte en organisasies het egter nie dieselfde vrywillige behoeftes nie en dus sal sommige vrywilligers betrokke wees by 'n projek se bestuur of fondswerwing terwyl ander weer ondersteuningsdienste gaan lewer of selfs praktiese dienste. 'n Algemene opleidingsprogram moet dus opgestel word wat verskeie onderwerpe dek, soos byvoorbeeld die oriëntering van vrywillige werk, luistertegnieke en ondersteuningsdienste. Die projekte en organisasies sal betrokke moet wees by die opstel van die opleidingsprogram, sodat hulle verwagtings en behoeftes aangespreek kan word. Hierdie opleiding kan oor 'n tydperk van 'n paar sessies aangebied word, en as 'n kandidaat die sessies suksesvol voltooi het sal hulle sertifikate ontvang.

### **3.6.4. Die bestuur van vrywilligers**

Crow en Odewahn (1987:2) definieer bestuur "...as the co-ordination of all resources through the process of planning, organising, leading and controlling. Management is task oriented and the manager engages in a number of activities related to the establishment of a plan, the development of the organisation, the provision of leadership and direction and the evaluation and control of performance". Na aanleiding van

die bogenoemde definisie het die maatskaplike werker 'n baie belangrike rol in die bestuur van vrywilligers. Volgens Londt (2002:39) moet die maatskaplike werker maandeliks die volgende take ten opsigte van die vrywilligers verrig: administratiewe bestuursvergaderings, groepsupervisie, individuele supervisie, personeelontwikkeling en bestuursvergaderings.

#### **3.6.4.1. Administratiewe bestuursvergaderings**

Tydens hierdie vergaderings, vergader die vrywilligers en die maatskaplike werker sodat praktiese aangeleenthede soos byvoorbeeld, roosters, tydskedules en beplanning vir die volgende maand gedoen word. Hierdie vergaderings is voordelig vir die vrywilligers aangesien hulle by die bestuur, beplanning en administratiewe reëlings van die projek of organisasie betrokke kan raak en gesamentlik probleme hanteer (Londt, 2002:39).

#### **3.6.4.2. Groepsupervisie**

Kadushin (1992:402), noem dat die doel van groepsupervisie is om vrywilligers se hanteringsvaardighede te versterk, ondersteuningsnetwerke tussen die vrywilligers te ontwikkel en groepsverhoudinge te verbeter. Met groepsupervisie is dit moontlik dat die motivering van vrywilligers verhoog aangesien hulle geleentheid kry om nuwe vaardighede aan te leer en ondersteuning van die groep ontvang. Groepsupervisie kan egter stremmend wees vir die maatskaplike werker, aangesien deeglike voorbereiding vir die maandelikse sessies gedoen moet word wat baie tyd in beslag kan neem. Die maatskaplike werker kan dit ook moeilik vind om in voeling te bly met die behoeftes van die groep (Londt, 2002:40).

#### **3.6.4.3. Individuele supervisie**

Tydens individuele supervisie word die ontwikkeling van elke vrywilliger gemonitor en ondersteuning aangebied (Londt, 2002:40). Vrywilligers kan moontlik aan die begin geïsoleerd voel (Zischka en Jones, 1988:22) en angstig wees oor die nuwe taak (Kadushin, 1992:327), wat individuele supervisie baie veeleisend kan maak vir die maatskaplike werker. Kadushin (1992:327) noem egter dat indien die maatskaplike werker genoegsame ondersteuning en erkenning gee aan die vrywilligers en hulle ontwikkeling maandeliks monitor, hul dienstydkperk langer behoort te wees.

#### **3.6.4.4. Personeelontwikkeling**

Londt (2002:40) noem dat personeelontwikkeling plaasvind wanneer nuwe inligting of vaardighede aan vrywilligers oorgedra of geleer word. Die maatskaplike werker kan self die personeelontwikkeling

aanbied of kan van sprekers van ander organisasies of gemeenskapstrukture gebruik maak. Hierdie sessies kan net soos met groepsupervisiessessies, die motivering van vrywilligers verhoog, aangesien hulle nuwe kennis opdoen en vaardighede aanleer.

#### **3.6.4.5. Bestuursvergaderings**

Deur middel van bestuursvergaderings word die ideale omgewing geskep waarin bemagtiging kan plaasvind. Hierdie vergaderings behoort op 'n maandelikse basis te geskied (Londt, 2002:40).

Soos reeds genoem beskik die Valcare Trust nie oor die riglyne vir die bestuur van vrywilligers nie. Die Trust is ook nie van plan om die vrywilligers namens die organisasies en projekte te bestuur nie, aangesien dit die verantwoordelikheid van die organisasie of die projek is. Valcare sal egter 'n ondersteuningsdiens lewer aan die projekte en organisasies deur vir hulle opleiding te gee ten opsigte van die bestuur van vrywilligers indien hulle 'n behoefte daaraan het.

### **3.7. SAMEVATTING**

Die doel van die hoofstuk was om die aard en omvang van vrywillige werk, spesifiek in Suid-Afrika te ondersoek. Daar is verduidelik hoe vrywillige werk in die wêreld, maar ook in Suid-Afrika ontstaan het, wat motiveer 'n persoon om 'n vrywilliger te word en wat die profiel is van die tipiese vrywilliger. Daar is ook spesifiek opgelet na 'n persoon se geloofsoortuigings wat as motief dien om betrokke te raak by vrywillige werk. Nie-regeringsorganisasies en organisasies soos die Valcare Trust, wat 'n geloofsgebaseerde organisasie is en bestuur word as 'n trust dien as 'n inligtingsbron in die gemeenskap van die Paarl. Organisasies en projekte se inligting en behoeftes en hoe vrywilligers betrokke kan raak by hulle is beskikbaar by Valcare. Omdat dit vir organisasies tydrowend is om vrywilligers te werf, te keur, op te lei en te bestuur, wil die Valcare Trust ook hierdie funksie vir die organisasies en projekte in die Paarl verrig. Riglyne waarvolgens vrywilligers bestuur word, is bespreek. Om vrywilligers effektief te bemagtig, is dit noodsaaklik vir organisasies soos Valcare om oor riglyne te beskik vir die bemagtigingsproses asook oor 'n beleid hiervoor. 'n Vrywillige werk beleid skep struktuur waarin welsynsorganisasies 'n vrywillige werk program kan genereer. Sonder hierdie beleid word die regte van vrywilligers misken.

# HOOFSTUK 4

## *DIE BEMAGTIGING VAN VRYWILLIGERS IN 'N NIE-REGERINGSORGANISASIE*

### 4.1. INLEIDING

Bemagtiging stel mense in staat om verantwoordelikheid vir hulle eie lewens te neem. Hoewel die term bemagtiging dikwels in Suid-Afrika gebruik word sedert 1994, is dit volgens Londt (2002:42) nie 'n nuwe term nie en het dit reeds in die 1960's deel van die maatskaplike werk professione geraak. Simon (1994:137) is van mening dat bemagtiging ontwikkel het uit 'n behoefte om magtelose mense te bevry. Dit het veral geweldheid verwerf onder feministiese en swart bevrydingsbewegings. Die maatskaplike en ekonomiese bemagtiging van mense word aanbeveel in die Witskrif vir Maatskaplike Welsyn (1997:10) aangesien die afwesigheid van opvoeding, werksgeleenthede en toegang tot dienste in Suid-Afrika daartoe gelei het dat baie mense 'n gebrek aan waardigheid het en ook die onvermoë het om na hulself om te sien.

Bemagtiging en kapasiteitsuitbouing het die twee belangrikste komponente geword van maatskaplike werk intervensie en het 'n nuwe verwantskap binne die bemagtigingsbestuurparadigma. Volgens Cronje (1998:104-106) is die hoofdoel van 'n ontwikkelingsgerigte welsynstelsel om individue, gesinne en gemeenskappe te bemagtig om deel te neem aan die proses om hul behoeftes te identifiseer en aan te spreek. Die bemagtiging van vrywilligers vorm deel van die maatskaplike bemagtiging van gemeenskappe (Londt, 2002:42).

Na aanleiding van bogenoemde moet die maatskaplike werkers 'n duidelike begrip hê van die betekenis en proses van bemagtiging aangesien die maatskaplike werker 'n belangrike rol kan speel in die implimentering van die bemagtigingsproses van vrywilligers.

'n Oorsig sal gegee word ten opsigte van die benutting van die sterkteperspektief in die bemagtiging van vrywilligers. Daarna sal bemagtiging gedefinieer word, die benaderings en vereistes vir bemagtiging uiteengesit word en bemagtigende bestuur van vrywilligers bespreek word. Laastens sal daar riglyne uiteengesit word ten opsigte van die vrywillige werk beleid –en program.

## **4.2. DIE BENUTTING VAN DIE STERKTEPERSPEKTIEF IN DIE BEMAGTIGING VAN VRYWILLIGERS**

Die sterkteperspektief is geskik om te benut in die bemagtiging van vrywilligers. As gevolg van 'n gebrek aan hulpbronne by organisasies, moet die vrywilligers se innerlike potensiaal en vermoëns deur die maatskaplike werkers ontgin en gemobiliseer word, sodat hulle 'n aktiewe rol kan speel by die organisasies (Saleebey, 2002:60).

Dit het tot gevolg dat die vrywilligers meer betrokke raak by hulle eie groei en ontwikkeling wat daartoe aanleiding gee dat hulle meer bewus raak van hulle eie vermoëns, menswaardigheid en selfwaarde (Miley, O'Melia en Du Bois, 2001:97).

Die maatskaplike werker het dus 'n groot taak om die sterkteperspektief toe te pas tydens die bemagtiging van die vrywilligers. Dit sal vervolgens bespreek word.

### **4.2.1. Die toepassing van die sterkteperspektief**

Volgens Hepworth en Larsen (1993:71) is 'n basiese beginsel van maatskaplike werk dat vrywilligers oor die kapasiteit beskik om te groei en te ontwikkel asook om keuses met betrekking tot hul eie ontwikkeling uit te oefen (Nefdt, 2003:27). Met die implimentering van 'n sterkteperspektief word daar gefokus op positiewe kwaliteite en onderontwikkelde potensiaal, eerder as op beperkinge en foute begaan.

Die integrasie van bemagtiging binne maatskaplikewerkdienlewering gee die mandaat aan maatskaplike werkers om verby tekortkominge te beweeg en om sterkpunte te beklemtoon, sodat oplossings binne sosiale aksie geïnkorporeer kan word. Volgens Nefdt (2003:26) verskil die sterkteperspektief egter van die ander maatskaplike werk perspektiewe aangesien dit die waarde en sterktes van 'n individu (vrywilliger) erken. Die sterkteperspektief beskou vrywilligers as persone met potensiaal. Die probleemstelling verander van "wat is verkeerd" na "wat is beskikbaar", binne vrywilligers en hulle omgewing. Die perspektief fokus op wat huidiglik beskikbaar is om 'n meer positiewe toekoms daar te stel. Die ontwikkeling van die vrywilligers se sterkpunte en hulpbronne deur die maatskaplikewerkproses in sy geheel is van kardinale belang, om die vrywilligers te bemagtig en om 'n sterkteperspektief binne dienslewering toe te pas (Goliath, 2004:49).

Bemagtiging, volgens die sterkteperspektief geskied beide op 'n persoonlike en sosiale vlak. Persoonlike bemagtiging behels dat mense beheer oor hulle eie lewens kry, nuwe denke ontwikkel en nuwe gedragspatrone aanleer. Sosiale bemagtiging daarenteen veronderstel dat mense erken word by die

organisasies as mense met gelyke regte, en wat toegang het tot alle bronne in die organisasie (Saleebey, 2002:60).

Die sterkteperspektief kan effektief toegepas word onder omstandighede waar almal toegang het tot dieselfde geleentheid (Miley, O'Melia en Du Bois, 2001:81-97) en wanneer die sterkpunte van die vrywilligers identifiseer is.

#### **4.2.2. Die identifisering van sterkpunte**

Die sterkteperspektief rus maatskaplike werkers toe met vaardighede om die vrywilligers se sterkpunte te identifiseer, die vrywilligers in staat te stel om hulle sterktes – talente, kennis, vermoëns, bronne – te mobiliseer en om hulle lewenskwaliteit te verhoog. Deur vrywilligers se sterkpunte te identifiseer en te erken ontwikkel 'n professionele verhouding tussen die maatskaplike werker en die vrywilliger wat 'n mate van openheid en gelykheid tussen die partye vereis (Goliath, 2004:50). Hierdeur word die vrywilligers se inherente waarde en menswaardigheid erken en word hulle geag as gerespekteerde deelnemers by die proses van verandering in die organisasie en in die gemeenskap.

Sterkpunte kan in vrywilligers geïdentifiseer word deur kognitiewe, affektiewe, fisiese en kulturele eienskappe te ondersoek (Goliath, 2004:51).

Kognitiewe eienskappe sluit in intelligensie, probleemoplossingsvaardighede en kreatiwiteit, terwyl affektiewe sterkpunte verband hou met 'n positiewe selfbeeld, die vermoë om emosies te identifiseer en te verbaliseer, optimisme en sensitiwiteit. Fisiese eienskappe sluit atletiese vaardighede, deursettingsvermoë en gesondheid in. 'n Vrywilliger se kulturele identiteit is 'n bron van trots en 'n gevoel dat hy of sy behoort. Dit is ook bydraend tot 'n positiewe selfbeeld (Goliath, 2004:51).

Vrywilligers beskik dus oor inherente mag, sterkpunte en hulpbronne wat gesetel is in hulle persoonlikhede, kennis, ervarings en houdingsingesteldheid. Hierdie mag, sterkpunte en hulpbronne stel die vrywilliger in staat om te verander. Indien vrywilligers se positiewe eienskappe versterk word, sal hulle meer fokus op hulle sterkpunte. Positiewe veranderinge bou 'n toekomsvisie tot voordeel van die organisasie.

Die maatskaplike werkers moet dus 'n duidelike begrip hê van die sterkteperspektief ten einde dit van toepassing te maak op die bemagtigingsproses van vrywilligers. Die definisie van bemagtiging sal vervolgens ondersoek word.



### **4.3. DEFINIËRING VAN BEMAGTIGING**

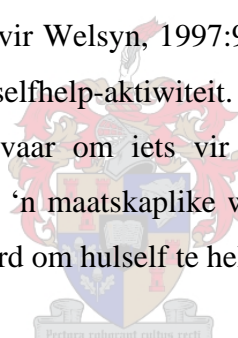
Londt (2002:42) het verskillende definisies van bemagtiging soos die in die Nuwe Woordeboek vir Maatskaplike Werk (1995) en die Witskrif vir Welsyn (1997), asook in die literatuur (Johnson en Yanca, 2004:427; Mokgohloa, 1995; Potgieter, 1998) vergelyk en besef dat sekere elemente telkens herhaal word.

Na aanleiding van hierdie ontleding definieer Londt (2002:42) bemagtiging as 'n proses wat vir mense mag gee, sodat hulle in staat gestel kan word om verantwoordelikheid vir hulle eie lewens te neem.

Die elemente van Londt (2002:42) se definisie van bemagtiging sal nou bespreek en ontleed word en op vrywilligers van toepassing gemaak word.

#### **4.3.1. Die proses van bemagtiging**

Die eerste element is die proses van bemagtiging. Bemagtiging vind plaas oor 'n tydperk, ontwikkel geleidelik en is in fases verdeel wat impliseer dat bemagtiging 'n proses is (Nuwe Woerdeboek vir Maatskaplike Werk, 1995:21; Witskrif vir Welsyn, 1997:93). Potgieter (1998:216) beskryf bemagtiging nie net as 'n proses nie maar ook as 'n selfhelp-aktiwiteit. Selfhelp impliseer dat die vrywilliger soos die kliëntsisteem die verantwoordelik aanvaar om iets vir hulself te doen ter verbetering van hul eie omstandighede. Onder die leiding van 'n maatskaplike werker kan die vrywilliger of die kliëntsisteem aangemoedig word en in staat gestel word om hulself te help (Lombard, Weyers en Schoeman, 1991:77).



Bemagtiging is dus 'n doelbewuste proses wat dinamies en harmonieus is en volgens Londt (2002:53) ontwikkel mense deur bemagtiging wat veroorsaak dat die kwaliteit van hulle lewens verhoog.

Vervolgens sal die proses van bemagtiging bespreek word, met spesifieke verwysing na die voorbereiding van die vrywilligers op die proses, die skep van 'n bepaalde klimaat waarbinne die proses van bemagtiging kan plaasvind, die ontwikkeling van vaardighede, die skep van 'n vennootskapsverhouding tussen die vrywilliger en die maatskaplike werker en die toewys van take aan vrywilligers.

##### **4.3.1.1. Die voorbereiding van die vrywilligers**

Die vrywilliger wat bemagtig word, moet voorberei word op die proses. Fetterman et al. (1996) in Londt (2002:53) noem dat maatskaplike werkers die geïdentifiseerde behoeftes met die vrywilligers in groepsverband moet bespreek, sodat hulle aktief betrokke kan wees by die doelwitformulering. Die vrywilligers word dus bewus van die bemagtigingsproses waaraan hulle deel gaan hê.

#### **4.3.1.2. Die skep van 'n klimaat**

Dit is die maatskaplike werker se verantwoordelikheid om 'n klimaat te skep waarin daar gefokus kan word op die vrywilligers se sterkpunte. Die klimaat moet dus stimulerende wees vir die uitvoering van die bemagtigingsaktiwiteite (Londt, 2002:53).

#### **4.3.1.3. Die ontwikkeling van vaardighede**

Vaardigheidsontwikkeling kan bemagtiging laat plaasvind. Johnson en Yanca (2004:430) verwys na vaardighede as 'n komplekse organisasie van gedrag wat op 'n spesifieke doel of aktiwiteit gerig is. Aangeleerde vaardighede soos byvoorbeeld kommunikasievaardighede kan bemagtigde vrywilligers help om toepaslike besluite te neem en probleme op te los.

#### **4.3.1.4. Die skep van 'n vennootskapsverhouding tussen die vrywilliger en die maatskaplike werker**

Die verhouding tussen die maatskaplike werker en die vrywilligers moet 'n vennootskapsverhouding wees, want hulle werk saam as vennote. Die maatskaplike werker moet dus die vrywilligers se perspektiewe en standpunte net so belangrik ag as sy of haar eie (Mokgohloa, 1995:3).

#### **4.3.1.5. Die toewys van take aan vrywilligers**

Dit is belangrik dat die maatskaplike werker bewus moet wees van die vrywilligers se vermoëns sodat take toegewys kan word wat pas by die vrywilligers se vermoëns. Die maatskaplike werker behoort oor die volgende leierskapsvaardighede te beskik ten einde 'n bemagtigings benadering te kan implimenteer (Londt, 2002:54). Hierdie vaardighede moet te doen hê met die maatskaplike werkers se denke en dade, soos byvoorbeeld kreatiwiteit, samewerkings- en spanbouvaardighede, beplannings-, organiserings-, aktiverings-, motiverings- en evalueringsvaardighede, kommunikasievaardighede en koördineringsvaardighede.

#### **4.3.2. Maniere om vrywilligers te bemagtig**

Die tweede element van bemagtiging is om vir mense mag te gee sodat hulle verantwoordelikheid vir hulle eie lewens kan neem. Om dus 'n bemagtigende praktyk met vrywilligers te verseker kan maatskaplike werkers soos volg te werk gaan om aan vrywilligers mag te gee.

#### **4.3.2.1. Teikengroepe van bemagtiging**

Mokgohloa (1995:2) en Potgieter (1998:216) noem dat individue, groepe en gemeenskappe bemagtig kan word. Bemagtiging is dus nie beperk tot sekere teikengroepe nie. Potgieter (1998:216) noem dat bemagtiging binne 'n verhouding plaasvind en daarom kan dit met einge teikengroep, by enige program wat deur maatskaplike werkers geïmplimenter word, ingesluit word.

#### **4.3.2.2. Deur bemagtiging word mag verkry**

Mag is 'n sentrale konsep van die woord bemagtiging. Die Nuwe Woordeboek vir Maatskaplike Werk (1995:21) noem dat persoonlike of kollektiewe mag deur bemagtiging verkry word. Mense kry mag wanneer hulle gesag of kennis verkry het of ontwikkel het om 'n taak te verrig. Mag kan nie deur een persoon aan 'n ander gegee word nie (Potgieter, 1998:216). Londt (2002:44) verduidelik dit soos volg: "Die kliëntsisteem moet besluit om hul eie gedrag aan te pas om meer mag te verkry. Deur bemagtiging help die maatskaplike werker dus die kliëntsisteem om mag te verkry deur die kliëntsisteem se kennis uit te brei, hulpbronne en persoonlikheid te ontwikkel en aan die sisteem gesag te gee". Mense moet dus in aksie kom ten einde hulle eie belange te bevorder (Lombard, Weyers en Schoeman, 1991:93).

#### **4.3.2.3. Verantwoordelike sin vooruitspruitend uit bemagtiging**

Dit is nodig dat die maatskaplike werker die klimaat, verhouding, hulpbronne en prosedures skep sodat die kliëntsisteem of vrywilligers in staat gestel kan word om mag te verkry om die nodige vaardighede te ontwikkel (Londt, 2002:44). Cronje (1998:105) noem dat vaardigheidsontwikkeling 'n baie belangrike element van bemagtiging is aangesien mense daardeur in staat gestel kan word om verantwoordelikheid vir hul eie toekoms te neem en om hulle lewensomstandighede te verbeter of in die geval van vrywilligers ten opsigte van die organisasie waarby hulle betrokke is. Mense wil oor die vermoë beskik om besluite te neem oor hulle eie lewens en omstandighede. In die geval van vrywilligers sal hulle self besluite wil neem oor projekte waarby hulle betrokke is. Volgens Lombard, Weyers en Schoeman (1991:77) kan daar van die veronderstelling uitgegaan word dat alle mense oor een of ander vorm van potensiaal beskik om hulle eie belange te bevorder, om namens hulleself te praat, om te help, sowel as om gehelp te word en om self veranderings te maak.

Bemagtiging is dus 'n proses wat die maatskaplike werker gebruik, op individuele vlak, in groepsverband of binne die gemeenskap om vrywilligers te help om mag te verkry sodat hulle in staat gestel kan word om verantwoordelikheid vir hulle eie lewens te neem.

#### **4.4. BENADERINGS TOT DIE PROSES VAN BEMAGTIGING VAN VRYWILLIGERS**

Die proses van bemagtiging bly dieselfde, ongeag watter benadering tot bemagtiging gevolg word (Londt, 2002:44). Londt (2002:44) noem dat die proses begin met 'n gemeenskap, 'n groep of 'n individu wat in 'n magtelose posisie is en 'n leier, 'n organisasie of 'n maatskaplike werker wat in staat is om die behoefte na bemagtiging te identifiseer en te definieer. Die individue, groep of gemeenskap wat sonder mag is, moet dus bemagtig word en daarom moet die bemagtigde organisasie of persoon dit ten doel hê om strategieë te implimenter. Hierdie strategieë moet die magtelose individu, groep of gemeenskap in staat stel om mag te verkry en om hulle lewenskwaliteite te verbeter. Wanneer die maatskaplike werker, organisasie of die leier waarneem dat die magtelose gemeenskap, groep of individu bemagtig is, moet hulle terug staan en die bemagtigde persoon, groep of gemeenskap die geleentheid bied om vir hulle self verantwoordelikheid te aanvaar. 'n Gevoel van "We can do it ourselves" moet dus deur die individu, groep of gemeenskap ervaar word (Lombard, Weyers en Schoeman, 1991:219).

Londt (2002:45) noem dat verskeie benaderings soos byvoorbeeld 'n projek-, groep-, proses-, holistiese-, evaluerende en 'n individuele benadering, reeds ontwikkel is om die proses waarvolgens die bemagtiging van vrywilligers in die praktyk plaasvind te beskryf. Hierdie ses benaderings sal vervolgens bespreek word:

##### **4.4.1. Projekbenadering tot bemagtiging**

Adams (1996:65) noem dat die Leeds Assosiasie vir Geestelike Gesondheid die Selfhandhawings-projek in die 1970's ontwerp het. Individuele groeplede word deur middel van kursusse en groepsaktiwiteite met die ondersteuning van 'n maatskaplike werker na bemagtiging gelei. Groeplede het 'n betekenisvolle groei in selfvertroue ervaar na aanleiding van die projek.

Die stappe in die soort projekbenadering kan as volg uiteengesit word (Becker, 2005; Young, 2000):

1. Die maatskaplike werker identifiseer 'n behoefte aan aksie by die groep;
2. Die maatskaplike werker deel die bewuswording met die groeplede;
3. Die maatskaplike werker en die groeplede identifiseer saam die struikelblokke vir deelname aan en selfbestuur van die groep;
4. Daar word deur die groeplede en die maatskaplike werker onderhandel oor 'n strategie om die behoefte aan te spreek. Hierdeur word die struikelblokke vir bemagtiging van die groeplede strategies oorkom;
5. Die maatskaplike werker en die groeplede werk aan vaardigheidsontwikkeling van die groeplede deur middel van die strategie; en

6. Die maatskaplike werker onttrek na 'n ondersteunende rol sodra die lede voel dat hulle die werk self kan doen. Die maatskaplike werker moet op so 'n manier van die groep onttrek dat die groeplede nie met 'n gevoel van magteloosheid agtergelaat word nie.

Met die projekbenadering word nie net op die individuele bemagtiging gefokus nie maar ook op groepsbemagtiging en bemagtiging word deur gesamentlike beplanning en vaardigheidsontwikkeling aangemoedig. Hierdie benadering kan gebruik word ten opsigte van die bemagtiging van vrywilligers.

#### **4.4.2. Groepbenadering tot bemagtiging**

'n Groep mense wat dieselfde probleem of lewensituasie ervaar en as gevolg daarvan hulleself in 'n groep organiseer, word 'n selfhelpgroep genoem (Johnson en Yanca, 2004:430). Hierdie organisering van die groep impliseer dat hulle verantwoordelikheid aanvaar om iets vir hulleself te doen met die doel om hulle omstandighede te verbeter (Lombard, Weyers, en Schoeman, 1991:77). Die beteken ook dat hulpbronne binne die gemeenskap eerder ontwikkel word, as om afhanklik te wees van ondersteuning buite die gemeenskap. Lombard, Weyers en Schoeman (1991:218) noem ook dat die begrip "selfhelp" beteken "enige tipe werk wat gedoen word tot voordeel van die gemeenskap as geheel en waarvoor niemand enige vergoeding, hetsy geld, kos of klere, ontvang nie". Dit impliseer dus, vrywillige werk. Die selfhelpgroep word deur die lede self bestuur. Sodoende vind die ontwikkeling van leierskap plaas en kan die groep voel dat hulle oor die vermoë beskik om self keuses en beslissings te maak. Dit gee dus 'n geleentheid vir die ontwikkeling van selfbeslissing (Lombard, Weyers en Schoeman, 1991:219). Die Christelike Alkoholiste Diens (CAD) is 'n voorbeeld van 'n selfhelpgroep wat deur en vir lede met dieselfde probleem bestuur word. By die CAD kan lede hul ervarings met mekaar deel, mekaar wedersyds ondersteun en word inligting en hanteringsvaardighede aan die groep gebied. Die CAD se lede en bestuur bestaan uit vrywilligers.

