

POLISIEBEAMPTES SE BELEWENIS VAN DISSIPLINÊRE PROSEDURES

deur

L. van der Bank

Tesis ingelewer ter gedeeltelike voldoening aan die vereistes vir die graad Magister in die
Ekonomiese Wetenskappe (Bedryfsielkunde) aan die Universiteit van Stellenbosch.



Studieleier: Prof. A.S. Engelbrecht
Medestudieleier: Prof. J. Strümpher

Junie 2002

Verklaring

Ek, die ondergetekende verklaar hiermee dat die werk in hierdie tesis vervat, my eie oorspronklike werk is wat nog nie vantevore in die geheel of gedeeltelik by enige ander Universiteit ter verkryging van 'n graad voorgelê is nie.

OPSOMMING

Die toepassing van dissipline is onontbeerlik vir die Suid-Afrikaanse Polisie diens. Die nuwe politieke bestel in Suid-Afrika het die amalgamerings van onderskeie polisie departemente tot gevolg gehad, en Dissipline-Regulasies wat gedurende 1995 uitgevaardig is dien nou as maatstaf vir dissipline-toepassing. Die omvang van die polisie diens maak die toepassing van dissipline moeilik en veroorsaak dat die dissiplinêre prosedure dikwels uitgereken word en dat dit baie spanning en frustrasie onder polisie lede veroorsaak.

Die hoë selfmoord syfer onder polisie beamptes veroorsaak baie vrae ten opsigte van die faktore wat onnodige druk op hulle mag plaas. Dit het aanleiding gegee tot hierdie studie en die stel van die volgende navorsingsvrae: Eerstens, hoe billik polisie beamptes die SAPD se dissiplinêre prosedure beleef. Tweedens, watter riglyne ontwikkel kan word sodat werknemers die SAPD se dissiplinêre prosedure as meer regverdig en billik beleef. Vanuit 'n teoretiese perspektief is gekonsentreer op die toepassing van dissipline in organisasies, asook prosessuele geregtigheid wat poog om die billikeheidservaring van werknemers te beskryf.

Die studie was in twee fases ingedeel. Eerstens, om die polisie beampte se belewenis van die SAPD se dissiplinêre prosedure te identifiseer en te beskryf en tweedens, om riglyne op te stel sodat die toepassing van dissipline as meer billik en regverdig beleef kan word. Die studie was kwalitatief, verkennend, beskrywend en kontekstueel van aard. Die data was ingesamel deur fenomenologiese onderhoudvoering met deelnemers van twee populasies, naamlik polisie beamptes wat self 'n departementele tribunaal beleef het, asook kenners van die SAPD se dissiplinêre prosedure.

Nadat alle data versadig was, is die onderhoude verbatim getranskribeer. Data-analise wat gebaseer is op die stappe soos beskryf deur Tesch (Cresswell, 1994), het hierna gevolg. Tydens die proses van data-analise is daar vir kontroledoeleindes, ook gebruik gemaak van die dienste van 'n onafhanklike kodeerder. Op hierdie wyse is verskillende

temas, kategorieë en sub-kategorieë geïdentifiseer ten opsigte van die polisiebeampte se belewenis van die SAPD se dissiplinêre prosedure. Dit kan soos volg beskryf word: Polisielede is van mening dat daar tussen polisiebeamptes gediskrimineer word; dat die proses emosioneel uitputtend is; dat die proses onnodig ingewikkeld gemaak word met baie geringe of onnodige aanklagte; en dat daar nie konsekwente optrede tussen die verskillende rolspelers in die proses bestaan nie.

Die temas, kategorieë en sub-kategorieë van die kennergroep kan soos volg vermeld word: Daar bestaan 'n gebrek aan konsekwentheid in die toepassing van die proses; sake bly uniek en word op eie meriete beoordeel; sake sloer dikwels te lank; polisiebeamptes ervaar die proses as traumaties; stasiekommissarisse ondersoek nie altyd sake behoorlik nie; en dat emosionele ondersteuning dikwels ontbreek of verkeerd toegepas word.

Daar is deurgaans aandag geskenk aan aspekte om geloofwaardigheid te verseker. 'n Literatuurkontrole is uitgevoer om die temas te bevestig. Die kennergroep se temas is ook gebruik om die polisiebeamtgroep se temas te verifieër. Riglyne vir dissipline-toepassing, is vir bevelvoerders en toesighouers opgestel. Die riglyne is gebaseer op die data wat verkry is. Die riglyne word ondersteun deur die bestaande Dissipline-Regulasies (RSA, 1996), sowel as die Dissipline-Riglyne (SAPS, 1996) en behoort daarom met groot vrug gebruik te kan word. Aanbevelings vir die toepassing van die resultate in dissiplinepraktyke en dissipline-opleiding, asook die bevordering van navorsing gemoeid met die dissiplineparadigma is ook bespreek.

Dit gevolgtrekking is gemaak dat polisiebeamptes baie spanning en frustrasie met die toepassing van die SAPD se dissiplinêre prosedure beleef, en dat dit meestal ook as traumaties en emosioneel uitputtend ervaar word. Toesighouers en bevelvoerders behoort daarop ingestel te wees om dissipline meer effektief toe te pas, sodat hul werknemers die proses as meer billik en regverdig ervaar. Verder mag dit moontlik die voordeel inhou dat groter suksesse behaal word in die verandering van ongewenste gedrag en kan dit ook die moraal en organisasieklimaat van die stasie of eenheid verbeter.

ABSTRACT

The application of discipline is crucial for the South African Police Service. The new political dispensation in South Africa resulted in the amalgamation of different police departments and the use of the Discipline Regulations of 1995 as the new standard of discipline. The magnitude of the police service makes the application of discipline difficult and results in lengthy disciplinary procedures that cause high levels of frustration and stress amongst police officials.

The high suicide rate amongst police officials raises questions regarding the factors that cause undue pressure. This led to the interest for this study and the following research questions: Firstly, how do police officials perceive the fairness of the disciplinary procedures of the SAPS. Secondly, what guidelines can be developed to enhance the police official's perception regarding the fairness of the disciplinary procedure. The theoretical perspective focused on discipline in organisations and procedural justice to describe fairness perceptions.

The present study was divided into two phases. Firstly, to identify and describe the police official's experience of the disciplinary procedures of the SAPS and secondly, to develop guidelines that would enhance the fairness experience of the disciplinary procedures by police officials. The study was qualitative, exploratory, descriptive and contextual in design. The data was obtained by means of phenomenological interviews with respondents of two different populations, namely police officials that were exposed to a departmental tribunal, and experts of the disciplinary procedures of the SAPS.

Once saturation level of the data was obtained, interviews were transcribed verbatim. Data was analyzed by utilizing the steps described by Tesch (Cresswell, 1994). The services of an independent decoder were also called in during the data analysis. Various themes were identified, as having an influence on the police official's experience of the disciplinary procedures of the SAPS. These are as follows: Police officials experience discrimination amongst members; that the process is emotionally exhausting; that the

process becomes needlessly complex due to many petty or unnecessary charges; that there is a lack of consistent actions between the different role players in the process.

The expert respondent group identified the following themes: There is a lack of consistent actions in the application of the process; cases are unique in nature and are assessed on merit; cases are often delayed; police officials experience the process as traumatic; station commissioners do not investigate cases properly; there is either a lack of emotional support or it is been wrongly applied.

Throughout the process, steps were maintained to ensure trustworthiness. A literature control was also conducted to verify themes. Themes of the expert group were also used to verify themes of the police officials' group.

Guidelines intended for use by supervisors and commanders were drawn up. These were based on the data obtained. The guidelines are supported by the existing Discipline Regulations (RSA, 1996), as well as the Discipline Guidelines (SAPS, 1996). It should therefore be of great value and use to supervisors and commanders.

Recommendations for the application of the results in discipline practices, discipline education and further research concerning the discipline paradigm are discussed.

In conclusion, findings indicated that police officials experience the disciplinary procedures of the SAPS as stressful and frustrating, and often as traumatic and emotionally exhausting. Supervisors and commanders should therefore endeavor towards the effective application of discipline in order to allow for a more fair perception of the process by their subordinates. It could also be advantageous towards the change of undesirable behaviour and to enhance moral and organisational climate at the station or unit.

ERKENNINGS

Ek wil graag dank betoon aan:

- Die Almagtige vir die geesteskrag en vermoë om die taak op hande te kon voltooi.
- My eggenoot Seroma, vir lojale ondersteuning en aanmoediging.
- My kinders Ian, Liani en Alec, vir begrip (en gedeelde rekenaargebruik).
- My ouers, Ivan en Kathy, vir jarelange ondersteuning.
- My skoonouers, Alec en Rentia, vir ondersteuning en verblyf tydens Universiteitsbesoeke.
- Prof. A.S. Engelbrecht wat verskeie navorsingsvoorstelle moes trotseer en bereid was om hierdie studie se kwalitatiewe navorsingsmetodiek te ondersteun.
- Prof. J. Strümpher van die Universiteit van Port Elizabeth vir leiding, raad en die bereidwilligheid om kennis en tyd te deel.
- Michelle Elfick wat as onafhanklike kodeerder opgetree het.
- Polisielede wat bereid was om hul "verhale" met my te deel.
- Kundiges in die polisdienens wat bereidwillig was om tyd beskikbaar te stel.
- My kollegas, vir begrip, raad, aanmoediging en ondersteuning.
- Die Suid-Afrikaanse Polisdienens wat die studie toegelaat het.

INHOUDSOPGAWE

BLADSY

Hoofstuk 1

Agtergrond, probleemformulering en doelstellings	1
1.1 Inleiding en rasionaal vir die studie	1
1.2 Probleemformulering en motivering vir die studie	3
1.3 Doelwitte	6
1.4 Teoretiese perspektief van die studie	7
1.4.1 Die toepassing van dissipline in organisasies	7
1.4.2 Organisasie-geregtigheid perspektief	13
1.5 Navorsinghipotese	17
1.6 Navorsingsontwerp en -metodologie	18
1.6.1 Navorsingsontwerp	18
1.6.2 Navorsingsmetodologie	19
1.6.2.1 Eerste Fase	19
1.6.2.2 Tweede Fase	23
1.7 Geloofwaardigheid	24
1.8 Etiese oorwegings	25
1.9 Uiteensetting van die tesis	25
1.10 Samevatting	26

Hoofstuk 2

Navorsingsontwerp en -metodologie	27
2.1 Inleiding	27
2.2 Rasionaal	27
2.3 Navorsingsontwerp	28
2.4 Navorsingsmetodologie	30
2.4.1 Eerste Fase	31
2.4.1.1 Navorsingpopulasie en steekproefneming	31
2.4.1.2 Insameling van data	34
2.4.1.3 Veldnotas	42

2.4.1.4	Data-analise	42
2.4.1.5	Literatuurkontrole	44
2.4.2	Tweede Fase	45
2.4.2.1	Ontwikkeling van riglyne	45
2.5	Geloofwaardigheid	46
2.5.1	Waarheidswaarde	46
2.5.2	Toepaslikheid	47
2.5.3	Konstantheid	48
2.5.4	Neutraliteit	48
2.6	Etiese Oorwegings	51
2.7	Samevatting	54

Hoofstuk 3

	Beskrywing van polisiebeamptes se belewenis van die dissiplinêre prosedure in die Suid-Afrikaanse Polisiediens	55
3.1	Inleiding	55
3.2	Temas wat geïdentifiseer is ten opsigte van die belewenis van Polisiebeamptes van die SAPD se dissiplinêre prosedure	58
3.2.1	Polisiebeamptes wat aangekla is ervaar die proses as traumaties, onregverdig en voel uitgelewer aan 'n proses waarin hulle geen vertroue het nie	61
3.2.1.1	Daar word tussen polisiebeamptes gediskrimineer	61
3.2.1.1.1	Daar word onderskei op grond van ras waar meer swart en bruin lede as wit lede aangekla word	62
3.2.1.1.2	Die lede ervaar dat nepotisme bestaan waar vriende van toesighouers oorgesien word	63
3.2.1.1.3	Die lede ervaar dat nie almal wat hulle aan wangedrag skuldig maak vervolg word nie	64
3.2.1.1.4	Polisiebeamptes ervaar dat nie almal regverdig behandel word nie	65
3.2.1.2	Emosioneel beleef polisiebeamptes die proses as traumaties	66
3.2.1.2.1	Polisiebeamptes wat aangekla word ervaar emosies soos angstigtheid, depressie, selfmoordgedagtes, en negatiwiteit. Hulle meld ook dat persoonlike probleme soms verband hou met die beweerde wangedrag waarvoor hulle aangekla word	67
3.2.1.2.2	Polisiebeamptes wat aan die dissiplinêre prosedure onderwerp word, ervaar dit as baie spanningsvol en frustrerend	70

3.2.1.2.3	Polisiebeamptes wat aan die dissiplinêre prosedure onderwerp word, leer deur die proses en is jammer oor hulle aksies. Hulle neem verantwoordelikheid vir wat hulle gedoen het	73
3.2.1.3	Die dissiplinêre proses word ervaar as onnodig ingewikkeld en onderskei nie tussen ernstige of minder ernstige klagtes nie	73
3.2.1.3.1	Die dissiplinêre prosedure word as onnodig ingewikkeld ervaar wat ook verskillend toegepas word. Baie klagtes word ook as onnodig beskou, omdat dit op stasievlak opgelos kan word	74
3.2.1.3.2	Daar word ervaar dat polisiebeamptes uit die aard van hul werksaamhede baie blootgestel is aan moontlike aanklagtes teen hulle	75
3.2.1.3.3	Polisiebeamptes ervaar sekere aanklagtes as onnodig soos wanneer beskadigings en botsings van staatsvoertuie plaasvind en dit volgens beleid ondersoek moet word	77
3.2.1.3.4	Dit word ervaar dat waarskuwings inkonsekwent toegepas word. Sommige lede kry geskrewe waarskuwings terwyl ander lede mondelingse waarskuwings vir meer ernstige oortredings ontvang	78
3.2.1.3.5	Polisiebeamptes ervaar dat daar dikwels nie persoonlike onderhoude met hulle gevoer word nie, of dat hulle nie persoonlik in kennis gestel word aangaande die aard en erns van die dissiplinêre aanklagtes of aksies teen hulle nie	78
3.2.1.3.6	Dit word ervaar dat daar nie veel berading of ondersteuning in verband met die dissiplinêre aksies aangebied of gegee word nie	80
3.2.1.3.7	Die proses word as baie tydrowend ervaar aangesien sake meestal te lank sloer. Dit veroorsaak ook tydvermorsing	81
3.2.1.3.8	Polisiebeamptes ervaar 'n dubbele straf deurdat klagtes wat voor die kriminele hof dien, ook volgens die polisieregulasies vir departementele aanklagte oorweeg word	83
3.2.1.4	Die verskillende rolspelers in die dissiplinêre prosedure tree nie konsekwent op nie	84
3.2.1.4.1	Aangeklaagde polisielede ervaar dat kollegas se houding teenoor hulle verander en dat hulle ook anders behandel word	85
3.2.1.4.2	Dit word ervaar dat toesighouers en bevelvoerders verskillend teenoor aangeklaagde polisielede optree. Sommige is ondersteunend, terwyl ander die lede ignoreer	86
3.2.1.4.3	Polisielede ervaar dat die tug ondersoekbeamptes hulle graag skuldig wil kry en dat dit raadsaam is om in hulle goeie boekies te bly	87
3.2.1.4.4	Die anti-korrupsie eenheid se ondersoek en ondervragingsmetodes word traumaties deur polisiebeamptes beleef	89
3.2.1.4.5	Polisiebeamptes ervaar die aanklaers se optredes verskillend. Sommige aanklaers sal swak sake uitgooi of aangeklaagdes probeer tegemoetkom, terwyl ander aanklaers skuldigbevindings najaag	90

3.2.1.4.6	Polisiebeamptes ervaar die voorsittende beamptes by departementele tribunale nie altyd as neutraal nie. Sanksies wat deur hulle opgelê word is ook nie altyd effektief nie, en soms te swaar	91
3.2.1.4.7	Dit word ervaar dat die SAPD organisasie meer op die toepassing van straf ingestel is en nie werklik besorg is om werknemers te ondersteun of te help nie. Dit gee aanleiding tot gevoelens van onregverdige behandeling	92
3.2.1.4.8	Polisielede wat aangekla word ervaar dat klagtes van die publiek dikwels aanleiding gee tot stappe teen hulle en dat die media negatiewe nuusdekking gebruik, wat die fokus op polisielede plaas en dat dit tot hulle nadeel strek	93
3.2.1.4.9	Die lede ervaar dat die hulpprofessies van die SAPD soos maatskaplike werkers en sielkundiges, dikwels betrokke is wanneer daar hulp aan hulle gebied word, en dat hulle ook na ander spesialiste verwys word	94
3.3	Temas wat geïdentifiseer is ten opsigte van die menings van kenners van die SAPD se dissiplinêre prosedure, en die effek daarvan op polisielede	95
3.3.1	Kenners se ervaring van die SAPD se dissiplinêre prosedure en die effek daarvan op polisiebeamptes	97
3.3.1.1	Kenners identifiseer sekere leemtes in die toepassing van die dissiplinêre prosedure en beskryf dit as 'n gestruktureerde proses wat aan verskillende departementele regulasies onderworpe is	97
3.3.1.1.1	Daar bestaan regulasies en stappe wat gevolg moet word in die dissiplinêre prosedure	98
3.3.1.1.2	Daar is nie konsekwentheid van aksies in die toepassing van die proses nie. Sekere individue word geteiken sodat daar van hulle ontslae geraak kan word. Daar is selfs sprake van rasse vooroordeel	99
3.3.1.1.3	Die gevalle waarop die meeste lede aangekla word is gevalle soos: dronk aan diens, misbruik van siekverlof en afwesigheid van diens. 'n Groot aantal geringe klagtes word ook vir departementele verhoor aangestuur	101
3.3.1.1.4	Die omvang van die organisasie skep probleme vir 'n eenvormige skedule vir tug toepassing. Sake bly uniek en word op eie meriete beoordeel	102
3.3.1.1.5	Die implimentering van die nuwe stelsel waar alle kapteins as aanklaers gebruik gaan word en alle superintendente en hoër range as voorsittende beamptes gebruik gaan word, kan ook probleme veroorsaak	103
3.3.1.1.6	Die mening word gehuldig dat sake nog te lank sloer en dat dit gouer afgehandel kan word	104
3.3.1.1.7	Daar word waargeneem dat polisiebeamptes dikwels emosionele reaksies toon teenoor die toepassing van die dissiplinêre prosedure	105

3.3.1.2	Daar word waargeneem dat verskeie individue se rolle 'n invloed het op die toepassing van die dissiplinêre prosedure	107
3.3.1.2.1	Die mening bestaan dat stasiekommissarise nie belangstel om sake behoorlik te ondersoek nie. Hulle stuur dit liever na die Areakommissaris om daaroor te beslis, wat ook die tydsduur van afhandeling verleng	108
3.3.1.2.2	Dit wil voorkom of die sosiale omgewing van aangeklaagdes ook 'n rol speel in die dissiplinêre stappe teen hulle	109
3.3.1.2.3	Die mening bestaan dat lede dikwels onkundig is aangaande die erns van hul oortredings, en dat hulle selfmoord oorweeg indien hulle ontslaan word	110
3.3.1.2.4	Daar word waargeneem dat verwysing na die SAPD se hulpprofessies of ander diensverskaffers nie altyd gedoen word nie, en as dit gedoen word, word die verslae negatief teen lede gebruik	112
3.3.1.2.5	Die mening bestaan dat skuldige individue nie altyd wil saamwerk wat betref die nakom van afsprake, eerlikheid, en bywoon van beradingsessies nie	113
3.4	Samevatting	114

Hoofstuk 4

Gevolgtrekkings, riglyne, aanbevelings, en beperkinge	116
4.1 Inleiding	116
4.2 Gevolgtrekkings	116
4.3 Riglyne vir dissipline-toepassing	119
4.3.1 Diskriminasie moet vermy word	119
4.3.2 Kennis van en begrip vir emosionele reaksies	121
4.3.3 Onderskeiding tussen ernstige en minder ernstige aanklagtes	123
4.3.4 Kennis van verskillende rolspelers en die vermyding van inkonsekwentheid	124
4.3.5 Bewustheid van leemtes in die toepassing van die dissiplinêre prosedure	126
4.3.6 Die spoedige afhandeling van sake	128
4.3.7 Persoonlike onderhoudvoering met polisielede	129
4.3.8 Verwys vir berading indien nodig	131
4.4 Beperkinge	132
4.5 Aanbevelings	133
4.6 Samevatting	134
Verwysings	135

Bylaes		142
Bylaag A	Magtiging vir die uitvoer van die navorsingsprojek	
Bylaag B	Geskrewe aantekeninge van die loodsstudie-gesprek	
Bylaag C	Inligtings- en toestemmingsbrief vir deelnemers	
Bylaag D	Voorbeeld van veldnotas tydens 'n onderhoud	
Bylaag E	Opsomming van analise tegnieke volgens Tesch	
Bylaag F	Opsomming van beginsels volgens Chinn en Kramer (1991) waarvolgens die opstel van riglyne geëvalueer kan word	
Bylaag G	Voorbeeld van 'n getranskribeerde onderhoud met 'n deelnemer van die eerste populasie: polisiebeamptes wat 'n departementele tribunaal deurloop het	
Bylaag H	Voorbeeld van 'n getranskribeerde onderhoud met 'n deelnemer van die tweede populasie: kennergroep van die toepassing van dissiplinêre prosedures in die SAPD	

Tabelle:

Tabel 1	Klassifikasie van oortredings	10
Tabel 2	Navorsingsonderhoude versus terapeutiese onderhoude	35
Tabel 3	Navorsers se strategieë ten einde geloofwaardigheid te verseker	49
Tabel 4	Primêre kategorieë en sub-kategorieë voortspruitend uit die data (polisiebeamptes)	59
Tabel 5	Primêre kategorieë en sub-kategorieë voortspruitend uit die data (kenners)	96

HOOFTUK 1

AGTERGROND, PROBLEEMFORMULERING EN DOELSTELLINGS

1.1 Inleiding en rasionaal vir die studie

Die Suid-Afrikaanse Polisie (SAPD) is 'n para-militêre instansie wat klem lê op dissipline, en wat gedissiplineerde gedrag by polisielede aanmoedig. Die dra van 'n polisie-uniform en rangtekens beklemtoon die militêre beginsel van paraatheid en uitvoering van opdragte op bevel. Polisielede is dan ook onderworpe aan verskeie regulasies wat amptelike eerbetoning en respek betref, waarvan die saluut seker die bekendste is. Die gesteldheid op netheid van persoon en uniform is nog 'n manier waarop die organisasie poog om 'n kultuur van gedissiplineerdheid te handhaaf.