Volgens Johnson en Yanca (2004:273) word die meeste selfhelpgroepe inisieer deur die maatskaplike werker. Adams (1996:75) en Johnson en Yanca (2004:263-265) het bevind dat daar 'n raamwerk in die proses ingebou is waarvolgens die maatskaplike werker die sleutelrol as fasiliteerder speel en progressief beweeg na 'n marginale of selfs 'n nie-deelnemende posisie:

1. Die verhouding tussen die groep en die maatskaplike werker is aanvanklik van kardinale belang. Die fisiese en emosionele behoeftes van die groep se voortbestaan hang in 'n groot mate af van die organisasie waaraan die maatskaplike werker behoort, aangesien hierdie organisasie geag word as die groep se grootste hulpbron. Die maatskaplike werker is verantwoordelik om die groep te lei en te ondersteun;

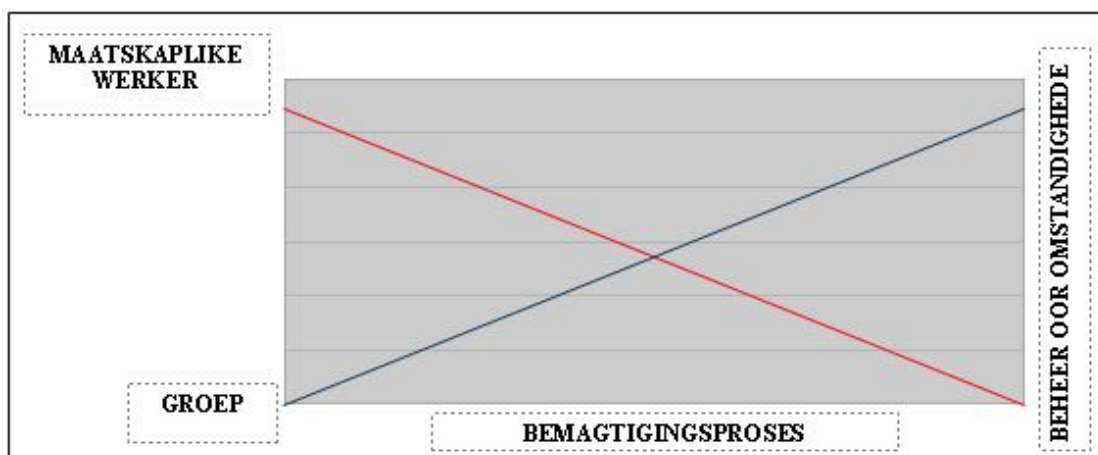
2. Die rol van die maatskaplike werker verander geleidelik van leier en ondersteuner na fasiliteerder. Deur die kennis en vaardighede van die maatskaplike werker te benut word die groep in staat gestel om self die groep te bestuur. Lombard, Weyers en Schoeman (1991:182) noem dat die rol van in staatsteller en fasiliteerder dieselfde is en noem verder dat die maatskaplike werker betrokke moet wees by die proses van verandering (Lombard, Weyers en Schoeman, 1991:184). Die groep word op 'n indirekte wyse deur die maatskaplike werker gelei en laasgenoemde gee slegs ondersteuning indien die groep dit vra; en
3. Die groep bereik outonomie nadat die maatskaplike werker geleidelik onttrek het. Die maatskaplike werker is nie meer betrokke by die leierskap van die groep nie en bied ook nie meer ondersteuning nie. Die groep is ook onafhanklik van die organisasie aangesien hulle nie meer van die organisasie se hulpbronne gebruik maak nie. Die groep is in staat om hulself te bestuur ten einde volhoubare dienslewering te implimenter.

Die maatskaplike werker speel dus drie verskillende rolle by selfhelpgroepe in die onderskeie fases van die bemagtigingsproses.

#### 4.4.3. 'n Prosesbenadering tot bemagtiging

Johnson en Yanca (2004:430) definieer 'n proses as "A recurrent patterning of a sequence of change over time in a particular direction". 'n Kontinue proses word gevolg in bemagtiging wanneer die maatskaplike werker geleidelike beheer oor projekte aan vrywilligers oorgee. Londt (2002:47) verwys na die proses van O'Sullivan (1996) wat bemagtiging op 'n horisontale as of kontinuum plaas. Dit beteken dat die proses van bemagtiging 'n proses van kontinue is.

Die kontinue proses sal vervolgens skematies in figuur 4.1 voorgestel word.



**Figuur 4.1: Kontinue proses van bemagtiging**

**Bron: O'Sullivan (1996) in Londt (2002:47)**

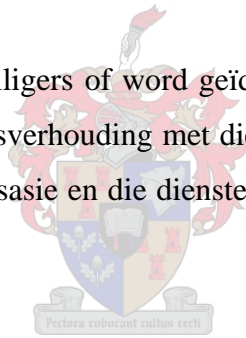
Londt (2002:47) verduidelik dat O'Sullivan (1996) meen dat 'n kontinuum tussen ten volle beheer deur die maatskaplike werker op die een uiterste en ten volle beheer deur die vrywilliger aan die ander kant bestaan. Die maatskaplike werker begin die proses deur beheer te neem oor die projek. Hierdie beheer oor die projek word geleidelik aan die vrywilligers gegee, totdat volkome beheer geneem kan word. 'n Middelpunt van gelyke vennootskap tussen die maatskaplike werker en die vrywilligers word verkry.

#### **4.4.4. Holistiese bemagtiging**

'n Holistiese benadering ten opsigte van bemagtiging kan gevolg word en hoef nie net op een vlak plaas te vind nie. Johnson en Yanca (2004:427) is van mening dat bemagtiging op drie vlakke plaasvind, naamlik op persoonlike, interpersoonlike en politieke vlakke. Gutierrez, Parsons en Cox (1998:14) identifiseer vier dimensies waarvolgens die praktyk gerig kan word ten einde 'n holistiese benadering tot bemagtiging te volg, naamlik assessering van vrywilligers, groepsintervensie, omgewingsverandering en politieke bemagtiging. Hierdie vier dimensies sal vervolgens bespreek word.

##### **4.4.4.1. Assessering van vrywilligers**

Individue meld hulle self aan as vrywilligers of word geïdentifiseer deur die maatskaplike werker. Die maatskaplike werker moet 'n vertrouensverhouding met die individu bou, sodat die persoon se kennis en vaardighede, ten opsigte van die organisasie en die dienste waarby hy of sy wil inskakel geassesseer kan word.



##### **4.4.4.2. Groepsintervensie**

Kollektiewe intervensie vind plaas na die assessering van die vrywilliger se kennis en vaardighede ten opsigte van die organisasie en die vrywillige dienste waarby hy of sy kan of wil inskakel. Die maatskaplike werker kan konferensies, werksinkels, kursusse of klein groepe gebruik as intervensiemetodes om die nodige kennis of vaardighede wat by van die vrywilligers ontbreek oor te dra. Ondersteuningsnetwerke is belangrik en daarom is dit noodsaaklik dat klein groepe wat op 'n gereelde basis bymekaar kom as hulpmiddel dien. Tydens die samekomste van die klein groepe kan die vrywilligers hulle krag ten opsigte van hulle gedeelde belangstellings ontdek en selfvertroue ontwikkel.

##### **4.4.4.3. Omgewingsverandering**

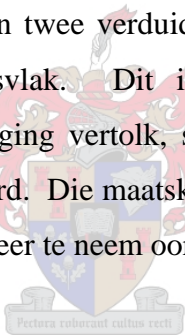
Na groep intervensie moet daar gefokus word op die vrywilliger se omgewing. Die vrywilliger word bewus gemaak van die ander maatskaplike dienste en hulpbronne in hulle omgewing wat hulle kan benut met die doel om 'n beter diens te lewer by die organisasie waarby hulle ingeskakel is. Hulle word deur

vaardigheidsontwikkeling geleer, hoe en met wie om kontak te maak indien hulle 'n spesifieke diens of hulpbron nodig ten opsigte van hulle werksaamhede. Die vrywilligers moet na aanleiding van die bogenoemde dus in staat gestel word om effektief te kommunikeer met die persone wat werksaam is by die ander maatskaplike dienste of hulpbronne.

#### **4.4.4.4. Politieke bemagtiging**

Deur intervensie word die vrywilligers by die politieke aspekte betrek. Maatskaplike aksie kan byvoorbeeld benut word om vrywilligers te help om omgewingskragte wat bydrae tot omgewingsprobleme soos byvoorbeeld min werksgeleenthede te beïnvloed. Lombard, Weyers en Schoeman (1991:96) beskryf maatskaplike aksie as “om die openbare mening te beïnvloed met die oog op 'n verandering van bestaande strukture of bestaande funksionering wat deur maatskaplike beleid gereguleer word”.

Die bogenoemde vier dimensies is nie onderling uitsluitend nie. Take kan gelyktydig in al vier dimensies plaasvind (Gutierrez, Parsons, Cox, 1998:18). Bemagtiging soos deur die tradisionele maatskaplikewerk-praktyk beskryf, word in dimensie een en twee verduidelik, terwyl dimensie drie en vier fokus op die bemagtigende praktyk op gemeenskapsvlak. Dit is belangrik dat die maatskaplike werker 'n ondersteunende rol in holistiese bemagtiging vertolk, sodat verbande tussen persoonlike probleme en samelewingsdinamika identifiseer kan word. Die maatskaplike werker moet ook die geleentheid skep vir vrywilligers om van mekaar te leer en beheer te neem oor die projekte.



#### **4.4.5. 'n Evaluerende benadering tot bemagtiging**

Bemagtigende evaluering word deur Fetterman et al (1996) in Londt (2002:50) beskryf en is op evaluering van toepassing. Johnson en Yanca (2004:427) definieer evaluering as “Collection and assessment of data about the outcomes of a plan of action relative to goals set in advance of implementing the plan”. Hierdie benadering kan vir individue, groepe en gemeenskappe benut word, aangesien alle maatskaplike projekte en- programme geëvalueer behoort te word. Volgens Londt (2002:50) identifiseer Fetterman et al (1996) vier stappe in die proses van projektevaluering, naamlik bepaling van die huidige stand van die projek, doelstellings vir projekverbetering, bepaling van strategieë en 'n dokumenteringsproses. Hierdie vier stappe in die proses van projektevaluering sal vervolgens bespreek word.



#### **4.4.5.1. Bepaling van die huidige stand van die projek**

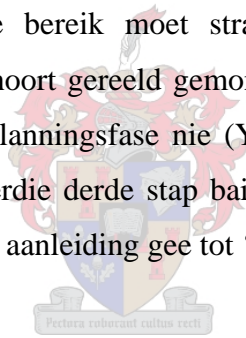
Die projek word op 'n skaal van een tot tien geëvalueer deur vrywilligers. Al die verskillende komponente van die projek kan geëvalueer word en nie net die projek as 'n geheel nie. Sodoende kan die vrywilliger 'n gevoel ervaar dat hy of sy wel 'n bydrae kan maak tot 'n projek se suksesvolle, volhoubare dienslewering (Young, 2000:132)

#### **4.4.5.2. Doelstelling vir projekverbetering**

Die evalueerders (vrywilligers) kan gevra word om te bepaal watter evaluering (op die skaal) hulle graag vir die projek in die toekoms sal wil gee. Die vrywilligers en die maatskaplike werker kan saam doelstellings formuleer om die gaping tussen die huidige posisie en die toekomstige evaluering te oorbrug. Kreatiewe, realistiese en prioriterende doelstellings behoort geïdentifiseer te word.

#### **4.4.5.3. Bepaling van strategieë**

Om die bogenoemde doelstellings te bereik moet strategieë bepaal word. Die effektiwiteit en toepaslikheid van hierdie strategieë behoort gereeld gemonitor te word, wat die vrywilligers dus by die aksiefase betrek en nie net by die beplanningsfase nie (Young, 2000:132). Fetterman et al (1996) in Londt (2002:50) is van mening dat hierdie derde stap baie belangrik is omdat die vrywilligers in staat gestel word om die projek te beheer wat aanleiding gee tot 'n gevoel van bemagtiging.



#### **4.4.5.4. Dokumenteringsproses**

Die dokumenteringsproses is baie belangrik om die vordering ten opsigte van die doelbereiking te monitor. Daarom moet vrywilligers aangemoedig word om dokumenteringsmetodes soos byvoorbeeld verslagskrywing te identifiseer (Young, 2000:132). Hierdie dokumenteringsmetodes kan geëvalueer word om te verseker dat die relevante dokumenteringsmetodes benut word.

Fetterman et al (1996) in Londt (2002:51) se bemagtigende evaluering benadering beklemtoon die belangrikheid dat vrywilligers betrek moet word by die evaluering van die projek.

#### **4.4.6. Individuele benadering tot bemagtiging**

Homan (2004:154) identifiseer riglyne waarvolgens die maatskaplike werker vir die vrywilliger 'n klimaat vir bemagtiging op 'n individuele vlak kan skep sodat die vrywilliger in homself of haarself kan glo en sodoende 'n waardevolle bydrae tot dienslewering aan die gemeenskap kan lewer. Drie riglyne ten

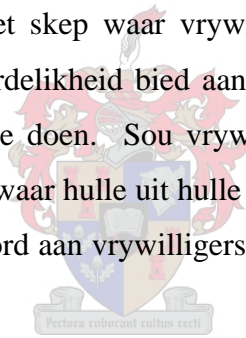
opsigte van die individuele benadering tot bemagtiging is identifiseer deur Homan (2004:154) naamlik, groepbesprekings, besluitneming en kennis oor hulpbronne. Hierdie drie riglyne sal vervolgens bespreek word.

#### **4.4.6.1. Groepbesprekings**

Die maatskaplike werker behoort die vrywilliger gedurig te betrek by die besprekings deur byvoorbeeld vrae te stel oor hulle vrywillige betrokkenheid en terugvoering te verwag (Johnson en Yanca, 2004:371). Maatskaplike werkers moet ook die vrywilligers se bydrae tot dienslewering erken, want dit kan daartoe aanleiding gee dat sy of haar vrymoedigheid en selfvertroue toeneem. Vrae wat tydens besprekings deur die vrywilligers gevra word aan die maatskaplike werker kan ook weer terug gekanaliseer word na die vrywilligers sodat hulle voel dat hulle deel van die bespreking is.

#### **4.4.6.2. Besluitneming**

Indien vrywilligers deel word van besluitneming, word hulle mag verhoog. Daarom is dit belangrik dat maatskaplike werkers geleentheid moet skep waar vrywilligers self besluite moet neem (Johnson en Yanca, 2004:284). Hierdie verantwoordelikheid bied aan die vrywilliger die ruimte om sy of haar eie inisiatief te neem en om ervaring op te doen. Sou vrywilligers foute begaan, is dit die maatskaplike werker se plig om 'n atmosfeer te skep waar hulle uit hulle foute kan leer en hulle vaardighede ontwikkel. Dit is belangrik dat erkenning gegee word aan vrywilligers en suksesse moet bekend gemaak word, sodat hulle selfvertroue kan verhoog.



#### **4.4.6.3. Kennis oor hulpbronne**

Die maatskaplike werker is verantwoordelik om die vrywilliger se kennis oor hulpbronne wat in die gemeenskap bestaan uit te brei aangesien hulle kennis oor die beskikbaarheid van hulpbronne bydra tot bemagtiging (Johnson en Yanca, 2004:221). Inligting oor hulpbronne kan ook deur die maatskaplike werker gedokumenteer word en aan vrywilligers beskikbaar gestel word om vrywilligers se benutting van hulpbronne te vergemaklik.

Die maatskaplike werker vervul dus die rol van in staatsteller ten opsigte van individuele bemagtiging (Homan, 2004:154; Lombard, Weyers en Schoeman, 1991:182-184).

Die maatskaplike werker kan in die praktyk die bogenoemde ses benaderings naamlik, projek-, groep-, proses-, holistiese-, evaluerende- en individuele benadering as proses benut om vrywilligers te bemagtig.

## 4.5. BEMAGTIGENDE BESTUUR VAN VRYWILLIGERS

Wilson (1988:26) is van mening dat die houding van 'n persoon wat vrywilligers bestuur, baie belangrik is, wat die persoon doen en hoe hy of sy dit doen, kan 'n invloed hê op die vrywilligers se bereidwilligheid om betrokke te wees by die organisasie. Young (2000:32) bevestig Wilson (1988:26) se mening en noem dat wedersydse vertroue, ondersteuning en respek gehandhaaf moet word. Die houding van die maatskaplike werker teenoor vrywilligers is dus baie belangrik en daarom sal die bemagtigingsperspektief as vertrekpunt gebruik word om aan te toon hoe supervisie, personeelbestuur, en vergaderings benut kan word om vrywilligers te bemagtig.

### 4.5.1. Die houding van die maatskaplike werker teenoor vrywilligers

Die houding van die maatskaplike werker teenoor die vrywilligers is die eerste manier waarop vrywilligers bemagtig kan word. Volgens Londt (2002,55) behoort die houding van die maatskaplike werker teenoor vrywilligers twee elemente te bevat alvorens bemagtiging kan plaasvind:

- Vrywilligers moet die geleentheid kry om te ontwikkel, hulle eie potensiaal te ontdek, foute te maak en te leer uit die foute. Die maatskaplike werker moet nie net fokus op die uitkomst, kwantiteit en prestasie nie, maar die geleentheid skep vir die vrywilligers om hulle volle potensiaal te ontwikkel; en
- Die vrywilligers se gedagtes, standpunte en gevoelens moet ten alle tye in ag geneem word deur die maatskaplike werker ten einde emosionele groei te bewerkstellig.

Londt (2002:55) huldig die mening dat: “mense kan slegs effektief bemagtig word indien hul leier of bestuurder bemagtig is”. Bailey (1994:39) is ook van mening dat dit belangrik is dat 'n leier bemagtig moet wees om die bemagtiging van ander te fasiliteer. Die maatskaplike werker wat bemagtiging wil fasiliteer moet dus eers self bemagtig wees.

Vrywilligers se gevoel, dat hulle beheer het oor hulle eie situasie sal bevorder word indien daar 'n verhouding van gelyke deelname met die maatskaplike werker is (Morales en Sheafor, 1983:432). Mokgohloa (1995:3) is van mening dat die maatskaplike werker binne 'n vennootskapsverhouding die vrywilligers se perspektiewe en standpunte net so belangrik moet ag as sy of haar eie. Dit blyk dus dat 'n vennootskapsverhouding tussen die maatskaplike werker en die vrywilligers die mees effektiewe verhouding is om bemagtiging te bevorder.

Die verwagtinge wat die maatskaplike werker van die vrywilligers het met betrekking tot hulle dienslewering bepaal verder sy of haar houding. Die maatskaplike werker moet klem plaas op die

uitbreiding van die vrywilliger se vermoëns, sterkpunte en hulpbronne (Mokgohloa, 1995:3 en Raske, 1999:200) en moet glo dat die vrywilligers die vermoë het om bemaagtig te word. Mokgohloa (1995:3) noem dat die maatskaplike werker verder elke kontak met die vrywilligers as 'n leerproses moet beskou en dus ten alle tye die doelwit van bemaagtiging moet voorhou wanneer die vereiste bestuurstake uitgevoer word.

#### **4.5.2. Supervisie**

Supervisie is die tweede manier waarop die maatskaplike werker die vrywilligers kan bemaagtig. Kadushin (1992:22) definieer supervisie as die outoriteit wat aan 'n personeellid gedelegeer is om die werk van die personeel vir wie hy of sy verantwoordelik is, te koördineer, te bevorder en te evalueer. Bogenoemde moet binne die konteks van 'n positiewe verhouding tussen die supervisor en die personeellid uitgevoer word. Volgens en Botha (2000:11), Munson (1993:10) en Skidmore, Thackeray en Farley (1997:124) is supervisie 'n leerproses om te verseker dat die maatskaplike werker 'n effektiewe diens aan die kliëntsisteem lewer. Dit geskied deur die toepassing van drie funksies van supervisie naamlik die administratiewe-, onderrig- en ondersteunende funksies.

Kadushin (1992:327) is van mening dat vrywilligers nie oor dieselfde kennis en vaardighede as maatskaplike werkers beskik nie en daarom kan supervisie nie op dieselfde wys toegepas word nie. Aangesien vrywilligers geen eksterne vergoeding ontvang vir hulle dienste nie moet die supervisor van vrywilligers klem plaas op die nie-materiële waarde van hul werksbevrediging en erkenning gee vir hulle bydraes en goeie dienste gelewer. Zischka en Jones (1988:327) noem verder dat die motivering van vrywilligers deur middel van die ondersteuningsfunksie uitgeberei behoort te word.

Aangesien vrywilligers nie professionele opleiding ontvang het, in welsynswerk nie, beskik hulle nie oor dieselfde kennis en vaardighede wat ontwikkel kan word by maatskaplike werkers nie (Kadushin, 1992:327). Zischka en Jones (1988:21) beklemtoon na aanleiding van bogenoemde die belangrikheid van die aanvanklike oriëntering en opleiding wat vrywilligers behoort te ontvang aangesien dit as alternatiewe basis vir kennis en vaardighede kan dien. Die onderrigfunksie kan in supervisie die alternatiewe basis vir kennis en vaardighede aanspreek.

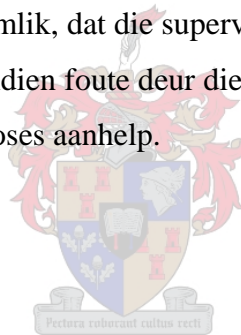
Die administratiewe take wat vereis word van vrywilligers, soos byvoorbeeld verslagskrywing en die byhou van statistiek kan deur middel van die administratiewe funksie aangespreek word.

Zischka en Jones (1988:19) beveel aan dat die supervisor kreatiewe maniere moet gebruik om vrywilligers se potensiaal uit te bou en daarom is dit nodig dat die bestaande supervisiemetodes soms aangepas behoort te word.

Londt (2002:57) noem dat wanneer supervisie met vrywilligers binne die konteks van bemagtiging ontleed word, die benadering tot die proses wat deur selfhelpgroepe benut word, gevolg word. Supervisie kan dus individueel en binne groepsverband geskied.

#### **4.5.2.1. Individuele supervisie**

Adams (1996:75) is van mening dat die maatskaplike werker volgens die benadering van selfhelpgroepe aan die begin van die ontstaan van die groep 'n sleutelrol as fasiliteerder van supervisie speel. Zischka en Jones (1988:22) noem dat individuele supervisie aanvanklik baie gereeld moet plaas vind aangesien vrywilligers maklik 'n gevoel van isolasie kan ervaar wanneer hulle begin met dienslewering vir die eerste keer. Baie erkenning en ondersteuning moet aan die begin van dienslewering aan die vrywilligers gegee word. Individuele supervisie kan na aanleiding van die bogenoemde baie tyd in beslag neem (Munson, 1993:64). Supervisie kan minder gereeld plaasvind wanneer die vrywilliger begin deelneem aan die supervisie en hulle verhouding die van 'n vennootskap aanneem. Mokgohloa (1995:2) beskryf die maatstaf vir 'n deelnemende, vennootskapsverhouding as die situasie waar mense hulle eie potensiaal kan raaksien, 'n bydrae tot hulle eie ontwikkeling kan maak en assertief kan optree. Homan (2004:154) se riglyne vir individuele bemagtiging naamlik, dat die supervisor vir die vrywilligers geleentheid skep waar hulle vir hulself besluite kan neem en indien foute deur die vrywilligers begaan word, dit aanvaar word as 'n leerervaring, kan die bogenoemde proses aanhelp.

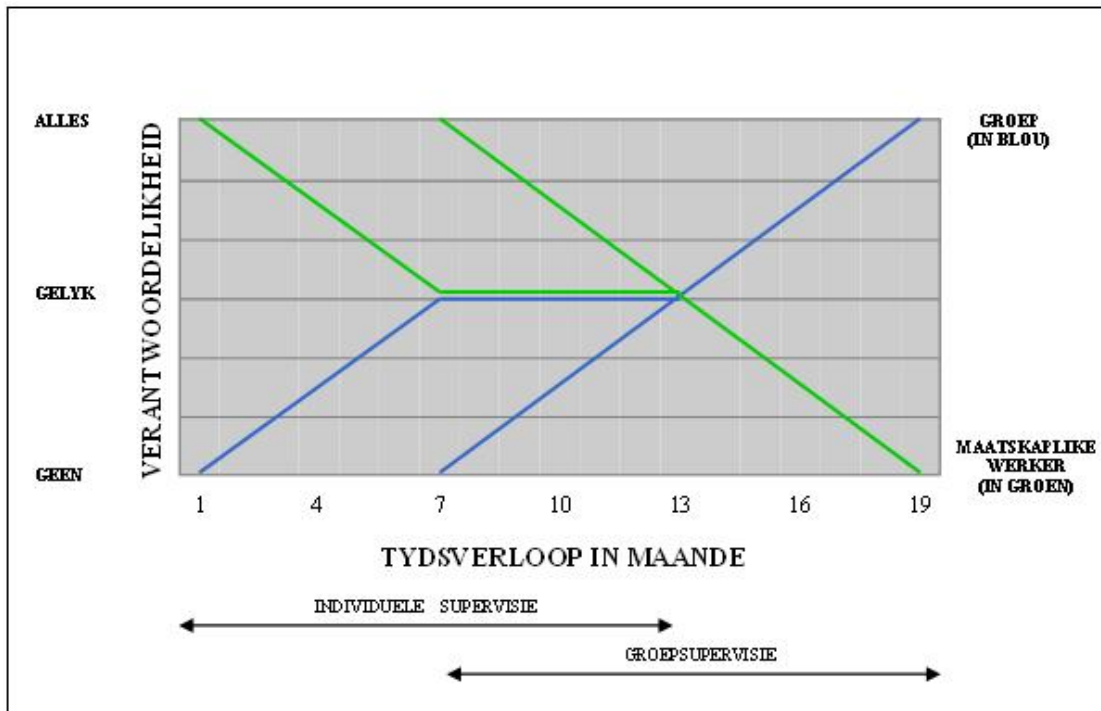


#### **4.5.2.2. Groepsupervisie**

Adams (1996:55) noem dat 'n groep eers bemagtigende kan optree sodra al die individuele lede van die groep bemagtig is. Groepsupervisie behoort dus ingestel te word wanneer die frekwensie van individuele supervisie afneem. Die interaksie met ander vrywilligers in groepsverband kan kreatief stimulerend wees aangesien die vrywilligers die geleentheid kry om idees, kennis en houdings te deel binne die groep (Goliath, 2004:21). Jack (1995:11) noem dat die maatskaplike werker as fasiliteerder tydens groepsupervisie die fasiliterende benaderingsbeginsel kan volg, deur geleidelik beheer en verantwoordelikheid van die groep aan die lede oor te gee. Die maatskaplike werker behoort oor 'n voorafbepaalde tydperk die groep se verantwoordelikheid vir fasilitering te vermeerder. Londt (2002:58) stel voor dat die drie funksies (administratiewe funksie, onderrigfunksie en die ondersteunende funksie) waardeur supervisie plaasvind aan drie individuele lede gegee word deur die maatskaplike werker. Soos die maatskaplike werker se rol verminder, staan hy of sy die bogenoemde individuele lede by om hulle nuwe rolle toepaslik en met selfvertroue uit te voer. Adams (1996:65) se stappe van die selfhandhawingsprojek kan hiervoor benut word.

Individuele supervisie kan geheel en al gestaak word wanneer die groepsupervisie die vlak van 'n deelnemende vennootskapsverhouding tussen die vrywilliger en die maatskaplike werker bereik (Mokgohloa, 1995:2). Gereelde groepsupervisie kan dan as 'n vaste instelling benut word.

Londt (2002:59) stel opsommenderwys die proses van bemagtigende supervisie met vrywilligers oor 'n moontlike spekulerende tydperk van negentien maande as volg skematies voor in figuur 4.2.:



**Figuur 4.2: Bemagtigende supervisie**

**Bron: Londt (2002:59)**



Figuur 4.2 verduidelik hoe die verantwoordelikheid van die maatskaplike werker vir fasilitering van individuele en groepsupervisie, afneem met die toeneem van die verantwoordelikheid van die vrywilligers. Die maatskaplike werker neem aanvanklik alle verantwoordelikheid ten opsigte van die individuele- en groepsupervisie. Sy of hy gee geleidelik beheer en verantwoordelikheid oor aan die groep en aan die lede totdat hy of sy geen verantwoordelikheid meer het ten opsigte van die supervisie nie.

Goliath (2004:22) noem dat dit belangrik is om in ag te neem dat daar alternatiewe bestaan vir die tradisionele metodes van supervisie, naamlik portuurgroep- en selfsupervisie is. Portuurgroepsupervisie is supervisie wat sonder 'n supervisor plaasvind. Tydens portuurgroepsupervisie word 'n positiewe moraal in die groep onder die lede benodig en 'n atmosfeer wat interpersoonlike samewerking ondersteun. Selfsupervisie is 'n benadering wat gevolg kan word deur die vrywilligers om hul eie prestasies te evalueer. Om selfsupervisie effektief te benut is dit belangrik dat die vrywilligers hulself deeglik moet assesser en hul werkswyses krities evalueer (Goliath, 2004:21).

Dit sal van waarde wees indien meer aandag geskenk kan word aan die effektiewe benutting van selfsupervisie en portuurgroepsupervisie vir die doel van supervisie met vrywilligers.

### **4.5.3. Personeelbestuur**

Personeelbestuur is die derde manier waarop vrywilligers deur die maatskaplike werker bemagtig kan word. Weinbach (1994:128) noem dat 'n persoon se leerbehoefte op drie wyses deur middel van personeelbestuur aangespreek kan word, naamlik deur onderrig, opleiding en personeelontwikkeling.

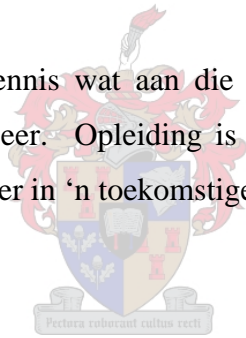
#### **4.5.3.1. Onderrig**

Onderrig verwys na die teoretiese kennis wat aan vrywilligers geleer word sodat hulle met bevoegdheid sal kan optree. Die vrywilligers word toegerus met die nodige kennis om toepaslike besluite te kan neem in verskillende situasies.

#### **4.5.3.2. Opleiding**

Opleiding verwys na die spesifieke kennis wat aan die vrywilliger instruksies gee om op spesifieke maniere op spesifieke situasies te reageer. Opleiding is toepaslik wanneer daar verwag word dat die vrywilligers op dieselfde wyse sal reageer in 'n toekomstige voorspelbare situasie.

#### **4.5.3.3. Personeelontwikkeling**

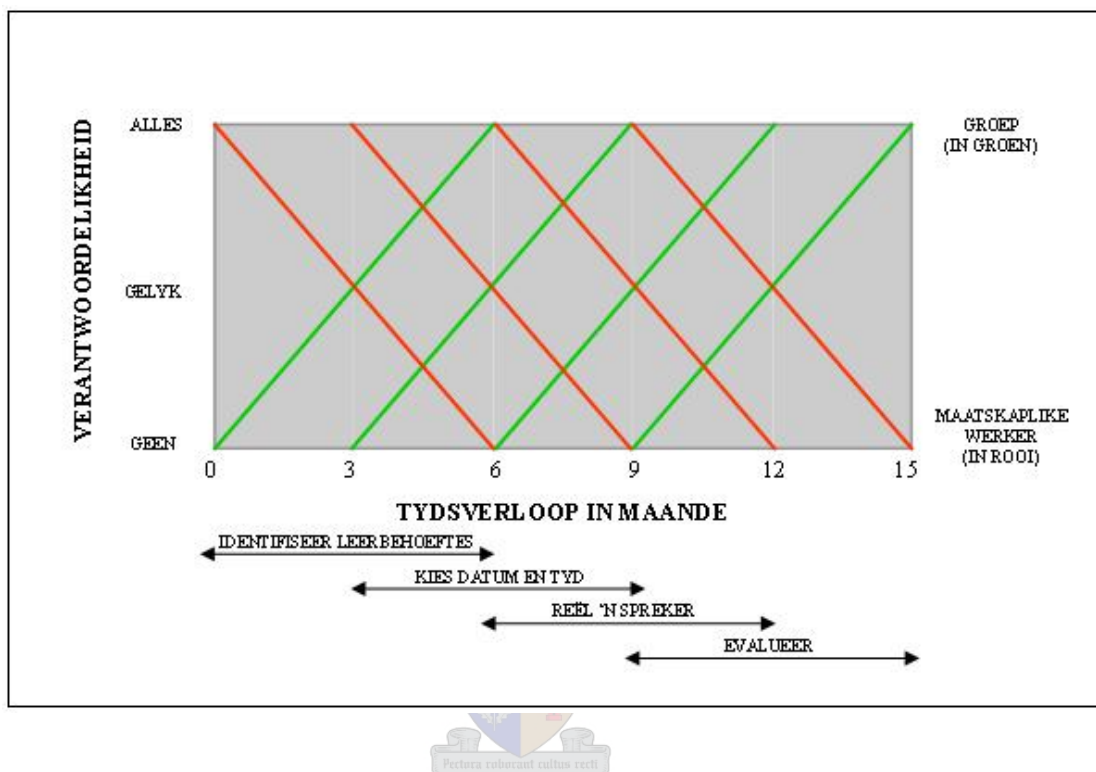


Personeelontwikkeling verwys na nuwe kennis wat benodig word na aanleiding van 'n probleem of veranderde situasie. Die ontwikkeling is gewoonlik van korte duur en spreek 'n behoefte aan wat onlangs geïdentifiseer is en deur bykomende kennis of vaardigheid aangespreek kan word. Personeelontwikkeling kan op 'n gereelde basis geskied.

Gutierrez, Parsons en Cox (1998:14) se holistiese benadering en Fetterman et al (1996) in Londt (2002:61) se bemagtigende evaluering kan toegepas word deur die maatskaplike werker met die doel om die taak van personeelontwikkeling, bemagtigend uit te voer. Dit sal dus beteken dat die leerdoelwitte van die groep aanvanklik deur die maatskaplike werker self op 'n maandelikse basis identifiseer moet word. Mokgohloa (1995:3) is van mening dat elke kontak tussen die vrywilligers en die maatskaplike werker as 'n bemagtigende- en 'n leerproses benut behoort te word. Daarom is dit dus noodsaaklik dat die maatskaplike werker en die vrywilligers gesamentlike evaluering doen na afloop van die ontwikkelingsessie. Die vrywilligers word hierdeur geleer om nuwe kennis selektief op hulle eie situasies toe te pas en om krities te dink.

Londt (2002:61) noem dat die maatskaplike werker geleidelik die groep kan help om hulle eie leerdoelwitte te identifiseer, al die reëlings rondom die ontwikkelingsessie, te tref en daarna die evaluering self te fasiliteer. 'n Komitee kan uit die vrywilligers verkies word wat verantwoordelikheid kan neem vir hierdie taak, sou die groepgrootte dit toelaat.

Volgens Londt (2002:62) word die proses van bemagtiging ten opsigte van personeelbestuur skematies in figuur 4.3 voorgestel word:



**Figuur 4.3: Bemagtigende personeelbestuur**

**Bron: Londt (2002:62)**

Figuur 4.3 se doel is om aan te toon hoe die maatskaplike werker aanvanklik verantwoordelikheid vir die take van personeelontwikkelings neem en geleidelik die verantwoordelikheid aan die vrywilligers oorgee deur byvoorbeeld die groep te help om hulle eie leerbehoefte te identifiseer, al die reëlings rondom die ontwikkelingsessie self te tref en daarna die evaluering self te fasiliteer. Vyftien maande is spekulierend benut indien elke taak drie maande neem om te bemeester.

#### 4.5.4. Vergaderings

Die reël van vergaderings naamlik, interne- en bestuursvergaderings is die vierde manier waarop die vrywilligers deur die maatskaplike werker bemagtig kan word.



#### **4.5.4.1. Interne vergaderings**

Die maatskaplike werker en die vrywilligers behoort op 'n gereelde basis 'n vergadering te hê, waar hulle probleme kan bespreek, inligting kan uitruil en beplanning kan doen (Londt, 2002:63). Die vrywilligers kan ten opsigte van bogenoemde ook bemaagtig word om self die leiding te neem met die reël en die inhoud van die vergadering.

Londt (2002:63) is van mening dat die vrywilligers met vergaderings, bemaagtiging sal verkry wanneer:

- die vrywilligers ten volle deelneem aan die formulering, implimentering en evaluering van besluite (Witskrif vir Maatskaplike Welsyn, 1997:93), tydens die vergadering; en
- die vrywilligers tydens vergaderings met selfvertroue kan praat, hulself kan monitor en waarneem, vrymoedigheid het om hul gevoelens uit te spreek en na mekaar te luister (Mokgohloa, 1995:3).

'n Doelbewuste proses kan deur die maatskaplike werker gevolg word om die vrywilligers te bemaagtig om geleidelik die leiding oor te neem ten opsigte van vergaderings. O'Sullivan (1996) in Londt (2002:63) se kontinue proses kan aanvanklik deur die maatskaplike werker gevolg word, wat sou beteken dat hy- of syself die verantwoordelikheid vir al die take rondom die vergadering sal behartig. Sou die maatskaplike werker waarneem dat die vrywilligers die nodige selfvertroue openbaar om aan besprekings en die besluitnemingsproses deel te neem, kan die proses gefasiliteer word waarvolgens die groep, self die besluite neem en die vergaderings reël. Homan (2004:154) se riglyne kan gevolg word deur die maatskaplike werker, om die vrywilligers tydens individuele supervisie op te lei in hulle nuwe rolle en om hulle individueel te bemaagtig. Wanneer die vrywilligers met hulle rolle kan identifiseer en hulle pligte met selfvertroue uitvoer kan die maatskaplike werker slegs die vergaderings bywoon in 'n nie-deelnemende hoedanigheid. Die maatskaplike werker kan die vergaderings benut om terugvoering te gee en om opbouende kritiek aan die vrywilligers te gee (Londt, 2002:64). Volgens Londt (2002:64) behoort die vrywilligers teen die einde van 'n twee tot drie jaar tydperk, sonder die maatskaplike werker se hulp, effektiewe vergaderings aan te bied.

#### **4.5.4.2. Bestuursvergaderings**

Londt (2002:64) is van mening dat die maatskaplike werker gereeld bestuursvergaderings van die organisasie kan bywoon, met die doel om vennootskappe en kommunikasie tussen die verskillende rolspelers wat op die bestuur verteenwoordig is, in stand te hou en te versterk. Die voorsitter van die vrywilligers se gereelde ledevergaderings behoort ook die vrywilligers te verteenwoordig by die bestuursvergaderings. O'Sullivan (1996) in Londt (2002:64) stel voor dat die bogenoemde vrywilliger aanvanklik saam met die maatskaplike werker na die bestuursvergaderings gaan. Die maatskaplike

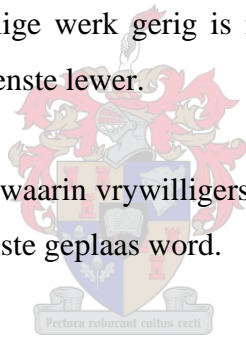
werker kan geleidelik meer mag aan die vrywilliger gee, sodat hy of sy later die besprekings van sekere punte self kan hanteer.

Die bestuur van vrywilligers beskryf 'n baie belangrik deel van die bemagtigingsperspektief. Na aanleiding van die bogenoemde is dit noodsaaklik dat elke nie-regeringsorganisasie oor 'n beleid vir vrywilligers sal beskik om te verseker dat hulle beleid ten opsigte van vrywillige werk toepaslik is en ooreenstem met die heersende welsynsbeleid in Suid-Afrika ten opsigte van vrywilligers.

#### **4.6. DIE SUID-AFRIKAANSE WELSYNSBELEID TEN OPSIGTE VAN VRYWILLIGE WERK**

Volgens Londt (2002:25) het vrywillige werk verskillende betekenisse en vorms in verskillende omgewings. 'n Streek se geskiedenis, godsdiens, kultuur en politiek beïnvloed dit hoofsaaklik. 'n Beleid word gemaak in 'n organisasie om as riglyn te dien vir werkgewers en werknemers om 'n organisasie te bestuur. Hierdie beleid se doel is om werknemers te help om die visie en missie van die organisasie te begryp en teen onetiese praktyke te beskerm. In Suid-Afrika is daar tans geen nasionale beleidsdokument of wetgewing wat spesifiek op vrywillige werk gerig is nie. Vrywilligers is dus onderhewig aan die beleid van die organisasie waar hulle dienste lewer.

Vervolgens word gekyk na die konteks waarin vrywilligers tans in Suid-Afrika dienste lewer en die klem wat deur die regering op vrywillige dienste geplaas word.



##### **4.6.1. Die ontwikkelingsbenadering in Maatskaplike Werk**

Suid-Afrika het 'n unieke bevolkingsamestelling wat 'n verskeidenheid van groepe, volke, tale, kulture en godsdiensooruigings verteenwoordig. Suid-Afrika is ook 'n ontwikkelende land wat sedert 1994 grootskaalse strukturele, politieke en maatskaplike veranderinge ondergaan het. Die land het ernstige probleme met armoede en onderontwikkeling, veral in plattelandse areas (Witskrif vir Maatskaplike Welsyn, 1997). Verder word die land gekenmerk deur swak ekonomiese groei, grootskaalse werkloosheid en 'n gebrek aan maatskaplike dienste (Rankin, 1997:185).

Die huidige regering volg 'n ontwikkelingsbenadering tot welsyn en vrywilligers speel 'n belangrike rol in die implimentering van die benadering (Witskrif vir Maatskaplike Welsyn, 1997:26). Midgley (1995:25) definieer maatskaplike ontwikkeling as 'n proses van beplande maatskaplike verandering wat ontwerp is om die lewenskwaliteit van die bevolking in sy geheel te bevorder, in samewerking met 'n dinamiese proses van ekonomiese ontwikkeling. Hierdie maatskaplike ontwikkelingsbenadering fokus op hulp aan individue, groepe en gemeenskappe, met spesifieke verwysing na menslike hulpbron

ontwikkeling, soos vaardigheidsontwikkeling en bemagtiging, asook die fasilitering en bevordering van ekonomiese ontwikkeling (Lombard, 1996:163). Vaardighede van gemeenskappe word ontwikkel wanneer hulle, hulle lewenskwaliteit wil verbeter en dit gebeur wanneer hulle betrek word by die behoeftebepaling en ontwikkeling van hul gemeenskappe (Witskrif vir Maatskaplike Welsyn, 1997:19). Indien gemeenskapslede betrokke raak by die ontwikkeling van hulle gemeenskappe, lewer hulle vrywillige dienste. Die benutting van vrywilligers speel dus 'n deurslaggewende rol in die implimentering van die ontwikkelingsbenadering tot welsyn.

De Kock (1996:15) noem dat vrywilligers deel van die maatskaplikewerk-span vorm wanneer maatskaplike ontwikkeling gedoen word en daarom moet die roldifferensiering van die maatskaplike werker en die vrywilliger as gemeenskaps-versorger duidelik wees. Daar is 'n groot verskil tussen die standpunte, houdings, verantwoordelikhede, rolle en hulpbronne van die maatskaplike werker en die vrywilliger. Wanneer die maatskaplike werker volgens die ontwikkelingsbenadering in gemeenskappe werk moet sy of hy professionele bestuursvaardighede gebruik om die rol van koördineerder en bestuurder van 'n projek te wees (De Kock, 1996:16). Vrywilligers dra kennis van hul gemeenskappe en behoort dit aan die maatskaplike werker oor te dra. Hulle moet ook betrek word by dienslewering (Keen, 1988:13). Die vrywilligers kan dus 'n ondersteunende rol inneem by die projek en dit kan sodoende volgehoue ondersteuning aan 'n projek verseker wanneer die maatskaplike werker uit 'n gemeenskap onttrek (De Kock, 1996:17). Die rolle van die vrywilliger en die maatskaplike werker moet dus van die begin af duidelik gedefinieer word.

#### **4.7. DIE BELEIDSDOKUMENT TEN OPSIGTE VAN VRYWILLIGE WERK VAN 'N NIE-REGERINGSORGANISASIE**

Die Vrywillige Werk Buro (Dudley, 2006) beklemtoon die belangrikheid dat organisasies 'n beleidsdokument sal hê waarvolgens vrywilligers bestuur kan word. Deur die bestaan van 'n beleidsdokument word verseker dat vrywilligers binne 'n spesifieke raamwerk bestuur en bemagtig word, dat bestuurders en vrywilligers bewus is van die verwagtinge wat deur die organisasie aan vrywilligers gestel word.

##### **4.7.1. Die doel van die vrywillige werk beleid**

Die doel van die vrywillige werk beleid is om vir 'n organisasie se personeel en vrywilligers rigting en leiding te gee ten opsigte van die bestuur en die regulering van 'n vrywillige werk program binne organisasieverband (Padayachee, 2002:2).


#### 4.7.2. Riglyne vir die opstel van 'n vrywillige werk beleid

Vervolgens sal drie verskillende riglyne bespreek word wat benut kan word met die opstel van die vrywillige werk beleid.

Padayachee (2002:1-14) beskryf volgens die “Nicro Policy on Volunteer management” die eerste riglyn wat gebruik kan word vir die opstel van 'n vrywillige werk beleid. Volgens die bogenoemde skrywer moet vrywillige werk beskryf word in die beleid, met spesifieke verwysing na, die definisie van vrywillige werk, die regte en verantwoordelikheid van vrywilligers en die omvang van vrywilliger betrokkenheid. Verder moet daar ook 'n gedeelte wees ten opsigte van die oriëntering van die personeel en die vrywilligers, die bestuur van die vrywilligers, naamlik die werwing, opleiding, supervisie en erkenning van vrywilligers, die evaluering van die vrywilligers en die vrywillige werk program.

Die tweede riglyn word deur Hugo en Slabbert (1990:258) beskryf. Hulle noem dat die missie van die organisasie, die doelstellings en bemerking, hulpverlening van vrywilligers aan die organisasie en die aanstelling van 'n koördineerder vir die vrywillige werk program ten einde die gemeenskap te mobiliseer tot betrokkenheid ook in die vrywillige werk beleid ingesluit sal word.

Die Vrywillige Werk Buro (Dudley, 2006) maak die derde aanbeveling ten opsigte van die riglyn vir die opstel van 'n beleidsdokument:

- 
- Doelstellings en doelwitte van die vrywilligerprogram;
  - Omvang van vrywilligers se betrokkenheid;
  - Werwing van vrywilligers;
  - Aanvaarding en aanstelling van vrywilligers;
  - Taakevaluering en terugvoering aan die vrywilligers;
  - Voordele vir vrywilligers; en
  - Bedanking en beëindiging van dienste

Uit die drie bostaande riglyne is daar 'n ooreenstemming van kwessies wat aangespreek behoort te word in die beleidsdokument soos byvoorbeeld die omvang van vrywilliger betrokkenheid. Daar kan egter ook verskille identifiseer word soos byvoorbeeld of die organisasie se missie in die beleidsdokument bespreek behoort te word. Die bostaande riglyne kan deur nie-regeringsorganisasies benut word om 'n beleid op te stel. Elke bestuur van 'n organisasie moet egter self bepaal wat hulle belangrik ag om beskryf te word in hulle beleidsdokument ten opsigte van vrywillige werk.

Die vrywillige werk beleid is verder noodsaaklik vir die ontwikkeling van 'n in staatstellende raamwerk (formele vrywillige werk program), ter motivering en ondersteuning van gemeenskapsbetrokkenheid. Volgens Grové (2003:87) is die fokus van so 'n beleid op die rolspelers, sektore in vennootskap met mekaar en die skep van 'n netwerk in die optimale benutting van hulpbronne.

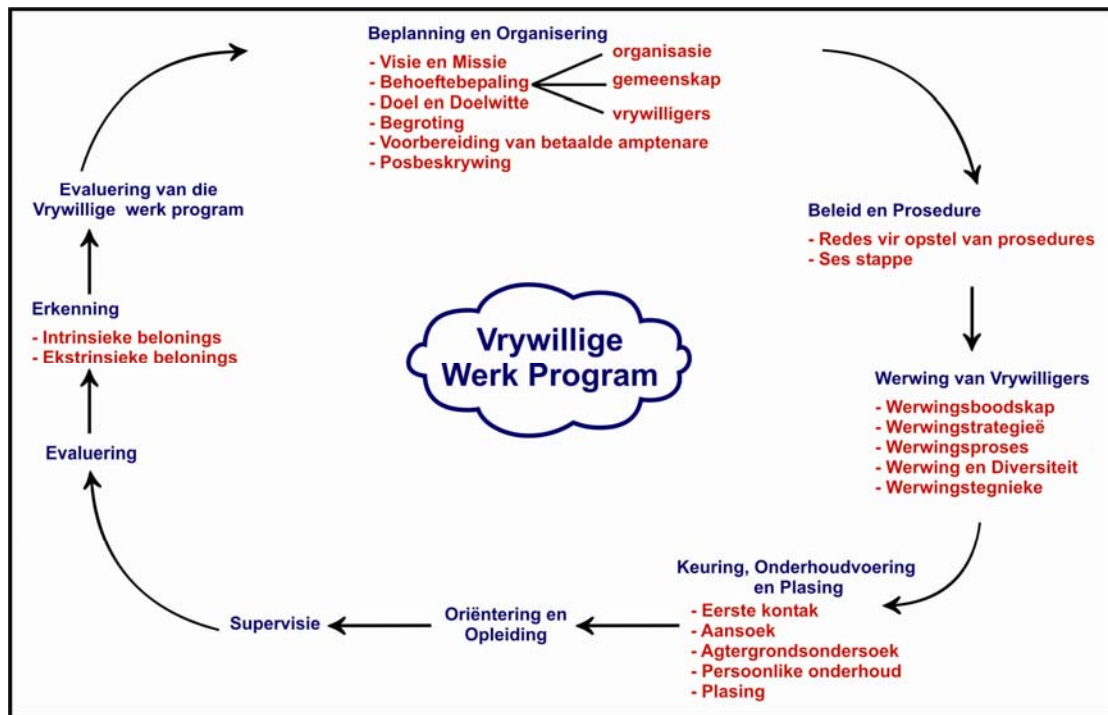
#### **4.8. VRYWILLIGE WERK PROGRAM**

'n Formele vrywillige werk program word ontwikkel as deel van 'n organisasie se strategiese beplanning en besigheidsplan wat fokus op maatskaplike ontwikkeling, asook die ontwikkeling en betrokkenheid van gemeenskappe op grondvlak.

Die hoeksteen van vrywillige werk in die transformasie-era van welsyn berus op “ubuntu” en gemeenskapsbetrokkenheid. Vrywillige werk is verder ook 'n konsep sentraal tot maatskaplike ontwikkeling. Groter erkenning van maatskaplike hulpbron-kapasiteit in gemeenskappe, lei tot die besef in die welsynstruktuur en veral ook in nie-regeringsorganisasies dat die benutting daarvan geleë is in gekoördineerde en gestruktureerde vrywillige werk programme (Grové, 2003:90).

Volgens Grové (2003:91) het die vrywillige werk program ten doel om die effektiewe bestuur van die proses van vrywillige werk in die gemeenskap op grondvlak te bemagtig, te ontwikkel en op te hef tot 'n vlak van selfhelp. Vervolgens sal 'n riglyn uiteengesit word vir die ontwikkeling en implimentering van 'n vrywillige werk program. Die riglyne sal stap vir stap verduidelik word aan die hand van die “Governor’s Office on Service and Volunteerism – Best Practices for Developing a Volunteer Program” [Aanlyn]. Beskikbaar: <http://gosv.state.md.us/volunteerism/bestprac/sec00.htm> [2006, Februarie 4].

Die proses van 'n vrywillige werk program word vervolgens skematies voorgestel in figuur 4.4.



**Figuur 4.4: Die vrywillig werk program**

**Bron:** “Governor’s Office on Service and Volunteerism – Best Practices for Developing a Volunteer Program” [Aanlyn]. Beskikbaar: <http://gosv.state.md.us/volunteerism/bestprac/sec00.htm> [2006, Februarie 4].



#### 4.8.1. Beplanning en organisering

Die resultaat van 'n suksesvolle vrywillige werk program hang af van die beplanning en die organisering daarvan. Wanneer 'n vrywillige werk program beplan word, kry 'n organisasie die geleentheid om na te dink oor die doel van die program, die rol van vrywilligers in die organisasie, die voordeel wat die program inhou vir die organisasie se missie en hoe die program inskakel by die struktuur van die organisasie.

##### 4.8.1.1. Visie en missie

Die visie fokus op vrywilligerbemaatting, vaardigheidsontwikkeling, motivering en mobilisering van betrokkenheid. Volgens Grové (2003:92) moet daar duidelikheid wees oor die missie van die organisasie, veral ten opsigte van vrywilligerbenutting.

#### **4.8.1.2. Behoeftebepaling**

Die formele en informele behoeftes van die organisasie, die gemeenskap, die vrywilligers en die maatskaplike werkers, is baie belangrik in die bepaling van die behoeftes ten opsigte van vrywillige werk. Deur die bogenoemde partye in ag te neem met die behoeftebepaling sal die vrywillige werk program meer ondersteuning kry.

#### **4.8.1.3. Doel en doelwitte**

Dit is noodsaaklik dat 'n vrywillige werk program se doel en doelwitte meetbaar moet wees. Dit gee aan die organisasie 'n duidelike prentjie van wat bereik moet word en hoe om die program te evalueer.

#### **4.8.1.4. Begroting**

Aangesien 'n vrywilliger 'n persoon is wat geen verwagting ten opsigte van vergoeding het nie, beteken dit nie dat die implimentering van 'n vrywillige werk program ook gratis is nie. Daar moet spesifiek begroot word vir die ontwikkeling van die beleid en prosedures, ten opsigte van die werwing van vrywilligers, opleidings-materiaal en erkennings geleenthede vir vrywilligers.

#### **4.8.1.5. Voorbereiding van betaalde amptenare**

Nadat die betaalde amptenare se bydraes ten opsigte van die vrywillige werk program verkry is, moet hulle op hoogte gehou word van die ontwikkeling van die program. Die betaalde amptenare moet verseker word dat die doel van die vrywilligers is, om hulle te ondersteun en nie om hulle te vervang nie.

#### **4.8.1.6. Posbeskrywing**

Posbeskrywings vir vrywilligers is noodsaaklik om die sukses van 'n vrywillige werk program te verseker. Elke vrywilliger moet 'n skriftelike posbeskrywing ontvang wat die volgende uiteensit: sy of haar titel, doel van die opdrag, resultate wat behaal behoort te word, take of aksies wat verrig moet word, kriteria vir evaluering, kwalifikasies, tydskedule, die plek waar die vrywilliger sal werk en die voordele.

Sodra die beplanning en organisering ten opsigte van 'n vrywillige werk program afgehandel is, kan die opstel van 'n beleid en prosedure vir die program aandag geniet.