Die nuwe politieke bestel in Suid-Afrika het genoodsaak dat die Suid-Afrikaanse Polisie gevorm is na die amalgamering van die onderskeie polisie departemente van die voormalige tuislande en die destydse Suid-Afrikaanse Polisiemag. Dit was gou duidelik dat eenvormige standaarde daargestel moes word om dissipline in die nuwe SAPD te handhaaf.

Die minister van Veiligheid en Sekuriteit het kragtens artikel 24 (1) (g) van die Wet op die Suid-Afrikaanse Polisie, 1995 (Wet No. 68 van 1995), regulasies vir die SAPD uitgevaardig, wat ten doel het om gedissiplineerde gedrag te bewerkstellig (Republiek van Suid-Afrika, 1996). Die fundamentele beginsels van hierdie Wet stel dit duidelik dat dissipline nie ten doel het om werknemers te straf nie, maar om werknemers tot 'n aanvaarbare standaard van dissipline te herstel. Dit is die plig van elke toesighouer, bevelvoerder of bestuurder, om toe te sien dat hierdie Dissipline-Regulasies toegepas en nagekom word.

Met hierdie studie word daar beoog om ondersoek in te stel na die toepassing van dissipline in die SAPD Oos-Kaap, en of dit wel toegepas word soos wat dit in die gemelde Wet omskryf en bedoel word. Die effek wat die toepassing van dissipline op polisielede het, moet vanuit 'n bedryfsielkundige raamwerk beskou word. Dit sal die navorser in staat stel om die invloed van verskeie rolspelers in die toepassing van dissiplinêre prosedures te verken, asook om aanbevelings te maak wat tot voordeel van werknemers en die werkgewer kan strek.

Die SAPD het ten doel om wet en orde in Suid-Afrika te handhaaf. Om hierdie taak moontlik te maak is daar in feitlik elke dorp of voorstad 'n gemeenskapdienssentrum (polisiestasie), met verskeie ander polisie-eenhede ter ondersteuning. Dit maak die SAPD een van die grootste en geografies wydverspreidste organisasies in Suid-Afrika. Daar is ongeveer 121 000 werknemers in diens van die SAPD ("Polisietekort", 2001, p. 2). Die omvang van die organisasie bemoeilik dus ook die toepassing van dissipline. Die lang tydperk wat dit neem om dissiplinêre verhore af te handel (dikwels meer as een jaar) is 'n voorbeeld van rompslomp wat in 'n organisasie van so 'n groot omvang, kan plaasvind.

Die SAPD kan verder ook beskryf word as 'n burokratiese organisasie, wat bestaan uit verskillende kantore of komponente wat aan 'n hoër vlak van bestuur moet rapporteer. Die verskeie gemeenskapdienssentrums en ander ondersteunende komponente moet volgens 'n geografiese gebiedsindeling aan 'n Areakommissariskantoor rapporteer. Die onderskeie Areakommissarisse wat in 'n provinsie teenwoordig is moet weer aan 'n Provinsiale Kommissaris rapporteer. Die onderskeie Provinsiale Kommissarisse moet weer aan die Nasionale Kommissaris se kantoor in Pretoria rapporteer, wat op sy beurt weer noue skakeling met die minister van Veiligheid en Sekuriteit handhaaf. Dit is dus duidelik dat die verskillende komponente en gebiedskantore die toepassing van dissipline kan bemoeilik.

Die meeste gemeenskapdienssentrums bied 'n 24-uur-diens, wat skofwerk noodsaak. Skofwerk veroorsaak dat verskeie werknemers, toesighouers en bestuurders verskillende

werksdae en werksure handhaaf, wat kommunisasievloei, asook kontrole en beheer bemoeilik. As gevolg van die aard van die SAPD se pligte en verantwoordelikhede moet daar ook altyd genoegsame werknemers beskikbaar wees om 'n diens aan die gemeenskap te kan lewer, en sal personeeltekorte op skofte met bestaande personeel van ander skofte of elders, aangevul moet word. Spesiale operasies of noodsituasies wat skielik mag ontstaan, kan ook op kort kennisgewing die vraag na personeel verhoog, met 'n gepaardgaande inbreuk op normale werkswyses. Hierdie situasie veroorsaak dus ook dat bestuurspraktyke soos kommunikasie, leidinggewing en kontrole moeilik is, en dat die toepassing van dissipline ook hierdeur negatief beïnvloed kan word.

Dit gebeur dikwels dat dissipline wat toegepas word op byvoorbeeld 'n skoftewerker wat afwesig is van diens sonder magtiging, meer omslagtig hanteer word as in 'n klein organisasie. In die gemelde voorbeeld sou 'n stasiekommissaris byvoorbeeld 'n werknemer van sy personeel aanwys om die aangeleentheid te ondersoek. Die verklarings wat verkry word moet dan na die Areakommissaris se Negatiewedissiplinekantoor gestuur word, waar die aanklaers moet besluit of hulle die oortreder departementeel gaan laat vervol. Indien dit gebeur, moet 'n verhoordatum verkry word waarop die werknemer op 'n bepaalde datum voor 'n departementele tribunaal moet verskyn. Indien die werknemer nie opdaag vir hierdie tribunaal nie, word die proses verleng, na gelang van die omstandighede waarom die tribunaal nie bygewoon is nie. Dit is dus duidelik dat verskeie rolspelers op verskillende organisatoriese bevelsvlakke betrokke is in die toepassing van dissipline, en dat die proses baie omslagtig kan wees.

1.2 Probleemformulering en motivering vir die studie

Ten spyte van die dissipline-regulasies wat uitgevaardig is om die effektiewe toepassing van dissipline te verseker, is daar gereeld omsendskrywes wat verwys na die lae vlak van dissipline wat in die organisasie bestaan en die behoefte aan meer gedissiplineerde gedrag van werknemers. Toesighouers en bevelvoerders word dan ook gereeld in hierdie omsendskrywes gemaan tot strenger optrede en toepassing van die dissipline-regulasies.

Die media skep ook op feitlik 'n daaglikse basis die persepsie dat dissipline by polisieledede ontbreek, met beriggewing van polisiebeamptes wat ongedisiplineerde gedrag openbaar. "Shocking report: Crooked cops are rife in Eastern Cape" en "Many EC police up on murder charges" is enkele voorbeelde wat aangehaal kan word (Pughe-Parry, 2001, p. 1; "Many EC police", 2001, p. 2).

Aan die ander kant bestaan daar baie griewe oor die manier waarop personeel gedisiplineer word, veral ten opsigte van die inkonsekwente toepassing van dissipline in die polisie diens. Dit is veral die vakunies waaraan polisieledede behoort, wat hierdie klagtes aanhangig maak. Daar word veral gemeld dat die meeste van die klagtes waarvoor polisieledede departementeel aangekla word, aangeleentheid is wat by die eenheid of komponent waar hulle werk, uitgesorteer kon gewees het. Vakunies, asook ander kundiges in die SAPD, huldig die mening dat bevelvoerders nie genoeg doen om betyds aan lede se probleme aandag te skenk nie, en dat dit dan verskeie departementele klagtes teen hulle noodsaak.

Statistiek van die polisie diens in die Port Elizabeth-Area dui aan dat daar binne 'n ses maande periode, ongeveer 2000 polisiebeamptes was wat een of ander vorm van interne dissiplinêre saak hangende teen hulle gehad het. Hierdie getal is uitermate hoog, veral as in ag geneem word dat die totale aantal polisieledede in die Port Elizabeth-Area uit sowat 2860 lede bestaan (Pughe-Parry, 2001, p. 1). Koerantberiggewing ("Many EC police", 2001, p. 2) meld dat roekelose bestuur ongeveer 12% en aanranding ongeveer 40% van die kriminele klagtes teen lede uitmaak. Heelwat verdagtes lê klagtes van aanranding teen polisieledede, en verder is dit ook staande prosedure van die SAPD om roekelose bestuur sake te ondersoek teen enige lid wat 'n ongeluk veroorsaak. Volgens Pughe-Parry (2001, p. 1) het 'n woordvoerder van die SAPD genoem dat slegs 2,5% van al die dissiplinêre sake wat teen polisiebeamptes aanhangig gemaak word, in 'n kriminele skuldigbevinding eindig, of van 'n kriminele aard is.

Daar word ook gereeld geappelleer teen beslissings om personeel uit die polisie diens te ontslaan, veral waar polisieledede nie remediërende hulp aangebied is vir probleme op

grond waarvan hulle aangekla word nie. Dit wil dus voorkom of die toepassing van dissipline nie geskied soos voorgeskryf deur die SAPD se Dissiplinêre Regulasies nie, en dat daar by polisieledes die behoefte bestaan vir meer regverdige of menslike behandeling.

Die navorser het verder met verskeie kundiges beraadslaag wat gereeld kontak met polisieledes het, om uit te vind wat hul opinie aangaande die toepassing van dissiplinêre prosedures op polisieledes is. Opinies wat verkry is van maatskaplike werkers, kapelane, sielkundiges, asook regsbeamptes en personeel by die negatiewedissipline-komponent van die SAPD, het daarop gewys dat persepsies van kundiges in 'n mate uiteenlopend is. Dit beklemtoon ook die noodsaaklikheid vir verdere navorsing en veral om polisieledes wat aan die dissiplinêre prosedure blootgestel is, by name 'n departementele verhoor beleef het, by sodanige navorsing te betrek.

Die nasionale kantoor van die komponent Sielkundige Dienste het die behoefte uitgespreek dat navorsing aangaande die belewenis van dissiplinêre prosedures, lig kan werp op die sielkundige invloed van die SAPD se dissiplinêre prosedures op werknemers (kyk Bylaag A). Dit is veral belangrik aangesien werknemers aan baie werkstres blootgestel word en baie druk op polisieledes geplaas word. Swanepoel (2000, p. 34) meld dat die selfmoordsyfer in die SAPD tot 11 keer hoër is as die res van Suid-Afrika se bevolking. Hierdie kommerwekkende situasie noodsaak navorsing na enige faktore wat 'n invloed kan hê op selfmoord van polisieledes.

Volgens Rossouw (2000) is die hoë streslading van polisiewerk tesame met huishoudelike en persoonlike probleme, die primêre bydraende faktore tot selfmoord onder polisieledes. Depressie, gebrek aan bevordering, en kriminele oortredings deur lede, is van die faktore wat binne die werksomgewing aanleiding gee tot selfmoord onder polisieledes. Polisieledes wat kriminele oortredings begaan, word in terme van dissiplinêre regulasies, outomaties ook departementeel aangekla. Polisieledes wat departementeel aangekla word, word ook nie vir bevordering oorweeg alvorens hul sake afgehandel is

nie. Dit is daarom ook belangrik om binne die werksomgewing gereeld navorsing te doen oor faktore wat oormatige frustrasie en stres vir polisielede veroorsaak.

Die probleemstelling kan dus gemaak word dat baie polisiebeamptes wat dissiplinêr verhoor word, nie remediërende hulp aangebied word vir die probleme wat aanleiding tot hul wangedrag gegee het nie. Dit blyk dat baie toesighouers en bevelvoerders onverskillig teenoor die lede onder hul bevel staan, en nie die regulasies soos vervat in die SAPD Dissipline-Regulasies van 1996 (RSA, 1996) volg nie. In die meeste gevalle word dissipline negatief en as 'n strafmaatreeël gebruik in plaas van meer positief om wangedrag tot 'n aanvaarbare standaard te herstel.

Die vrae wat die navorser in hierdie studie wil beantwoord, kan soos volg formuleer word:

1.2.1 Hoe beleef polisielede die billikheid van die SAPD se dissiplinêre prosedure?

1.2.2 Watter riglyne kan ontwikkel word om werknemers en bevelvoerders te help sodat werknemers die SAPD se dissiplinêre prosedure as meer regverdig en billik beleef?

1.3 Doelwitte

Die doelwitte van hierdie navorsing is die volgende:

1.3.1 Identifisering, verkenning en beskrywing van die belewing van polisiebeamptes van die SAPD se dissiplinêre prosedure.

1.3.2 Die ontwikkeling van riglyne ten einde bevelvoerders in staat te stel om die faktore wat die belewing van die SAPD se dissiplinêre prosedure deur polisiebeamptes beïnvloed, te identifiseer en meer effektief te bestuur.

1.4 Teoretiese perspektief van die studie

Die integrasie van literatuur ten opsigte van werknemer-dissipline en literatuur wat geregtigheid of persepsies van billikheid beskryf, dui aan dat die teorie van prosedurele geregtigheid (“procedural justice”), die mees toepaslike teorie is vir ons begrip en verstaan van dissipline-prosesse in organisasies (Cole, 1996).

Literatuur ten opsigte van die toepassing van dissipline in organisasies en literatuur wat billikheid of dan die persepsie van billikheid beskryf, sal vervolgens na gekyk word.

1.4.1 Die toepassing van dissipline in organisasies.

Cronje, Du Toit en Motlatla (2000) definieer dissipline as ’n aksie of gedrag deur ’n outoriteit, wat binne die konteks van ’n sosiale sisteem plaasvind. Die outoriteit sal hierdeur poog om ’n einde te maak aan deelnemergedrag wat die funksionering van die sisteem bedreig. Hulle noem dat dissipline ’n normale en integrale deel vorm van enige besigheid se aksies en verantwoordelikhede.

Tosi, Rizzo en Carrol (1990) maak melding van die versterkingsteorieë van leer (van Skinner), wat ’n meer tegniese beskrywing van die toepassing van dissipline gee. Hiervolgens word situasies beskryf waar gedrag geaffekteer word deur die gevolge daarvan, wat ook beskryf word as instrumentele leer. Voorbeelde hiervan is positiewe versterking, negatiewe versterking en straf.

Positiewe versterking is die proses van die versterking van gedrag deur voortdurend iets aangenaam aan te bied. ’n Werknemer wat oortyd werk as gevolg van aanprysing of erkenning van die bestuurder is ’n voorbeeld van die positiewe versterking van gedrag (Kreitner & Kinicki, 2001).

Negatiewe versterking vorm ’n baie algemene beginsel waarop gedrag by die werk gereguleer word en baie mense aanvaar dit ook as ’n redelike manier om mense in

organisasies te hanteer. Hiervolgens kan werknemers wat onaanvaarbare gedrag openbaar verwag dat iets onaangenaams sal gebeur (Tosi et al., 1990). Kreitner en Kinicki (2001) meld dat negatiewe versterking maklik met straf verwar kan word. Negatiewe versterking behels egter die versterking van sekere gedrag omdat dit verligting bied van 'n onaangename situasie. So sal 'n sersant in die weermag wat op 'n rekrut skreeu wat nog in die bed lê, ophou om te skreeu sodra die rekrut uit die bed klim. Volgens Tosi et al. (1990) is 'n nadeel van hierdie benadering tot dissiplinering dat daar 'n gespanne werksomgewing kan ontstaan. Verder kan dit ook tot verhoudingsprobleme aanleiding gee indien die toesighouer of bestuurder as 'n konstante bedreiging gesien word en gevolglik vermy word. Indien positiewe versterking afwesig is en negatiewe versterking die werksplek domineer, kan dit aanleiding gee tot 'n ongesonde organisasieklimaat.

Kreitner en Kinicki (2001) meld dat straf 'n proses is om gedrag te verswak deur óf die voortdurende aanbieding van iets onaangenaam, óf die voortdurende onttrekking van iets positief. 'n Toesighouer wat 'n lui werknemer 'n onaangename taak gee om te verrig of die opskorting van 'n afwesige werknemer se salaris, is voorbeelde hiervan. Tosi et al. (1990) noem dat die onaangename gevolge van straf aanleiding kan gee tot 'n werksomgewing waar vrees inisiatief kan demp en oop kommunikasie met die toesighouer belemmer kan word.

Voordat dissipline binne 'n organisasie of openbare instelling toegepas kan word, moet daar eers gekyk word na die regte van werkgewers en werknemers.

Werknemers se regte is gebaseer op wette, maatskappybeleid, en tradisies. Hierdie regte lei tot verwagtinge aangaande die manier waarop toesighouers of bestuurders hulle werknemers behoort te hanteer. Werkgewers se regte ondersteun hulle gesag, asook wat hulle van hul werknemers kan verwag (Gómez-Mejía, Balkin & Cardy, 1995).

Binne die Suid-Afrikaanse konteks maak Grossett (1999) melding van die volgende wette wat die implisiete regte van die werkgewer-werknemer verhouding beskerm: die Wet op

Basiese Diensvoorwaardes; die Wet op Arbeidsverhoudinge; die Masjinerie- en Beroepsveiligheidwet; die Loonwet; die Werkloosheidsversekeringswet, Onderhandelingsraad-ooreenkomste en Kollektiewe Ooreenkomste. Daar word van die werkgewer verwag om geldelike vergoeding te gee, werk te verskaf, veilige werkstoestande te verseker, en voorsiening vir verlof te maak. Net so word daar van die werknemer verwag om persoonlike diens beskikbaar te stel, gesag te aanvaar, ter goeder trou diens te verskaf, en met goeie oordeel op te tree.

Om inhoud te verskaf aan die regte van werknemers en werkgewers, behoort 'n organisasie 'n dissiplinêre kode en dissiplinêre prosedure te ontwikkel.

Nel (1997) meld dat 'n dissiplinêre kode die tipe werknemergedrag wat onaanvaarbaar is, en as wangedrag beskou kan word, spesifiseer. Verder gee dit ook 'n aanduiding van die tipe van dissiplinêre sanksie wat deur die werkgewer toegepas kan word, in gevalle waar die werknemer die dissiplinêre kode oortree. Grossett (1999) noem dat dit die organisasie se verantwoordelikheid is om 'n stel reëls te ontwikkel wat bekend is en verstaan word deur werknemers. Dit is egter baie belangrik dat die reëls met oorleg ontwikkel moet word, sodat dit effektief toegepas kan word.