## 4.8.2. Beleid en prosedures

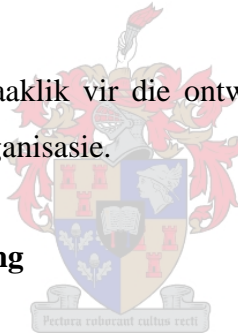
‘n Beleid is ‘n plan of beginsel, terwyl die prosedures, stappe is oor hoe die plan of beginsels uitgevoer moet word.

### 4.8.2.1. Redes vir beleidsformulering

Vervolgens sal die redes waarom dit nodig is om ‘n beleid en prosedures saam te stel uiteengesit word:

- Dit skakel die vrywillige werk program aan die organisasie en sy missie;
- Dit verskaf struktuur;
- Dit formaliseer besluite wat reeds gemaak is;
- Dit verseker kontiniteit en bevorder standarisering en gelykheid;
- Dit plaas die klem op die belangrikheid van vrywilligers en verseker voortdurende erkenning aan vrywilligers; en
- Dit verhoog die tevredenheid en produktiwiteit van vrywilligers.

Die opstel van ‘n beleid is dus noodsaaklik vir die ontwikkeling van ‘n vrywillige werk program ter motivering en ondersteuning van die organisasie.



### 4.8.2.2. Stappe vir beleidsontwikkeling

Ses stappe kan gevolg word om ‘n beleid te ontwikkel vir ‘n vrywillige werk program. Dit sal vervolgens genoem word:

- Erken dat vrywilligers se betrokkenheid reeds bestaan in die organisasie;
- Erken dat vrywillige werk belangrik is binne ‘n organisasie;
- Waarborg dat vrywillige betrokkenheid die aandag van die bestuur sal ontvang;
- Ontwikkel ‘n filosofie, waarom vrywilligers betrokke moet wees by die organisasie;
- Ontwikkel beleide en prosedures ten opsigte van vrywillige werk binne die organisasie; en
- Verseker die evaluering van die program.

Die bogenoemde ses stappe kan as riglyn dien wat gevolg kan word om ‘n beleid te ontwikkel ten opsigte van ‘n vrywillige werk program.



Wanneer die beleid en prosedure opgestel is vir die vrywillige werk program, kan die werwing van vrywilligers by 'n nie-regeringsorganisasie aandag geniet.

### **4.8.3. Die werwing van vrywilligers**

Om vrywilligers te werf vir 'n organisasie beteken om mense te lok en uit te nooi om betrokke te raak by 'n organisasie. Dit is noodsaaklik dat die persone wat betrokke is by die werwing van vrywilligers duidelik weet hoekom hulle vrywilligers werf en vir watter posisies. Bepanning is dus baie belangrik ten opsigte van die werwing van vrywilligers.

#### **4.8.3.1. Werwingsboodskap**

Die werwingsboodskap van 'n organisasie moet uitnodigend en aanmoedigend wees. 'n Organisasie moet ook verskeie werwingsboodskappe hê met die doel om verskillende mense (studente, professionele mense) te werf as vrywilligers. Elke boodskap moet egter die spesifieke behoeftes van die organisasie uiteensit, hoe 'n vrywilliger se betrokkenheid die behoefte kan verlig, en die voordele wat dit vir die vrywilliger inhou.

#### **4.8.3.2. Werwingsstrategieë**

Die twee algemeenste werwingsstrategieë is geteikende –en nie geteikende werwing. Geteikende werwing beteken om mense te werf met spesifieke vaardighede soos byvoorbeeld onderwysers of prokureurs, terwyl nie geteikende werwing beteken om mense te werf as vrywilligers met algemene vaardighede om byvoorbeeld te help met die verpakking van kospakkies.

#### **4.8.3.3. Werwingsproses**

'n Advertensie in 'n koerant gaan nie noodwendig die enigste manier wees waarop vrywilligers gewerf kan word nie. Mense raak meestal betrokke by vrywillige werk wanneer hulle persoonlik gevra word, daarom moet die hele organisasie, van die bestuur, tot die vrywilligers wat reeds betrokke is by die organisasie deel wees van die werwingsproses. Vrywilligers moet gedurende die verloop van die jaar gewerf word vir spesifieke projekte en programme en nie met 'n jaarlikse werwingsveldtog nie.

#### **4.8.3.4. Werwing en diversiteit**

Dit is noodsaaklik dat vrywilligers wat verskil in diversiteit soos byvoorbeeld ouderdom, geslag, geletterdheid, inkomste groepe en etniese groepe, gewerf word. Die maatskaplike werker moet bewus

wees van die demografiese faktore van die gemeenskap waar die organisasie geleë is, die organisasie sal meer effektief wees as beide die betaalde amptenare en die vrywilligers 'n refleksie van die gemeenskap is. Die maatskaplike werker moet ook daarop fokus om vrywilligers te werf uit die gemeenskap waar die organisasie betrokke in wil raak. Dit demonstreer aan die gemeenskap dat mense bates is en dat die organisasie hulle as vennote ag en nie net as kliënte nie. Daar moet ook gefokus word om die jeug, bejaardes en mense met gestremdhede te werf as vrywilligers.

#### **4.8.3.5. Werwingstegnieke**

Daar is 'n verskeidenheid van werwingstegnieke, die organisasie moet self besluit watter tegniek die beste sal wees om hulle werwingsboodskap oor te dra. 'n Paar van die werwingsmetodes is: Praatjies by plaaslike radiostasies, berigte in die plaaslike koerant, praatjies by publieke geleenthede, webtuistes, verwysings deur die buro's vir vrywillige werkers, verwysings deur persone wat reeds betrokke is by die organisasie, uitgee van brosjures en persoonlike kontak.

Die doel van die werwing van vrywilligers is nie om mense oor te haal om "ja" te sê nie, maar om die redes vir "nee" uit die weg te ruim (Hugo en Slabbert, 1990:255-256).

Nadat die potensiële vrywilligers gewerf is, moet die maatskaplike werkers hulle keur, onderhoude met hulle voer en hulle uitplaas.

#### **4.8.4. Die keuring, onderhoudvoering en plasing van vrywilligers**

Die plasing van vrywilliger in spesifieke posisies is 'n baie belangrike gedeelte om die sukses van die vrywilliger program te bepaal. Om 'n goeie plasing te maak is dit noodsaaklik dat die vrywilligers gekeur word. Die keuringsproses is 'n leerervaring vir die potensiële vrywilligers en dit dien as voorbereiding vir hierdie potensiële vrywilligers om by die betrokke organisasie in te skakel.

Verskeie aspekte moet in ag geneem word tydens die keuring van vrywilligers (Grové, 2003:97):

- 'n Keurder (maatskaplike werker of koördineerder) wat oor die nodige ervaring, vermoëns en oor bepaalde persoonlike -en professionele kwaliteite moet beskik, moet aangestel word;
- Die plek waar die keuring plaasvind is baie belangrik. 'n Kantooronderhoud word nie aanbeveel nie;
- Die vrywilligers moet aan sekere vereistes voldoen; en
- 'n Keuringsverslag moet geskryf word oor die take wat die potensiële vrywilliger kan verrig en die persoonlike kwaliteite waarvoor die persoon beskik (Hugo en Slabbert, 1990:256).

Die maatskaplike werker moet die bogenoemde aspekte in ag neem wanneer 'n vrywilliger gekeur word aangesien dit 'n invloed kan hê op die sukses van die plasing.

#### **4.8.4.1. Die eerste kontak**

Hierdie kontak is die eerste stap om te bepaal of 'n potensiële vrywilliger gaan inskakel by die betrokke organisasie se vrywilliger program. Die kontak kan byvoorbeeld telefonies, persoonlik of deur epos geskiet. Die keurder moet tydens hierdie kontak basiese inligting verskaf aan die potensiële vrywilliger ten opsigte van die organisasie en die vrywillige werk geleenthede wat daar op daardie stadium bestaan. Die keurder moet ook tydens hierdie kontak bepaal wat die vrywilliger se belangstellings is, wat se take die vrywilliger geïntereesd is om te doen en hoekom die vrywilliger by die spesifieke organisasie betrokke wil raak.

#### **4.8.4.2. Aansoek**

Na die eerste kontak moet die keurder 'n onderhoud reël met die potensiële vrywilliger waartydens die persoon 'n aansoekvorm moet voltooi.

#### **4.8.4.3. Agtergrondsondersoek**

Afhangende van die taak wat die potensiële vrywilliger moet verrig kan daar bepaal word of 'n agtergrondsondersoek wat die volgende dek, vereis moet word:



- Persoonlike en/of werk referente;
- Kriminele rekord;
- Vingerafdrukke;
- Bestuurderslisensie;
- Alkohol en Dwelm toets; en
- Mediese ondersoek.

Die organisasie moet self besluit of die bogenoemde deel van die keuringsproses moet wees, want sommige van die bogenoemde vereistes is van 'n omstrede aard. 'n Meer gematigde vereiste soos om 'n curriculum vitae van die vrywilliger te versoek kan ook oorweeg word.

#### **4.8.4.4. Onderhoud**

‘n Persoonlike onderhoud verskaf die geleentheid aan die keurder om die visie, missie en doel van die organisasie aan die potensiële vrywilliger deur te gee asook om te bepaal wat die persoon se belangstellings, motivering en behoeftes is. Die keurder kan ‘n vrywilliger en/of ‘n personeellid vra om teenwoordig te wees met die onderhoud.

#### **4.8.4.5. Plasing**

Dit is noodsaaklik dat ‘n vrywilliger in die regte posisie geplaas word. Soms gebeur dit dat die eerste plasing nie noodwendig die regte plasing is nie. Die organisasie moet in so geval bereid wees om die vrywilliger in ‘n ander posisie te plaas.

#### **4.8.5. Oriëntering en opleiding**

Die aanvanklike oriëntering en opleiding van vrywilligers is baie belangrik en berei die vrywilligers voor om hulle take effektief te verrig.

##### **4.8.5.1. Oriëntering**

Dit help die vrywilligers om hulle dienste binne die konteks van die organisasie te plaas en dit moet die volgende onderwerpe insluit:



- Oorsig van die organisasie (ontstaan, visie en missie, struktuur);
- Funksionering van die organisasie (beleid en prosedures, terminologie, kodes);
- Fasiliteite en die personeel; en
- Vrywilliger program: Beleid en prosedures.

‘n Vrywilliger handboek kan verskaf word aan elke vrywilliger wat die bogenoemde duidelik uiteensit.

##### **4.8.5.2. Opleiding**

Opleiding bied aan vrywilligers die nodige rigting en vaardighede om hulle take suksesvol te kan verrig. Volgens Grové (2003:97) verwag vrywilligers om opgelei te word, sodat hulle met sekerheid kan weet dat hulle toegerus is om hulle take uit te voer. Opleiding moet ‘n deurlopende proses wees en kan tydens groepsessies, een-tot-een sessies, tydens werkswinkels en deur middel van handleidings plaasvind. Die

opleiding kan deur die maatskaplike werkers, koördineerders, huidige vrywilligers, deskundiges en die bestuur van die organisasie aangebied word.

#### **4.8.6. Supervisie**

Dit is noodsaaklik dat vrywilligers voortdurend ondersteun word deur 'n supervisor wat kan raad, leiding, motivering en terugvoering gee. Die belangrikste taak van 'n supervisor is om die regte omgewing te skep waarbinne die vrywilligers bemaagtig kan word om hulle take uit te voer. Bemaagtigde vrywilligers tree met verantwoorde-likheid op teenoor hulle take en die organisasie. Vrywilligers kan bemaagtig word deur:

- Doeltreffende oriëntering van die organisasie;
- Duidelike verwagtings uit een te sit;
- Behoorlike opleiding;
- Evaluering van take; en
- Erkenning.

Die supervisor moet altyd seker maak dat die vrywilligers selfvertroue het, selftevredenheid het ten opsigte van hulle dienslewering, en die geleentheid kry om persoonlik en professioneel te kan groei.

#### **4.8.7. Die evaluering van vrywilligers**

Grové (2003:100) is van mening dat die evaluering van vrywilligers se dienslewering deurlopend moet plaasvind. Evaluering moet ook plaasvind aan die einde van sekere beplanningstydperke.

Die evaluering van die vrywilligers se dienslewering bied aan die supervisor die geleentheid om nuwe doelwitte te stel vir die vrywilligers, om opleidingsgeleenthede te identifiseer en om te bepaal hoe effektief die vrywillige werk program is.

Terblanche en De Vos (1994:306-307) beklemtoon ook die belangrikheid van metodes om vrywilligertevredenheid met die vrywilligerdienservaring te bepaal, ten einde tydig regstellende aksies te neem om te verseker dat vrywilligers behou word vir die diens.

Die evaluering van vrywilligers kan geskied deur middel van die terugvoering wat die personeellede gee, rekordhouding en deur die vrywilliger self.

Terblanche en De Vos (1994:307) het die model vir die evaluering van vrywilligers, soos voorgestel word deur Parasuraman, Zeithaml en Berry (1985) na verdere navorsing soos volg aangepas:

Die aangepaste model impliseer dat vrywilligers, soos ander individue van belang, die kwaliteit van hul ervaringe evalueer deur hul verwagtinge van die diens te vergelyk met hul persepsie van hul werklike ervaringe. Supervisors van vrywillige werk programme moet dus besef dat as daar op een of ander wyse nie aan vrywilligers se verwagtinge voldoen word nie, die vrywilliger dit as 'n swak ervaring sal beleef. Die model impliseer ook verder dat dit nodig is vir die supervisor om te weet wat die vrywilliger se persepsie van die ervaring is, wat die kwaliteit van die dienservaringe bepaal en nie die bestuur of personeel se persepsie nie.

#### **4.8.8. Erkenning en om vrywilligers te behou**

Dit is belangrik dat die supervisor weet wat die motivering vir 'n persoon is om by vrywillige werk betrokke te wees. Die motivering van vrywilligers verskil en daarom moet die supervisor moeite doen om elke vrywilliger op 'n persoonlike vlak beter te leer ken. Grové (2003:99) is van mening dat die supervisor moet fokus op die verwagtinge van die vrywilligers.

'n Strategie wat gevolg kan word om vrywilligers te behou, is om hulle meer verantwoordelikhede te gee binne die organisasie. Vrywilligers moet voel dat hulle 'n "beroepsloopbaan" binne die organisasie het. Kommunikasie speel ook 'n baie belangrike rol om vrywilligers te behou. 'n Nuusbrief wat aan vrywilligers uitgereik word waarin daar melding gemaak word van addisionele vrywilliger moontlikhede kan ook as middel dien om vrywilligers te behou in 'n organisasie.

Aangesien vrywilligers nie finansiëel vergoed word vir hulle dienste nie, is dit noodsaaklik dat iets "in ruil" aangebied word vir 'n vrywilliger se dienste. Volgens Grové (2003:99) kan beloning of erkenning op verskillende wyses verkry word naamlik:

##### **4.8.8.1. Intrinsieke belonings**

Die subjektiewe betekenis wat die diens vir die vrywilliger het, byvoorbeeld, bejaardes mag dit as 'n geleentheid beskou om nog van waarde vir die gemeenskap te wees. Ander groepe mag dit as 'n geleentheid beleef om status te verkry, gods-dienstige oortuigings uit te leef of 'n sekere bestaanswyse af te wissel.

##### **4.8.8.2. Ekstrinsieke belonings**

Dit is belonings wat ook van buite kom en die organisasie het beheer daarvoor soos byvoorbeeld:

- Simbole van erkenning soos publisiteit, toekennings en sertifikate;

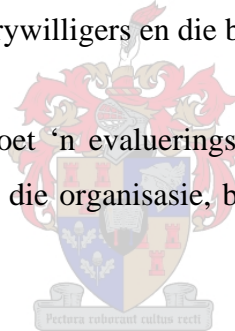
- Positiewe terugvoering deur die personeel, die bestuur of die supervisor van vrywilligers;
- Spesiale roltoekennings op grond van sekere kundigheid;
- Geleentede vir sosiale interaksie met ander vrywilligers; en
- Geleentede tot leer en selfontwikkeling deur opleiding en professionele supervisie.

Dit is belangrik dat 'n vrywilliger beloon of erkenning kry vir die dienste wat hy of sy lewer by 'n organisasie in 'n poging om die persoon, as vrywilliger te behou by die organisasie.

#### **4.8.9. Evaluering van die effektiwiteit van die vrywillige werk program**

Data moet reeds tydens die beplanningsfase ingesamel word. So kan bepaal word hoe die situasie by die organisasie was voor die vrywillige werk program in werking getree het. Daarna moet inligting ingesamel word in verband met die waarde wat die program inhou vir die organisasie, soos byvoorbeeld die verandering in gedrag, vaardighede en houdings van die persone by wie die vrywilligers betrokke is. Ander inligting wat ook ingesamel behoort te word om te bepaal hoe effektief die vrywillige werk program is, is byvoorbeeld, die aantal ure wat die vrywilligers werk, die take wat hulle verrig, welslae wat bereik is en die verhouding tussen die vrywilligers en die betaalde amptenare.

Na aanleiding van die bogenoemde moet 'n evalueringsverslag geskryf word deur die supervisor wat voorsien kan word aan die bestuur van die organisasie, befonders, betaalde amptenare, vrywilligers en die gemeenskap.

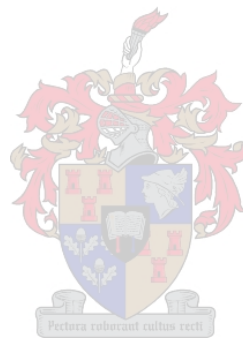


#### **4.9. SAMEVATTING**

In hoofstuk vier is spesifiek aandag gegee aan die definiëring van bemagtiging, die sterkteperspektief, die benaderings tot die proses van bemagtiging, die vereistes en vaardighede van bemagtiging en die bemagtigende bestuur van vrywilligers. Bemagtiging is 'n proses waardeur individue, groepe of gemeenskappe persoonlike of kollektiewe mag verkry om sodoende in staat gestel te word om hulle lewensomstandighede deur daadwerklike optrede te verbeter. Bemagtiging impliseer dat die organisasie die behoeftes van vrywilligers kan bevredig en daardeur ook hul eie behoeftes kan aanspreek. Dit gee aanleiding tot 'n "wen-wen" situasie en 'n verhouding wat gedeelde voordele inhou. In Suid-Afrika word vrywillige werk tans as 'n betekenisvolle hulpmiddel in die implimentering van gemeenskapsgebaseerde hulp volgens die maatskaplike ontwikkelingsbenadering, beskou. Nie net word gemeenskapsgebaseerde hulp holisties, effektief en toepaslik aangebied nie, maar vaardighedsontwikkeling vind ook plaas wanneer gemeenskapslede as vrywilligers opgelei en bemagtig word. Die maatskaplike werker speel dus 'n belangrike rol in die implimentering van die bemagtigingsproses om vrywilligers te bemagtig. Die ontwikkeling en implimentering van 'n vrywillige werk program is stap vir stap verduidelik. Hierdie

vrywillige werk program kan van groot waarde wees vir nie-regeringsorganisasies om die effektiewe bestuur van die proses van vrywillige werk in die gemeenskap op grondvlak te bemagtig, te ontwikkel en op te hef tot 'n vlak van selfhelp.

Kennis kan geneem word van die volgende opmerking deur Kofi Annan, Sekretaris Generaal, Verenigde Nasies (Volunteer Centre: Inligtingsbrosjure, 2006). “It is easy to be pessimistic about the future. But there are encouraging signs of progress in the human condition. Behind this progress lie many factors. One is the willingness of many individuals to donate their time, effort, resources and ideas to the well-being and advancement of all. We call them volunteers. They have made tremendous contributions to their societies and to the international community. Today, in the face of an array of common problems, such collective efforts are needed more than ever.”





# HOOFSTUK 5

## *DIE TAAK VAN DIE MAATSKAPLIKE WERKER IN DIE BEMAGTIGING VAN VRYWILLIGERS BY 'N GELOOFSGEBASEERDE ORGANISASIE*

### 5.1. INLEIDING

Hierdie hoofstuk handel oor die resultate van die empiriese ondersoek. Die doelstelling van die studie is om ondersoek in te stel na die taak van die maatskaplike werker in die bemagtiging van vrywilligers by 'n geloofsgebaseerde organisasie. Die resultate sal weergegee word volgens die volgorde van die vrae in die vraelys wat deur die respondente ingevul is.

Vir die doeleindes van die studie is die universum gesien as die maatskaplike werkers wat werksaam is by geloofsgebaseerde organisasies in die werksgebied van die Valcare Trust. Doelbewuste seleksie volgens die nie-waarskynlikheidsteekproefneming soos deur Babbie en Mouton (2001:166-168) beskryf, is benut om die steekproef te verkry. Hierdie tipe steekproef seleksie is toepaslik waar die navorser goed met die navorsingsprobleem en die universum bekend is (Rubin en Babbie, 1993). Die navorser is goed bekend met die universum aangesien die maatskaplike werkers werksaam is by die geloofsgebaseerde organisasies wat geregistreer is op die databasis van die Valcare Trust.

Die selfgeadministreerde vraelyste wat bestaan uit gestruktureerde vrae is aan sewentien (17) respondente uitgedeel en verduidelik. Dertien (13) vraelyste is terug ontvang, naamlik ses en sewentig persent (76%) van die vraelyste wat uitgedeel is.

Die inligting wat bekom is, sal aangebied en bespreek word in terme van die sewe afdelings van die vraelys naamlik die:

- Die identifiserende besonderhede van die geloofsgebaseerde organisasie;
- Die bestuur van 'n geloofsgebaseerde organisasie deur vrywillige lede;
- Die redes en motivering van vrywillige dienslewering;
- Die profiel van die vrywilligers;
- Die benutting van vrywilligers;
- Die bemagtiging van vrywilligers; en
- Die beleid en vrywillige werk program.

## 5.2. DIE IDENTIFISERENDE BESONDERHEDE VAN DIE GELOOFSGEBASEERDE ORGANISASIE

Respondente is versoek om 'n beskrywing te gee van (i) die registrasie van die geloofsgebaseerde organisasie en (ii) die tipe geloofsgebaseerde organisasie.

### 5.2.1. Die registrasie van die geloofsgebaseerde organisasie

Die registrasie van die geloofsgebaseerde organisasies waarby die respondente werksaam is (sien vraag 1.1. van Bylae A) sal vervolgens in Tabel 5.1 weergegee word.

**Tabel 5.1: Die registrasie van die geloofsgebaseerde organisasie**

<b>Registrasie van die geloofsgebaseerde organisasie</b>	<b>Getal</b>	<b>Persentasie</b>
Nie-winsgewende organisasie	11	85%
Organisasie wat ingevolge die Maatskappywet, Wet 61 van 1973, as Artikel 21 Maatskappy geregistreer is	2	15%
Trust wat ingevolge die Wet op die Beheer van Trustgoed, Wet 57 van 1988, by die Meester van die Hooggeregshof geregistreer is	0	0
Enige ander vrywillige organisasie wat nie-winsgewend is nie	0	0
<b>Totaal</b>	<b>13</b>	<b>100%</b>

(n = 13)

Volgens die “Policy on National Awards to Service Providers of the Department of Social Services and Poverty Alliviation” (2004) kan geloofsgebaseerde organisasies formeel geregistreer wees as ‘n nie-winsgewende organisasie, ‘n trust of ‘n Artikel 21 Maatskappy, maar kan ook informeel funksioneer op ‘n vrywillige basis. Volgens tabel 5.1 het elf (85%) van die respondente aangedui dat hulle werksaam is by ‘n geloofsgebaseerde organisasie wat geregistreer is as ‘n nie-winsgewende organisasie, terwyl twee (15%) aangedui het dat hulle by ‘n geloofsgebaseerde organisasie werk wat ingevolge die Maatskappywet, Wet 61 van 1973, as Artikel 21 Maatskappy geregistreer is.

‘n Afleiding kan gemaak word dat dit meer algemeen is vir geloofsgebaseerde organisasies om as ‘n nie-winsgewende organisasie geregistreer te wees.

### 5.2.2. Die tipe geloofsgebaseerde organisasie

Respondente moes die tipe geloofsgebaseerde organisasies waarby die respondente werksaam is beskryf (sien vraag 1.2. van Bylae A). Die bevindinge word vervolgens in Tabel 5.2 weergegee.

**Tabel 5.2: Die tipe geloofsgebaseerde organisasie**

<b>Die tipe geloofsgebaseerde organisasie</b>	<b>Getal</b>	<b>Persentasie</b>
'n Kerklike gemeente	0	0
'n Welsynsstruktuur binne 'n spesifieke denominasie	5	38%
'n Welsynsorganisasie wat as gevolg van die stigters se geloofsoortuigings ontstaan het, maar wat los staan van 'n spesifieke gemeente of denominasie	8	62%
<b>Totaal</b>	<b>13</b>	<b>100%</b>

(n = 13)

Agt (62%) van die geloofsgebaseerde organisasies is welsynsorganisasies wat as gevolg van die stigters van die organisasie se geloofsoortuigings ontstaan het. Hierdie organisasies staan egter los van 'n spesifieke gemeente of denominasie. Slegs vyf (38%) van die geloofsgebaseerde organisasies is welsynsstrukture binne 'n spesifieke denominasie.

Dit skyn dus asof die meeste geloofsgebaseerde organisasies 'n interdenominale fokus het.

### 5.3. DIE BESTUUR VAN 'N GELOOFSGEBASEERDE ORGANISASIE DEUR VRYWILLIGE LEDE

Ondersoek is ingestel na die bestuur van 'n geloofsgebaseerde organisasie deur vrywillige lede met betrekking tot (i) die rol van die bestuur, (ii) die eise wat aan die bestuur gestel word, (iii) die bestuurstake van die bestuur en (iv) die vereistes waaraan 'n bestuur moet voldoen.

### 5.3.1. Die rol van die bestuur van 'n geloofsgebaseerde organisasie

Volgens Fram en Pearce (1992:5) is die rol van die besture van geloofsgebaseerde organisasies om:

- organisatoriese effektiwiteit te bevorder;
- met die veeleisende omgewing te handel; en
- daaglikse operasionele resultate te bereik.

Met ander woorde die rol van die bestuur van die geloofsgebaseerde organisasie is om toe te sien dat die geloofsgebaseerde organisasie effektief funksioneer.

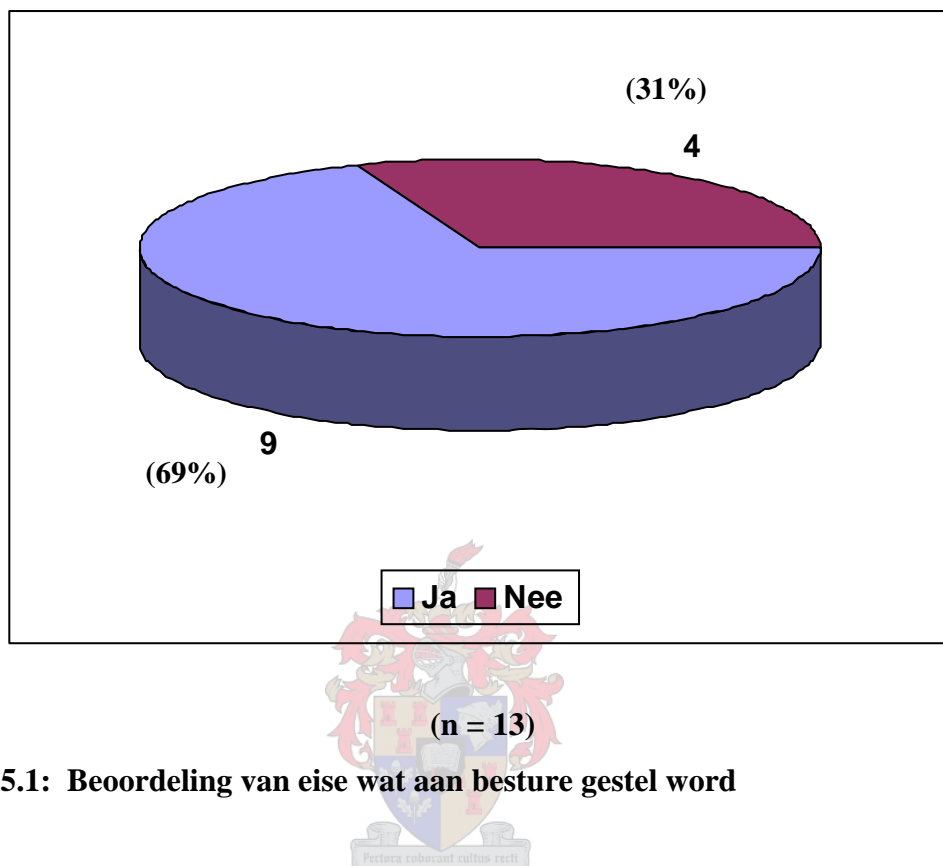
Die respondente is versoek om die rol van die bestuur van die geloofsgebaseerde organisasie waarby hulle werksaam is te verduidelik (vraag 2.1. van Bylae A).

Drie (23%) respondente het aangedui dat die rol van die bestuur van die geloofsgebaseerde organisasies waarby hulle werksaam is, is om toe te sien dat die organisasie effektief funksioneer ten opsigte van die struktuur en funksies van die organisasies. Een van hierdie drie respondente het ook bygevoeg dat die bestuur moet toesien dat die organisasie se doelstellings bereik word. Drie (23%) ander respondente is van mening dat die bestuur waarby hulle werksaam is, 'n besluitnemende rol het ten opsigte van die organisasie se aktiwiteite. Nog drie (23%) respondente noem dat dit die rol van die bestuur is, om toe te sien dat die organisasie se werksaamhede aan die nodige wetlike vereistes voldoen ten opsigte van finansiële bestuur, personeelbestuur en programbestuur. Twee (15%) respondente het aangedui dat dit die rol van die bestuur is om fondswerwing te doen en toe te sien dat hierdie fondse korrek bestee word. Nog een (8%) van die respondente het genoem dat dit die rol van die bestuur is om toe te sien dat dienste aan alle hulpbehoewende persone gelewer word. Laastens het een (8%) van die respondente aangedui dat dit die rol van die bestuur is om die administratiewe take, menslike hulpbronnbestuurstake, finansiële take, bemarkingstake en take ten opsigte van eksterne betrekkinge te verrig.

Die respons van die respondente dui daarop dat net drie (23%) van die respondente volgens die teorie (Fram en Pearce, 1992:5) noem dat dit die rol van die bestuur is om toe te sien dat die geloofsgebaseerde organisasie effektief funksioneer. Die ander tien (77%) respondente se menings oor die rol van die bestuur is egter almal belangrike komponente vir die effektiewe funksionering van 'n geloofsgebaseerde organisasie.

### 5.3.2. Die eise wat aan die bestuur gestel word

'n Vraag is aan die respondente gestel, om vas te stel of die eise wat aan die besture van geloofsgebaseerde organisasies gestel word oor die afgelope jare toegeneem het (Bylae A). Figuur 5.1. toon dat nege (69%) respondente bevestig dat die eise wat aan die besture gestel word toegeneem het, terwyl vier (31%) respondente nee geantwoord het op die vraag.



**Figuur 5.1: Beoordeling van eise wat aan besture gestel word**

Van der Merwe (2004:59) noem dat die eise wat aan die besture gestel word toeneem aangesien staatsbefondsing verminder, groter deursigtigheid vereis word, maatskaplike probleme meer kompleks is en die eise van vakbonde toeneem.

In 'n opvolg vraag (vraag 2.3. van Bylae A) is die respondente wat "Ja" geantwoord het gevra om die eise wat aan die besture gestel word te omskryf.

Meer as 'n drie kwart (78%) van die respondente wat "Ja" geantwoord het, het aangedui dat die Departement van Maatskaplike Ontwikkeling meer eise stel aan die besture van geloofsgebaseerde organisasies. Hulle noem egter dat die Departement van Maatskaplike Ontwikkeling meer klem plaas op transformasie, aangesien die land se wetgewing verander het. Dit het byvoorbeeld veroorsaak dat die organisasies se werksgebiede vergroot het. Die ander twee (22%) respondente wat "Ja" geantwoord het, het genoem dat staatsbefondsing verminder het en dat daar toenemende eise aan die besture van geloofsgebaseerde organisasies gestel word om meer fondswerwing te doen, sodat die organisasie voort kan gaan om 'n hoë standaard diens te kan lewer.

‘n Afleiding kan gemaak word dat daar besondere eise aan die besture van geloofsgebaseerde organisasies gestel word deurdat die besture die bemarking, die bekenstelling van dienste en die werwing van donateurs moet behartig. Verder word daar meer wetlike eise aan besture gestel wat besondere kennis en vaardighede verg om ‘n sukses van die bestuur van die organisasie te maak.

### 5.3.3. Die bestuurstake van die bestuur

Die respondente is gevra (sien Bylae A) om aan te dui, watter van die bestuurtake word deur die besture van die organisasie waarby hulle werksaam is, verrig. Die take is gelys as administratiewe take, menslike hulpbronbestuurstake, finansiële take, bemarkingstake en take ten opsigte van eksterne betrekkinge. Die resultate word in Tabel 5.3 weergegee.

**Tabel 5.3: Die bestuurstake van die bestuur**

<b>Die bestuurstake van die bestuur</b>	<b>*Getal</b>	<b>Persentasie</b>
Administratiewe take	6	12%
Menslike hulpbronbestuurstake	13	25%
Finansiële take	13	25%
Bemarkingstake	8	16%
Take ten opsigte van eksterne betrekkinge	11	22%
<b>Totaal</b>	<b>*51</b>	<b>100%</b>

(n = 13)

\*Respondente het meer as een antwoord gegee

Al dertien (100% of volgens die tabel, 25%) respondente het aangedui dat die menslike hulpbronbestuurstake en die finansiële take van ‘n geloofsgebaseerde organisasie deur die besture verrig moet word. Elf (22%) van die respondente het aangedui dat die take ten opsigte van eksterne betrekkinge deur die besture verrig moet word, terwyl agt (16%) van die respondente gemerk het dat die besture die bemarkingstake moet verrig. Ses (12%) van die respondente het aangedui dat die besture die administratiewe take moet verrig.

Die besture van geloofsgebaseerde organisasies het dus binne ‘n voortdurende flukturerende omgewing ‘n wye verskeidenheid bestuurstake wat verrig moet word ten einde die organisasie doeltreffend te bestuur.

### 5.3.4. Vereistes waaraan 'n bestuur moet voldoen

Die respondente is versoek om aan te dui aan watter vereistes die besture van die organisasies waarby hulle werksaam is voldoen (sien vraag 2.5 van Bylae A). Die resultate word in tabel 5.4 weergegee.

**Tabel 5.4: Die vereistes waaraan 'n bestuur moet voldoen**

Vereistes waaraan 'n bestuur moet voldoen	*Getal	Persentasie
Funksioneer ooreenkomstig met die konstitusie van die organisasie	13	100%
Het geen reg tot eiendom of ander bates van die organisasie nie	13	100%
Beskik oor reëls vir die saamroep en hou van vergaderings	13	100%
'n Vergadering is alleenlik wettig wanneer 'n kworum van lede teenwoordig is	13	100%
Notules van vergaderings gehou word	13	100%
Bestaan uit 'n minimum van ses bestuurslede, naamlik 'n voorsitter, onder-voorsitter, sekretaris/resse, tesourier en twee addisionele lede	13	100%
Is deur die lede van die organisasie verkies ten einde verantwoordelikheid vir die bestuursfunksie te neem	13	100%
<b>Totaal</b>	<b>*84</b>	<b>100%</b>



(n = 13)

\*Respondente het meer as een antwoord gegee

Al dertien (100%) respondente het aangedui dat die besture van die organisasies waarby hulle werksaam is aan al die bogenoemde vereistes van 'n bestuur voldoen, soos vereis deur die Wet op Organisasies sonder Winsoogmerk (Wet 71 van 1997).

Dit is dus duidelik dat die besture van die geloofsgebaseerde organisasies waarby die respondente van hierdie studie betrokke is, voldoen aan die vereistes van die genoemde Wet.

## 5.4. DIE REDES EN MOTIVERING VAN VRYWILLIGE DIENSLEWERING

Lynch (2000:2) is van mening dat gedrag gemotiveerd is en dat daar 'n ryke verskeidenheid van redes, gegrond op individuele behoeftes is, waarom mense betrokke raak by vrywillige werk.

Met betrekking tot die redes en motivering van vrywillige dienslewering by 'n geloofsgebaseerde organisasie is ondersoek gedoen na (i) die redes waarom vrywilligers betrokke raak by die geloofsgebaseerde organisasie en (ii) die redes wat die lengte van vrywillige dienslewering by 'n geloofsgebaseerde organisasie beïnvloed.

#### 5.4.1. Die redes waarom vrywilligers betrokke raak by die geloofsgebaseerde organisasie

Die mees algemene redes waarom vrywilligers betrokke raak by geloofsgebaseerde organisasies is, altruïstiese, selfgerigte en loopbaanverwante redes (Londt, 2002:19). Die respondente is versoek om aan te dui, watter van die bogenoemde redes, redes is waarom vrywilligers by die organisasies waarby hulle werksaam is, betrokke raak (sien vraag 3.1 van Bylae A). Die resultate word in tabel 5.5 weergegee.

**Tabel 5.5: Die redes waarom vrywilligers betrokke raak**

Die redes waarom vrywilligers betrokke raak	*Getal	Persentasie
Altruïstiese redes	13	59%
Selfgerigte redes	6	27%
Loopbaanverwante redes	3	14%
Ander redes	0	0
<b>Totaal</b>	<b>*22</b>	<b>100%</b>

(n = 13)

\*Respondente het meer as een antwoord gegee

Al dertien (100% of volgens die tabel, 59%) respondente het gemerk dat altruïstiese redes, die algemeenste redes is waarom vrywilligers betrokke raak by die organisasies waarby hulle werksaam is. Dit beteken dus dat die vrywilligers 'n behoefte het om ander te help, 'n sinvolle bydrae wil lewer of as gevolg van hul godsdienstige oortuigings betrokke raak. Ses (27%) van die respondente het ook selfgerigte redes gemerk, wat beteken dat die vrywilligers betrokke raak om hulle eie probleme op te los, vriende te maak, aan 'n groep wil behoort of vir vryetydsbesteding (Sherrot, 1983:91; Mostyn, 1983:37). Twee (33%) van hierdie ses (27%) respondente het ook spesifiek genoem dat mense by vrywillige werk betrokke raak vir die status. Drie (14%) van die respondente het ook loopbaanverwante redes gemerk wat beteken dat die vrywilligers nuwe vaardighede wil aanleer, ervaring wil opdoen, of in aanraking wil kom met 'n beroep wat hulle dalk nooit die geleentheid gekry het om te beoefen nie (Godfrey, 2006).



Uit die bogenoemde bevindinge is dit duidelik dat vrywilligers meestal deur altruïstiese redes gemotiveer is om betrokke te raak by vrywillige dienslewering.

#### 5.4.2. Die redes wat die lengte van vrywillige dienslewering by ‘n geloofs-gebaseerde organisasie beïnvloed

Die redes vir die motivering van vrywillige dienslewering het nie net betrekking op die redes vir die betrokkenheid van vrywilligers nie, maar ook op die lengte wat hulle dienslewering beïnvloed.

Die respondente is (sien Bylae A) versoek om die redes wat die lengte van vrywillige dienslewering beïnvloed aan te dui.

**Tabel 5.6: Die redes wat die lengte van vrywillige dienslewering beïnvloed**

<b>Die redes wat die lengte van vrywillige dienslewering beïnvloed</b>	<b>*Getal</b>	<b>Persentasie</b>
Eksterne omstandighede	12	60%
Taakverwante redes	2	10%
Verhoudingsfaktore	6	30%
Ander redes	0	0
<b>Totaal</b>	<b>*20</b>	<b>100%</b>

(n = 13)

\*Respondente het meer as een antwoord gegee

Twaalf (60%) van die respondente het aangedui dat eksterne omstandighede soos byvoorbeeld verhuising, siekte of dood, redes is wat die lengte van vrywillige dienslewering beïnvloed by die organisasie waarby hulle werksaam is (Wardell, Lishman en Whalley, 2000:245). Ses (30%) van die respondente het aangedui dat verhoudingsfaktore, soos byvoorbeeld verhoudingsprobleme met mede vrywilligers ‘n invloed het op die lengte van vrywillige dienslewering (Black en DiNitto, 1994:77; Lammers, 1991:136; Mostyn, 1983:33). Laastens het twee (10%) respondente aangedui dat taakverwante redes, soos byvoorbeeld dat vrywilligers voel dat hulle nie meer vaardighede aanleer by die organisasie nie of voel dat hulle dienste nie ‘n verskil maak nie die lengte van vrywillige dienslewering bepaal (Lammers, 1991:136).

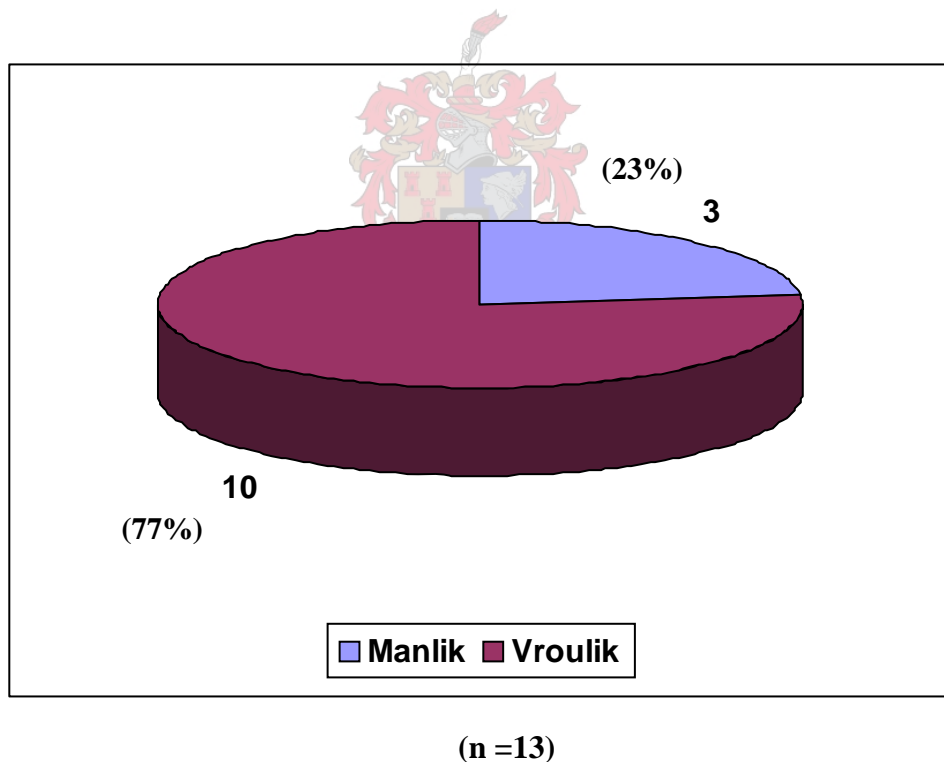
Dit blyk dus uit die bogenoemde resultate dat eksterne omstandighede soos deur Mostyn (1983:33) en Wardell, Lishman en Whalley (2000:245) genoem word, die algemeenste redes is wat die lengte van vrywillige dienslewering by 'n geloofsgebaseerde organisasie beïnvloed.

## 5.5. DIE PROFIEL VAN DIE VRYWILLIGERS

Verskeie studies is al gedoen om 'n profiel van die vrywilligers op te stel. Wardell, Lishman en Whalley (2000:21) is van mening dat 'n middeljarige, hoogs gekwalifiseerde vrou die stereotipiese profiel van 'n vrywilliger is. Hoewel Londt (2002:23) daarop wys dat baie navorsers maan teen veralgemenings het die meeste studies egter soortgelyke resultate opgelewer. Die profiel van vrywilligers ten opsigte van geslag, ouderdom, etnisiteit, kwalifikasies, werkstatus en huwelikstatus word ook in hierdie studie ondersoek.

### 5.5.1. Geslag

'n Vraag is aan die respondente gevra om te bepaal wat die geslag van die meeste van die vrywilligers is, wat betrokke is by die organisasie waarby hulle werksaam is.



**Figuur 5.2: Geslagsverspreiding van die vrywilligers**

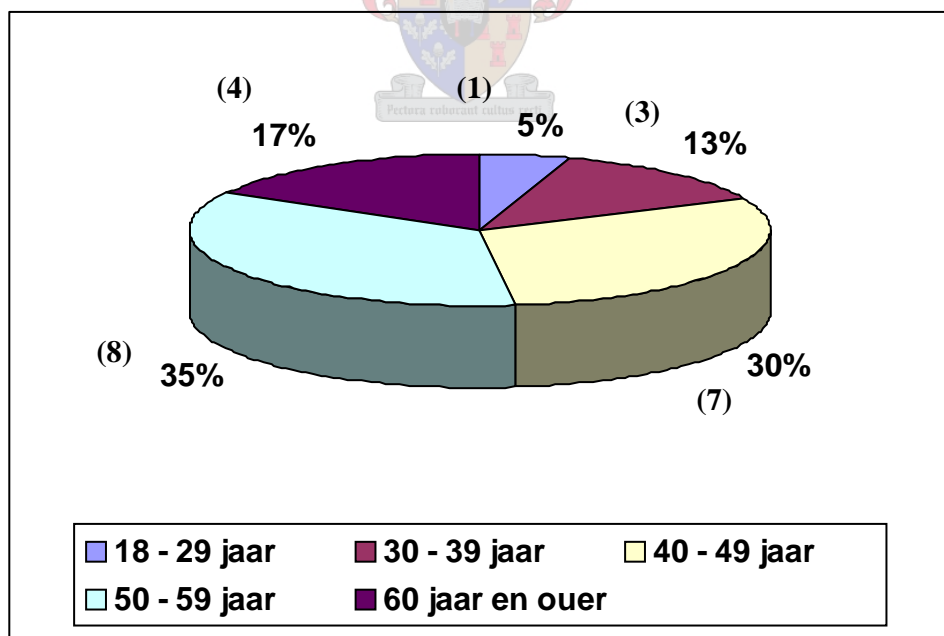
Figuur 5.2 dui aan dat meer vroue as mans vrywillige diens lewer by die geloofsgebaseerde organisasie waarby die respondente werksaam is. Tien (77%) respondente het aangetoon dat die meeste van die vrywilligers by die organisasie waarby hulle werksaam is, vroulik is, terwyl drie (23%) respondente aangedui het dat die meeste van die vrywilligers manlik is.

Die bogenoemde bevinding stem ooreen met die bevinding van Wardell, Lishman en Whalley (2000:21) dat meer vroue as mans by vrywillige dienslewering betrokke is.

### 5.5.2. Ouderdom

Die respondente is in vraag 4.2 van die vraelys (sien Bylae A) gevra om aan te dui watter een van die volgende ouderdomsgroepe, 17 jaar en jonger, 18-29 jaar, 30-39 jaar, 40-49jaar, 50-59 jaar en 60 jaar en ouer die verteenwoordigendste is, van die vrywilligers by die organisasie waarby hulle werksaam is. Alhoewel die vraag spesifiek versoek dat die respondente slegs een antwoord moet merk, was daar van die respondente wat meer as een antwoord gegee het. Daar was dus 23 antwoorde en die resultate sal in persentasie aangedui word.

Agt (35%) respondente het gemerk dat hulle vrywilliger tussen die ouderdom van 50-59 jaar is, terwyl sewe (30%) respondente aangedui het dat hulle vrywilligers het wat tussen 40 en 49 jaar oud is. Vier (17%) respondente het aangedui dat hulle vrywilligers 60 jaar en ouer is. Drie (13%) van die respondente het aangedui dat hulle vrywilligers tussen die ouderdomme 30-39 jaar is en laastens het net een (5%) van die respondente aangedui dat hulle vrywilligers tussen die ouderdomme 18-29 jaar het. Nie een van die respondente het aangedui dat hulle vrywilligers 17 jaar en jonger by hulle organisasie het nie. Die bogenoemde resultate word in figuur 5.3 weergegee.



n = 13

**Figuur 5.3: Ouderdomsverspreiding van die vrywilligers**

Soos Mawby en Gill (1987:204) se studie, dui die bevindinge van hierdie studie daarop dat vrywilligers meestal tussen die ouderdomme 40-49 jaar en 50-59 jaar is. Dit blyk dus dat die meeste vrywilligers wat

betrokke is by die geloofsgebaseerde organisasies in die geografiese area waar die navorsingstudie gedoen is, tussen die ouderdom 40 en 59 jaar is.

### 5.5.3. Etniese groepering

Die respondente moes in vraag 4.3 van die vraelys (sien Bylae A) aandui uit watter etniese groepe die vrywilligers bestaan by die organisasies waarby hulle werksaam is. Die resultate word in tabel 5.7 weergegee.

**Tabel 5.7: Die etniese groeperinge van vrywilligers**

Etniese groeperinge van die vrywilligers	*Getal	Persentasie
Swart	2	9%
Bruin	9	41%
Wit	11	50%
Indiër	0	0
<b>Totaal</b>	<b>*22</b>	<b>100%</b>

(n = 13)

\*Respondente het meer as een antwoord gegee

Die resultate van hierdie studie is ooreenstemmend met oorsese ondersoeke soos deur Marx (1999:57) en Wardell, Lishman en Whalley (2000:245) wat bevind het dat vrywilligers meestal van die wit bevolkingsgroep is. Die helfte (50%) van die respondente het aangedui dat die meeste van die vrywilligers by die organisasie waarby hulle werksaam is, van die wit bevolkingsgroep is, nege (41%) van die respondente het aangedui, dat hulle vrywilligers het van die bruin bevolkingsgroep en slegs twee (9%) respondente het aangedui dat hulle vrywilligers van die swart bevolkingsgroep het.

Vanuit die bogenoemde resultate is dit duidelik dat die vrywilligers wat betrokke is by die geloofsgebaseerde organisasies in die afgebakende area van die wit bevolkings-groep is.

#### 5.5.4. Hoogste kwalifikasies

'n Vraag in die vraelys (sien vraag 4.4 van Bylae A) is aan die respondente gevra om te bepaal wat die hoogste kwalifikasie van die meeste van die vrywilligers is, wat betrokke is by die organisasie waarby hulle werksaam is. Die resultate word in tabel 5.8 weergegee.

**Tabel 5.8: Die hoogste kwalifikasies van die vrywilligers**

<b>Hoogste kwalifikasies van die vrywilligers</b>	<b>*Getal</b>	<b>Persentasie</b>
Slegs laerskool opleiding	1	5%
Slegs hoërskool opleiding	4	17%
Matriek geslaag	7	30%
'n Diploma behaal	2	9%
'n Sertifikaat behaal	2	9%
'n Graad behaal	7	30%
Ander	0	0
<b>Totaal</b>	<b>*23</b>	<b>100%</b>

(n = 13)

\*Respondente het meer as een antwoord gegee

Sewe (30%) respondente het aangedui dat die meeste vrywilligers se hoogste kwalifikasie, matriek is terwyl nog sewe (30%) respondente aangedui het dat die meeste van die vrywilligers 'n graad behaal het. Vier (17%) respondente het hoërskool opleiding as hoogste kwalifikasie gemerk. Twee (9%) respondente het aangedui dat die vrywilligers 'n diploma behaal het terwyl nog twee (9%) respondente gemerk het dat die hoogste kwalifikasie van die vrywilligers, 'n sertifikaat is. Slegs een (5%) van die respondente het aangedui dat daar by die organisasie waarby hy of sy werksaam is, vrywilligers is wat slegs laerskool opleiding het.

Die bogenoemde resultate stem egter ooreen met Mawby en Gill (1987:204) se ondersoek dat die meeste vrywilligers matriek geslaag het en oor 'n naskoolse kwalifikasie beskik.

### 5.5.5. Werkstatus

Die respondente moes in vraag 4.6 van die vraelys (sien Bylae A) aandui wat die werkstatus van die meeste van die vrywilligers is wat betrokke is by die organisasies waarby die respondente werksaam is. Die resultate word in tabel 5.9 weergegee.

**Tabel 5.9: Die werkstatus van die vrywilligers**

<b>Werkstatus van die vrywilligers</b>	<b>*Getal</b>	<b>Persentasie</b>
Werkloos	2	12%
Deeltyds werk	3	18%
Voltyds werk	5	29%
Afgetree	7	41%
Ander	0	0
<b>Totaal</b>	<b>*17</b>	<b>100%</b>

(n = 13)

\*Respondente het meer as een antwoord gegee

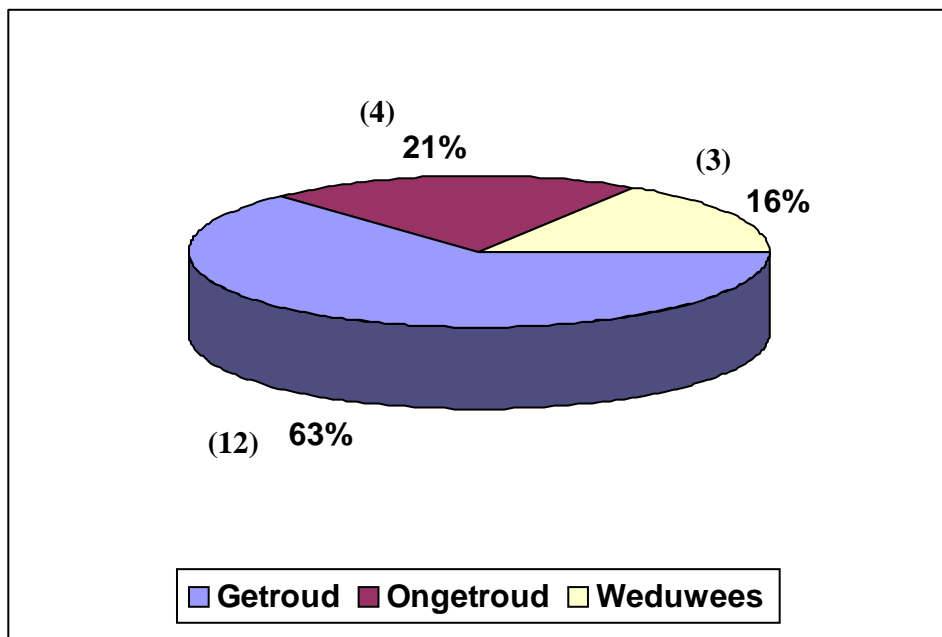
Sewe (41%) respondente het aangedui dat die vrywilliger by die organisasie waarby hulle werksaam is, afgetree is. Vyf (29%) respondente het aangedui dat die vrywilligers voltyds werk terwyl drie (18%) respondente aangedui het dat die vrywilligers deeltyds werk. Slegs twee (12%) van die respondente het aangedui dat die vrywilligers by die organisasie waarby hulle werksaam is, werkloos is. Hierdie resultate is egter in teenstelling met Wardell, Lishman en Whalley (2000:245) se bevindinge dat dit meestal werklose mense is wat by vrywillige werk betrokke raak.