Bendix (1996) definieer 'n dissiplinêre prosedure as die prosedure wat die formele proses aandui wanneer 'n werknemer die reëls van die organisasie of sy kontrakvoorwaardes verbreek, en wat die aksies waarop die werknemer volgens wet op geregtig is, insluit. Cronje et al. (2000) meld twee belangrike beginsels waaraan die dissiplinêre prosedure van 'n organisasie moet voldoen. Eerstens is daar die reg van bestuur om toepaslike dissiplinêre stappe te neem teen enige werknemer wat sodanig optree dat dit in konflik is met die belange van die organisasie. Tweedens moet die dissiplinêre prosedure verseker dat daar aan die werknemer se reg tot 'n billike prosedure, voldoen word.

Grossett (1999) meld dat 'n dissiplinêre prosedure nie net voorgehou moet word as die spreekwoordelike stok waarmee geslaan word nie. Só 'n siening sal werknemers negatief maak teenoor die dissiplinêre prosedure. Werknemers moet daarop gewys word dat die

dissiplinêre prosedure sekere standarde stel waaraan toesighouers en bestuurders moet voldoen alvorens dissipline toegepas word. Straf kan dus nie net na willekeur uitgedeel word nie, en die straf moet ook gepas wees vir die wangedrag wat plaasgevind het. Op hierdie wyse sal 'n dissiplinêre prosedure verseker dat objektiwiteit in die organisasie se dissiplinêre proses toegepas word.

Grossett (1999) stel voor dat Suid-Afrikaanse bestuurders verskillende vorms van dissipline gebruik om werknemers te dissiplineer wat werksreëls oortree. Tabel 1 gee 'n aanduiding van 'n klassifikasie van oortredings:

TABEL 1

Klassifikasie van oortredings

	EERSTE OORTREDING	TWEEDE OORTREDING	DERDE OORTREDING	VIERDE OORTREDING
GERINGE	Verbale waarskuwing	Geskrewe waarskuwing	Finale geskrewe waarskuwing	Ontslag
ERNSTIGE	Geskrewe waarskuwing	Finale geskrewe waarskuwing	Ontslag	
BAIE ERNSTIGE	Finale geskrewe waarskuwing	Ontslag		
ONTSLAG	Ontslag			

(Grossett, 1999, p. 23)

Grossett (1999) noem dat waarskuwings (verbale, skriftelike en finale skriftelike waarskuwings), skorsing (met en sonder vergoeding), verplasing, degradering en ontslag as opsies oorweeg kan word. Die hof vereis dat die sanksie wat toegepas word in verhouding moet wees met die ernstigheid van die oortreding.

Gómez-Medjia et al. (1995) ondersteun die beginsel van toenemende grade van dissipline (soos in Tabel 1 uiteengesit), wat hulle as progressiewe dissipline beskryf. Hiervolgens sal werknemers die geleentheid gebied word om hul gedrag te korrigeer, voordat hulle ontslaan word as die laaste opsie. Progressiewe dissipline bestaan gewoonlik uit vier stappe, naamlik 'n verbale waarskuwing, skriftelike waarskuwing, skorsing en ontslag.

Die erns van die oortreding sal ook bepaal of daar van die eerste stap van progressiewe dissipline gebruik gemaak sal word, en of van die stappe oorgeslaan gaan word.

Die negatiewe effek van straf veroorsaak dat werknemers nie altyd gemotiveerd is om hul gedrag te verander nie en dat hulle eerder geleer word om die persoon wat die straf uitdeel, te vrees of te verkwalik. Gevolglik is 'n alternatief tot progressiewe dissipline ontwikkel, wat as positiewe dissipline beskryf kan word. Positiewe dissipline ondersteun ook die beginsel van opeenvolgende stappe wat volgens ernstigheid toeneem en wat ingestel word tot en met ontslag as laaste opsie. Dit verskil egter van progressiewe dissipline omdat beradingsessies tussen die werknemer en toesighouer ingestel word in die plek van straf. Toesighouers sal dus hul beradingsvaardighede gebruik om die werknemer te help om uit die foute van die verlede te leer en om 'n plan vir positiewe gedragsverandering te inisieer. Om positiewe dissipline te laat slaag behoort toesighouers dus opgelei te word in beradingsvaardighede, sodat hulle in staat sal wees om die beradingsessies te hou (Gómez-Mejia et al., 1995).

In Suid-Afrika maak die Wet op Arbeidsverhoudinge, Wet no. 66 van 1995, voorsiening vir vereistes vir 'n billike prosedure in die geval van ontslag op grond van wangedrag. 'n Bestuur-geïnisieerde werksbeëindiging sal slegs as prosesueel billik beskou word as sekere prosedures gevolg is. Die onderliggende beginsel wat hier geld is dat 'n indiensnemingskontrak nie sonder meer vir dissiplinêre redes beëindig kan word nie. Die werknemer moet eers van die wangedrag in kennis gestel word, en moet ook die geleentheid gebied word om sy/haar kant van die storie ten opsigte van die aanklag en bewerings te verduidelik. Dit sal gewoonlik lei tot 'n verhoor of 'n ondersoek, wat ook aan sekere vereistes moet voldoen, om as regverdig beoordeel te word (Grossett, 1999, p. 26).

Wessels (1988) het navorsing onderneem na die dissiplinering van Suid-Afrikaanse staatsdienspersoneel. Die studie het aangetoon dat die doel van dissiplinêre maatreëls in die staatsdiens is om te verseker dat staatsamptenare se amptelike optrede ooreenstem met die waardes van die gemeenskap. Amptelike optrede moet dus ooreenstem met reëls

soos goedgekeur deur die parlement. Die Christelike etiek, beginsels van demokrasie en die beginsels van administratiewe reg, word beskou as die belangrikste norms vir staatsdienswerkers. Die reëls van die administratiewe reg bevorder billikheid en redelikheid.

Die minister van Veiligheid en Sekuriteit het kragtens artikel 24 (1) (g) van die Wet op die Suid-Afrikaanse Polisie, 1995 (Wet No. 68 van 1995), regulasies vir die SAPD uitgevaardig, wat ten doel het om gedissiplineerde gedrag te bewerkstellig (RSA, 1996). Die Dissipline-Regulasies is gebaseer op die beginsels soos uiteengesit in die Grondwet van Suid-Afrika, 1996 (Wet No. 108 van 1996), sowel as die Wet op Arbeidsverhoudinge, 1995 (Wet No. 66 van 1995). Hierdie beginsels dek substantiewe en prosessuele aangeleenthede. Die substantiewe aangeleentheid behels die praktiese en inhoudelike konteks waar, onder andere, 'n standaard vir dissipline gestel moet word, dit aan werknemers verduidelik moet word en ook die instelling van dissiplinêre maatreëls. Die prosessuele aangeleentheid ondersteun die beginsels van billikheid, gelyke behandeling en die reëls van natuurlike geregtigheid. Natuurlike geregtigheid verwys na die "audi alteram partem" beginsel, waar die werknemer die geleentheid gebied moet word om sy kant van die saak te verduidelik (South African Police Service, 1996, p.1).

Soos hierbo vermeld beskik die polisie diens oor Dissipline-Regulasies wat die gedrag van polisiebeamptes reguleer. Die regulasies stel dit duidelik dat dissipline nie net gesien moet word as kontrole oor werknemers nie, maar dat dit beskou moet word as 'n sisteem of reëls van optrede. Ten einde die Dissipline-Regulasies effektief te implementeer is daar ook dissipline-riglyne vir die toepassing van die Dissipline-Regulasies ontwikkel. Hierdie Dissipline-Riglyne bestaan uit 78 bladsye en verskaf 'n gedetailleerde uiteensetting van maatreëls en prosedures wat gevolg moet word met die toepassing van dissipline (SAPS, 1996).

Die Dissipline-Riglyne (SAPS, 1996) propageer die konsep van progressiewe dissipline waar geringe wangedrag deur 'n verbale waarskuwing hanteer moet word. Dit kan dan opgevolg word met 'n skriftelike waarskuwing, voordat dit verwys word na 'n

departementele tribunaal. Alle gevalle van ernstige wangedrag moet egter na 'n departementele tribunaal verwys word, aangesien die ontslag van die werknemer op die spel kan wees. Die seksie wat die aksies van bevelvoerders ten opsigte van geringe wangedrag beskryf, fokus op 'n onderhoud met die werknemer, ten einde die oorsaak van die probleem vas te stel, en voorsiening te maak vir berading of verwysing vir remediërende hulp. Hierdie deel van die Dissipline-Riglyne beskryf dus positiewe dissipline-handelinge.

Die polisie diens beskik oor regsbeamptes en baie offisiere wat in regsaspekte opgelei is. Hierdie personeel is teenwoordig in al die provinsies, wat aandui dat kundige personeel geredelik beskikbaar is. Daar is besluit om vanaf 2001 weg te beweeg van die dissiplinêre verhoor-eenhede wat in die verlede al die dissiplinêre verhore hanteer het. Voortaan sal alle offisiere met die rang van kaptein ook as aanklaers in departementele tribunale aangewend word. Offisiere met die rang van superintendent of hoër sal ook as voorsittende beamptes in departementele tribunale diens moet verrig. Die verskillende offisiere word op 'n rotasiebasis en volgens die diskresie van die Areakommissaris aangewend.

1.4.2 Organisasiegeregtigheid-perspektief.

Die studie van billikheid in organisasies, en veral prosedurele geregtigheid, het die afgelope twee dekades baie aandag van navorsers ontvang (Konovsky, 2000). Geregtigheid of billikheid se oorsprong kom onder andere uit die paradigmas van die filosofie, die politieke wetenskappe en die religie, en het iets in gemeen met enigiemand wat onbillike behandeling beleef het. In die konteks van organisasies beskou bestuurders, werknemers en ander belangegroepes billikheid as 'n waarde wat partye kan verenig en wat fundamentele beginsels bied om konflikterende partye bymekaar te bring en wat stabiele sosiale strukture kan vestig.

Volgens Konovsky (2000) verwys prosedurele geregtigheid na die manier waarop toewysingsbesluite geneem word. Prosedurele geregtigheid word gekontrasteer met

distribusie geregtigheid, wat verwys na die billikheid van die uitkomst van die besluit. Prosedurele geregtigheid kan ook verwys na objektiewe of subjektiewe omstandighede. Volgens Lind en Taylor (1988) verwys objektiewe prosedurele geregtigheid na werklike of feitelike geregtigheid. Subjektiewe prosedurele geregtigheid verwys weer na persepsies van objektiewe prosedures of na die kapasiteit van 'n objektiewe prosedure om billike besluite te verbeter (Konovsky & Cropanzano, 1991). Die presiese verband tussen objektiewe en subjektiewe prosedurele geregtigheid is nog nie intensief nagevors nie en dit word deesdae aanvaar dat objektiewe prosedurele geregtigheid tot subjektiewe prosedurele geregtigheid aanleiding gee (Konovsky, 2000). So sal dit dus moontlik wees dat objektiewe prosedurele geregtigheid as 'n stimulus kan dien om affektiewe reaksies te vorm soos individue subjektiewe prosedurele geregtigheid persepsies vorm.

Leventhal, Karuza en Fry (1980) meld ook dat prosedurele geregtigheid beter verstaan kan word deur die kognitiewe, affektiewe en gedragskomponente van die geregtigheid-ervaring te oorweeg. Die kognitiewe komponent verwys na die berekenings wat gemaak word deur 'n persoon aangaande die billikheid van 'n besluit. Individue mag dalk moontlik vergelykings tref tussen die manier waarop hulle werklik hanteer is, en die manier wat hulle verwag het hulle behandel sou word. Tyler (1994) meld dat die affektiewe komponent van prosedurele geregtigheid uit positiewe en negatiewe emosionele reaksies bestaan, teenoor die werklike objektiewe gebeurtenis. Daar is egter nog nie baie navorsing gedoen aangaande die emosionelereaksie-komponent van prosedurele geregtigheid nie. Konovsky (2000) meld dat die gedragskomponent van prosedurele geregtigheid aanleiding gee tot belangrike gevolge, soos byvoorbeeld werknemergedrag en -houdings. Prosedurele billike behandeling gee byvoorbeeld aanleiding tot 'n toename in werksatisfaksie, organisasieverbondenheid en organisasie-burgerskapedrag. Skarlicki en Folger (1997) meld weer dat prosedurele onbillike behandeling aanleiding kan gee tot organisasievergeldende gedrag.

Daar bestaan verskeie modelle en teorieë om prosessuele geregtigheid te verklaar. 'n Paar modelle sal vervolgens vermeld word, ten einde 'n beter begrip en omskrywing van prosessuele geregtigheid te verkry.

Thibaut en Walker (1975) het 'n instrumentele model voorgestel, wat as 'n prosesmodel bekend staan. Hierdie model kan ook as 'n eiebelang-model beskou word. Hiervolgens openbaar persone twee tipes van kontrole wanneer hulle in konflikresolusieprosedures betrokke raak. Die mate van kontrole oor prosedures wat gebruik word om dispute op te los verwys na proseskontrole, terwyl besluitnemingskontrole verwys na die mate van kontrole om uitkomst te bepaal. Wanneer die kontrole van die prosedures in individuele hande geplaas word, sal hulle die prosedures as meer billik ervaar. Persone is dan ook meer geneig om prosedures te verkies wat hul persoonlike uitkomstes verhoog. Tyler (1994) meld hieroor dat die begeerte vir prosedurekontrole dus verband hou met die begeerte om 'n gunstige uitkomst te verkry.

In teenstelling met die eiebelang-model, het Tyler (1989) 'n groepswaarde-model van prosessuele geregtigheid voorgestel. Hierdie model stipuleer dat mense langtermyn verhoudinge met groepe belangrik ag, aangesien groepslidmaatskap 'n manier bied om sosiale status en self-esteem te verkry. Sosiale status en self-esteem word dan geëvalueer op grond van drie verbandhoudende elemente, naamlik neutraliteit, vertroue en verstandhouding. Neutraliteit sal aandui dat individue sonder vooroordeel behandel word, terwyl vertroue in 'n besluitnemer ontstaan wanneer onbevooroordeelde prosedures gebruik word. Tyler (1994) meld dat verstandhouding oorgedra word wanneer 'n groep persone met gesag ander persone met manierlikheid, waardigheid en met respek vir hul regte, hanteer.

Leventhal et al. (1980) het in hulle model die faktore bespreek wat geregtigheid beslissings verhoog. Geregtigheidbeslissingsteorie noem verskeie prosedure-kriteria wat die bestaan van prosedurele geregtigheid aantoon. Van hierdie kriteria sluit in konstantheid oor tyd, vooroordeel-onderdrukking, akkuraatheid, korrigeerbaarheid en verteenwoordiging.

Volgens Konovsky (2000) fokus billikheidheuristiese-teorie op die verband tussen objektiewe billikheid en billikheid-persepsies, en veral op die manier waarop prosedurele geregtigheid en distribusie-geregtigheid saam funksioneer ten einde billikheid-persepsies

te bepaal. Hierdie teorie stel voor dat mense oor die algemeen ongemaklik voel met gesagsverhoudings, omdat dit geleentheid vir uitbuiting skep. Gevolglik sal persone wat kontrole moet prysgee aan 'n outoriteit, hulself afvra of die outoriteit vertrou kan word. Van den Bos, Wilke en Lind (1998) meld weer dat persone nie altyd oor informasie beskik aangaande die vertroubaarheid van outoriteite nie, en dat daar na die billikheid van 'n outoriteit se prosedures gekyk word ten einde vertroubaarheid te bepaal. Gevolglik word vertrouwe nie net voorafgegaan deur prosedurele geregtigheid nie, maar kan prosedurele geregtigheid ook as 'n substituuat vir vertroubaarheid beskou word. Hierdie teorie bied ook redes waarom prosedurelegeregtigheid-informasie, die ervaring van distribusie-geregtigheid beïnvloed. Indien prosedure-informasie beskikbaar is voor uitkomste-informasie, sal die informasie aangaande prosedures, die billikheidservaring van uitkomste beïnvloed. Gevolglik is die orde waarin persone prosedurelegeregtigheid-informasie ontvang, ook van belang. Laastens word genoem dat die billikheid van uitkomste moeiliker bepaalbaar is as die billikheid van prosedures. Die rede hiervoor is dat daar gewoonlik nie baie informasie beskikbaar is ten opsigte van ander persone se uitkomste nie, en dat vergelykings dus nie maklik getref kan word nie.

Die verskillende modelle en teorieë soos hierbo vermeld hoef nie teen mekaar opgeweeg te word ten einde die beste verklaring van prosedurele geregtigheid te verkry nie. Daar moet liever gaan kyk word na 'n vergelyking en integrasie van die verskillende modelle.

Greenberg (1990) het gemeld dat navorsers hulle moet toespits om die verskil tussen prosedurele geregtigheid en distribusie-geregtigheid duidelik te bepaal. Daar is in 'n groot mate hierin geslaag, aangesien baie studies aangetoon het dat prosedurele geregtigheid en distribusie-geregtigheid in 'n mindere mate met mekaar verband hou en dat verskillende uitkomste voorspel kon word (Konovsky, 2000). Folger en Konovsky (1989) het byvoorbeeld bevind dat prosedurele geregtigheid, houdings teenoor outoriteite voorspel het, terwyl distribusie-geregtigheid houdings teenoor spesifieke uitkomste, soos byvoorbeeld tevredenheid met salaris, voorspel het. Joy en Will (1992) het weer bevind dat die sterkte van die verband tussen prosedurele geregtigheid en distribusie-geregtigheid gemodereer is deur die tydsperspektief waarmee werknemers hul

organisasie beskou. Prosedurele geregtigheid en distribusie-geregtigheid het 'n sterker verwantskap getoon by werknemers wat 'n meer langtermyn perspektief van die organisasie gehad het, teenoor werknemers wat 'n korttermyn organisasieperspektief vertoon het. Laastens kan vermeld word dat daar 'n interaktiewe effek tussen prosedurele geregtigheid en distribusie-geregtigheid bestaan. Brockner, Tyler en Cooper-Schneider (1992) meld dat die negatiewe effek van uitkomsstrafheid verminder kan word met hoë vlakke van prosedurele geregtigheid. Net so kan gunstige uitkomst die negatiewe effekte van lae prosedurele geregtigheid, verminder.

Bies en Moag (1986) het die interpersoonlike konteks van prosedurele geregtigheid bekendgestel, met die term interaksie-geregtigheid. Interaksie-geregtigheid verwys na die kwaliteit van interpersoonlike behandeling wat persone ontvang gedurende die uitvoering van organisasieprosedures. Interaksie-geregtigheid is veral ter sprake wanneer daar na die waardigheid en respek waarmee persone hanteer word, verwys word.

Nuwe tendense in geregtigheidsteorie is Greenberg (1993) se informasie-geregtigheid as nog 'n vorm van geregtigheidsteorie. Informasie-geregtigheid is primêr ge-operasionaliseer omdat dit verklarings bied vir besluite wat geneem word. Informasie-geregtigheid word dikwels in dieselfde kategorie as interaksie-geregtigheid geplaas, maar dit beskik tog oor unieke eienskappe om dit van interaksie-geregtigheid te onderskei. Shapiro (1993) meld die invloed van uiting op prosedurelegeregtigheidpersepsies. Indien daar geleentheid bestaan vir persone om hulle uit te druk of hulle kant van die saak te laat hoor, kan dit tot sterker persepsies van prosedurele geregtigheid aanleiding gee, in teenstelling met persone wat nie die geleentheid gebied word nie.

1.5 Navorsingshipotese

Geen navorsingshipotese sal gestel word nie, aangesien die studie beskrywend en verkennend van aard gaan wees.

1.6 Navorsingsontwerp en -metodologie

Die navorsingsontwerp en -metodologie sal vervolgens bespreek word:

1.6.1 Navorsingsontwerp

'n Veldstudie-navorsingsontwerp gaan gevolg word. Hierdie ontwerp word gekies, aangesien dit behels dat nie-eksperimentele wetenskaplike navraag gedoen gaan word ten einde die verhoudings en interaksies tussen sosiologiese, sielkundige en opvoedkundige veranderlikes in werklike sosiale strukture te ontdek (Kerlinger, 1986).