'n Afleiding kan gemaak word dat die meeste vrywilligers wat betrokke is by geloofsgebaseerde organisasies, afgetree is.

### 5.5.6. Huwelikstatus

Die respondente is gevra om aan te dui wat die huwelikstatus is van die meeste vrywilligers wat betrokke is by die organisasie waarby hulle werksaam is. Van die respondente het meer as een antwoord gegee. Figuur 5.4 toon dat twaalf (63%) respondente, aangedui het dat die meeste vrywilligers getroud is. Vier (21%) respondente het aangedui dat die vrywilligers ongetroud is en drie (16%) respondente het aangedui

dat die meeste van die vrywilligers wat betrokke is by die organisasie waarby hulle werksaam is, weduwees is. Nie een van die respondent het wewenaars as opsie gemerk nie.



(n = 13)

**Figuur 5.4: Huwelikstatus van die vrywilligers**

Die bogenoemde resultate is in teenstelling met Jackson, Bachmeier, Wood en Craft (1995:66) se studie, wat bevind het dat weduwees en wewenaars meer geneig is om betrokke te raak by vrywillige dienslewering. 'n Afleiding kan gemaak word dat die meeste van die vrywilligers wat by geloofsgebaseerde organisasies betrokke raak, getroud is.

## **5.6. DIE BENUTTING VAN VRYWILLIGERS**

Die benutting van vrywilligers in 'n geloofsgebaseerde organisasie is ondersoek ten opsigte van (i) die werksareas waar vrywilligers benut word, (ii) die werwingsmetodes wat gebruik word om vrywilligers te werf, (iii) die keurings-metodes wat deur die organisasie gebruik word om vrywilligers te keur, (iv) die opleidingsprogram vir die vrywilligers en (v) die take wat verrig word ten opsigte van die bestuur van vrywilligers.

### **5.6.1. Die werksareas waar vrywilligers benut word**

Die respondente moes in vraag 5.1 van die vraelys (sien Bylae A) aandui wat die werksareas is waar die vrywilligers benut word. Die resultate word in tabel 5.10 weergegee.

**Tabel 5.10: Die werksareas waar vrywilligers benut word**

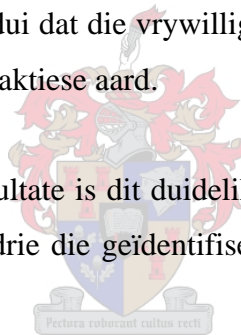
<b>Werksareas</b>	<b>*Getal</b>	<b>Persentasie</b>
Werk van 'n praktiese aard: Help byvoorbeeld met vervoer, telefoondienste en tuinbou	7	30%
Werk waarvoor 'n spesifieke vaardigheid of kennis vereis word: byvoorbeeld boekhouer en dominee	8	35%
Werk met individue, groepe, gesinne en gemeenskappe wat persoonlike verhoudings insluit	8	35%
<b>Totaal</b>	<b>*23</b>	<b>100%</b>

(n = 13)

\*Respondente het meer as een antwoord gegee

Agt (35%) respondente het aangedui dat vrywilligers benut word om werk te verrig waarvoor 'n spesifieke vaardigheid of kennis vereis word, terwyl nog agt (35%) respondente gemerk dat hulle van vrywilligers gebruik maak om te werk met individue, groepe, gesinne en gemeenskappe. Laastens het sewe (30%) van die respondente aangedui dat die vrywilligers by die organisasie waar hulle werksaam is benut word, om werk te verrig van 'n praktiese aard.

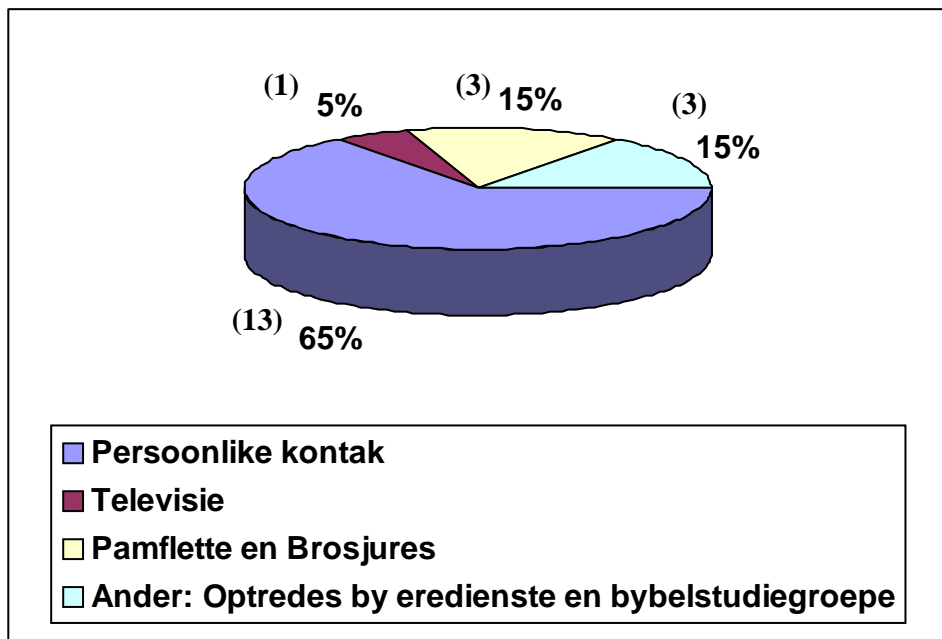
Na aanleiding van die bogenoemde resultate is dit duidelik dat die vrywilligers nie net in een spesifieke werksarea benut word nie, maar in al drie die geïdentifiseerde werksareas soos deur Lombard (2001:3) uitgelig.



### **5.6.2. Die werwingsmetodes**

In vraag 5.2 van die vraelys (sien Bylae A) moes die respondente aandui wat die werwingsmetodes is by die organisasie waarby hulle werksaam is, om vrywilligers te werf. Van die respondente het meer as een antwoord gegee. Al dertien (100% of volgens die figuur, 65%) respondente het aangedui dat hulle persoonlike kontak as werwingsmetode gebruik. Drie (15%) respondente het aangedui dat pamflette en brosjures as werwingsmetode benut word, terwyl drie (15%) respondente ook ander gemerk het en het verduidelik dat hulle publieke optredes tydens eredienste en bybelstudiegroepe as werwingsmetode gebruik. Een (5%) respondent het ook die benutting van die televisie as werwingsmetode aangedui. Die bogenoemde resultate word in figuur 5.5 weergegee.



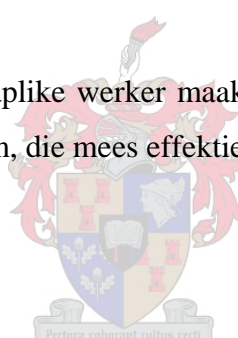


(n = 13)

**Figuur 5.5: Werwingsmetodes**

Die persoonlike kontak wat ‘n maatskaplike werker maak met potensiële vrywilligers blyk soos Rörich (1992:177) en Slabbert (1989:261) noem, die mees effektiewe metode om vrywilligers te werf.

### 5.6.3. Die keuringsmetodes



Slabbert (1989:146) identifiseer vier keuringsmetodes, naamlik die invul van aansoekvorms, onderhoudvoering, sielkundige toetse en die invul van biografiese vraelyste. Die keuringsmetodes wat benut word by die organisasie waarby die respondente werksaam is (sien vraag 5.4. van Bylae A) sal vervolgens in Tabel 5.11 weergegee word.

**Tabel 5.11: Die keuringsmetodes**

<b>Keuringsmetodes</b>	<b>*Getal</b>	<b>Persentasie</b>
Die invul van aansoekvorms	5	25%
Onderhoudvoering	11	55%
Sielkundige toetse om die persoon se belangstellings en persoonlikheidstipe te ontleed	0	0
Die invul van 'n biografiese vraelys	0	0
Ander	4	20%
<b>Totaal</b>	<b>*20</b>	<b>100%</b>

(n = 13)

\*Respondente het meer as een antwoord gegee

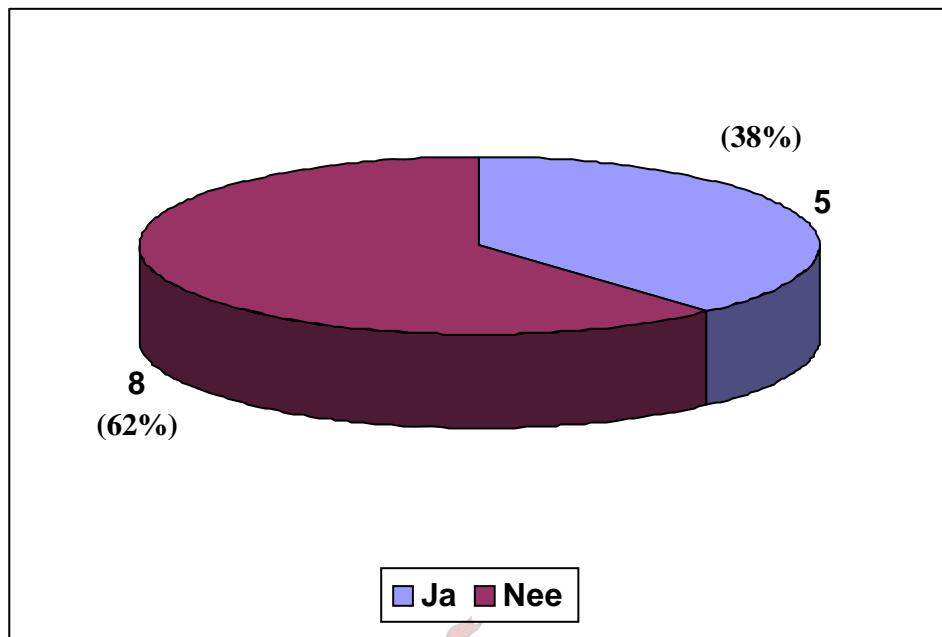
Meer as die helfte (55%) van die respondente het onderhoudvoering as keuringsmetode aangedui, terwyl 'n kwart (25%) van die respondente aangedui het dat hulle die invul van aansoekvorms as keuringsmetode gebruik. Vier (20%) van die respondente gebruik ander metodes. Een van hierdie vier respondente het genoem dat sy of hy nie kennis dra van enige keuringsmetodes wat gebruik word by die organisasie waarby hy of sy werksaam is nie, terwyl die ander drie van die vier respondente, werwingsmetodes soos byvoorbeeld afkondigings in die kerk en self aanmelding as vrywilligers as keuringsmetodes gespesifiseer het. Nie een van die respondente het sielkundige toetse en die invul van biografiese vraelyste aangedui as keuringsmetode nie.

Volgens Le Roux (1985:132) en Slabbert (1989:265) word die meeste vrywilligers deur persoonlike onderhoude gekeur en die tweede meeste deur aansoekvorms. Die resultate van hierdie studie stem ooreen met die bogenoemde skrywers. Vanuit die resultate kan daar afgelei word dat die meeste van die geloofsgebaseerde organisasies in die gebied van ondersoek, onderhoudvoering as keuringsmetode gebruik.

#### **5.6.4. Opleidingsprogram vir vrywilligers**

Slabbert (1989:271) noem dat vrywilligers opleiding as noodsaaklik beskou en dit verkies. Rörich (1992:229) noem verder dat 'n beduidende verskil opgemerk kan word in vrywilligers se kennis oor en houding jeens hul kliëntsisteem na 'n eerste, tweede en derde opleidingsessie.

'n Vraag is aan die respondente gestel om vas te stel of die geloofsgebaseerde organisasie waarby hulle werksaam is oor 'n opleidingsprogram vir vrywilligers beskik (vraag 5.6 van Bylae A). Figuur 5.6. toon dat agt (62%) respondente aangedui het dat die organisasie nie oor 'n opleidingsprogram beskik nie terwyl vyf (38%) respondente dit bevestig dat die organisasie oor 'n opleidingsprogram beskik.



(n = 13)

**Figuur 5.6: Die opleidingsprogram vir vrywilligers**

In 'n opvolg vraag (vraag 5.6. van Bylae A) is die respondente wat "Ja" geantwoord het versoek om die tipe onderwerpe wat gedek word in die opleidingsprogram te noem.

Vier (80%) uit die vyf respondente wat bevestigende geantwoord het, het aangedui dat die onderwerpe wat gedek word in die opleidingsprogram te make het met die rol en funksionering van bestuur, soos byvoorbeeld fondswerwing, bemarking, arbeidswetgewing, onderhandelingsvaardighede en leierskap asook onderwerpe wat van toepassing is op maatskaplike ontwikkeling. Die ander een (20%) uit die vyf respondente wat ook bevestigend geantwoord het, het genoem dat die opleidingsprogram onderwerpe dek ten opsigte van die vrywilligers se betrokkenheid by projekte soos byvoorbeeld die "Oog op die kind"-projek en fetale alkohol sindroom projekte.

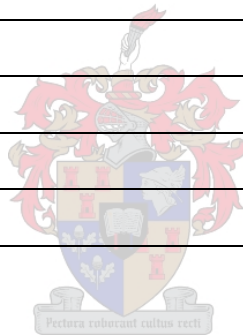
Dit blyk dat die meeste van die geloofsgebaseerde organisasies nie oor 'n opleidingsprogram vir hulle vrywilligers beskik nie, en dat die organisasies wat wel oor 'n opleidingsprogram beskik, se program meer van toepassing is op die bestuur van die organisasie.

### 5.6.5. Die take wat verrig word ten opsigte van die bestuur van vrywilligers

Volgens Londt (2002:39) moet die volgende take ten opsigte van die bestuur van vrywilligers, naamlik administratiewe bestuursvergaderings, groepsupervisie, individuele supervisie, personeelontwikkeling en bestuursvergaderings op 'n gereelde basis deur die maatskaplike werker verrig word. Ondersoek is ingestel na die take wat verrig word ten opsigte van die bestuur van vrywilligers, by die organisasie waarby die respondente werksaam is (sien vraag 5.8 van Bylae A). Die bevindinge word vervolgens in Tabel 5.12 weergegee.

**Tabel 5.12: Die take wat verrig word ten opsigte van die bestuur van vrywilligers**

<b>Die take wat verrig word ten opsigte van die bestuur van vrywilligers</b>	<b>*Getal</b>	<b>Persentasie</b>
Administratiewe bestuursvergaderings	9	29%
Groepsupervisie	3	10%
Individuele supervisie	3	10%
Personeelontwikkeling	6	19%
Bestuursvergadering	10	32%
<b>Totaal</b>	<b>*31</b>	<b>100%</b>



(n = 13)

\*Respondente het meer as een antwoord gegee

Tien (32%) respondente het aangedui dat bestuursvergaderings as taak ten opsigte van die bestuur van vrywilligers verrig word. Nege (29%) van die respondente het aangedui dat administratiewe bestuursvergaderings gebruik word. Ses (19%) van die respondente het aangedui dat hulle van personeelontwikkeling gebruik maak ten opsigte van die bestuur van vrywilligers. Drie (10%) respondente het groepsupervisie gemerk en nog drie (10%) respondente het individuele supervisie aangedui as take ten opsigte van die bestuur van vrywilligers.

Die bevindinge toon dat die maatskaplike werker meestal van bestuursvergaderings gebruik maak as taak om die vrywilligers binne geloofsgebaseerde organisasies te bestuur.

## **5.7. DIE BEMAGTIGING VAN VRYWILLIGERS**

Londt (2002:42) definieer bemagtiging as 'n proses wat vir mense mag gee, sodat hulle in staat gestel kan word om verantwoordelikheid vir hulle eie lewens te neem. Ten einde te bepaal hoe die bemagtiging van vrywilligers by 'n geloofsgebaseerde organisasie geskied is vasgestel (i) tot watter mate die respondente, die begrip, bemagtiging verstaan en (ii) tot watter mate die respondente sekere aktiwiteite benut om die vrywilligers te bemagtig.

### **5.7.1. Die begrip van bemagtiging**

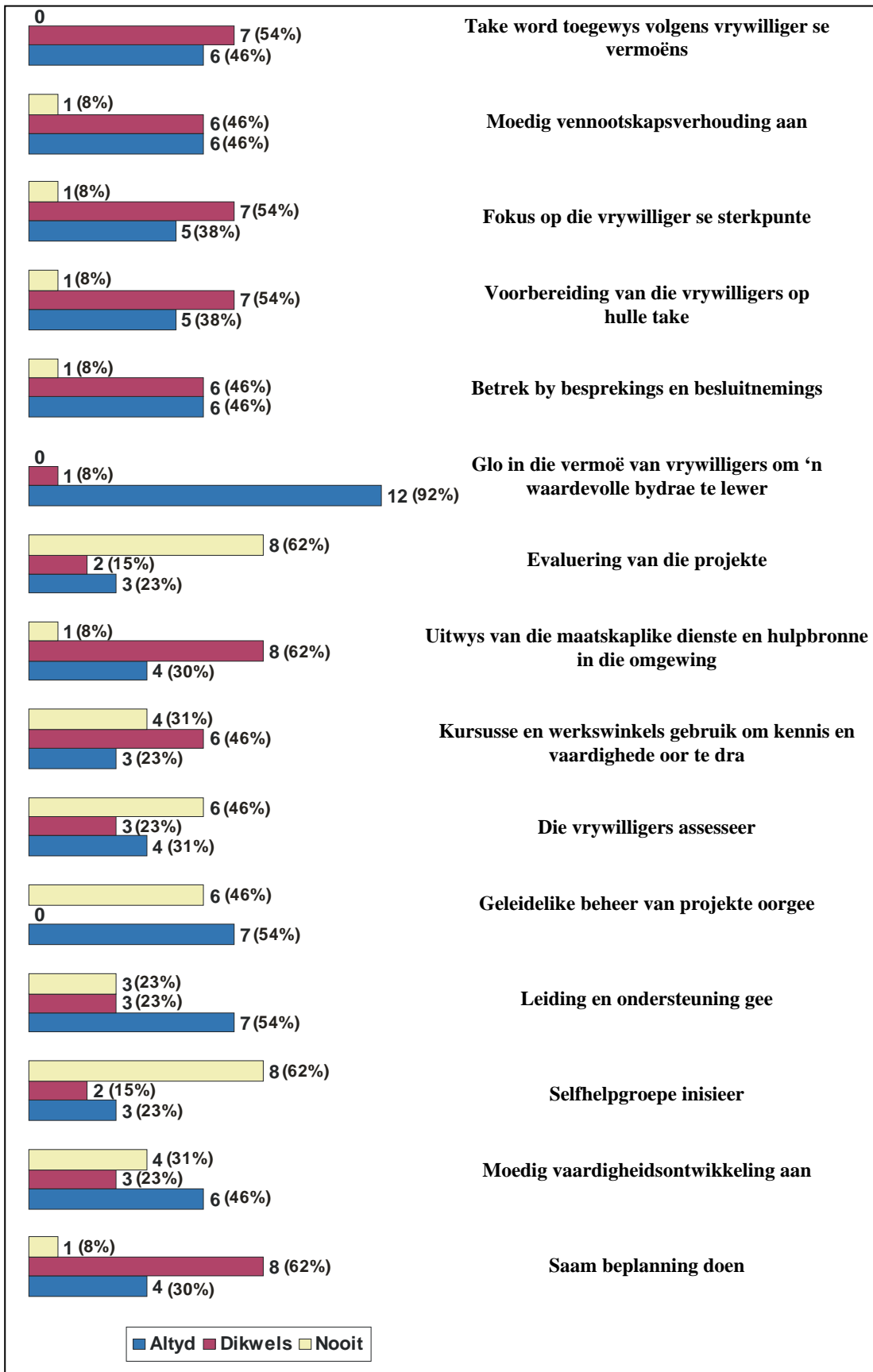
Die respondente is versoek om die begrip, bemagtiging volgens hulle mening te verduidelik (vraag 6.1. van Bylae A).

Ses (46%) van die respondente het genoem dat die ontwikkeling van vaardighede deel van bemagtiging is. Dit stem ooreen met die sienings van Adams (1996:3) en Potgieter (1998:216) wat aanvoer dat mense deur vaardighedsontwikkeling verantwoordelikheid vir hul eie lewens neem. Ses (46%) respondente het ook genoem dat die begrip, bemagtiging, beteken om mense in staat te stel om verantwoordelikheid vir hulle eie lewens te neem. Potgieter (1998:216) bevestig die bogenoemde definisie. Een (8%) van die respondente het nie hierdie vraag beantwoord nie.

'n Afleiding kan gemaak word dat die respondente meestal bemagtiging soos in die bostaande literatuur verduidelik word in verband bring met vaardighedsontwikkeling en die in staatstelling van individue om verantwoordelikheid vir hulle eie lewens te neem.

### **5.7.2. Aktiwiteite wat die maatskaplike werkers kan benut om vrywilligers te bemagtig**

Londt (2002:45) noem dat verskeie benaderings ontwikkel is om die proses waarvolgens die bemagtiging van vrywilligers in die praktyk plaasvind te beskryf. Die navorser het vanuit hierdie benaderings aktiwiteite identifiseer wat die maatskaplike werkers kan benut om vrywilligers te bemagtig. 'n Vraag is aan die respondente gestel waar hulle moes aandui of hulle altyd, dikwels of nooit sekere van hierdie aktiwiteite benut om vrywilligers te bemagtig (sien vraag 6.2 van Bylae A). Die resultate van hierdie vraag word in figuur 5.7 weergegee.



(n= 13)

**Figuur 5.7: Aktiwiteite wat maatskaplike werkers kan benut om vrywilligers te bemagtig.**

- Doen gesamentlike beplanning

Agt (62%) respondente het dikwels gemerk op die stelling. Vier (30%) van die respondente het aangedui dat hulle saam met die vrywilligers beplanning doen en een (8%) respondent het nooit gemerk.

- Moedig vaardigheidsontwikkeling aan

Ses (46%) van die respondente het altyd as 'n keuse gemerk ten opsigte van die aanmoediging van vrywilligers om nuwe vaardighede te ontwikkel, terwyl vier (31%) respondente nooit gemerk het en drie (23%) dikwels gemerk het.

- Inisieer selfhelpgroepe

Agt (62%) respondente het aangedui dat hulle nooit selfhelp groepe inisieer nie, terwyl drie (23%) respondente aangedui het dat hulle dit wel doen, en twee (15%) van die respondente het aangedui het dat hulle dit dikwels doen.

- Gee leiding en ondersteuning

Meer as die helfte (54%) van die respondente het aangedui dat hulle leiding en ondersteuning gee aan die vrywilligers, drie (23%) respondente het op hierdie stelling dikwels geantwoord en nog drie (23%) het nooit geantwoord.

- Geleidelike beheer van projekte oorgee

Sewe (54%) van die respondente het aangedui dat hulle geleidelike beheer van die projekte aan die vrywilligers oorgee, terwyl ses (46%) van die respondente, nooit as keuse gemaak het. Nie een van die respondente het dikwels as keuse gemerk nie.

- Assesseer die vrywilligers

Ses (46%) respondente het nooit gemerk op die stelling, of hulle vrywilligers assesseer, terwyl vier (31%) van die respondente aangedui het dat hulle dit wel doen en drie (23%) respondente het dikwels gemerk.

- Gebruik kursusse en werksinkels om kennis en vaardighede oor te dra

Ses (46%) respondente het dikwels gemerk op die stelling of hulle van kursusse en werksinkels gebruik maak om kennis en vaardighede aan die vrywilligers oor te dra, terwyl vier (31%) nooit gemerk het nie. Drie (23%) respondente het aangedui dat hulle wel van kursusse en werksinkels gebruik maak.

- Uitwys van die maatskaplike dienste en hulpbronne in die omgewing

Agt (62%) respondente het dikwels gemerk op die stelling dat hulle die vrywilligers bewus maak van die maatskaplike dienste en hulpbronne in die omgewing wat hulle kan benut. Vier (30%) van die respondente het aangedui dat hulle dit wel doen en een (8%) respondent het nooit gemerk op die bogenoemde stelling.

- Evalueer projekte

Op die stelling dat die projekte van die vrywilligers evalueer moet word, het agt (62%) respondente aangedui dat hulle dit nooit doen nie. Drie (23%) respondente gemerk dat hulle dit altyd doen en twee (15%) respondente het gemerk dat hulle dit dikwels doen.

- Glo in die vermoë van die vrywilligers om 'n waardevolle bydrae te lewer

Twaalf (92%) respondente het aangedui dat hulle glo dat die vrywilligers die vermoë het om 'n waardevolle bydrae in die gemeenskap te lewer, terwyl slegs een (8%) respondent aangedui het dat hy of sy dit dikwels glo. Nie een van die respondente het nooit gemerk nie.

- Betrek die vrywilligers by besprekings en besluitnemings

Ses (46%) respondente het gemerk dat hulle die vrywilligers voortdurend betrek by besprekings en besluitnemings, ses (46%) respondente het dikwels gemerk en een (8%) respondent het aangedui dat sy of hy nooit die vrywilligers betrek by besprekings en besluitnemings nie.

- Voorbereiding van die vrywilligers op hulle take

Op die stelling of die respondente die vrywilligers op die vereistes van hulle taak voorberei, het meer as die helfte (54%) van die respondente aangedui dat hulle dit dikwels doen, vyf (38%) respondente het aangedui dat hulle dit altyd doen en een (8%) respondent het gemerk dat hy of sy dit nooit doen nie.

- Fokus op die vrywilligers se sterkpunte

Sewe (54%) respondente het dikwels gemerk op die stelling dat hulle op die vrywilligers se sterkpunte fokus. Vyf (38%) respondente het aangedui dat hulle dit altyd doen en een (8%) van die respondente het nooit gemerk.

- Moedig 'n vennootskapsverhouding aan

Ses (46%) respondente het aangedui dat hulle 'n vennootskapsverhouding tussen hulleself en die vrywilligers aanmoedig. Ses (46%) respondente het op hierdie stelling dikwels geantwoord en een (8%) van die respondente het nooit gemerk.

- Take word toegewys volgens die vrywilligers se vermoëns

Op die stelling of take aan die vrywilligers toegewys word volgens hulle vermoëns het sewe (54%) respondente dikwels geantwoord en ses (46%) respondente het gemerk dat hulle dit altyd doen. Nie een van die respondente het nooit gemerk nie.

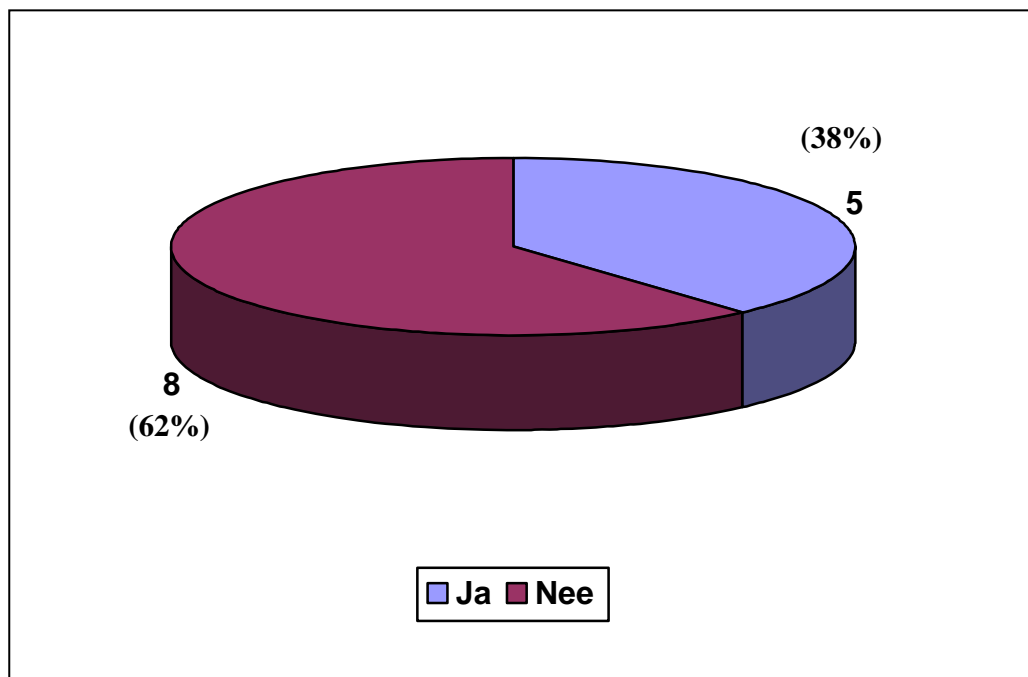
Johnson en Yanca, 2004:427 definieer bemagtiging as 'n proses wat vir mense mag gee sodat hulle in staat gestel kan word om hulle situasies te verbeter. Die sterkteperspektief rus maatskaplike werkers toe met vaardighede om deur bemagtiging die vrywilligers se sterkpunte te identifiseer, die vrywilligers in staat te stel om hulle sterktes – talente, kennis, vermoëns, bronne – te mobiliseer en om hulle lewenskwaliteit te verhoog. Die resultate toon egter dat die respondente wat werksaam is by geloofsgebaseerde organisasies die volgende aktiwiteite verrig om die vrywilligers te bemagtig en hulle sterktes te ontwikkel: vaardigheidsontwikkeling vir die vrywilligers aanmoedig, leiding en ondersteuning gee aan die vrywilligers, geleidelike beheer van projekte oorgee aan die vrywilligers en glo dat die vrywilligers die vermoë het om 'n waardevolle bydrae te lewer in die gemeenskap.



## 5.8. BELEID EN VRYWILLIGE WERK PROGRAM

Die Vrywillige Werk Buro (Dudley, 2006) beklemtoon die belangrikheid dat organisasies 'n beleidsdokument en 'n vrywillige werk program moet ontwikkel om te verseker dat vrywilligers binne 'n spesifieke raamwerk bestuur en bemaagtig word en dat die bestuurders en die vrywilligers bewus sal wees van die verwagtinge wat deur die organisasie aan hulle gestel word.

In vraag 7.1 van die vraelys (sien Bylae A) moes die respondente aandui of die organisasie waarby hulle werksaam is oor 'n beleidsdokument ten opsigte van vrywillige werk en 'n formele vrywillige werk program beskik. Vyf (38%) respondente het aangedui dat die organisasie waarby hulle werksaam is oor die bogenoemde beleid en program beskik, terwyl agt (62%) respondente nee geantwoord het op die vraag. Hierdie resultate word in figuur 5.8 weergegee.



(n = 13)

**Figuur 5.8: Beleid en vrywillige werk program**

Dit blyk dat die meeste van die geloofsgebaseerde organisasies in die Paarl en omliggende omgewing nie oor 'n beleid ten opsigte van vrywillige werk en 'n vrywillige werk program beskik nie. Dit kan moontlik die rede wees hoekom so min vrywilligers by sekere van die geloofsgebaseerde organisasies betrokke raak.

## 5.9. SAMEVATTING

In hierdie hoofstuk is die verwerking van die ingesamelde data aangebied. Die bevindinge word vervolgens benut om gevolgtrekkings en aanbevelings te maak.

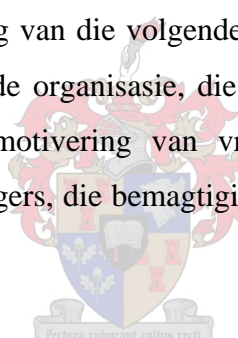
# HOOFSTUK 6

## *GEVOLGTREKKINGS EN AANBEVELINGS*

### **6.1. INLEIDING**

Die doel van hierdie studie was om die taak van die maatskaplike werker in die bemagtiging van vrywilligers by 'n geloofsgebaseerde organisasie, soos die Valcare Trust, uit te klaar. Die doel is bereik deurdat die bemagtiging van vrywilligers by 'n geloofsgebaseerde organisasie by wyse van beskrywende navorsing verduidelik is. Die studie bevat egter ook elemente van 'n verkennende ondersoek omdat die situasie in die praktyk verken is. Die studie is hoofsaaklik deur middel van 'n literatuur- en 'n empiriese studie afgehandel. Teen die agtergrond van die ondersoek word daar vervolgens gevolgtrekkings gemaak, gevolg deur aanbevelings wat as riglyne vir die bemagtiging van vrywilligers by 'n geloofsgebaseerde organisasie kan dien.

Die gevolgtrekkings word na aanleiding van die volgende aspekte bespreek, naamlik die identifiserende besonderhede van die geloofsgebaseerde organisasie, die bestuur van 'n geloofsgebaseerde organisasie deur vrywillige lede, die redes en motivering van vrywillige dienslewering, die profiel van die vrywilligers, die benutting van vrywilligers, die bemagtiging van vrywilligers en die beleid en vrywillige werk program.



### **6.2. GEVOLGTREKKINGS**

#### **6.2.1. Identifiserende besonderhede van die geloofsgebaseerde organisasie**

##### **6.2.1.1. Die registrasie van die geloofsgebaseerde organisasie**

Die resultate van die studie toon dat die meeste geloofsgebaseerde organisasies in die Paarl en omliggende areas, as nie-winsgewende organisasies geregistreer is. Die rede hiervoor is moontlik dat die registrasie as nie-winsgewende organisasie 'n mate van wetlikheid verleen aan die geloofsgebaseerde organisasie wat aansoeke om befondsing by die regering of ander befondsingsinstansies, waarskynlik meer suksesvol sal maak (Registrasie en Befondsing van Nie-winsgewende Organisasies (2005:1). Die gevolgtrekking kan gemaak word dat geloofsgebaseerde organisasies as nie-winsgewende organisasies registreer, om te verseker dat hulle aansoeke om befondsing by die regering of ander befondsingsinstansies, meer suksesvol sal wees.

### **6.2.1.2. Die tipe geloofsgebaseerde organisasie**

Die bevindinge van die studie toon dat die meeste geloofsgebaseerde organisasies, welsynsorganisasies is wat as gevolg van die stigters se geloofsoortuigings ontstaan het, maar wat los staan van 'n spesifieke gemeente of denominasie. Die gevolg-trekking word gemaak dat die meeste geloofsgebaseerde organisasies in die gebied van die studie 'n interdenominale fokus het.

### **6.2.2. Die bestuur van 'n geloofsgebaseerde organisasie deur vrywillige lede**

#### **6.2.2.1. Die rol van die bestuur van 'n geloofsgebaseerde organisasie**

Uit die ondersoek het dit duidelik geblyk dat slegs 'n klein persentasie van die maatskaplike werkers die rol van die bestuur van die geloofsgebaseerde organisasie waarby hulle werkzaam is kon beskryf. Die meeste van die maatskaplike werkers het wel komponente daarvan genoem. Die gevolgtrekking waartoe gekom word, is dat die maatskaplike werkers in die algemeen nie weet wat die rol van die bestuur is nie.

#### **6.2.2.2. Die eise wat aan die bestuur gestel word**

Die meeste van die maatskaplike werkers het genoem dat die omvang van die eise wat aan die besture van geloofsgebaseerde organisasies gestel word, toegeneem het. Daar kan tot die gevolgtrekking gekom word dat vrywillige lede wat op die bestuur van 'n geloofsgebaseerde organisasie dien aan 'n veelheid van take en eise blootgestel word wat hulle in staat moet wees om te hanteer.

#### **6.2.2.3. Die bestuurstake van die bestuur**

Uit die ondersoek het dit duidelik geblyk dat die mees algemene bestuurstake wat deur die besture van 'n geloofsgebaseerde organisasie verrig word, menslike hulpbronnbestuurstake, finansiële take en take ten opsigte van eksterne betrekkinge is. Die gevolgtrekking kan gemaak word dat die besture van geloofsgebaseerde organisasies 'n wye verskeidenheid bestuurstake moet verrig ten einde 'n organisasie doeltreffend te kan bestuur.

#### **6.2.2.4. Vereistes waaraan 'n bestuur moet voldoen**

Die bestuur van 'n geloofsgebaseerde organisasie moet aan sekere vereistes soos gestipuleer in die Wet op Organisasies sonder Winsoogmerk (Wet 71 van 1997) voldoen. Volgens die resultate van die studie is dit duidelik dat al die geloofsgebaseerde organisasies aan hierdie vereistes voldoen. Die gevolgtrekking

word gemaak dat al die besture van die geloofsgebaseerde organisasie funksioneer ooreenkomstig met die vereistes van die Wet op Organisasies sonder Winsoogmerk (Wet 71 van 1997).

### **6.2.3. Redes en motivering van vrywillige dienslewering**

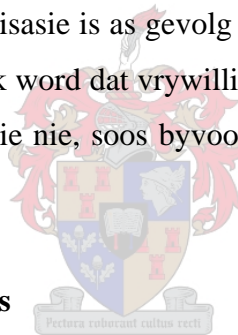
#### **6.2.3.1. Die redes waarom vrywilligers betrokke raak by geloofsgebaseerde organisasies**

Uit die studie is dit duidelik dat vrywilligers deur altruïstiese redes gemotiveer word om betrokke te raak by vrywillige werk. Die gevolgtrekking kan gemaak word dat die vrywilligers 'n behoefte het om ander te help, dat hulle 'n sinvolle bydrae wil lewer in die gemeenskap en dat hulle as gevolg van hul geloofsoortuigings betrokke raak by vrywillige dienslewering.

#### **6.2.3.2. Redes wat die lengte van vrywillige dienslewering by 'n geloofsgebaseerde organisasie beïnvloed**

Die bevindinge van die studie toon dat die vernaamste redes waarom vrywilligers hulle dienste sal beëindig by 'n geloofsgebaseerde organisasie is as gevolg van eksterne redes. Na aanleiding van hierdie inligting kan die gevolgtrekking gemaak word dat vrywilligers as gevolg van redes wat geen verband hou met hul dienslewering by die organisasie nie, soos byvoorbeeld verhuising, siekte of dood hulle dienste beëindig.

### **6.2.4. Die profiel van die vrywilligers**



Op grond van die bevindinge van die empiriese studie ten opsigte van die vrywilligers se geslag, ouderdom, etnisiteit, hoogste kwalifikasie, werkstatus en huwelikstatus kan die volgende gevolgtrekking gemaak word. Die profiel van vrywilligers wat by geloofsgebaseerde organisasies in die Paarl en omliggende omgewings betrokke is, is as volg: 'n getroude, afgetrede bruin of blanke vrou tussen die ouderdom van 50 en 59 jaar wat 'n matrieksertifikaat, of selfs 'n graad behaal het.

### **6.2.5. Die benutting van vrywilligers**

#### **6.2.5.1. Die werksareas waar vrywilligers benut word**

Vanuit die resultate van die studie is dit duidelik dat vrywilligers benut word in al drie die werksareas soos geïdentifiseer uit die literatuur. Die gevolgtrekking wat gemaak word, is dat vrywilligers by geloofsgebaseerde organisasies nie net benut word om werk van 'n praktiese aard te verrig nie, maar dat

hulle selfs benut word ten opsigte van werk waarvoor 'n spesifieke vaardigheid of kennis vereis word of werk verrig wat 'n persoonlike verhouding met individue, groepe, gesinne en gemeenskappe insluit.

#### **6.2.5.2. Die werwingsmetodes**

Die bevindinge van die studie dui daarop dat maatskaplike werkers grootliks van persoonlike kontak gebruik maak, om vrywilligers te werf. Soos bevestig in die literatuur kan die gevolgtrekking gemaak word dat persoonlike kontak die mees algemene werwingsmetode in geloofsgebaseerde organisasies is.

#### **6.2.5.3. Die keuringsmetodes**

Die bevindinge van die studie toon dat die maatskaplike werkers, onderhoudvoering as keuringsmetode benut. Dit word bevestig in die literatuur dat die meeste vrywilligers deur persoonlike onderhoude gekeur word. Aangesien die respondente persoonlike kontak as die mees algemene werwingsmetode benut en onderhoud-voering as die mees algemene keuringsmetode benut, kan die gevolgtrekking gemaak word dat wanneer die maatskaplike werkers die vrywilligers werf, hulle ook die geleentheid gebruik om die vrywilligers te keur.

#### **6.2.5.4. Opleidingsprogram vir vrywilligers**

Vanuit die resultate van die studie is dit duidelik dat die meeste geloofsgebaseerde organisasies nie oor 'n opleidingsprogram beskik nie. Die gevolgtrekking word gemaak dat die vrywilligers nie opleiding ontvang by die geloofsgebaseerde organisasies waar hulle vrywillige werk verrig nie.

#### **6.2.5.5. Die take wat verrig word ten opsigte van die bestuur van vrywilligers**

Die bevindinge van die studie toon dat maatskaplike werkers meestal van bestuurs- en administratiewe bestuursvergaderings gebruik maak om take te verrig ten opsigte van die bestuur van vrywilligers. Die gevolgtrekking kan gemaak word dat individuele supervisie, groepsupervisie en personeelontwikkeling selde ten opsigte van die bestuur van vrywilligers verrig word.

### **6.2.6. Die bemagtiging van vrywilligers**

#### **6.2.6.1. Die begrip van bemagtiging**

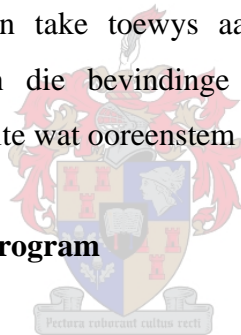
Dit blyk uit die empiriese ondersoek dat die maatskaplike werkers bewus is van sekere aspekte van bemagtiging, soos byvoorbeeld vaardigheidsontwikkeling en in staatstelling van die persoon om

verantwoordelikheid vir hulle eie lewens te neem. Nie een van die maatskaplike werkers het egter aangedui dat hulle daarvan bewus is dat bemagtiging 'n proses is wat vir mense mag gee nie. Die gevolgtrekking word gemaak dat hulle nie aan die vrywilligers mag gee deur 'n doelbewuste proses nie. Die maatskaplike werkers blyk egter gefokus te wees op die einddoel van bemagtiging en nie op die wyse waarop mense bemagtig word nie.

#### **6.2.6.2. Aktiwiteite wat maatskaplike werkers benut om vrywilligers te bemagtig**

Uit die bevindinge van die empiriese ondersoek, blyk dit dat maatskaplike werkers vaardigheidsontwikkeling vir die vrywilligers aanmoedig, leiding en ondersteuning gee aan die vrywilligers, geleidelike beheer van die projekte oorgee aan die vrywilligers en glo dat die vrywilligers die vermoë het om 'n waardevolle bydrae te lewer in die gemeenskap. Die ander aktiwiteite soos byvoorbeeld saam beplanning doen, selfhelpgroepe inisieer, vrywilligers assesser, kursusse en werkswinkels gebruik om kennis en vaardighede oor te dra, uitwys van maatskaplike dienste en hulpbronne in die omgewing, projekte evalueer, vrywilligers betrek by besprekings en besluitneming, voorbereiding van die vrywilligers op hulle take, fokus op die vrywilligers se sterkpunte, vennootskapverhoudings aanmoedig en take toewys aan vrywilligers, word egter nie konsekwent geïmplimenter nie. Op grond van die bevindinge kan die gevolgtrekking gemaak word dat maatskaplike werkers slegs die aktiwiteite wat ooreenstem met hul begrip van bemagtiging implimenter.

#### **6.2.7. Beleid en 'n vrywillige werk program**



Die resultate van die studie toon dat die meeste van die geloofsgebaseerde organisasies in die Paarl en omliggende gebiede, nie oor 'n beleid ten opsigte van vrywillige werk en 'n vrywillige werk program beskik nie. Die gevolgtrekking kan gemaak word dat die organisasies nie volgens 'n spesifieke beleidsraamwerk die vrywillige werkers bestuur en bemagtig nie en dat die maatskaplike werkers en die vrywilligers nie ten alle tye bewus is van die verwagtinge wat deur die organisasie aan hulle gestel word nie.

### **6.3. AANBEVELINGS**

In die lig van die literatuurstudie, die resultate van die empiriese studie en die gevolgtrekkings, kan die volgende aanbevelings met betrekking tot die bemagtiging van vrywilligers by geloofsgebaseerde organisasies gemaak word.

### **6.3.1. Die bestuur van geloofsgebaseerde organisasies deur vrywillige lede**

Daar word aanbeveel dat:

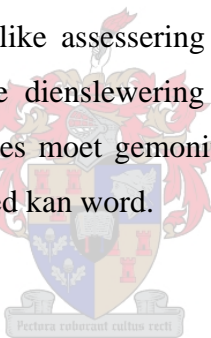
- geloofsgebaseerde organisasies, 'n formele, duidelik geformuleerde beleid ten opsigte van die rol van die bestuur, daar stel;
- geloofsgebaseerde organisasies 'n strategiese beplanning doen deur 'n inventaris van bestaande kundigheid (kennis en vaardighede) saam te stel en daardeur 'n ontwikkelingstrategie ontwikkel; en
- geloofsgebaseerde organisasies 'n opname doen van verdere kundigheid wat benodig word vir die doeltreffende bestuur van die organisasie.

### **6.3.2. Die redes en motivering van vrywillige dienslewering**

Daar word aanbeveel dat:

- maatskaplike werkers 'n deeglike assessering sal doen ten opsigte van die motivering van vrywilligers om by vrywillige dienslewering betrokke te raak. Die bevrediging van die vrywilligers se motiveringsredes moet gemonitor word, sodat die vrywilligers se lengte van dienslewering positief beïnvloed kan word.

### **6.3.3. Die profiel van die vrywilligers**



Daar word aanbeveel dat:

- geloofsgebaseerde organisasies 'n profiel moet opstel van die tipe vrywilliger wat betrokke is by die organisasie, sodat daar beplanning gedoen kan word ten opsigte van die opleiding wat aan die vrywilligers voorsien moet word, die tyd wat die vrywilligers beskikbaar het vir vrywillige werk en die lewensfase waarin die vrywilligers is, wat waarskynlik hulle redes vir betrokkenheid beïnvloed. Daar moet gewaak word daarteen dat persone wat buite hierdie profiel val nie uitgesluit word nie.

### **6.3.4. Die benutting van vrywilligers**

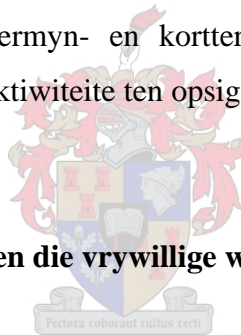
Daar word aanbeveel dat:

- geloofsgebaseerde organisasies strategieë vir die werwing en keuring van vrywilligers bepaal, sodat daar byvoorbeeld 'n jonger geslag betrek kan word by vrywillige dienslewering;
- geloofsgebaseerde organisasies, opleidingsprogramme moet saamstel wat die proses, vereistes en vaardighede wat benodig word om sekere take te verrig uit een sit; en
- geloofsgebaseerde organisasies 'n beleid moet daarstel waarvolgens die vrywilligers bestuur moet word, sodat individuele supervisie, groepsupervisie en personeelontwikkeling wel sal plaasvind.

### **6.3.5. Die bemagtiging van vrywilligers**

Daar word aanbeveel dat:

- maatskaplike werkers deur persone wat kundig is oor die teorie en implimentering van bemagtiging, opgelei word, sodat die proses, vereistes en vaardighede wat benodig word om 'n bemagtigende praktyk te implimenter by hulle ontwikkel kan word; en
- geloofsgebaseerde organisasies 'n strategie vir die bemagtiging van vrywilligers saamstel, sodat voorafbepaalde langtermyn- en korttermyn doelwitte opgestel kan word, wat sal verseker dat al die vereiste aktiwiteite ten opsigte van die benutting van vrywilligers benut kan word.



### **6.3.6. Die beleid vir vrywillige werk en die vrywillige werk program**

Daar word aanbeveel dat:

- Geloofsgebaseerde organisasies 'n beleid vir vrywillige werk en 'n vrywillige werk program sal opstel, sodat die vrywilligers binne 'n spesifieke raamwerk bestuur en bemagtig kan word en dat die maatskaplike werkers en die vrywilligers ten alle tye bewus sal wees van die verwagtinge wat deur die organisasie aan hulle gestel word.

### **6.3.7. Verdere navorsing**

Met betrekking tot verdere navorsing, word aanbeveel dat die volgende aspekte ondersoek word:

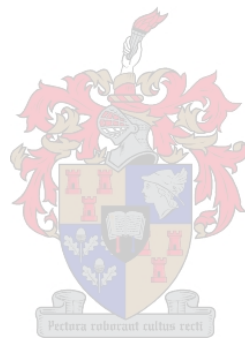
- Die invloed wat 'n beleid vir vrywillige werk en die vrywillige werk program op die dienslewering van 'n welsynsorganisasie het;
- Die omvang van 'n opleidingsprogram vir vrywilligers in welsyns-organisasies; en



- Metodes waarvolgens maatskaplike werkers bemagtig kan word.

#### **6.4. SAMEVATTING**

In hierdie hoofstuk is daar aandag gegee aan die gevolgtrekkings en aanbevelings wat gemaak is in die studie. Die doel van die studie is bereik en aanbevelings is gemaak, wat mag lei tot verdere studie in die veld van vrywillige werk.



## BRONNELYS

- Adams, R. 1996. **Social Work and Empowerment**. London: Macmillan Press Ltd.
- Adirondack, S. 1992. **Just about Managing**. London: Spider Web.
- Arkawa, M. I. & Lane, T. A. 1983. **Beginning Social Work Research**. Massachussets: Allyn and Bacon.
- Babbie, E. & Mouton, J. 2001. **The practice of sosial research**. Kaapstad: Oxford University Press. Suid Afrikaanse uitgawe.
- Bailey, D. 1994. Organizational Empowerment: From Self to Interbeing. In Gutierrez, L.M. & Nurius, P. **Education and Research for empowerment Practice**. The Centre for Policy and Practice Research.
- Becker, L. 2005. **Working with Groups**. Cape Town: Oxford University Press.
- Black, B. & Dinitto, D. 1994. Volunteers who work with Survivors of Rape and Battering: Motivation, Acceptance, Satisfaction, Length of Service and Gender Differences. **Journal of Social Service Research**, 20 (1/2):73-97.
- Botha, N.J. 2000. **Supervisie en Konsultasie in Maatskaplike Werk**. Bloemfontein: Druforma.
- Brevis, T., Vrba, M.J. & De Klerk, A. 1997. **Management Principles: A Contemporary Edition for Africa**. Kenwyn: Juta & Co. Ltd. Tweede uitgawe.
- Brummer, F. 1965. **Die Verhouding tussen die Staat en die Partikuliere Inisiatief in die Professionele Maatskaplike Werk in Suid-Afrika**. In: Cronje, G. (red.), **Professionele Maatskaplike Werk**. Pretoria: J.C. van Schaik Bpk.
- Burger, J. 2001. Managing Information. In Schwella, E., Burger, J., Fox, W. & Müller, J.J. **Public Resource Management**. Landsdown: Juta & Co. Ltd.
- Butler, R.J. & Wilson, D.C. 1990. **Managing Voluntary and Non-profit Organizations. Strategy and Structure**. London: Routledge.
- Clary, E.G., Snyders, M., Copeland, J.T. & French, S.A. 1994. Promoting Volunteerism: An empirical examination of the appeal of persuasive message. **Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly**. 1994:23(3):265-280.
- Cnaan, R.A., Kasternakis, A. & Wineburg, R.J. 1993. Religious People, Religious Congregations, and Volunteerism in Human Services: Is there a link? **Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly**. 1993:22(1):33-49.
- Courtney, R. 2002. **Stratefic Management for Voluntary Nonprofit Organizations**. London: Routledge.
- Cronje, J. I. 1998. Social Work Management: An Empowerment Model. In Gray, M. **Developmental Social Work in South Africa: Theory & Practice**. Cape Town: David Philip Publishers.
- Cronje, G. J. De J., Du Toit, G.S. & Motlatla, M.D.C. 2000. **Inleiding tot die Bestuurswese**. Kaapstad: Oxford University Press.

- Crow, R.T. & Odewhan, C.A. 1987. **Management for the Human Services**. New Jersey: Prentice Hall Inc. Engelwood Cliffs.
- Danoff, A. & Kopel, S. 1994. What are the Motivational Needs behind Volunteer Work? **The Journal of Volunteer Administration**. Summer 1994:13-18.
- De Beer, A.A. & Kritzinger, A.A.C. 1999. Business and the environment. In Le Roux, E.E., De Beer, A.A., Ferreira, E.J., Hübner, C.P., Jacobs, H., Kritzinger, A.A.C., Labuschagne, M., Stapelberg, J.E. & Venter, C.H. 1999. **Business Management. A practical and interactive approach**. Sandton: Heinemann Higher and Further Education. Tweede uitgawe.
- De Beer, A., Rossouw, D., Moolman, B., Le Roux, E. & Labushagne, M. 1998. **Supervision in General Management**. Landsdown: Juta.
- De Beer, F. & Swanepoel, H. 2000. **Introduction to Development Studies**. Kaapstad: Oxford University Press Suid Africa. Tweede uitgawe.
- De Kock, D. 1996. The role of the Social Worker, Volunteer and Community-based Care Worker in the Social Welfare Team. **Social Work Practice**, 2:14-17.
- Department of Social Services and Poverty Alleviation 2004. **Policy on Financial Awards to Service Providers**. Circular no. 17/2004.
- Department of Welfare 1999. **The NPO's Training & Info Project: Understanding the Sector**. Pretoria.
- Departement Welsyn 1997. **Witskrif vir Maatskaplike Welsyn**. Pretoria: Staatsdrukkery.
- De Vos, AS (Ed), 2002. **Research at Grass Roots – For the social sciences and human service professions**. Pretoria: van Schaik Uitgewers. Tweede uitgawe.
- Dudley, S. 2006. **Volunteer Centre**. Persoonlike onderhoud. 12 Januarie 2006. Kaapstad (Mitchels Plain).
- Eenheid vir Godsdienst Ontwikkelings Navorsing: **Jaarverslag van 2002**.
- Eenheid vir Godsdienst Ontwikkelings Navorsing: **Kapasiteitsbouopleiding van 22-24 November 2004**.
- Ferreira, E.J. 1999. The human resources function. In Le Roux, E.E., De Beer, A.A., Ferreira, E.J., Hübner, C.P., Jacobs, H., Kritzinger, A.A.C., Labuschagne, M., Stapelberg, J.E. & Venter, C.H. 1999. **Business Management. A practical and interactive approach**. Sandton: Heinemann Higher and Further Education. Tweede uitgawe.
- Fram, E.H. 1995. **Policy vs. Paper Clips – Selling the corporate model to your nonprofit board**. Wisconsin: Families International Inc.
- Fram, E.H. & Pearse, R.F. 1992. **The High Performance Nonprofit. A Management Guide for boards and Executives**. Wisconsin: Families International Inc.
- Fuertes, F.C. & Jimenez, M.L.V. 2000. **Motivation and Burnout in Volunteerism in Psychology in Spain**. 2000(4)(1):75-81.
- Gibelman, M., Gelman, S.R. & Pollack, D. 1997. The credibility of Nonprofit Boards: A view from the 1990s and beyond. **Administration in Social Work**, 1997:21(2):21-40.