Die voordeel van veldstudies is dat dit die werklikheid verteenwoordig. Veldstudie-navorsing word onderneem in die werklike wêreld, onder ware omstandighede, sonder dat die situasie gemanipuleer word (Reaves, 1992). Kerlinger (1986) meld ook dat die grootste voordeel van veldstudie-navorsing, die nie-eksperimentele aard daarvan is.

Die studie wat onderneem word gaan kwalitatief, beskrywend, ondersoekend, konteksgebonde en fenomenologies van aard wees.

Brink (1992) noem dat kwalitatiewe navorsing 'n studie maak van die vermoedens, ervarings en betekenisstelsels van mense, vanuit die individu se perspektief. Aangesien die belewenis van polisiebeamptes ondersoek gaan word, sal 'n kwalitatiewe benadering toepaslik wees.

Kerlinger (1986) noem dat die navorser met beskrywende navorsing poog om fenomene te verken en te beskryf soos wat dit in die werklike situasie voorkom. Dit sal die navorser in staat stel om akkurate beskrywings van die eienskappe van spesifieke individue, situasies of groepe, te maak.

Ondersoekende of verkennende navorsing word veral onderneem wanneer daar nie baie literatuur oor 'n onderwerp of populasie bestaan nie. Die navorser moet na die deelnemers luister en dan 'n beeld skep wat op hul idees gebaseer is (Cresswell, 1994).

'n Konteksuele studie beoog om op spesifieke eienskappe van 'n fenomeen te fokus, te wete die ligging van gebeure of insidente wat betrekking het op 'n fenomeen binne 'n dimensionele reeks. Konteks word gedefinieer as die spesifieke stel voorwaardes waarbinne aksies of interaksionele strategieë beoefen word (Strauss & Corbin, 1990).

Die fenomenologiese benadering het ten doel om ervarings te beskryf soos wat dit beleef word (Burns & Grove, 1995). Hierdie benadering konsentreer ook op die belewenis van deelnemers en nie op deelnemers opsigself nie (Brink, 1996).

1.6.2 Navorsingsmetodologie

Die werklike proses van data-insameling en analise daarvan sal in twee fases verdeel en ook so bespreek word:

1.6.2.1 Eerste Fase

Hierdie studie sal navorsing van twee afsonderlike populasies insluit. Die eerste populasie sal fokus op polisielede wat self 'n departementele tribunaal beleef het, terwyl die tweede populasie sal fokus op kenners van die SAPD se dissiplinêre prosedure. Dieselfde navorsingsontwerp en -metodologie sal vir beide populasies gebruik word.

Vir die doeleindes van hierdie studie sal polisielede wat departementeel aangekla en 'n departementele verhoor deurloop het, deel uitmaak van die eerste populasie. Dit sal ook polisielede insluit wat onder skorsing is, of wat ontslaan is maar wat appèl teen ontslag aangeteken het.

Volgens Huysamen (1993) is 'n steekproef 'n relatiewe klein sub-groep van al die gevalle in 'n populasie. Daar sal gebruik gemaak word van nie-waarskynlikheid-steekproefneming en van doelbewusgeselekteerde steekproewe. Huysamen (1993) noem dat doelbewusgeselekteerde steekproewe die mees belangrike tipe van nie-waarskynlikheid-steekproefneming uitmaak en dat die navorser gebruik maak van sy ervaring en kennis om deelnemers te selekteer wat die populasie die beste verteenwoordig.

Denzin en Lincoln (1994) stel voor dat daar vir 'n fenomenologiese strategie van kwalitatiewe navorsing, ongeveer ses deelnemers moet wees. Liebenberg, Poggenpoel en Van Rheenen (1995) bevestig hierdie getal, en meld dat die totale getal deelnemers wat selekteer word, bepaal word sodra die data wat ingesamel word, 'n versadigingspunt bereik.

Vir die doeleindes van toeganklikheid sal al die deelnemers uit die Port Elizabeth-metropool geselekteer word. Wat die eerste populasie betref sal daar gefokus word op deelnemers wat reeds 'n departementele tribunaal beleef het. Hierdie deelnemers sal dus kan vertel van hoe hulle dit ondervind en beleef het. Verder sal daar deelnemers van verskillende ouderdomme, kulture, rasse en geslagte, geselekteer word. Daar sal ook gepoog word om deelnemers van verskillende range en jare diens te betrek. Daar sal nie net op ernstige of spesifieke tipes van departementele klagtes gefokus word nie. Die vereiste van 'departementeletribunaal-gevalle' is 'n riglyn waarvolgens deelnemers kommentaar kan lewer op die amptelike dissiplinêre prosedure en die toepassing daarvan.

Die tweede populasie sal fokus op kenners van die SAPD se dissiplinêre prosedure. Die belangrikse vereiste vir hierdie deelnemers is dat hulle 'n grondige kennis van die SAPD se dissiplinêre prosedure moet hê. Kenners wat ook kommentaar kan lewer op die manier van toepassing en die effek van die prosedure op werknemers, sal voorkeur geniet. Dit mag dus kenners insluit wat nie noodwendig deel van die SAPD is nie, soos byvooreeld vakbondverteenwoordigers.

Die navorsingstrategie behoort bepaal te word deur die aard van die navorsingsvraag (Denzin & Lincoln, 1994). Die fenomenologiese metode van data-insameling gaan gebruik word, aangesien dit fokus op die subjektiewe ervarings van deelnemers, wat een van die doelwitte vir hierdie studie is.

“Phenomenology is the belief that the object of interest should be examined without any preconceived notions or prior expectations. Researchers attempt to get inside the mind of the actor to understand what the actor sees and believes. It is about ... how the world is experienced...”(Potter, 1996, p.43).

Kvale (1996) noem dat onderhoude 'n goeie metode is om data volgens die fenomenologiese metode in te samel. Hy verduidelik verskillende tipes van onderhoude wat gebruik kan word, asook hoe dit gestruktureer moet word. Die volgende voorstelle word deur hom gemaak indien onderhoude vir data-insameling gebruik word: Identifisering van temas, ontwerp, onderhoudvoering, transkribering, analisering, verifikasie en verslaggewing.

Hierdie studie gaan kwalitatief van aard wees, en die onderhoudsmetode van data-insameling gaan gebruik word. Data gaan ingesamel word deur middel van 'n fenomenologiese onderhoud, waar die beginsels van onderhoudvoering van Kvale (1996, pp. 30-31) gebruik gaan word. Die aard van die onderhoud sal dus ongestruktureerd wees. Die volgende vraag gaan aan polisielede wat departementeel aangekla, en 'n departementele verhoor beleef het, gestel word: **“Ek het verneem dat jy al departementeel aangekla is en 'n departementele verhoor beleef het. Vertel vir my hoe jy die SAPD se dissiplinêre prosedure beleef”.**

Die vraag wat aan die tweede populasie gestel gaan word sal soos volg daar uitsien: **“Uit die aard van u werksfunksie beskik u oor baie kennis van die SAPD se dissiplinêre prosedure en die toepassing daarvan op polisielede. Wat is u mening van die SAPD se dissiplinêre prosedure en die toepassing daarvan?”** Die onderhoud sal dus hoofsaaklik ongestruktureerd begin word, maar sal na gelang van die verloop daarvan

meer gestruktureerd hanteer word. Voorsiening sal dus gemaak word vir semi-gestruktureerde vrae om spesifieke inligting te bekom. Onderhoude sal slegs in Afrikaans en Engels gevoer word. Hoofstuk 2 sal ook die vertalings van die vrae in Engels aantoon.

Die navorser gaan van 'n bandopnemer gebruik maak om die onderhoude op te neem, sodat die inhoud van die onderhoude later verbatim getranskribeer kan word. De Vos (1998) meld dat 'n bandopname van die onderhoud 'n belangrike hulpmiddel is tydens onderhoudvoering. Die verbatim getranskribeerde onderhoude sal dan die empiriese data wees wat ge-analiseer gaan word. Die onderhoude sal gevoer word op plekke wat vir die deelnemers gerieflik is.

Veldnotas sal addisioneel tot die onderhoude geneem word, sodat daar data beskikbaar sal wees van die waarneming van nie-verbale gedrag tydens die onderhoud. De Vos (1998) meld dat die navorser tydens die onderhoud sekere observasies maak en memoriseer. Dit is egter raadsaam om nie net op geheue staat te maak om hierdie inligting te herroep nie, maar liever aantekeninge in die vorm van veldnotas te maak. Veldnotas is ook nie net opsommings van gebeure nie, maar liever gedetailleerde reproduksies van wat gebeur het. Schatzman en Strauss (De Vos, 1998) onderskei drie elemente wat verskillende tipes van veldnotas aandui. Eerstens kan observasie-notas gemaak word, waar min of geen interpretasie nodig is nie, en waar slegs weergegee word wat gebeur het. Tweedens kan die navorser teoretiese notas maak, wat 'n bewustelike en sistematiese poging is om betekenis te verkry uit sommige of al die observasie-notas. Laastens kan metodologiese notas gemaak word wat hoofsaaklik dien as herinnering, instruksie of kritiese kommentaar vir die navorser of kodeerder.

Enkele aantekeninge sal tydens die onderhoud gemaak word, veral van nie-verbale gedrag soos ontsteltenis of ongemak wat ervaar word en wat nie deur die bandopname weergegee word nie. Na afloop van die onderhoud sal die veldnotas gekonsolideer word om ook die indrukke wat die navorser van die onderhoud gevorm het, in te sluit. Die

veldnotas sal ook analiseer word en gebruik word in die bespreking van die temas wat uit die onderhoude na vore kom.

Sodra versadiging van data bereik word, sal die onderhoude gestaak word. Morse (De Vos, 1998) meld dat die versadiging van data plaasvind sodra geen nuwe temas uit addisionele onderhoude verkry kan word nie.

Die ingesamelde data ten opsigte van die ervarings wat beleef is, sal geanaliseer word deur gebruik te maak van die stappe soos beskryf deur Tesch (Creswell, 1994, p. 155). Hierdie stappe het ten doel om die herhalende temas te isoleer. Die stappe sal in Hoofstuk 2 meer breedvoerig bespreek word. 'n Literatuurkontrole sal dan uitgevoer word, om te bepaal of daar enige ooreenkomste is met reeds bestaande gedokumenteerde data. Indien daar enige verskille is, sal dit ook aangetoon word.

Kennerse van die SAPD se dissiplinêre prosedure sal deel uitmaak van die tweede populasie. Onderhoude sal met kennerse gevoer word ten einde die geïdentifiseerde temas van die eerste populasie te verifieer.

1.6.2.2 Tweede Fase

Gedurende die tweede fase sal die temas, kategorieë en sub-kategorieë wat tydens data-analise geïdentifiseer is, gebruik word om riglyne vir toesighouers en bevelvoerders te ontwikkel vir meer effektiewe toepassing van dissipline. Dit behoort hulle in staat te stel om die faktore wat polisiebeamptes se belewenis van die SAPD se dissiplinêre prosedure beïnvloed, te identifiseer en meer effektief te bestuur. 'n Literatuurkontrole sal ook gedoen word om te bepaal of soortgelyke riglyne vir dieselfde situasie bestaan, en in watter mate dit ooreenstem met die behoeftes wat in hierdie studie geïdentifiseer is.

1.7 Geloofwaardigheid

Ten einde geloofwaardigheid te verseker, sal die navorser gebruik maak van die strategieë soos voorgestel deur Guba (Krefting, 1991, pp. 214-217). In Hoofstuk 2 sal hierdie strategieë verder bespreek word. Die volgende uiteensetting bied egter 'n basiese definisie van die kriteria:

- **Toepaslikheid:** verwys na die mate waarin die bevindinge op ander kontekste, situasies of groepe toegepas kan word. Die toepaslikheid van die data wat ontvang word, kan beoordeel word deur te verwys na die paslikheid of oordraagbaarheid van die verkreeë data. Die kriteria van toepaslikheid word verkry wanneer die bevindinge in die studie in staat is om binne kontekste buite die studie, te pas (Guba in Krefting, 1991, p. 216).
- **Konstantheid:** bepaal of bevindinge soortgelyk sou wees indien die studie gedupliseer sou word met dieselfde deelnemers, of met duplisering in 'n soortgelyke konteks. Krefting (1991, p. 216) verduidelik dat binne die konteks van kwalitatiewe navorsing sal 'n variasie binne individue bestaan, en binne hierdie konteks word konstantheid gedefinieer in terme van afhanklikheid. Met kwalitatiewe navorsing word daar na 'n verskeidenheid van ervarings gekyk, wat in die studie ingesluit word. Indien die veranderlikheid nagegaan en redes daarvoor verskaf kan word, dan is waarheidswaarde in terme van konstantheid en betroubaarheid nog steeds van toepassing.
- **Neutraliteit:** word gedefinieer as die vryheid van vooroordeel in navorsingsprosedure en resultate. Lincoln en Guba (Krefting, 1991, p. 217) meld dat die neutraliteit van die data eerder oorweeg moet word, as neutraliteit van die navorser. Bevestiging is dus die kriterium vir neutraliteit.
- **Waarheidswaarde:** het te make met die mate van vertroue wat die navorser het in sy bevindinge, nadat informasie by deelnemers binne die konteks van die studie, verkry

is. Hierdie kriterium wil dus vasstel tot watter mate die bevindinge van die studie 'n ware weergawe van die leefwêreld van die deelnemers is. Hul leefwêreld word aangetoon deur hul beskrywings en ondervindinge wat hulle deel tydens onderhoudvoering. Die strategie wat gebruik word vir die daarstelling van waarheidswaarde, is geloofwaardigheid (Krefting, 1991).

1.8 Etiese oorwegings

Etiek kan gedefinieer word as morele beginsels wat voorgestel word deur 'n individu of groep en wat gevolglik op 'n breë grondslag aanvaar word. Dit bied dan reëls en verwagtinge ten opsigte van gedrag vir die mees korrekte oordeel teenoor eksperimentele proefpersone, respondente, werkgewers, borge, ander navorsers, assistente en studente (De Vos, 1998).

In hierdie studie sal konfidensialiteit van deelnemers verseker word, terwyl vrywillige deelname vooraf met die deelnemers uitgeklaar sal word. Skriftelike toestemming sal ook verkry word, waarin die deelnemers ingelig sal word oor die doel van die navorsing, sowel as oor die beskikking van die bandopnames en bekendmaking van resultate. Die etiese oorwegings sal in meer besonderhede in Hoofstuk 2 bespreek word.

1.9 Uiteensetting van die tesis

Hoofstuk 1 behels 'n algemene inleiding en orientasie tot die navorsingsprojek.

Hoofstuk 2 sal die navorsingsontwerp en metodologie wat in die studie gevolg gaan word, aantoon.

Hoofstuk 3 sal die navorsingsbevindinge aantoon wanneer 'n beskrywing van polisiebeamptes se belewenis van die SAPD se dissiplinêre prosedure gegee sal word.

Hoofstuk vier sal die navorsingsverslag afsluit deur riglyne, aanbevelings, beperkinge en gevolgtrekkings te maak.

1.10 Samevatting

In hierdie hoofstuk het die navorser die navorsingsterrein geïdentifiseer en afgebaken. Polisiebeamptes se belewenis van die SAPD se dissiplinêre prosedure is geïdentifiseer as die probleem wat aandag behoort te ontvang. Die navorsingsvraag wat aan die deelnemers gestel gaan word is dat hulle moet vertel hoe hulle die SAPD se dissiplinêre prosedure beleef. Die doelwit van hierdie navorsing is om die faktore te identifiseer wat 'n invloed het op polisiebeamptes se belewenis van die SAPD se dissiplinêre prosedure en om riglyne te ontwikkel wat bevelvoerders kan help om dit meer effektief te bestuur.

Onderhoude gaan met twee afsonderlike populasies gevoer word. Die eerste populasie sal bestaan uit polisiebeamptes wat reeds departementeel aangekla is en 'n dissiplinêre verhoor deurloop het. Die tweede populasie sal bestaan uit kundiges van die SAPD se dissiplinêre prosedure. Data gaan ingesamel word deur gebruik te maak van onderhoudvoering volgens die fenomenologiese metode. Organisasiegeregtigheid as die teoretiese vertrekpunt vir hierdie studie is ook uiteengesit.

In die volgende hoofstuk word die navorsingsontwerp en -metodologie in meer detail bespreek.

HOOFTUK 2

NAVORSINGSONTWERP EN –METODOLOGIE

2.1 Inleiding

Die vorige hoofstuk het 'n kort inleiding vir die navorsing aangetoon. 'n Beskrywing van die geïdentifiseerde probleem is gemaak en die doelwitte vir die studie is vermeld. In hierdie hoofstuk gaan 'n meer gedetailleerde uiteensetting gegee word van die manier waarop die empiriese data ingesamel, geanaliseer en geïnterpreteer gaan word.

Fenomenologiese onderhoudsvoering gaan gebruik word om die data wat benodig word om die gemelde doelwitte te bereik, in te samel. Die doelwitte van die navorsing is om die faktore te identifiseer wat 'n invloed het op polisiebeamptes se belewing van die SAPD se dissiplinêre prosedure en om riglyne te ontwikkel wat bevelvoerders of toesighouers kan help om dit meer effektief te bestuur. Data-analise sal dan volg ten einde die herhalende temas van polisiebeamptes se belewing van die dissiplinêre prosedure te isoleer en te identifiseer.

2.2 Rasionaal

Die navorser se belangstelling in die belewenis van polisiebeamptes van die SAPD se dissiplinêre prosedure het ontstaan omdat die sielkundige invloed daarvan op die polisiebeampte relatief onbekend is. Deur aan te neem dat die toepassing van dissipline noodwendig negatief of stresvol beleef word, word die verantwoordelikheid van die hantering van hierdie “traumatiese” ervaring slegs in die hande van polisiebeamptes geplaas. In die lig van die hoë selfmoordsyfer van polisielede, wat tot 11 keer hoër is as die selfmoordgevalle van die algemene Suid-Afrikaanse populasie (Swanepoel, 2000, p. 34), mag hierdie vermeldde aanname vanuit die oogpunt van toesighouers of bevelvoerders, onverantwoordelik wees.

Die SAPD is 'n burokratiese organisasie wat beteken dat die toepassing van dissipline en die dissiplinêre prosedure moontlik ook onderhewig mag wees aan burokratiese praktyke. Navorsing aangaande die polisiebeampte se belewenis van die dissiplinêre prosedure mag dus verskeie rolspelers en faktore identifiseer, wat 'n invloed het op die belewenis van die dissiplinêre prosedure. Dit mag die navorser in staat stel om riglyne te ontwikkel wat toesighouers of bevelvoerders kan help om die toepassing van dissipline in die SAPD meer effektief te bestuur.

2.3 Navorsingsontwerp

Die navorsing is ontwerp om data te verkry van die belewenis van polisiebeamptes van die SAPD se dissiplinêre prosedure. Ten einde genoegsame insig te ontwikkel oor hoe polisiebeamptes die dissiplinêre prosedure beleef, sal 'n veldstudie-navorsingsontwerp gevolg word.

Hierdie ontwerp word gekies, aangesien dit behels dat nie-eksperimentele wetenskaplike navraag gedoen gaan word ten einde die verhoudinge en interaksies tussen sosiologiese, sielkundige en opvoedkundige veranderlikes in werklike sosiale strukture te ontdek (Kerlinger, 1986). Reaves (1992) beklemtoon ook die werklikheid van die veldstudie-navorsingsontwerp. Veldstudie-navorsing word onderneem in die werklike wêreld, onder ware omstandighede, sonder dat die situasie gemanipuleer word.

Die aard van hierdie veldstudie-navorsingsontwerp gaan ook kwalitatief, beskrywend, verkennend en fenomenologies van aard wees. Verdere omskrywing van hierdie begrippe sal vervolgens gemaak word, sodat 'n beter begrip van die navorsingsontwerp verkry kan word.