Godfrey, D. 2006. **Nadezhda Jobcentre**. Persoonlike onderhoud. 12 Januarie 2006. Kaapstad (Brackenfell).

Goliath, B.A. 2004. **Die bemagtiging van SAPD Maatskaplike Werkers deur die ondersteuningsfunksie in Supervisie: 'n Sterkteperspektief**. Pretoria: Universiteit van Suid-Afrika (MA tesis).

Govaart, M., Van Daal, H.J., Munz, A. & Keeson, J. 2001. **Volunteering Worldwide**. Utrecht: Netherlands Institute of Care and Welfare.

**Governor's Office on Service and Volunteerism – Best Practices for Developing a Volunteer Program** [Aanlyn]. Beskikbaar: <http://gosv.state.md.us/volunteerism/bestprac/sec00.htm> [2006, Februarie 4].

Grobbelaar, S.W.P. 1980. **Die vrywilliger in Welsynswerk**. Pretoria: H & R – Akademica.

Grové, S.S. 2003. **'n Verkennende Studie oor die aard van vrywillige werk binne die konteks van Maatskaplike Ontwikkeling**. Johannesburg: Randse Afrikaanse Universiteit (MA tesis).

Gutierrez, L.M., Parsons, R.J. & Cox, E.O. 1998. **Empowerment in Social Work Practice – A Sourcebook**. California: Brooks/Cole Publishing Company.

Hepworth, D. & Larsen, R. 1993. **Direct Social Work Practice Theory and Skills**. 4th edition. California: Wadsworth Inc.

Homan, M.S. 2004. **Promoting community change. Making it happen in the real world**. 2 nd edition. Boston: Brook & Cole.

Hugo, E.A.K. & Slabbert, L. 1990. Die benutting van vrywilligers binne 'n organisasie soos NIMRO. **Maatskaplike Werk/Social Work**. Augustus, 26(3):251-259.

Huysamen, G.K. 1993. **Metodologie vir die Sosiale en Gedragwetenskappe**. Pretoria: Southern.

Jack, R. 1995. **Empowerment in Community Care**. London: Chapman & Hall.

Jackson, E.F., Bachmeier, M.D., Wood, J.R. & Craft, E.A. 1995. Volunteering and Charitable Giving: Do Religious and Associational Ties Promote Helping Behavior? **Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly**. 1995:24(1):59-78.

Jimenez, M.A. & Jimenez, D.R. 1990. Training Volunteer Caregivers of Persons with AIDS. **Social Work in Health Care**. 1990:14(3):73-85.

Johnson, L.C. & Yanca, S.J. 2004. **Social Work Practice. A Generalist Approach**. 8th edition. Boston: Allyn and Bacon.

Jooste, C.J. 1997. **Bemarkingsbestuur**. Juta: Kenwyn.

Kadushin, A. 1992. **Supervision in Social Work**. Third edition. New York: Columbia University Press.

Keen, A.W. 1988. Involve Welfare Volunteers in Direct Client Services. **Social Work Practice**. 1988:2:13-15.

Kroon, J. 1996. **Algemene Bestuur**. Pretoria: Kagiso Tersiêr.

- Kruger, S.P. & Schreuder, M. 1999. The effective utilization of volunteers. **Social Work/Maatskaplike Werk**. 1999:35(1):333-342.
- Lammers, J.C. 1991. Attitudes, Motives and Demographic Predictors of Volunteer Commitment and Service Duration. **Journal of Social Service Research**. 1991:14(3/4):125-140.
- Leat, D. 1983. **Exploring Volunteering: A Sociological Perspective**. In: Hatch, S. *Volunteers Patterns, Meaning and Motives*. London: Cylinder Press. p 51-61.
- Le Roux, A.M. 1985. **Die inskakeling van vrywillige werkkragte by dienssentrus vir bejaardes**. Stellenbosch. Universiteit van Stellenbosch (MA tesis).
- Le Roux, E.E., Venter, C.H., Jansen van Vuuren, J.E., Jacobs, H., Labuschagne, M., Kritzinger, A.A.C., Ferreira, E.J., De Beer, A.A. & Hübner, C.P. 1995. **Ondernemingsbestuur: 'n Praktiese benadering**. Isando: Lexicon Uitgewers.
- Le Roux, E.E., De Beer, A.A., Ferreira, E.J., Hübner, C.P., Jacobs, H., Kritzinger, A.A.C., Labuschagne, M., Stapelberg, J.E. & Venter, C.H. 1999. **Business Management. A practical and interactive approach**. Sandton: Heinemann Higher and Further Education. Tweede uitgawe.
- Light, M. 2001. **The Strategic Board: The step-by-step guide to High Impact Governance**. New York: John Wiley & Sons, Inc.
- Lombard, A. 1996. Developmental Social Welfare in South Africa: A Theoretical Framework. **Social Work/Maatskaplike Werk**. 1996:32(2):162-172.
- Lombard, A. 2001. **Vrywilligers: 'n Toekomspektief**. Gesinsforum/Family Forum. 2001:39(1)3-4.
- Lombard, A. & Modise, V.M. 2002. Retaining volunteers in African Communities with specific reference to the Cancer Association of South Africa. **Maatskaplike Werk/Social Work**. 2002:38(1):1-13.
- Lombard, A., Weyers, M.L. & Schoeman, J.H. 1991. **Gemeenskapswerk en Gemeenskapontwikkeling: Perspektiewe op mensontwikkeling**. Pretoria: H.A.U.M.
- Londt, N. 2002. **Die rol van die Maatskaplike werker by die bemagtiging van vrywilligers by 'n slagofferondersteuningsentrum**. Stellenbosch: Universiteit van Stellenbosch (MA tesis).
- Lynch, R. & McCurley, S. 1999. **Essential Volunteer Management**. Illinois: VM Systems/Heritage Arts Press.
- Machado, R., Cant, M. & Strydom, J. 1999. **The foundation of Business**. Kenwyn: Juta.
- Manser, G. & Cass, R.H. 1976. **Voluntarism at the Crossroads**. New York: Family service Association of America.
- Marx, J.D. 1999. Motivational Characteristics associated with Health and Human Service Volunteers. **Administration in Social Work**. 1999:23(1):51-65.
- Mason, D. E. 1984. **Voluntary Nonprofit Enterprise Management**. New York: Plenum Press.
- Mawby, R.I. & Gill, M.L. 1987. **Crime Victims: Needs, Services and the Voluntary Sector**. London: Tavistock Publications.
- McCurley, S. & Lynch, R. 2000. **Retention and Recognition**. Internet artikel: <http://www.ncasaa> (National CASA Association).

- Menefee, D. 1997. Strategic Administration of Nonprofit Human Service Organizations: A Model for Executive Success in Turbulent Times. **Administration in Social Work**. 1997:21(2):1-19.
- Midgley, J. 1995. **Social Development: The Development Perspective in Social Welfare**. London: Sage Publications.
- Miley, K., O'Melia, M. & DuBois. 2001. **Generalist Social Work Practice. An Empowerment Approach**. 3rd edition. MA: Allyn & Bacon.
- Mocroft, I. 1983. **Volunteers through Volunteer Bureaux**. In Hatch, S. Volunteers, Patterns, Meaning and Motives. London: Cylinder Press. p 14-23.
- Mokgohloa, T. 1995. Empowerment – A people-driven process. **Social Work Practice**, 1:2-4.
- Morales, A. & Sheafor, B.W. 1983. **Social Work: A Profession of Many Faces**. 3rd edition. Massachusetts: Allyn & Bacon.
- Mostyn, B. 1983. **The Meaning of Voluntary Work: A Qualitative Investigation**. In Hatch, S. Volunteers, Patterns, Meanings and Motives. London: Cylinder Press. p 24-50.
- Mouton, J. 2001. **How to succeed in your Master's & Doctoral Studies**. Pretoria: Van Schaik.
- Muson, C. 1993 (2nd ed). **Clinical Social Work Supervision**. Binghamton: The Haworth Press.
- Nasionale Navorsing Stigting: **Oriënteringswerkswinkel**, 26 Maart 2004, Stellenbosch.
- Nederduits Gereformeerde Kerk en die mens in nood. 1999. **Inligtingsbrosjyre**. Internet artikel: <http://www.chrisnet.org.za/ng.htm>
- Nefdt, W.M. 2003. **The transforming roles of management boards in non-profit social welfare organisations**. Stellenbosch: Universiteit van Stellenbosch (MA tesis).
- Paarl Post: **Oog op die kind**, Augustus 2002. Internet artikel: <http://www.paarlpost.com/archive/290802/lifestyle.html>
- Padayachee, V. 2002. **NICRO Volunteer Policy**. Western Cape: NICRO.
- Patti, R.J. 2000. **The Handbook of Social Welfare Management**. California: Sage Publications, Inc.
- Perlmutter, F.D. & Cnaan, R.A. 1993. Challenging Human Service Organizations to Redefine Volunteer Roles. **Administration in Social Work**. 1993:17(4):77-95.
- Potgieter, M.C. 1998. **The Social Work Process: Development to Empower People**. South Africa: Prentice Hall.
- Qureshi, H., Challis, D. & Davies, B. 1983. **Motivations and Rewards of Helpers in the Kent Community Care Scheme**. In Hatch, S. Volunteers, Patterns, Meanings and Motives. London: Cylinder Press. p 144-169.
- Rankin, P. 1997. Developmental Social Welfare: Challenges facing South Africa. **Social Work/Maatskaplik Werk**. 1997:33(3):184-192.
- Raske, M. 1999. Using Feminist Classroom Rules to Model Empowerment for Social Work Students. **Journal of Teaching in Social Work**.19(1/2): 197-209.

**Registrasie en Befondsing van Nie-winsgewende Organisasies** [Online]Beskikbaar:  
<http://gapegate.gov.za/xho>. [2005, Desember 23]

Robbins, S.P. & De Cenzo, D.A. 1998. **Supervision Today**. New York: Prentice Hall.

Rörich, W.B.K. 1992. **Die ontwikkeling en evaluering van primêre voorkomingsprogramme vir kindermishandeling deur die benutting van die vrywilliger by die Witbankse Kindersorgvereniging**. Pretoria: Universiteit van Pretoria (MA Tesis).

Rubin, A & Babbie, E. 1993. **Research methods for sosial work**. Pacific Grove, California: Brooks/Cole publishing company. Tweede uitgawe.

Saleebey, D. 2002. **The Strengths Perspective in Social Work practice**. Boston: Allen & Bacon.

Schoeman, R.M. 1984. **Gebruikmaking van welsynsassistente en vrywillige werkers by direkte dienslewering aan die kliëntsisteem**. Port Elizabeth: Universiteit van Port Elizabeth (MA Tesis).

Schwella, E. 2001. Managing Human Resources. In Schwella, E., Burger, J., Fox, W. & Müller, J.J. 2001. **Public Resource Management**. Landsdown: Juta & Co. Ltd.

Sekgobela, M. J. 1987. Community care-givers as an informal support network. **Social Work Practice**. 1987.1:14-15.

Sherrot, R. 1983. **Fifty Volunteers**. In Hatch, S. Volunteer, Patterns, Meanings and Motives. London: Cylinder Press. p 62-143.

Simon, B. L. 1994. **The empowerment Tradition in American Social Work – A History**. New York: Columbia University Press.

Skidmore, R.A.1995. **Social Work Administration: Dynamic management and human relationships**. Boston: Allyn & Bacon.

Skidmore, A., Thackeray, M. & Farley, W. 1997. **Introduction to Social Work, Seventh Edition**. Massachusetts: Needham Heights.

Slabbert, L. 1989. **Die Benutting van Vrywilligers binne 'n Organisasie soos NICRO**. Pretoria: Universiteit van Pretoria (MA Tesis).

Smit, P.J. & Cronje, G.J. De J. 1997. **Management Principles. A contemporary edition for Africa**. Kenwyn: Juta & Co. Ltd.

Stapelberg, J.E. 1999. The Administration function. In Le Roux, E.E., De Beer, A.A., Ferreira, E.J., Hübner, C.P., Jacobs, H., Kritzinger, A.A.C., Labuschagne, M., Stapelberg, J.E. & Venter, C.H. 1999. **Business Management. A pratical and interactive approach**. Sandton: Heinemann Higher and Further Education. Tweede uitgawe.

Stern, L.W. & Gibelman, M. 1990. Voluntary Social Welfare Agencies: Trends, Issues and Prospects in Families in Society. **The Journal of Contemporary Human Services**. January 1990:71(1):13-23.

Suid Afrika. 1978. **Wet op Fondsinsameling, Wet 107 van 1978**. Pretoria: Staatsdrukkery.

Suid Afrika. 1978. **Wet op Maatskaplike en Geassosieerde Werkers, Wet 110 van 1978**. Pretoria: Staatsdrukkery.

Suid Afrika. 1995. **Wet op Arbeidsverhoudinge, 1995 (Wet 66 van 1995)**. Pretoria: Staatsdrukkery.

Suid Afrika. 1997. **Wet op Basiese Diensvoorwaardes, 1997 (Wet 75 van 1997)**. Pretoria: Staatsdrukkery.

Suid Afrika. 1998. **Nonprofit Organisations Act, 1997 (Wet 71 van 1997)**. Pretoria: Staatsdrukkery.

Suid Afrika. 1998. **Employment Equity Act, 1998 (Wet 55 van 1998)**. Pretoria: Staatsdrukkery.

Swanepoel, H & De Beer, F 1996. **Community Capacity building. A guide for fieldworkers and community leaders**. South Africa: International Thomson Publishing (Pty) Ltd.

Terblanche, S.S. & De Vos, A. 1994. 'n Strategiese beplanningsbenadering tot die werwing van vrywillige werkers. **Maatskaplike Werk/Social Work**, 30(4):299-309.

Tong, F. 2006. **Drakenstein Hospice**. Persoonlike Onderhoud. 12 Januarie 2006. Paarl.

Vaktaalkomitee vir Maatskaplike Werk. 1995. **Nuwe Woordeboek vir Maatskaplike Werk**. Kaapstad: CTP Book Printers.

Valcare: **Databasis 2006**.

Valcare: **Trustakte 2004**.

Valcare: **Visie en Missie 2006**.

Valcare: **Webtuiste 2005**. Beskikbaar: <http://www.valcare.org.za>

Van der Merwe, C.G. 2004. **Bestuurstake van vrywilligers as lede van ACVV bestuure**. Pretoria: Universiteit van Suid-Afrika (MA tesis).

Van der Merwe, W. 2004. Nasionale Navorsing Stigting. **Oriënteringswerkwinkel**, 26 Maart 2004, Stellenbosch.

Van der Walt, G.S. & Du Toit, D.F.P. 1999. **Management for Excellence in the Public Sector**. New Jersey: Prentice-Hall Inc. Tweede uitgawe.

Venter, C.H. 2001. The marketing function. In Le Roux, E.E., De Beer, A.A., Ferreira, E.J., Hübner, C.P., Jacobs, H., Kritzing, A.A.C., Labuschagne, M., Stapelberg, J.E. & Venter, C.H. 1999. **Business Management. A practical and interactive approach**. Sandton: Heinemann Higher and Further Education. Tweede uitgawe.

Vidal, A.C. 2001. **Faith-Based Organizations In Community Development** [Online]. Beskikbaar: <http://www.huduser.org>. [2005, Desember 23].

Wardell, F., Lishman, J. & Whalley, L. 2000. **Who Volunteers?** British Journal of Social Work. 2000:30:227-248.

Watkins, A. 1980. **Die benutting van die vrywilliger in die bestuur van 'n welsynsorganisasie**. In Die Vrywilliger in Welsynswerk. Redakteur: S.W.P. Grobbelaar. Pretoria: H&R-Academica.

Weinbach, R.W. 1994. **The Social Worker as Manager – Theory and Practice**. 2nd edition. Massachusetts: Allyn & Bacon.

Weinbach, R.W. 2003. **The Social Worker as Manager. A practical Guide to Success**. Boston: Pearson Education, Inc.

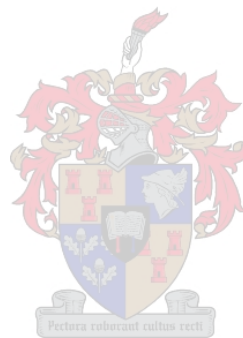


Wilson, M. 1988. **The Effective Management of Volunteer Programs.**Colorado: Johnson.

Young, A. 1988. **Management Control in Nonprofit Organizations.** New York: Richard D Irwin, Inc.

Young, T.L. 2000. **Successful Project Management.** London: Kogan Page Limited.

Zischka, P.C. & Jones, I. 1988. Special Skills and Challenges in Supervising Volunteers. **The Clinical Supervision.** 1988:5(4):19-30.



**UNIVERSITEIT VAN STELLENBOSCH****DEPARTEMENT VAN MAATSKAPLIKE WERK****Die taak van die maatskaplike werker in die bemagtiging van vrywilligers by 'n Geloofsgebaseerde Organisasie****VRAELYS****Vraelys vir Maatskaplike werkers wat werksaam is by 'n Geloofsgebaseerde Organisasie**

Voltooi asb. die vraelys so volledig as moontlik. Merk asb. u keuse met 'n 'X' waar van toepassing.

**1. IDENTIFISERENDE BESONDERHEDE VAN DIE GELOOFSGEBASEERDE ORGANISASIE**

1.1. As wat is die geloofsgebaseerde organisasie waarby u werksaam geregistreer:

Nie-winsgewende organisasie	
Organisasie wat ingevolge die Maatskappywet, Wet 61 van 1973, as Artikel 21 Maatskappy geregistreer is	
Trust wat ingevolge die Wet op die Beheer van Trustgoed, Wet 57 van 1988, by die Meester van die Hooggeregshof geregistreer is	
Enige ander vrywillige organisasie wat nie-winsgewend is nie	

1.2. By watter tipe geloofsgebaseerde organisasie is u werksaam:

'n Kerklike gemeente	
'n Welsynsstruktuur binne 'n spesifieke denominasie	
'n Welsynsorganisasie wat as gevolg van die stigters se geloofsoortuigings ontstaan het, maar wat los staan van 'n spesifieke gemeente of denominasie	

**2. DIE BESTUUR VAN 'N GELOOFSGEBASEERDE ORGANISASIE DEUR VRYWILLIGE LEDE**

2.1. Wat is volgens u mening die rol van die bestuur van die geloofsgebaseerde organisasie waarby u werksaam is?

---



---

2.2. Is u van mening dat die eise wat aan die bestuur gestel word oor die afgelope jare toegeneem het:

Ja \_\_\_\_\_ Nee \_\_\_\_\_

2.3. Indien u **ja** geantwoord het, omskryf die aard van die eise:

---



---

2.4. Watter van die volgende bestuurstake word deur die bestuur van die organisasie waar u werksaam is verrig:

Administratiewe take: Beplanning, organisering, beheer en leiding t.ov. die aktiwiteite en prosesse waardeur inligting aan verbruikers beskikbaar gestel word	
Menslike hulpbronbestuurstake: Die aanstel van personeel en die werwing van vrywilligers, opleiding en ontwikkeling, vergoeding, arbeidsverhoudinge, personeeladministrasie en werksomstandighede	
Finansiële take: Beplanning, organisering, koördinerings, delegering en beheer van die verkryging en die effektiewe gebruik van kapitaal	
Bemarkingstake: Proses waardeur inligting oor die dienste van die organisasie na die teikengroep deurgegee word d.m.v advertering, persoonlike kontak, promosie en publisiteit	
Take t.o.v. eksterne betrekkinge: Die daarstel van goeie verhoudings met persone wat hetsy direk of indirek betrokke is by 'n organisasie en sy dienste	

- 2.5. Aan watter van die volgende vereistes voldoen die bestuur van die organisasie waar u werksaam is:

Funksioneer ooreenkomstig met die konstitusie van die organisasie	
Het geen reg tot eiendom of ander bates van die organisasie nie	
Beskik oor reëls vir die saamroep en hou van vergaderings	
'n Vergadering is alleenlik wettig wanneer 'n kworum van lede teenwoordig is	
Notules van vergaderings gehou word	
Bestaan uit 'n minimum van ses bestuurslede, naamlik 'n voorsitter, onder-voorsitter, sekretaris/resse, tesourier en twee addisionele lede	
Is deur die lede van die organisasie verkies ten einde verantwoordelikheid vir die bestuursfunksie te neem	

### 3. DIE REDES EN MOTIVERING VAN VRYWILLIGE DIENSLEWERING

- 3.1 Watter van die volgende is redes waarom vrywilligers by die organisasie waarby u werksaam is, betrokke raak:

Altruïstiese redes: Het 'n behoefte om ander te help, wil 'n sinvolle bydrae lewer tot die samelewing of raak betrokke a.g.v hul godsdienstige oortuigings	
Selfgerigte redes: Raak betrokke om hulle eie probleme op te los, vriende te maak, aan 'n groep te behoort of vir vryetydsbesteding	
Loopbaanverwante redes: Wil nuwe vaardighede aanleer, wil ervaring in belang van hulle loopbaan op doen of wil in aanraking kom met 'n beroep wat hulle dalk nooit die geleentheid gekry het om te beoefen nie	
Ander redes:	

3.2 Indien u **ander redes** gemerk het, omskryf die redes:

---

---

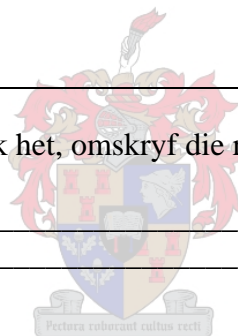
3.3. Dui aan watter van die volgende redes beïnvloed die lengte van vrywilligers se dienslewering:

Eksterne omstandighede: Vrywilligers beeindig hulle dienste a.g.v. redes wat geen verband hou met hul dienslewering by die organisasie nie, soos bv. verhuising	
Taakverwante redes: Vrywilligers voel dat hulle nie meer vaardighede aanleer by die organisasie nie en voel dat hulle dienste nie 'n verskil maak nie	
Verhoudingsfaktore: Verhoudingprobleme met mede-vrywilligers, kliënte, die diensbestuur of oorkoepelende organisasie en wanneer die vrywilligers nie meer waardeer word nie	
Ander redes:	

3.4. Indien u **ander redes** gemerk het, omskryf die redes:

---

---



#### 4. PROFIEL VAN DIE VRYWILLIGERS

4.1. Is die meeste van die vrywilligers by die organisasie waar u werksaam is manlik of vroulik:

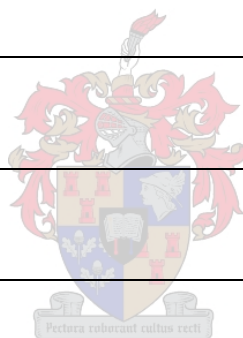
Manlik	
Vroulik	

- 4.2. Watter een van die volgende ouderdomsgroepe is die verteenwoordigendste van die vrywilligers in die organisasie waarby u werksaam is:

17 jaar en jonger	
18 – 29 jaar	
30 – 39 jaar	
40 – 49 jaar	
50 -59 jaar	
60 jaar en ouer	

- 4.3. Uit watter van die volgende etniese groepe bestaan die vrywilligers by die organisasie waarby u werksaam is:

Swart	
Bruin	
Wit	
Indiër	



- 4.4. Wat is die hoogste kwalifikasie van die meeste van die vrywilligers wat betrokke is by die organisasie waarby u werksaam is:

Slegs laerskool opleiding	
Slegs hoërskool opleiding	
Matriek geslaag	
'n Diploma behaal	
'n Sertifikaat behaal	
'n Graad behaal	
Ander	

- 4.5. Indien u **ander** gemerk het, spesifiseer asb:

---



---

- 4.6. Wat is die werkstatus van die meeste van die vrywilligers wat betrokke is by die organisasie waarby u werksaam is:

Werkloos	
Deeltyds werk	
Voltyds werk	
Afgetree	
Ander	

- 4.7. Indien u **ander** gemerk het, spesifiseer asb:

---



---

- 4.8. Wat is die huwelikstatus van die meeste van die vrywilligers wat betrokke is by die organisasie waarby u werksaam is:

Getroud	
Ongetroud	
Weduwee	
Wewenaar	

## 5. DIE BENUTTING VAN VRYWILLIGERS

- 5.1. In watter van die volgende werksareas word vrywilligers benut in die organisasie waarby u betrokke is:

Werk van 'n praktiese aard: Help bv. met vervoer, telefoondienste en tuinbou	
Werk waarvoor 'n spesifieke vaardigheid of kennis vereis word: bv. boekhouer, onderwyser, dokter en dominee	
Werk met individue, groepe, gesinne en gemeenskappe wat persoonlike verhoudings insluit	



5.2. Van watter werwingsmetodes word by die organisasie waar u werksaam is gebruik gemaak om vrywilligers te werf:

Persoonlike kontak	
Vrywilligewerk-buro's	
Radio	
Televisie	
Pamflette en brosjures	
Ander	

5.3. Indien **ander** gemerk, spesifiseer asb:

---



---

5.4. Van watter keuringsmetodes word by die organisasie waar u werksaam is gebruik gemaak om vrywilligers te keur:

Die invul van aansoekvorms	
Onderhoudvoering	
Sielkundige toetse om die persoon se belangstellings en persoonlikheidstipe te ontleed	
Die invul van 'n biografiese vraelys	
Ander	

5.5. Indien **ander** gemerk, spesifiseer asb:

---



---

5.6. Beskik die organisasie waarby u werksaam is oor 'n opleidingsprogram vir vrywilligers:

Ja: \_\_\_\_\_

Nee: \_\_\_\_\_

5.7. Indien u **ja** gemerk het, watter tipe onderwerpe word gedek in die opleidingsprogram:

---

---

5.8. Watter van die volgende take word by die organisasie waar u werksaam is, verrig t.o.v. die bestuur van vrywilligers:

Administratiewe bestuursvergaderings	
Groepsupervisie	
Individuele supervisie	
Personeelontwikkeling	
Bestuursvergaderings	

## 6. DIE BEMAGTIGING VAN VRYWILLIGERS

6.1. Wat beteken die begrip, bemagtiging volgens u mening:

---

---

6.2. In watter mate ervaar u as maatskaplike werker dat u die volgende aktiwiteite benut ten opsigte van die vrywilligers in die organisasie waar u werksaam is:

	<i>Altyd</i>	<i>Dikwels</i>	<i>Nooit</i>
Saam met die vrywilligers beplanning doen			
Vaardigheidsontwikkeling vir die vrywilligers aanmoedig			
Selfhelpgroepe inisier			
Leiding en ondersteuning gee aan die vrywilligers			
Geleidelike beheer van projekte oorgee aan die vrywilligers			
Die vrywilligers assesseer			
Kursusse en werksinkels word gebruik om kennis en vaardighede oor te dra aan die vrywilligers			
Die evaluering van die projekte van die vrywilligers			
Glo dat die vrywilligers die vermoë het om 'n waardevolle bydrae te lewer in die gemeenskap			
Die vrywilligers voortdurend betrek by besprekings en besluitnemings			
Voorbereiding van die vrywilligers op die vereistes van hulle taak			
Fokus op die vrywilligers se sterkpunte			
Vennootskapsverhouding tussen die maatskaplike werker en die vrywilligers aanmoedig			

	<i>Altyd</i>	<i>Dikwels</i>	<i>Nooit</i>
Take word toegewys aan die vrywilliger volgens hulle vermoëns			

## 7. BELEID EN VRYWILLIGE WERK PROGRAM

7.1. Beskik die organisasie waarby u werksaam is oor 'n beleidsdokument t.o.v. vrywillige werk en 'n formele vrywillige werk program?

Ja: \_\_\_\_\_

Nee: \_\_\_\_\_

**Baie dankie vir u samewerking**