- **Kwalitatiewe navorsing:** Brink (1992) noem dat kwalitatiewe navorsing 'n studie maak van die vermoedens, ervarings en betekenissteme van mense, vanuit die mens se perspektief. Die metodes van data-insameling is subjektief van aard, vanuit 'n meer holistiese benadering tot navorsing. Met die voorgestelde studie gaan die

navorser ondersoek instel na die belewenis van polisiebeamptes van die dissiplinêre prosedure, en daarom sal 'n kwalitatiewe benadering meer toepaslik wees. Met hierdie benadering wil die navorser 'n groter insig ontwikkel in die betekenis wat polisiebeamptes heg aan hulle belewenis van die SAPD se dissiplinêre prosedure.

- **Beskrywende navorsing:** Met beskrywende navorsing poog die navorser om fenomene te verken en te beskryf soos wat dit in die werklike situasie voorkom. Hierdeur kan die navorser akkurate beskrywings gee van die eienskappe van spesifieke individue, situasies of groepe (Kerlinger, 1986). Met hierdie studie gaan polisiebeamptes se belewenis van die SAPD se dissiplinêre prosedure geïdentifiseer en beskryf word. Riglyne gaan ook ontwikkel en beskryf word ten einde toesighouers en bevelvoerders in staat te stel om die faktore wat hierdie belewenis beïnvloed, te identifiseer en meer effektief te bestuur.
- **Verkennende navorsing:** Verkennende navorsing word veral onderneem wanneer daar nie baie literatuur oor 'n onderwerp of populasie bestaan nie. Die navorser moet na die deelnemers luister en dan 'n beeld skep wat op hul idees gebaseer is (Cresswell, 1994). Daar is nog nie 'n studie in Suid-Afrika onderneem wat die belewenis van dissiplinêre prosedures aantoon nie. Sodanige studie kon ook nie deur die navorser met 'n internasionale literatuursoektog opgespoor word nie.
- **Fenomenologiese benadering:** Potter (1996, p.43) omskryf die fenomenologiese benadering soos volg: "Phenomenology is the belief that the object of interest should be examined without any preconceived notions or prior expectations. Researchers attempt to get inside the mind of the actor to understand what the actor sees and believes. It is about ... how the world is experienced...". In hierdie studie sal polisiebeamptes wat departementeel aangekla en 'n dissiplinêre tribunaal bygewoon het, gevra word ten opsigte van hul belewenis daarvan.

Streubert en Carpenter (1995) is van mening dat 'n kwalitatiewe navorser die volgende eienskappe moet nastreef:

- Die aanname dat meervoudige realiteite vir 'n individu bestaan en dat dit gesamentlik 'n spesifieke betekenis vir die individu inhou.
- 'n Verbintenis tot ontdekking deur gebruikmaking van meervoudige maniere van begrip, sodat die fenomeen wat bestudeer word daardeur beter verstaan word.
- 'n Verbintenis tot die deelnemers se perspektief. Die navorser is 'n mede-deelnemer in die ontdekking en begryp van die ervaarde belewenis.
- Om 'n navraag te onderneem op 'n wyse wat nie die natuurlike konteks van die fenomeen wat bestudeer word sal versteur nie.
- 'n Aanvaarding van die deelname van die navorser in die navorsing en dat sy/haar subjektiewe betrokkenheid die studie kan affekteer.
- Die oordrag van die begrip van die fenomeen deur tydens rapportering van die begrip, van 'n literêre styl gebruik te maak wat ryk is aan die kommentaar van deelnemers.

2.4 Navorsingsmetodologie

Die studie gaan uit twee fases bestaan. Gedurende die eerste fase gaan twee groepe deelnemers geselekteer word, met wie onderhoude gevoer sal word. Die eerste groep deelnemers sal bestaan uit polisiebeamptes wat 'n departementele tribunaal deurloop het. Hulle belewenis van die SAPD se dissiplinêre prosedure sal deur middel van fenomenologiese onderhoudsvoering verken en beskryf word. 'n Analise van die onderhoude sal lei tot die identifisering van die verskillende ervarings wat polisiebeamptes beleef het nadat hulle blootgestel is aan die SAPD se dissiplinêre prosedure. 'n Literatuurkontrolle sal dan volg ten einde die bevindinge te verifieer.

Die tweede groep deelnemers sal bestaan uit kenners van die SAPD se dissiplinêre prosedure. Daar sal met hulle ook onderhoude vanuit die fenomenologiese benadering gevoer word, maar die onderhoud sal namate die gesprek vorder meer gestruktureerd raak ten einde spesifieke inligting te bekom. Hierdie onderhoude sal ook geanaliseer word en opgevolg word met 'n literatuurkontrole. Die bevindinge van die tweede groep deelnemers sal ook gebruik kan word om die eerste groep deelnemers se temas te verifieer.

Veldnotas sal addisioneel tot die onderhoude geneem word, sodat daar data beskikbaar sal wees van die waarneming van nie-verbale gedrag tydens die onderhoud. De Vos (1998) meld dat die navorser tydens die onderhoud sekere observasies maak en memoriseer. Dit is egter raadsaam om nie net op geheue staat te maak om hierdie inligting te herroep nie, maar liever aantekeninge in die vorm van veldnotas te maak.

Gedurende die tweede fase gaan riglyne ontwikkel word ten einde toesighouers of bevelvoerders in staat te stel om die faktore wat die belewenis van die SAPD se dissiplinêre prosedure beïnvloed, te identifiseer en meer effektief te bestuur. 'n Literatuurkontrole sal ook tydens hierdie fase onderneem word, ten einde die data te verifieer.

2.4.1 Eerste Fase

2.4.1.1 Navorsingpopulasie en steekproefneming

Daar bestaan 'n verskil tussen kwantitatiewe steekproefneming en kwalitatiewe steekproefneming. By kwantitatiewe steekproefneming is verteenwoordiging van die populasie baie belangrik, terwyl kwalitatiewe navorsing fokus op gekollekteerde data wat ryk is aan beskrywings van mense en plekke (Patton, 1990). Marshall en Rossman (1995) meld ook dat kwalitatiewe navorsing aanvanklik gekenmerk word deur vrae omtrent watter databronne ryk is aan inligting, waar informasie verkry gaan word en wat

volgende gedoen moet word. Soos die navorsing egter vorder, verander die aard van die navorser se vrae, soos byvoorbeeld hoe die navorser sy begrip verder kan verbeter. Dit gee dan aanleiding tot herdefiniëring van die steekproef op 'n deurlopende basis.

Met inagneming van bovermelde inligting sal die volgende uiteensetting meer duidelikheid aangaande die populasie en steekproefneming verskaf:

- **Populasie:** Yegidis en Weinbach (1996) meld dat die navorsingpopulasie verwys na daardie deelnemers wat realistiesgewys geselekteer kan word as navorsingsdeelnemers. Dit sou byvoorbeeld alle deelnemers insluit wat potensieel toeganklik is vir die navorser. Burns en Grove (1995) definieer die populasie as al die individue, objekte en gebeurlikhede wat voldoen aan die steekproefnemingskriteria vir insluiting in die studie. Vir die doeleindes van hierdie studie sal twee populasies by die navorsing betrek word. Polisielede wat departementeel aangekla en 'n departementele verhoor deurloop het, sal deel uitmaak van die eerste populasie. Dit sal ook polisielede insluit wat onder skorsing is, of wat ontslaan is maar wat appèl teen ontslag aangeteken het. Verder sal kenners van die SAPD se dissiplinêre prosedure of kenners van die effek daarvan op polisielede, as 'n tweede populasie by die studie betrek word.
- **Steekproefneming:** Volgens Huysamen (1993) is 'n steekproef 'n relatiewe klein sub-groep van al die gevalle in 'n populasie. Doelbewusgeselekteerde steekproewe is die mees belangrike tipe van nie-waarskynlikheidsteekproefneming en behels dat die navorser gebruik maak van sy ervaring en kennis om deelnemers te selekteer wat die populasie die beste verteenwoordig. Yegidis en Weinbach (1996) meld ook dat doelbewusgeselekteerde steekproewe die navorser toegang gee tot spesiale perspektiewe, ervarings of kondisies, wat begryp en verstaan moet word. Vir die doeleindes van hierdie studie sal daar gebruik gemaak word van nie-waarskynlikheidsteekproefneming en van doelbewusgeselekteerde steekproewe.

- **Steekproefnemingskriteria:** Die navorser wil sekere kriteria gebruik waarvolgens die vermelde doelbewusgeselekteerde steekproefneming gedoen gaan word. Ten einde 'n beter begrip te verkry van die belewenis van die dissiplinêre prosedure, gaan slegs polisielede selekteer word wat reeds departementeel aangekla is, en ook 'n departementele tribunaal deurloop het.

Verder sal kenners van die SAPD se dissiplinêre prosedure of kenners van die effek van die dissiplinêre prosedure op polisielede, as 'n afsonderlike groep geselekteer word. Daar sal met hierdie groep ook onderhoude gevoer word, en die bevindinge sal apart gerapporteer word. Hoewel die tweede groep deelnemers aan die navorsing nie noodwendig polisiebeamptes is nie (dit kan byvoorbeeld vakbondverteenwoordigers insluit), kan die ondervinding en kennis waaroor hulle beskik vir die navorser van groot waarde wees.

Met die analise van die tweede groep deelnemers se data, sal daar ook gebruik gemaak word van "bracketing". Burns en Grove (1987) verduidelik dat daar met "bracketing" wegbeweeg word van wat reeds bekend is oor die fenomeen wat bestudeer word. Sodoende sal die navorser ontslae raak van vooropgestelde denke en kan dit tot rekonstruksie van die fenomeen aanleiding gee. Meer fasette van die fenomeen sal op hierdie manier blootgelê word, wat weer sal lei tot die ontstaan van nuwe konstruksie.

- **Grootte van die steekproef:** Denzin en Lincoln (1994) stel voor dat daar vir 'n fenomenologiese strategie van kwalitatiewe navorsing, ongeveer ses deelnemers moet wees. Liebenberg, Poggenpoel en Van Rheenen (1995) bevestig hierdie getal, en meld dat die totale getal deelnemers wat selekteer word, bepaal word sodra die data wat ingesamel word, 'n versadigingspunt bereik.

2.4.1.2 Insameling van data

Holloway en Wheeler (1996) meld dat onderhoude die mees algemene vorm van data-insameling by kwalitatiewe navorsing verteenwoordig. Burns en Grove (1995) beskryf onderhoude as gestruktureerde en ongestruktureerde verbale kommunikasie tussen die navorser en die deelnemer, met die doel om informasie vir die studie te bekom. Die fenomenologiese metode van onderhoudvoering en data-insameling gaan gebruik word, aangesien dit fokus op die subjektiewe ervarings van deelnemers, wat een van die doelwitte vir hierdie studie is.

Die navorser het 'n loodsstudie onderneem ten einde die lewensvatbaarheid van die studie te ondersoek. Verskeie lede van die SAPD se hulpprofessies asook ander rolspelers soos byvoorbeeld regsbeamptes is genader om uit te vind hoe die toepassing van die dissiplinêre prosedure in die SAPD plaasvind. Dit het aanleiding gegee tot die voer van 'n persoonlike onderhoud met 'n polisiebeampte wat voorheen 'n departementele tribunaal deurloop het. Hierdie gesprek het die navorser tot die oortuiging gebring dat die studie wel lewensvatbaar is en dat verdere persoonlike gesprekke benodig word ten einde die navorsing uit te brei. Die loodsstudie-gesprek word in Bylaag B aangetoon. Die gesprek is nie op oudioband opgeneem nie, met die gevolg dat bruikbare inligting verlore gegaan het. Daar word beoog om alle verdere onderhoude op oudioband vas te lê.

Die navorser gaan van 'n bandopnemer gebruik maak om die onderhoude op te neem, sodat die inhoud van die onderhoude later verbatim getranskribeer kan word. De Vos (1998) meld dat 'n bandopname van die onderhoud verseker dat alle kommentaar vasgevang ("capture") word en dat dit daarom 'n belangrike hulpmiddel is tydens onderhoudvoering. Die verbatim getranskribeerde onderhoude sal dan die empiriese data wees wat geanaliseer gaan word. Die onderhoude sal gevoer word op plekke wat vir die deelnemers gerieflik is. Reëlins sal getref word vir 'n lokaal of kantoor wat privaat is en waar daar nie steurings soos telefone of onderbrekings deur derde partye sal wees nie. Stoele sal ook so rangskik word dat die gesprek gerieflik en gemaklik gevoer kan word.

Ander metodes van data-insameling sal wees om veldnotas te neem, asook om 'n literatuurkontrolle op die data uit te voer. Met 'n literatuurkontrolle word die geïdentifiseerde temas met soortgelyke resente navorsing vergelyk. Die doel hiervan is om die bevindinge van die studie te verifieer en om te bepaal of die geïdentifiseerde temas en kategorieë voorheen deur ander navorsers beskryf is. Strauss en Corbin (1990) meld dat die literatuur in 'n mate deel raak van die data, omdat die navorser poog om te ontdek wat ander navorsers bevind het en of enige ooreenkomste met bestaande teorieë teenwoordig is.

Alvorens daar met navorsingsonderhoude begin word, beveel Tutty, Rothery en Grinnel (1996) aan dat daar eers 'n onderskeid getref moet word tussen die insameling van informasie deur navorsingsonderhoude, en terapeutiese onderhoude. Tabel 2 toon hierdie onderskeid aan:

TABEL 2

Navorsingsonderhoude versus terapeutiese onderhoude

Kriteria	Terapeutiese Onderhoude	Navorsingsonderhoude
Doelwitte en praktyke.	Die funksionering van die kliënt is die onderwerp van belang en die doel is om die kliënt op een of ander manier te help.	Die stel van vrae word gemotiveer deur die doel van die studie. Die doel van die vrae is dus om bruikbare inligting te bekom.
Die inhoud van die onderhoud.	Die individu word toegelaat om sekere tonele, situasies en gebeure te eksplorieer wat tot die kliënt en die terapeutiese proses se voordeel strek.	Die individu herroep sekere situasies, tonele of ervarings na aanleiding van die onderwerp wat bestudeer word.
Die onderhoudvoerder/subjek verhouding.	Binne 'n terapeutiese verhouding is die onderhoudvoerder daarvoor verantwoordelik om die individu te help om sy/haar funksionering te verbeter. Hierdie verhouding is dan ook meer langtermyn van aard.	Binne 'n navorsingsonderhoud is die verhouding beperk tot die insameling van informasie. Die duur van die verhouding is daarom ook meer korttermyn van aard.

(Tutty, Rothery & Grinnel 1996, p. 59)

Kvale (1996) beskryf sekere aspekte van kwalitatiewe navorsingsonderhoude wat in hierdie studie gebruik gaan word. Dit kan soos volg opgesom en beskryf word:

- **Leefwêreld:** Die onderwerp van kwalitatiewe onderhoude is die werklike leefervaring van die individu en sy/haar verhouding daartoe.
- **Betekenis:** Die onderhoud poog om die betekenis van die sentrale temas in die leefwêreld van die individu te interpreteer.
- **Kwalitatief:** Die onderhoud het ten doel om genuanseerde beskrywings van die verskillende aspekte van die individu se leefwêreld te bekom.
- **Beskrywend:** Die kwalitatiewe navorsingsonderhoud het ten doel om nie-geïnterpreteerde beskrywings te verkry. Die deelnemers beskryf so akkuraat as moontlik wat hulle ervaar, voel en hoe hulle reageer.
- **Spesifiekheid:** Beskrywings van spesifieke situasies en opvolgaksies word verkry, en nie algemene opinies nie.
- **Doelbewuste naïwiteit:** Die onderhoudvoerder moet 'n openheid openbaar vir nuwe en onverwagte verskynsels, in teenstelling met reeds opgestelde kategorieë en skemas van interpretasie.
- **Gefokus:** Die onderhoud is gefokus op sekere temas. Dit is nie streng gestruktureerd met gestandaardiseerde vrae nie, maar ook nie heeltemal nie-direktief van aard nie. Ruimte word vir die deelnemers gelaat om dimensies voort te bring wat hulle binne die fokusarea as belangrik ag.
- **Dubbelsinnigheid:** Individue se verklarings kan soms dubbelsinnig wees, wat teenstrydighede van die wêreld waarin hulle leef, reflekteer.

- **Verandering:** Die proses van die onderhoudvoering mag soms nuwe insigte en bewustheid by individue bewerkstellig. Gevolglik kan daar verandering in sy/haar beskrywings en betekenis van temas gedurende die verloop van die onderhoud voorkom.
- **Sensitiwiteit:** Verskillende onderhoudvoerders kan verskillende verklarings op dieselfde temas verkry. Dit gebeur omdat sensitiwiteit en kennis ten opsigte van die onderwerp van die onderhoud, tussen onderhoudvoerders verskil.
- **Interpersoonlike situasie:** Die kennis wat verkry word, ontstaan deur die interpersoonlike interaksie tydens die onderhoud.
- **Positiewe ervaring:** 'n Goed uitgevoerde onderhoud kan 'n rare en verrykende ervaring vir die deelnemer wees, aangesien dit nuwe insigte in sy/haar lewensomstandighede teweeg kan bring.

Alvorens daar met die onderhoud begin word, moet die onderhoudvoerder die hele proses aan die deelnemer verduidelik. Dit sal die deelnemer in staat stel om meer voorbereid te wees op die konteks waarbinne die navorsingsonderhoud gaan plaasvind. Kvale (1996) noem dat die navorser kortliks aan die deelnemer moet verduidelik waaroor die navorsingsonderhoud gaan, sowel as oor die gebruik van die bandopname. Die deelnemer moet ingelig word dat die onderhoud getranskribeer gaan word na aanleiding van die bandopname, sodat die data geanaliseer kan word vir die ontwikkeling van riglyne wat ook aan verdere literatuurkontrole onderworpe is. Die navorser moet 'n atmosfeer skep waarin deelnemers vrymoedigheid sal openbaar om hulle ondervindings te deel.

Die onderhoude gaan ongestruktureerd van aard wees. Die volgende vraag gaan aan polisieledes wat departementeel aangekla, en 'n departementele tribunaal bygewoon het, gestel word: **“Ek het vernem dat jy voorheen departementeel aangekla is en aan 'n**

departementele tribunaal blootgestel is. Vertel vir my hoe jy die SAPD se dissiplinêre prosedure beleef". ("I was informed that you were departmentally charged in the past, and that you attended a departmental tribunal. Tell me how you experience the disciplinary procedure of the SAPS").

Die vraag wat aan die tweede populasie gestel gaan word sal soos volg daar uitsien: **"Uit die aard van u werksfunksie beskik u oor baie kennis van die SAPD se dissiplinêre prosedure en die toepassing daarvan op polisielede. Wat is u mening van die SAPD se dissiplinêre prosedure en die toepassing daarvan?" ("Due to your work function you have acquired knowledge of the SAPS' disciplinary procedure and the application thereof on police members. What is your opinion of the SAPS disciplinary procedure and the application thereof?").** Die onderhoud sal dus hoofsaaklik ongestruktureerd begin word, maar sal na gelang van die verloop daarvan meer gestruktureerd hanteer word. Voorsiening sal dus gemaak word vir semi-gestruktureerde vrae om spesifieke inligting te bekom. Onderhoude sal slegs in Afrikaans en Engels gevoer word.

Anonimiteit en vertroulikheid van inligting sal onder die aandag van die deelnemers gebring word. Deelnemers sal 'n vorm ontvang wat kortliks die doelwitte van die navorsing en beskikking oor die bandopnames en getranskribeerde inligting verduidelik. Hulle sal versoek word om die vorm te voltooi vir skriftelike toestemming tot deelname aan die studie. Daar sal ook aan die deelnemers verduidelik word dat hulle die reg het om op enige stadium van die studie te onttrek. 'n Voorbeeld van die toestemmingsvorm word in Bylaag C aangetoon.

Die navorser sal na afloop van die onderhoud 'n periode toelaat vir "debriefing", sowel as om 'n kontaknommer van die SAPD se Sielkundige Dienste vir hulle te gee. Die doel hiervan is dat deelnemers aan die onderhoude, nie benadeel word of skadelike emosies toon, indien hulle die onderhoude as traumaties ervaar nie. Daar sal dus ook berading vir hulle aangebied word na afloop van die navorsingsonderhoud.

Die navorser sal die onderhoude professioneel benader, netjies geklee wees en selfversekerd en in beheer van die wetenskaplike benadering tot fenomenologiese onderhoudsvoering voorkom. Die sensitiwiteit van die deelnemer sal ook gedurende die onderhoud in ag geneem word, en enige emosies wat dan getoon word, sal met die nodige sensitiwiteit hanteer word. Die navorser sal in beheer bly van die rigting wat die onderhoud inslaan, ten einde te verseker dat die deelnemer gefokus bly op die onderwerp van bespreking.

Die onderhoudstegnieke wat gebruik gaan word, sal die gebruik van aktiewe luister insluit. Dit sal die navorser in staat stel om die nodige informasie van die deelnemer te bekom en sal ook die deelnemer aanmoedig om verdere ervarings met die navorser te deel. Burnard (1989) noem sekere beginsels van aktiewe luister, wat soos volg opgesom kan word:

- Sit reg teenoor die deelnemer.
- Handhaaf 'n oop posisie.
- Leun effens vooroor na die deelnemer.
- Handhaaf oogkontak met die deelnemer.
- Wees ontspanne.

Met die toepassing van die beginsels van aktiewe luister sal die deelnemers aan die studie voel dat daar na hulle geluister word en sal hulle dan ook meer geneig wees om hul ondervindings en ervarings met die navorser te deel. Op hierdie wyse sal inligting van 'n ryker gehalte verkry word, wat dan ook verder ontleed sal word.

Die navorser moet ook oor goeie kommunikasievaardighede beskik ten einde suksesvolle onderhoude te kan voer. Okun (1992) maak melding van 'n paar verbale en nie-verbale kommunikasievaardighede wat tydens onderhoudvoering gebruik kan word. Dit kan soos volg opgesom word:

- **Minimale verbale respons:** Dit verwys na verbale response soos “mm-mm”, “ja”, “ek sien”. Hierdie tipe response sal aantoon dat die navorser luister na wat die deelnemer te sê het.
- **Parafrasering:** Die navorser herhaal in sy/haar eie woorde wat die deelnemer gesê het, ten einde te bepaal of die respons reg verstaan is.
- **Ondersoekend:** Hierdeur sal die navorser poog om meer inligting te bekom deur gebruik te maak van meer oop-einde vrae soos “vertel my meer”, of “kom ons praat daaroor”.
- **Reflektering:** Wanneer begrip vir die deelnemer se bekommernis, idees of nie-verbale gedrag deur die navorser aan die deelnemer kommunikeer word. ’n Tersaaklike voorbeeld kan ter illustrasie gemeld word: “dit klink of die aanklaer jou ontstel het”.
- **Uitklaring:** Word gebruik wanneer die navorser poog om te verstaan wat die deelnemer gesê het.

Die onderhoudstegnieke wat gebruik gaan word, moet ook die verdraaiing, misverstand of misdireksie van data verhoed. Silverman (1998) noem dat deelnemers die gewenste inligting sal verskaf indien die onderhoudvoerder die vrae behoorlik stel. Kvale (1996) beskryf ’n hele aantal vrae wat gebruik kan word tydens die onderhoud, met die doel om die betekenis van data op te klaar. Dit kan soos volg opgesom word:

- **Inleidende vraag:** Dit is die eerste vraag wat aan die deelnemer gestel word.
- **Opvolg-vrae:** Dit verseker dat deelnemers op hul antwoorde uitbrei. Dit sal ook die beginsel van aktiewe luister bevorder.

- **Ondersoekende vrae:** Word gebruik om sekere antwoorde op te volg met die doel om die inhoud te ondersoek, maar sonder om leiding te gee of dimensies te vermeld wat in ag geneem moet word.
- **Spesifiserende vrae:** Dit sal die navorser in staat stel om meer presiese beskrywings van verklarings wat gemaak is, te verkry.
- **Direkte vrae:** Hierdie vrae word gewoonlik op 'n later stadium van die onderhoud gevra, nadat die deelnemers reeds spontaan deelgeneem het.
- **Interpreterende vrae:** Na aanleiding van die mate van interpretasie wat benodig word, mag sekere response herfraseer word ten einde data wat reeds verkry is, uit te klaar.
- **Stilte:** Deur periodes van stilte toe te laat, kan die deelnemers genoegsame tyd gegee word om te assosieer en te reflekteer op data wat gedeel is, en kan die stilte verbreek word met nuwe inligting.

Aan die einde van die onderhoud sal sekere belangrike punte wat deur die deelnemer genoem is weer opgehaal en saamgevat word, en die interaksie sal afgesluit word indien die deelnemer geen nuwe informasie toevoeg nie. Nadat die deelnemer kans gehad het om op die bovermelde samevatting te reageer, sal die navorser die deelnemer bedank vir sy/haar deelname aan die studie en sal die bandopnemer afgeskakel word (Uys & Basson, 1985).

Kvale (1996) meld dat 'n periode van nabetrugting toegelaat moet word na afloop van die onderhoud. Dit sal die deelnemer geleentheid bied om sy/haar ondervinding van die onderhoud te deel, veral ook omdat die onderhoud dalk sekere onderwerpe aangeraak het waaroor die deelnemer nog dink. Die deelnemer kan tydens die nabetrugtingperiode, ook verdere vrae vra ten opsigte van die navorsing. Oor die algemeen bied hierdie periode geleentheid vir refleksie vir beide rolspelers ten opsigte van die dinamika van die onderhoud.

Die onderhoude sal beeindig word wanneer versadiging van die data plaasvind. Dit gebeur gewoonlik wanneer geen nuwe temas na vore kom nie. Lincoln en Guba (1985) het sekere riglyne ontwikkel wat gebruik kan word om te bepaal of die data versadig is. Dit kan soos volg opgesom word:

- As alle bronne uitgeput is, byvoorbeeld tyd, begroting en beperkings tot toegang.
- As alle kategorieë waarvoor jy data wou insamel, gedek is.
- Wanneer algemeenhede, oorvleuelings, moontlike patrone en duplisering van gekollekteerde data met toenemende frekwensie begin voorkom.
- Wanneer data wat afwyk van die studietema ingesamel word.

2.4.1.3 Veldnotas

Polit en Hungler (1991) definieer veldnotas as notas wat deur navorsers geneem word, ten opsigte van die ongestruktureerde observasies wat hulle in die navorsingsveld maak, asook hulle interpretasies van daardie observasies. Die gebruik van veldnotas mag nuttig wees om data te dokumenteer wat nie deur die bandopname geïdentifiseer kan word nie, byvoorbeeld wanneer 'n deelnemer tranes in sy oë kry. Die navorsers sal ook van veldnotas gebruik maak in die studie, en die doel van die veldnotas sal aan deelnemers voor die aanvang van die onderhoud verduidelik word. Die veldnotas word ook ontleed. In Bylaag D word veldnotas wat tydens 'n onderhoud afgeneem is, as voorbeeld aangeheg.

2.4.1.4 Data-analise

Die onderhoude gaan met 'n bandopnemer opgeneem word, waarna dit deur middel van transkribering, in geskrewe formaat beskikbaar sal wees. Dit sal dan die databasis van

die studie wees. Die navorser sal dan hierdie rou data moet analiseer ten einde temas, kategorieë en sub-kategorieë te identifiseer. Tesch (Creswell, 1994) het sekere stappe geïdentifiseer wat gebruik kan word om die rou data tot temas en kategorieë te verminder. Dit kan soos volg opgesom word:

- Lees deur al die getranskribeerde onderhoude om 'n gevoel van die geheel te verkry. Maak aantekeninge van sekere idees wat na vore mag kom.
- Kies dan een onderhoud en vra jousef waarom dit alles gaan. Maak notas in die kantlyne.
- Nadat bogenoemde 'n paar maal herhaal is moet daar 'n lys van onderwerpe gemaak word. Groepeer soortgelyke onderwerpe saam. Vanuit hierdie onderwerpe is dit dan ook moontlik om tussen belangrike, unieke en oorblywende onderwerpe te onderskei.
- Verkort die temas en keer terug na die oorspronklike teks en sinsnedes waaruit die temas geïdentifiseer is.
- Verander die onderwerpe in kategorieë deur van woorde wat so beskrywend as moontlik is, gebruik te maak.
- Besluit op afkortings vir elke kategorie en plaas dit in alfabetiese orde.
- Vergader al die data wat aan 'n tema behoort en voer nog 'n analise uit.
- Indien nodig moet die data herkodeer word.

Die navorser gaan van bovermelde stappe gebruik maak om die navorsingsonderhoude te analiseer. Die navorser sal ook van 'n onafhanklike kodeerder gebruik maak om duplikaat kopieë van die onderhoude te analiseer. Die onafhanklike kodeerder sal 'n

persoon wees wat onderleg is in kwalitatiewe navorsingstegnieke en wat alreeds kodering volgens dieselfde metode as wat die navorser wil gebruik, gedoen het.

Die onafhanklike kodeerder sal saam met die duplikaat onderhoud-kopieë, ook 'n kopie ontvang (sien Bylaag E) van die analise tegnieke van Tesch (Creswell, 1994), soos hierbo beskryf. Nadat beide die navorser en die onafhanklike kodeerder hul onderhoude analiseer het en sekere temas geïdentifiseer is, sal 'n vergadering tussen hulle belê word. Die belangrikste doel van hierdie ontmoeting sal wees om die herhalende temas wat voorkom te bespreek en konsensus te bereik aangaande die finale temas vir die studie. Gevolgtrekkings sal dan afgelei word uit die verkreeë ervarings. 'n Literatuurkontrolle sal dan ook uitgevoer word om die temas en kategorieë wat geïdentifiseer is, te verifieer.

2.4.1.5 Literatuurkontrolle

Na afloop van die data-analise sal 'n literatuurkontrolle op die geïdentifiseerde temas, kategorieë en sub-kategorieë toegepas word. Die literatuurkontrolle word eers na data-analise toegepas, ten einde te verhoed dat die data gekontamineer word deur ander navorsingsinligting waarvan die navorser bewus mag raak. Cormack (1991) meld dat die doel van die literatuurkontrolle is om 'n suiwer en kritiese analise van die relevante literatuur voor te hou. Dit sal dan aandui in watter mate die studie wat rapporteer word, op vorige navorsing en bestaande kennis gebaseer is, en hoe die nuwe navorsing beoog om hierdie kennis te verbreed.

Ander soortgelyke studies sal ook gedokumenteer word om te bepaal of die bevindinge van die navorsing dieselfde is as ander studies wat handel oor polisiebeamptes se belewenis van dissiplinêre prosedures. Indien soortgelyke ervarings geïdentifiseer is, sal dit die bevindings van hierdie studie verifieer. Verskille in bevindings sal ook deur 'n literatuurkontrolle uitgewys word. Indien geen literatuur gevind kan word wat die verklarings kan ondersteun nie, sal dit ook so aangedui word.

2.4.2 Tweede Fase

Gedurende die tweede fase sal die temas, kategorieë en sub-kategorieë wat tydens data-analise geïdentifiseer is, gebruik word om riglyne vir toesighouers en bevelvoerders te ontwikkel vir meer effektiewe toepassing van dissipline.

2.4.2.1 Ontwikkeling van riglyne

Tydens hierdie fase van die studie gaan riglyne ontwikkel word ten einde toesighouers en bevelvoerders in staat te stel om die faktore wat polisiebeamptes se belewenis van die SAPD se dissiplinêre prosedure beïnvloed, te identifiseer en meer effektief te bestuur. 'n Literatuurkontrole sal ook gedoen word om te bepaal of soortgelyke riglyne vir dieselfde situasie bestaan, en in watter mate dit korrelleer met die behoeftes wat in hierdie studie geïdentifiseer is.

Die riglyne sal dan voorgelê word aan kenners van die SAPD se dissiplinêre prosedure vir evaluasie ten einde die toepaslikheid daarvan vir die SAPD te bepaal (kyk Bylaag F). Chinn en Kramer (1991) het riglyne ontwikkel waarvolgens die voorgestelde riglyne dan ontwikkel sal word. Dit kan soos volg opgesom word:

- **Duidelikheid:** Riglyne word evalueer vir hoe maklik dit verstaan kan word, of alle konsepte gedefinieer is en of enige koppelings tussen konsepte, eenvoudig gedefinieer is.
- **Eenvoudigheid:** Verseker dat alle elemente van die riglyne tot 'n minimum beperk is en dat die verwantskap tussen hulle op 'n eenvoudige wyse aangetoon word.
- **Veralgemening:** Dit verseker dat die geïdentifiseerde riglyne van waarde kan wees vir ander polisieledes wat nie betrokke was by die navorsing nie.

- **Toepaslikheid:** Word verseker indien die gedefinieerde konsepte en riglyne wat ontwikkel is, met die werklikheid identifiseerbaar is.
- **Gevolge:** Dit verwys na hoe prakties, bruikbaar en genoegsaam die riglyne is om toesighouers en bestuurders te help om dissipline meer effektief toe te pas.

2.5 Geloofwaardigheid

Guba (Krefting, 1991) meld sekere kriteria wat geloofwaardigheid van kwalitatiewe navorsing sal verseker. Daar is veral vier aspekte van geloofwaardigheid wat vir beide kwantitatiewe en kwalitatiewe navorsing relevansie het, naamlik waarheidswaarde, toepaslikheid, konstantheid en neutraliteit. 'n Verdere bespreking van hierdie kriteria sal nou volg ten einde 'n beter begrip van hierdie konsepte te verkry.

2.5.1 Waarheidswaarde

Lincoln en Guba (1985) meld dat waarheidswaarde verkry kan word wanneer die navorser vertrou het in die waarheid van die bevindings soos wat dit deur die deelnemers binne die konteks van die studie respondeer is. Waarheidswaarde kan getoets word teen die kriterium van kredietwaardigheid. Sandelowski (1986) definieer kredietwaardigheid as 'n akkurate beskrywing of interpretasie van menslike ervarings, sodat ander persone wat ook daardie ervarings beleef, die beskrywing of interpretasie daarvan sal herken. Krefting (1991) meld dat kredietwaardigheid verkry word wanneer daar aan die volgende kriteria voldoen word:

- langdurige en afwisselende veld-ondervinding
- tydskedule-steekproefneming
- refleksiwiteit
- triangulasie
- deelnemer-kontrole

- portuurgroep-evaluasie
- onderhoudsvoeringtegnieke
- outoriteit van die navorser
- strukturele kongruensie
- referensie-genoegsaamheid

Die navorser sal sommige van bovermelde kriteria van toepassing maak op die navorsing wat onderneem gaan word. (Kyk Tabel 3 op bladsy 49.)

2.5.2 Toepaslikheid

Krefting (1991) meld dat toepaslikheid verwys na die mate waarin die bevindings na ander kontekste of situasies veralgemeen kan word. Sandelowski (1986) is van mening dat toepaslikheid nie relevansie het op kwalitatiewe navorsing nie, aangesien die doel van die meeste kwalitatiewe studies die beskrywing van 'n spesifieke fenomeen of ervaring behels en dat veralgemenig na ander populasies nie juis die oogmerk is nie. Guba (Krefting, 1991) bied egter 'n tweede perspektief waarvolgens paslikheid of oordraagbaarheid as kriterium aangebied word waarteen toepaslikheid van kwalitatiewe navorsing beoordeel kan word. Lincoln en Guba (Krefting, 1991) argumenteer dat die probleem van toepaslikheid bespreek is sodra die oorspronklike navorser genoegsame beskrywende data verskaf het om vergelykings toe te laat. Toepaslikheid is dan eintlik die probleem of verantwoordelikheid van navorsers wat bevindings van ander studies in hul navorsing wil gebruik. Krefting (1991) meld dat toepaslikheid verkry word wanneer daar aan die volgende kriteria voldoen word:

- genomineerde steekproef
- vergelyking van steekproef met demografiese data
- tydskedule-steekproefneming
- binnekonteks-werkswyse
- kompakte beskrywing

Die navorser sal sommige van bovermelde kriteria van toepassing maak op die navorsing wat onderneem gaan word (Kyk Tabel 3 op bladsy 50).

2.5.3 Konstantheid

Die derde kriterium wat gebruik kan word om geloofwaardigheid te beoordeel is die konstantheid van data. Indien daar konstantheid van data is, behoort 'n duplisering van die studie na 'n soortgelyke konteks of met soortgelyke deelnemers, dieselfde bevindings op te lewer. Krefting (1991) meld dat konstantheid gedefinieer kan word in terme van afhanklikheid. Daar moet aan die volgende kriteria voldoen word, ten einde afhanklikheid te verseker:

- die byhou van 'n afhankheidsoudit
- beskikbaarstelling van 'n kompakte beskrywing van navorsingsmetodes
- stapsgewyse replisering
- triangulasie
- portuurgroep beoordeling
- kodering-herkodering prosedure

Die navorser sal sommige van bovermelde kriteria van toepassing maak op die navorsing wat onderneem gaan word (Kyk Tabel 3 op bladsy 50).

2.5.4 Neutraliteit

Sandelowski (1986) meld dat neutraliteit verwys na die vryheid van vooroordeel in die navorsings-prosedure en resultate. Lincoln en Guba (1985) beklemtoon die neutraliteit van die data in teenstelling met neutraliteit van die navorser. Bevestiging word voorgestel as 'n strategie om neutraliteit te verseker. Daar moet aan die volgende kriteria voldoen word, ten einde bevestiging van data te verseker:

- die byhou van 'n bevestigingsoudit

- triangulasie
- refleksiwiteit

Die navorser sal sommige van bovermelde kriteria van toepassing maak op die navorsing wat onderneem gaan word (Kyk Tabel 3 op bladsy 51).

TABEL 3

Navorser se strategieë ten einde geloofwaardigheid te verseker

Tipe strategie	Kriteria	Toepassing
Kredietwaardigheid: ten einde waarheidswaarde te verseker	Langdurige en afwisselende veld- ondervinding	Die navorser is reeds 14 jaar in diens van die SAPD. Hy beskik oor kennis en begrip insake die regulasies en dissipline wat van toepassing is op polisielede. Hy het vir 'n tydperk van 15 maande inligting vir die studie ingesamel. Hy het 'n paar departementele tribunale bygewoon en het ook self opleiding ondergaan om as 'n voorsittende beampte in 'n tribunaal te dien.
	Refleksiwiteit	Veldnotas sal deur die navorser geneem word.
	Onderhoudsvoering- tegnieke	Data sal ingesamel word deur middel van fenomenologiese onderhoude. Die navorser sal van verbale en nie-verbale kommunikasie gebruik maak ten einde deelnemers tot spontane deelname aan te moedig. Die navorser is ook goed onderleg in onderhoudsvoering.
	Portuurgroep- evaluatie	Navorsingsdata sal voortdurend met kollegas wat reeds magisterstudies voltooi het en ook kennis het van kwalitatiewe navorsing, gedeel word ten einde hul opinies te verkry. Die dienste van 'n onafhanklike kodeerder sal ook bekom word.
	Triangulasie	Informasie gaan ingesamel word deur gebruik te maak van verskillende bronne

Tabel 3 (vervolg)

	<p>Strukturele kongruensie</p> <p>Outoriteit van die navorser</p>	<p>wat onderhoudvoering met deelnemers en kenners, veldnotas, literatuurkontrole en die gebruik van 'n onafhanklike kodeerder sal insluit.</p> <p>Die navorser, studieleier en medestudieleier sal verseker dat daar geen onverklaarbare teenstrydighede tussen die data en die interpretasie daarvan bestaan nie.</p> <p>Die navorser is goed onderleg in onderhoudsvoeringtegnieke. As opgeleide berader het hy ook heelwat ondervinding in onderhoudvoering opgedoen.</p>
<p>Oordraagbaarheid: ten einde toepaslikheid te verseker</p>	<p>Genomineerde steekproef</p> <p>Kompakte beskrywing</p>	<p>Doelbewuste steekproefneming gaan plaasvind waar die navorser deelnemers sal selekteer op grond van sekere kriteria.</p> <p>Volledige en akkurate beskrywing van die ontwerp en metodologie van die navorsing sal verskaf word. Transkripsies van die onderhoude sal as databasis gebruik word.</p>
<p>Afhanklikheid: ten einde konstantheid te verseker</p>	<p>Kompakte beskrywing</p> <p>Stapsgewyse replisering</p> <p>Kodering-herkodering prosedure</p>	<p>'n Beskrywing van die presiese metodes van data-insameling en data-analise sal inligting verskaf van die herhaalbaarheid van die studie.</p> <p>Daar sal gebruik gemaak word van 'n onafhanklike kodeerder wat onafhanklik van die navorser die data sal analyseer. Besprekings sal met die onafhanklike kodeerder gevoer word ten einde die temas, kategorieë en sub-kategorieë vir die studie te identifiseer.</p> <p>Indien dit nodig is om meer akkurate data analise te verkry, sal die data van die analise vir 'n periode van twee weke na analise gelaat word, waarna dit weer kodeer sal word. Geïdentifiseerde temas sal dan vergelyk en gebruik word.</p>

Tabel 3 (vervolg)

	Portuurgroep-beoordeling	Onafhanklike nagaan van data sal gedoen word deur kenners van kwalitatiewe navorsingsmetodologie.
Bevestiging: ten einde neutraliteit te verseker	Triangulasie	Soos reeds hierbo bespreek
	Refleksiwiteit	Soos reeds hierbo bespreek

Aangepas uit Krefting (1991, pp.214 – 222)

2.6 Etiese Oorwegings

Dit is baie belangrik dat etiese beginsels in 'n navorsingsprojek gehandhaaf word, aangesien dit lei tot werk van 'n hoë gehalte en hoë standaard. Etiese beginsels en integriteit sal in hierdie navorsing gehandhaaf word.

De Vos (1998) maak melding van verskeie etiese beginsels wat gedurende die navorsing gehandhaaf moet word, en dit kan soos volg opgesom word:

- **Moontlike skadelike gevolge:** Deelnemers aan navorsing kan moontlik blootgestel word aan emosionele en selfs fisiese skadelike gevolge as gevolg van hul deelname aan 'n navorsingsprojek. Daar is 'n etiese plig op die navorser om deelnemers teen enige vorm van fisiese ongerief wat uit die navorsing mag ontstaan, te beskerm. Hoewel emosionele ongerief moeiliker bepaalbaar is, moet dit ook in ag geneem word. Deelnemers moet ingelig word omtrent die invloed van die studie, sodat dit hulle die geleentheid kan bied om van die navorsingsprojek te onttrek as hulle dit sou verkies. Navorsers behoort ook vooraf deelnemers wat moontlik blootgestel sal word in die studie te identifiseer en uit te skakel. Na afloop van die navorsingsonderhoud behoort deelnemers ook "debriefing" te ontvang, en kan daar ook gereël word dat berading vir hulle beskikbaar is.
- **Ingeligte toestemming:** Alvorens toestemming van die deelnemers verkry word, moet hulle ook genoegsaam ingelig word oor die doel van die studie, die prosedures wat gevolg gaan word, die moontlike voordele of nadele en gevare waaraan

deelnemers blootgestel mag word. Die kredietwaardigheid van die navorser moet ook aan die potensiele deelnemers van die studie voorgehou word.

- **Misleiding van deelnemers:** Navorsers word soms getempteer om verkeerde informasie te verskaf, of om sommige feite te weerhou, met die doel om betrokkenheid van deelname te verkry. Hierdie navorsing sal die ware doel en funksie van die navorsing vooraf bekendmaak.
- **Skending van privaatheid:** Ten einde die privaatheid van deelnemers te verseker, behoort navorsers van konfidensialiteit gebruik te maak. Konfidensialiteit reguleer die inligting wat aanleiding kan gee dat daar op 'n individu se privaatheid inbreuk gemaak word. Deelnemers moet ook volledig ingelig word van die media wat gebruik gaan word om data in te samel. Die gebruik van bandopnames, video-opnames en tweerigting speëls moet dus aan deelnemers bekendgemaak word.

In hierdie studie sal dit aan deelnemers gestel word dat hulle nie hul name hoef te verstrek wanneer die onderhoud op band geneem gaan word nie. Die kasette en getranskribeerde inligting sal ook in die veilige bewaring van die navorser gelaat word. Geen ander partye sal daartoe toegang hê nie. Rapportering van informasie wat moontlik deelnemers teen hul wens kan identifiseer, sal ook vermy word. Indien daar wel beoog word om sekere aanhalings van gesprekke in die navorsingsverslag te rapporteer, en wat moontlik die deelnemer kan identifiseer, sal die formaat daarvan eers met die betrokke deelnemer onderhandel word.

- **Aksies en bevoegdheid van navorsers:** Navorsers het 'n etiese plig om te verseker dat hulle bevoeg en oor genoegsame vaardighede beskik vir die studie wat hulle wil onderneem. Dit is veral van belang wanneer sensitiewe onderwerpe oor verskillende kultuurgrense heen, bespreek gaan word. Die navorsers mag geen waarde-oordele maak tydens onderhoudvoering nie. In hierdie navorsing sal die navorser daarop let om geen waarde-oordeel uit te spreek tydens onderhoudvoering nie. Wanneer daar

onderhoude met persone van ander kulture gevoer word, sal die nodige sensitiviteit gehandhaaf word om nie aanstoot te gee of inbreuk te maak op hul tradisies nie.

- **Samewerking met medewerkers:** Soms moet navorsers gebruik maak van borge om hul navorsingsprojekte finansiëel te ondersteun. Etiese kwessies mag ontstaan soos wanneer borge voorskrytelik raak betreffende die navorsing, of indien die identiteit van die borge tydens die navorsing anoniem bly, of indien die navorser nie die bevindings met die borge deel soos wat die verwagting was nie. Kollegas word ook dikwels formeel of informeel by navorsingsprojekte betrek. 'n Formele kontrak behoort gesluit te word indien meer as een party betrokke is by die navorsing, ten einde roluitklaring en erkenning te verleen vir bydraes gelewer. Hierdie navorsing sal nie van borge gebruik maak nie, en bydraes wat deur kollegas en ander rolspelers gelewer word, sal deur die navorser erken word.
- **Vrystelling of publikasie van die bevindings:** Die finale geskrewe verslag moet alle essensiële informasie bevat en akkuraat, objektief, duidelik en ondubbelsinnig wees. Partydigheid of oorbeklemtoning van sekere resultate is oneties en behoort vermy te word. Erkenning moet aan alle bronne wat geraadpleeg is gegee word, ten einde plagiaat te voorkom. Tekortkominge en foute van die navorsing moet ook aangedui word. Deelnemers aan die studie behoort ook op 'n objektiewe manier van die bevindings in kennis gestel te word. Dit sal 'n mate van erkenning en dankbaarheid teenoor die gemeenskap gee vir hul bereidwilligheid om aan die studie deel te neem. Die navorser sal poog om al bogenoemde kriteria in ag te neem met die navorsing wat onderneem gaan word.
- **Herstel van deelnemers:** Navorsers behoort 'n nabetragtinggesprek toe te laat na onderhoudvoering, of kan 'n nabetragtingssessie met deelnemers reël na afloop van die navorsingsprojek. Na afloop van die navorsingsprojek moet die navorser ook alle miskonsepsies uit die weg ruim wat by deelnemers tydens die navorsing kon ontstaan het. 'n Navorsingsprojek moet ook as 'n leerervaring beskou word vir beide die navorser en deelnemer. Nabetragtingonderhoude is daarom 'n ideale manier om

hierdie leerervaring mee te voltooi. Tydens hierdie navorsing sal daar tyd na afloop van elke onderhoud gelaat word, om vir nabetraging toe te laat.

2.7 Samevatting

In hierdie hoofstuk is 'n breër verduideliking van die voorgestelde studie aangetoon. Die belewenis van polisiebeamptes van die SAPD se dissiplinêre prosedure ten einde faktore te identifiseer wat toesighouers of bevelvoerders kan help om dissipline meer effektief te bestuur, is as doelwit aangedui. Die studie gaan in twee fases verdeel word.

Die eerste fase gaan konsentreer op data-insameling deur middel van fenomenologiese onderhoudsvoering. Data-analise sal hierna volg en daar sal gebruik gemaak word van die stappe soos beskryf deur Tesch (Creswell, 1994). 'n Onafhanklike kodeerder sal gebruik word om die navorser behulpsaam te wees met die analisering van die data. Temas sal geïdentifiseer word wat die ervarings en belewenis van die deelnemers sal beskryf. 'n Literatuurkontrole sal ook op die geïdentifiseerde temas uitgevoer word.

Die tweede fase van die studie sal konsentreer op die ontwikkeling van riglyne ten einde toesighouers en bevelvoerders in staat te stel om dissipline meer effektief te bestuur.

In die volgende hoofstuk sal die bevindings van die studie bespreek word.

HOOFSTUK 3

BESKRYWING VAN POLISIEBEAMPTES SE BELEWENIS VAN DIE DISSIPLINÊRE PROSEDURE IN DIE SUID-AFRIKAANSE POLISIEDIENS

3.1 Inleiding

In hierdie hoofstuk gaan 'n bespreking van die geïdentifiseerde temas gegee word. Dit sal die eerste fase van die studie voltooi. Die geïdentifiseerde temas sal afsonderlik bespreek word en 'n meer gedetailleerde verduideliking van die kategorieë en sub-kategorieë sal onder elke tema aangetoon word. Die geïdentifiseerde temas sal dan ondersteun word deur aanhalings uit die onderhoude met deelnemers. Die data is verkry deur middel van navorsingsonderhoude, wat volgens die fenomenologiese benadering gevoer is. Die onderhoude is gestaak nadat 'n punt van data-versadiging bereik is. Alle onderhoude, behalwe die onderhoud wat vir die loodsstudie gebruik is, is op oudioband opgeneem en woordeliks getranskribeer. Die transkripsies is hierna geanaliseer volgens die metode soos beskryf deur Tesch (Creswell, 1994).

Die navorser het na verskeie kort gesprekke met kundiges (van die SAPD se dissiplinêre prosedure) asook ander professionele personeel van die SAPD, oortuig geraak van die behoefte aan navorsing ten opsigte van die belewenisse van werknemers van die dissiplinêre prosedure. Die navorser het vasgestel dat daar nog nie baie navorsing op hierdie terrein onderneem is nie en dat hierdie navorsing dus 'n belangrike toevoeging tot die bestaande kennisbasis van die sielkundige wetenskap kan lewer. Die navorser het toe 'n loodsstudie onderneem waar 'n onderhoud met 'n lid van die polisie diens gevoer is om sy belewenis van die dissiplinêre prosedure te bepaal. Hierdie lid het 'n oortreding gepleeg waarna hy vir 'n paar maande uit die polisie diens geskors is. Ongeveer twee jaar het verloop nadat sy skorsing opgehef en die ondersoek voltooi is. Ten spyte van die tydverloop kon die lid nog al die gebeure en die impak daarvan op sy loopbaan en

lewensomstandighede duidelik weergee, en het dit die lewensvatbaarheid van die beoogde navorsing ondersteun. Tydens die loodsstudie het die navorsers gebruik gemaak van geskrewe aantekeninge en is die onderhoud nie op oudioband opgeneem nie. Hierdie leemte is egter vroegtydig geïdentifiseer en alle verdere onderhoude met deelnemers is op oudioband opgeneem.

Daar is altesaam tien navorsingsonderhoude met deelnemers gevoer. Aanvanklik was daar net sewe onderhoude gevoer, maar tydens data-analise is daar na gesprek met 'n onafhanklike kodeerder, besluit om nog onderhoude te voer. Die kriteria wat vir die deelnemers aan die onderhoude gestel is, het genoodsaak dat die deelnemers as twee afsonderlike groepe hanteer is.

Die eerste groep het bestaan uit ses deelnemers. Hulle was almal SAPD-lede wat reeds departementeel aangekla is en wat ook 'n departementele tribunaal deurloop het. Hul range het gewissel van sersant tot superintendent en hul ouderdomme van 28 - 42 jaar. Ses van die deelnemers was manlik en een vroulik. Wat rasse-groeperings betref, was drie deelnemers wit, twee bruin en een swart. Hierdie groep deelnemers het dus die belewenis van die SAPD se dissiplinêre prosedure vanuit hul eie ervaring weergegee. In Bylaag G word 'n getranskribeerde onderhoud ter insae aangeheg, van 'n deelnemer van die eerste groep.

Die tweede groep het bestaan uit vier deelnemers. Hulle kan beskou word as kenners van die SAPD se dissiplinêre prosedure en het ook heelwat ondervinding van hoe polisielede op die SAPD se dissiplinêre prosedure reageer. Die kennergroep het bestaan uit die volgende deelnemers:

- 'n Unievertegenwoordiger wat voorheen in die SAPD as 'n aanklaer diens verrig het, maar tans voltyds vir 'n unie werk. Sy verdedig veral swart polisielede by departementele tribunale.

- 'n Offisier van die negatiewedissipline-seksie op Provinsiale vlak, wat reeds ses jaar daar werksaam is.
- 'n Bevelvoerder van 'n polisie-eenheid wat bevel voer oor ongeveer 160 polisielede. Hy is ook 'n superintendent en het uit die aard van sy rang ook reeds opgetree as 'n voorsittende beampte by 'n departementele tribunaal.
- 'n Verdedigingsbeampte by Norma-Huis, 'n polisieperseel waar departementele tribunale gereeld gehou word. Die beampte hanteer sake in verskeie Areakommissarisgebiede in die Oos-Kaap. Die beampte het voorheen as 'n aanklaer diens verrig, maar word die afgelope drie jaar as 'n verdedigingsbeampte aangewend.

In Bylaag H word 'n getranskribeerde onderhoud ter insae aangeheg, van 'n deelnemer van die tweede groep.

Die twee groepe deelnemers gaan as aparte populasies hanteer word en ontledings van die transkripsies sal ook afsonderlik gedoen word. Die rede hiervoor is dat kontaminasie tussen die bevindings van die afsonderlike groepe nie moet plaasvind nie. Gesamentlike bespreking, reflekerings en vergelykings van die twee groepe se bevindings sal op hierdie manier uitgeskakel word. Die bevindings van die twee afsonderlike groepe sal liever gebruik word om mekaar aan te vul.

'n Literatuurkontrole is na afloop van die data-analise uitgevoer. Daarmee is beoog om 'n suiwer en kritiese analise van die relevante literatuur voor te hou. Dit dui aan in watter mate die studie wat rapporteer word, met vorige studies ooreenkom, en of die geïdentifiseerde temas geverifieer kan word.

Met die literatuurkontrole kon die navorser geen soortgelyke studies met betrekking tot die navorsing opspoor nie. Verskeie literatuursoektogte waartydens van die databasisse van EBSCOhost; Dissertations Abstracts International (DAI); NEXUS en National Inquiry Services Centre (NISC) gebruik gemaak is, het niks opgelewer nie. Die navorser

het ook tydens twee geleenthede van vakbibliotekaresse gebruik gemaak in die soektogte na relevante literatuur. Weens die gebrek aan soortgelyke studies het die navorser besluit om waar moontlik gebruik te maak van die Regulasies van die Suid-Afrikaanse Polisie (RSA, 1996), asook van die SAPD riglyne vir die toepassing van die Dissipline-Regulasies (SAPS, 1996). Die gebrek aan soortgelyke studies het ook die navorser genoop om meer direkte aanhalings vanuit die onderhoude met deelnemers, in die teks aan te haal. Die gebrek aan literatuur ter ondersteuning van die geïdentifiseerde temas is ook telkens so aangedui.

Etiese beginsels van navorsing soos bespreek in hoofstuk 2 is ook gebruik en toegepas. Vrywillige deelname is beklemtoon en deelnemers moes 'n vorm teken vir skriftelike toestemming tot deelname. Alle deelnemers was bewus dat hulle op enige stadium kon onttrek. Konfidensialiteit is ten alle tye gehandhaaf.

'n Meer gedetailleerde bespreking van die geïdentifiseerde temas wat verband hou met die onderhoude van die onderskeie groepe deelnemers sal afsonderlik en soos volg bespreek word:

- Temas wat geïdentifiseer is ten opsigte van die belewenis van polisiebeamptes van die SAPD se dissiplinêre prosedure (par. 3.2).
- Temas wat geïdentifiseer is ten opsigte van die kennergroep se mening aangaande die effek van die SAPD se dissiplinêre prosedure op polisiebeamptes (par. 3.3).

3.2 Temas wat geïdentifiseer is ten opsigte van die belewenis van polisiebeamptes van die SAPD se dissiplinêre prosedure.

Temas, kategorieë en sub-kategorieë soos aangetoon in Tabel 4, is geïdentifiseer as temas wat 'n invloed het op die belewenis van polisiebeamptes van die SAPD se dissiplinêre prosedure.

TABEL 4Primêre kategorieë en sub-kategorieë voortspruitend uit die data (polisiebeamptes).

TEMAS	KATEGORIEë	SUB-KATEGORIEë
3.2.1 Polisiebeamptes wat aangekla is ervaar die proses as traumaties, onregverdig en voel uitgelewer aan 'n proses waarin hulle geen vertrouwe het nie.	3.2.1.1 Daar word tussen polisie-beamptes ge-diskrimineer.	<ul style="list-style-type: none"> • Daar word onderskei op grond van ras waar meer swart en bruin lede as wit lede aangekla word. • Die lede ervaar dat nepotisme bestaan waar vriende van toesighouers oorgesien word. • Die lede ervaar dat nie almal wat hulle aan wangedrag skuldig maak, vervolgd word nie. • Polisiebeamptes ervaar dat nie almal regverdig behandel word nie.
	3.2.1.2 Emosioneel beleef polisie-beamptes die proses as traumaties.	<ul style="list-style-type: none"> • Polisiebeamptes wat aangekla word ervaar emosies soos angstigheid, depressie, selfmoordgedagtes en negatiwiteit. Hulle meld ook dat persoonlike probleme soms verband hou met die beweerde wangedrag waarvoor hulle aangekla word. • Polisiebeamptes wat aan die dissiplinêre prosedure onderwerp word, ervaar dit as baie spanningsvol en frustrerend. • Polisiebeamptes wat aan die dissiplinêre prosedure onderwerp word, leer deur die proses en is jammer oor hulle aksies. Hulle neem verantwoordelikheid vir wat hulle gedoen het.
	3.2.1.3 Die dissiplinêre proses word ervaar as onnodig ingewikkeld en onderskei nie tussen ernstige en minder ernstige klagtes nie.	<ul style="list-style-type: none"> • Die dissiplinêre prosedure, wat ook verskillend toegepas word, word as onnodig ingewikkeld ervaar. Baie aanklagtes word as onnodig beskou, omdat dit op stasievlak opgelos kan word. • Daar word ervaar dat polisiebeamptes uit die aard van hul werksaamhede, baie blootgestel is aan moontlike aanklagtes teen hulle. • Polisiebeamptes ervaar sekere aanklagtes as onnodig soos wanneer beskadigings en botsings van staatsvoertuie plaasvind en dit volgens beleid ondersoek moet word. • Dit word ervaar dat waarskuwings onkonsekwent toegepas word. Sommige lede kry geskrewe waarskuwings terwyl ander lede mondelingse waarskuwings vir meer ernstige oortredings ontvang. • Polisiebeamptes ervaar dat daar dikwels nie persoonlike onderhoude met hulle gevoer word nie, of dat hulle nie persoonlik in kennis gestel word aangaande die aard en erns van die dissiplinêre aanklagtes of aksies teen hulle nie. • Dit word ervaar dat daar nie veel berading of ondersteuning in verband met die dissiplinêre aksies aangebied of gegee word nie. • Die proses word as baie tydrowend ervaar aangesien sake meestal te lank sloer. Dit veroorsaak ook

Tabel 4 (vervolg)

	<p>3.2.1.4 Die verskillende rolspelers in die dissiplinêre prosedure tree nie konsekwent op nie.</p>	<p>tydvermorsing.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Polisiebeamptes ervaar 'n dubbele straf deurdat klagtes wat voor die kriminele hof dien, ook volgens die polisieregulasies vir departementele aangeklagte oorweeg word. • Aangeklaagde polisielede ervaar dat kollegas se houding teenoor hulle verander en dat hulle ook anders behandel word. • Dit word ervaar dat toesighouers en bevelvoerders verskillend teenoor aangeklaagde polisielede optree. Sommige is ondersteunend, terwyl ander die lede ignoreer. Enkeles is ook outokraties teenoor lede. • Polisielede ervaar dat die tugondersoekbeamptes hulle graag skuldig bevind en dat dit raadsaam is om in hulle "goeie boekies" te bly. • Die anti-korrupsie eenheid se ondersoek en ondervragingsmetodes word traumaties deur polisiebeamptes beleef. • Polisiebeamptes ervaar die aanklaers se optredes verskillend. Sommige aanklaers sal swak sake uitgooi of aangeklaagdes probeer tegemoetkom, terwyl ander aanklaers skuldigbevindings najaag. • Polisiebeamptes ervaar die voorsittende beamptes by departementele tribunale nie altyd as neutraal nie. Sanksies wat deur hulle opgelê word is ook nie altyd effektief nie, en soms te swaar. • Dit word ervaar dat die SAPD-organisasie meer op die toepassing van straf ingestel is en nie werklik besorg is om werknemers te ondersteun of te help nie. Dit gee aanleiding tot gevoelens van onregverdige behandeling. • Polisielede wat aangekla word ervaar dat klagtes van die publiek dikwels aanleiding gee tot stappe teen hulle en dat die media negatiewe nuusdekking gebruik, wat die fokus op polisielede plaas en dat dit tot hulle nadeel strek. • Die lede ervaar dat die hulpprofessies van die SAPD, soos maatskaplike werkers en sielkundiges, dikwels betrokke is wanneer daar hulp aan hulle gebied word, en dat hulle ook na ander spesialiste verwys word.
--	--	--

3.2.1 Polisiebeamptes wat aangekla is ervaar die proses as traumaties, onregverdig en voel uitgelewer aan 'n proses waarin hulle geen vertroue het nie.

Hierdie tema is geïdentifiseer na ontleding van die onderhoude van die deelnemergroep wat departementeel aangekla en 'n tribunaal deurloop het. Hulle ervarings kan in vier kategorieë saamgevat kan word. Eerstens is daar sprake van diskriminasie tussen polisiebeamptes wanneer wangedrag vermoed word. Tweedens beleef polisiebeamptes die proses as traumaties. Derdens word die dissiplinêre proses as onnodig ingewikkeld ervaar en dat dit nie onderskei tussen ernstige of minder ernstige klagtes nie. Vierdens word beleef dat die verskillende rolspelers in die dissiplinêre prosedure nie konsekwent optree nie.

3.2.1.1 Daar word tussen polisiebeamptes gediskrimineer.

Die diskriminasie tussen polisiebeamptes wat ervaar word, behels die volgende:

- Daar word onderskei op grond van ras waar meer swart en bruin lede as wit lede aangekla word.
- Die lede ervaar dat nepotisme bestaan waar vriende van toesighouers oorgesien word.
- Die lede ervaar dat nie almal wat hulle aan wangedrag skuldig maak, vervolgd word nie.
- Polisiebeamptes ervaar dat nie almal regverdig behandel word nie.

3.2.1.1.1 Daar word onderskei op grond van ras waar meer swart en bruin lede as wit lede aangekla word.

Tydens onderhoudvoering het sommige deelnemers te kenne gegee dat hulle rasseonderskeid ervaar in die toepassing van dissipline. Melding is gemaak dat meer anderskleuriges as blankes departementeel vervolgd word. 'n Ander deelnemer het weer vermeld dat werkskollegas hom onrespekvol hanteer het, tydens 'n besoek by sy woning om na sy gesondheid te verneem. 'n Negatiewe houding van kollegas van 'n sekere rassegroepering is hier ervaar.

"..hoeveel mense is al ontslaan? Statistiek, wit, bruin, swart. Die majority swart. Die majority swart, hoekom?"

"En daar moet nie sulke onreëlmatighede wees nie, ongeag kleur of wie jy is.."

"And there is another thing ... I may not say it is right or wrong. Somebody book off sick, somebody is sent to go and visit you. The way people knock, at our doors, is not acceptable. You know it's as if you're going to arrest a suspect" (En daar is nog 'n ding ... ek kan nie sê of dit reg of verkeerd is nie. Iemand neem siekverlof en iemand word gestuur om jou te besoek. Die manier waarop mense klop, by ons deure, is nie aanvaarbaar nie. Jy weet, dit is asof jy 'n verdagte gaan arresteer.)

Die SAPD Dissipline-Regulasies blyk onpartydig te wees ten opsigte van die prosedures wat voorgestel word in die toepassing van dissipline. Volgens RSA (1996) beklemtoon Reg. 4 (2) die reg tot billike verrigtinge en dat dissiplinêre stappe op 'n verantwoordelike wyse en met gepaardgaande kennisgewing en redes toegepas moet word. Reg. 4 (5) meld weer dat die voorsittende beampte by 'n tribunaal, sowel as die Appelowerheid deur die beginsels van billikheid en die reëls van natuurlike geregtigheid gelei word, by die maak van bevindinge of beslissings.

Die kennergroep (par. 3.3.1.1.2) het ook melding gemaak dat daar soms sprake van rassevooroordeel kan wees in die toepassing van die dissiplinêre prosedure. Die kennergroep bevestig dus hierdie tema.

Geen verdere literatuur ten opsigte van hierdie tema kon egter vir kontroledoeleindes opgespoor word nie.

3.2.1.1.2 Die lede ervaar dat nepotisme bestaan waar vriende van toesighouers oorgesien word.

Die deelnemers ervaar nie die toepassing van dissipline as onpartydig nie. Melding word gemaak van ander polisielede wat wangedrag openbaar het, maar wat oorgesien word. Dit blyk dat vriendskappe en ander interpersoonlike verhoudinge onpartydigheid benadeel. Hierdie persepsie veroorsaak gevoelens van onregverdige behandeling.

"And another thing, which I discovered here, there are people that are more priveleged than others" (En nog 'n ding wat ek hier ontdek het, is dat daar persone is wat meer bevoorreg is as ander.)

"...die dissiplinêre beampte of die persoon wat die tug hanteer het op die stasie, byvoorbeeld as hy persoonlike ... as dit vriende van hom was, as ek dit meer so kan stel, het die aksies miskien nie daartoe gelei dat dit (departementele aanklag) rêrig plaasgevind het nie"

Volgens SAPS (1996) maak die Dissipline-Regulasies voorsiening dat toesighouers en bevelvoerdersonder onder sekere omstandighede diskresie mag uitoefen in die toepassing van dissipline. Reg. 4 (1) (b) van die Dissipline-Regulasies stel ook voor dat, waar toepaslik, werknemers nie gestraf moet word nie, maar dat werknemers se gedrag na 'n aanvaarbare standaard van dissipline teruggebring moet word (RSA, 1996). Die gebruik van diskresie hou dus die voordeel in dat buigsaamheid ten opsigte van die toepassing van dissipline bestaan, terwyl dit weer die nadeel het dat onkonsekwentheid van optrede, gevoelens van onbillikheid mag veroorsaak.

Alhoewel bevelvoerders diskresie mag gebruik in die toepassing van dissipline, stel die Dissipline-Riglyne (SAPS, 1996) dit duidelik dat daar opgetree moet word sodra daar 'n redelike vermoede bestaan dat wangedrag openbaar is. In sodanige geval moet daar 'n onderhoud met die betrokke lid gevoer word en indien daar bepaal is dat slegs 'n geringe

oortreding gepleeg is, kan die bevelvoerder sy diskresie gebruik in die toepassing van dissipline.

Die kennergroep (par. 3.3.1.1.2) maak ook melding van "the blue eyed boys of the commander" en bevestig dus hierdie tema.

Geen verdere literatuur ten opsigte van hierdie tema kon egter vir kontroledoeleindes opgespoor word nie.

3.2.1.1.3 Die lede ervaar dat nie almal wat hulle aan wangedrag skuldig maak, vervolgt word nie.

Sommige van die deelnemers is van mening dat nie alle polisielede wat by beweerde wangedrag-voorvalle betrokke is, daarvoor aangekla word nie. In een van die gevalle wat vermeld is, was daar byvoorbeeld 'n paar polisielede betrokke om 'n arrestasie uit te voer, waarvan slegs twee aangekla is. 'n Ander voorval is ook genoem waar polisielede saam by beweerde wangedrag betrokke was, maar waar van die polisielede se dokumentasie verlore geraak het en net een lid amptelik vervolgt is.

"...die ander mense nie rêrig betrokke gemaak nie, weens die feit dat hulle was byvoorbeeld later ingeroep, maar hulle was betrokke om die persoon te arresteer. Ek voel dit was baie onregverdig"

"maar ek voel dis 'n groot negatiewe aspek, dat sekere mense bevoordeel moet word, maar ander nie. Ek bedoel ons almal moet onder dieselfde kam geskeer word.."

Een deelnemer het byvoorbeeld ook gemeld dat hy navraag gedoen het hoekom net hy aangekla is, maar het geen antwoord op sy amptelike navraag ontvang nie. Omdat die ander betrokkenes ook sy vriende was, het hy egter nie verdere stappe geneem nie en dit laat vaar. Hy het dit egter wel as onregverdig beleef en sy nie-verbale gedrag het ook getoon dat dit nog steeds gemengde gevoelens by hom veroorsaak.

Ten opsigte van organisasiegeregtigheidsteorie (Konovsky, 2000) kan afgelei word dat die deelnemers oplet na die uitkomst van ander lede (hulle word nie aangekla nie) en dat dit aanleiding gee tot die beleving van lae prosessuele geregtigheid (besluit om hulle nie aan te kla nie terwyl ek aangekla word, is dan onbillik).

Geen verdere literatuur ten opsigte van hierdie tema kon egter vir kontroledoeleindes opgespoor word nie.

3.2.1.1.4 Polisiebeamptes ervaar dat nie almal regverdig behandel word nie.

Deelnemers aan die onderhoude het verskeie kere melding gemaak van gevoelens van onregverdige behandeling. Tydens die onderhoude het een van die deelnemers hom baie sterk uitgespreek teenoor die dissiplinêre proses en uit sy nie-verbale gedrag was dit duidelik dat hy baie bitterheid, woede en frustrasie ervaar het, en dat hy ook sy vertroue in die proses verloor het.

"...maar diep binne in waar ek hierso sit, weet ek, al sê mense ook wat, weet ek, dat ek is op 'n baie onregverdige manier skuldig bevind"

Ander deelnemers het weer melding gemaak van gevoelens van onregverdige behandeling, veral wanneer daar vergelykings getref is met ander polisielede wat lig daarvan afgekom het, of wat departementele aanklagtes vrygespring het.

"Dan kan jy maar net sowel, as 'n lid 'n fout begaan het, dan kan jy maar net sowel ontslaan word, waarom moet daar nog verhore gehou word, as dit so te werk gaan"

"Gedurende hierdie tydperk van my opskorting, het ek gesien hoe onregverdig kan dissiplinêre verhore van lede wees. Want sommige lede kom met moord weg, en ander lede word definitief aangekla en hulle word skuldig bevind"

"Ek het gevoel hulle het my onregverdig behandel, deurdat hulle my net alleen aangekla het, en nie die ander lede wat saam met my betrokke was nie"

Tydens die gesprekke met die deelnemers, het dit duidelik geblyk dat persepsies van onbillikheid teenoor die proses en teenoor uitkomstes gemaak is. Alhoewel die *Dissipline-Regulasies* (RSA, 1996) en die *Dissipline-Riglyne* (SAPS, 1996) die dissiplinêre prosedure van die SAPD baie duidelik dokumenteer en uiteengesit, ervaar die deelnemers nie dat hulle oor proseskontrole of besluitnemingskontrole beskik nie. Volgens die geregtigheidsteorie (Konovsky, 2000) word verskeie voorbeelde deur deelnemers aan die onderhoude vermeld, wat ervarings van lae prosesuele geregtigheid en lae distribusie geregtigheid aantoon.

Die kennergroep (par. 3.3.1.1.2) maak ook melding van "there are those who are hated by the commanders, they are the victims of the commander" wat daarop dui dat regverdigheid nie altyd geskied nie. Die kennergroep bevestig dus hierdie tema.

Geen verdere literatuur ten opsigte van hierdie tema kon egter vir kontroledoeleindes opgespoor word nie.

3.2.1.2 Emosioneel beleef polisiebeamptes die proses as traumaties.

Die emosionele impak van die dissiplinêre prosedure behels die volgende:

- Polisiebeamptes wat aangekla word ervaar emosies soos angstigheid, depressie, selfmoordgedagtes en negatiewiteit. Hulle meld ook dat persoonlike probleme soms verband hou met die beweerde wangedrag waarvoor hulle aangekla word.
- Polisiebeamptes wat aan die dissiplinêre prosedure onderwerp word, ervaar dit as baie spanningsvol en frustrerend.
- Polisiebeamptes wat aan die dissiplinêre prosedure onderwerp word, leer deur die proses en is jammer oor hulle aksies. Hulle neem verantwoordelikheid vir wat hulle gedoen het.

3.2.1.2.1 Polisiebeamptes wat aangekla word ervaar emosies soos angstigheid, depressie, selfmoordgedagtes en negatiwiteit. Hulle meld ook dat persoonlike probleme soms verband hou met die beweerde wangedrag waarvoor hulle aangekla word.

Die deelnemers aan die studie het in die onderhoud duidelik laat blyk dat hulle die SAPD se dissiplinêre prosedure as traumaties beleef het. Die proses het ook negatiwiteit by die meeste van die deelnemers veroorsaak. Die deelnemers maak melding dat persoonlike probleme ook aanleiding gegee het tot die aanklagte, of dat persoonlike probleme wat hulle ervaar het ten tyde van die verhore, die beleving van die proses meer traumaties gemaak het. Sommige deelnemers het genoem dat selfmoordgedagtes deel gevorm het van die emosionele gevoelens wat hulle ervaar het.

“Ek was getraumatiseer toe ek die brief ontvang het dat as ek skuldig bevind word, dan sal ek ontslaan word. Dit het my bietjie gepla”

“en ek was baie op my senuwees gewees, gehuil die hele tyd, en toe ons moes ingaan, het ek gevoel dat ek gaan flou raak ... dis 'n ondervinding wat ek nooit weer wil oorbê nie”

“Ja, dit maak 'n ou negatief, ja. Kyk jy's nie rêrig lus vir die polisie nie..”

“Maar wat my nou so negatief gemaak het, ek meen as mens gaan kyk na my departementele rekord, sal daar nog steeds staan daar was 'n saak van aanranding teen my gewees, en die saak word teruggetrek, of nie teruggetrek, dit was ongegrond gewees”

“Baie negatief. Ek wil elke dag net hier uit. Ek voel ontuis in die polisie..”

“I booked off sick, telling them I'm sick. Then they want a doctor certificate, and I told them, this thing doesn't want a practitioner doctor, it needs a traditional doctor. We have to work these things out” (Ek het siekverlof geneem en hulle gesê dat ek siek is. Hulle wou 'n doktersertifikaat hê, maar ek het hulle vertel dat hierdie ding nie 'n mediese dokter benodig nie, maar 'n tradisionele dokter. Ons moet hierdie dinge uitwerk.)

“..jy weet, waar daar huwelikskonflik is, dat ... ongelukkig het hierdie gevalle my nou tegelyk getref”

"Want dis 'n mens daai, daai polisieman kom van 'n moederskoot af, is maar net 'n mens ook. Die publiek is teen hom, ... hier binne die polisie word hy ook so gedruk. Hy het sy persoonlike dinge teen hom wat werk, hoe kan jy dit dra? Nou kom die selfmoord, nou soek die man 'n uitkoms, dan kom die selfmoord"

"...ek wou selfmoord pleeg"

Uit die onderhoude het dit duidelik geblyk dat die deelnemers die SAPD se dissiplinêre prosedure as traumaties beleef het en dat gevoelens van angstigheid, depressie, selfmoordgedagtes en negatieweiteit beleef is. Dit blyk dat die bywoon van 'n departementele tribunaal ook as baie spanningsvol beleef word.

Kaplan en Sadock (1991) meld dat normale vorms van angstigheid beskryf kan word as 'n verspreide, hoogs onaangename en dikwels vae gevoel van bevreesdheid, wat gepaardgaan met een of meer vorms van liggaamlike sensasie - byvoorbeeld 'n leë gevoel op die krop van die maag, beklemming in die bors, hartkloppings, sweet, hoofpyn, of die skielike behoefte om te ontlaas.

Kleinke (1998) meld dat terapeute kliniese depressie by persone diagnoseer word indien die volgende simptome oor 'n periode van twee of meer weke by hulle voorkom:

- Verandering in aptyt
- Onvermoë om aan die slaap te raak, of toename in slaap
- Lae energie en moegheid
- Verlies aan belangstelling of plesier in voorheen genotvolle aktiwiteite
- Gevoelens van waardeloosheid, selfverwyt, of oormatige ervaring van skuldgevoelens
- Verminderde vermoë om te dink of te konsentreer
- Herhalende gedagtes omtrent die dood, en selfmoordgedagtes

Daar kan dus afgelei word dat die meeste van die emosies verband hou met depressiewe gevoelens en gepaardgaande negatieweiteit en soms ook selfmoordgedagtes. Hierdie toestand sal waarskynlik ook erger beleef word indien dit gepaardgaan met persoonlike probleme, soos byvoorbeeld huweliksprobleme. Van die deelnemers het melding gemaak

dat persoonlike probleme aanleiding gegee het, of ook aanwesig was ten tyde van die wangedrag en daar kan dus aanvaar word dat die dissiplinêre ondersoek as 'n verdere stressor beleef is.

Dit is wel moontlik om die dissiplinêre ondersoek minder traumaties te maak. Reg. 4 (1) (b) van die Dissipline-Regulasies (RSA, 1996) stel voor dat waar toepaslik, werknemers nie gestraf moet word nie, maar dat werknemers se gedrag na 'n aanvaarbare standaard van dissipline teruggebring moet word. Volgens die Dissipline-Riglyne (SAPS, 1996) moet bevelvoerders ook die beginsel van progressiewe dissipline toepas. Dit behels dat die aard van oortredings tydens 'n onderhoud vasgestel moet word en dat daar dan betyds en paslik opgetree moet word om dit reg te stel. Geringe oortredings behoort dus met minder drastiese maatreëls aangespreek te word. Hierdie regulasie en riglyne het juis ten doel om die toepassing van dissipline te reguleer ten einde dit meer aanvaarbaar en billik vir werknemers te maak. Die toepassing van hierdie beginsels behoort die hoeveelheid departementele tribunale wat teen polisiebeamptes gehou word te verminder, asook die hoeveelheid aangeklaagdes wat vir verskyning gedagvaar word. Dit behoort verligting te bring vir polisielede wat anderssins 'n onnodige en spanningsvolle wagtydperk moet deurloop, en waar die saak voor die hou van 'n departementele tribunaal, uitgegooi word.

Butterfield en Trevino (1996) het navorsing onderneem na straftoepassing vanuit die bestuurder se perspektief en gevind dat bestuurders sekere emosionele reaksies van ondergeskiktes vermeld het, wat na vore gekom het met straftoepassing. Hiervolgens het gestrafde ondergeskiktes 'n verskeidenheid emosionele reaksies getoon, wat die volgende ingesluit het: verdedigende houding; vrees; ongemak; verleentheid; gebelgdheid; frustrasie; skuld; ontevredenheid; bitterheid; teleurstelling; vyandigheid; skok; woede; ongelukkigheid; en ongemak. Hierdie bevindinge ondersteun dus die traumatiese reaksies wat polisiebeamptes toon wanneer hulle aan 'n dissiplinêre ondersoek en verhoor blootgestel word.

Die kennergroep (par. 3.3.1.1.7) meld ook dat polisiebeamptes dikwels emosionele reaksies toon teenoor die toepassing van die dissiplinêre prosedure. Hulle bevestig dus hierdie tema.

3.2.1.2.2 Polisiebeamptes wat aan die dissiplinêre prosedure onderwerp word, ervaar dit as baie spanningsvol en frustrerend.

Tydens die onderhoude het deelnemers vermeld dat hulle die dissiplinêre prosedure as spanningsvol en frustrerend ervaar het. Sommige lede het genoem dat baie van die klagtes teen hulle onnodig was en hoewel hulle onskuldig bevind is, dit nog steeds as spanningsvol ervaar is. Verder word melding gemaak van die lang tydsverloop tussen die aanklag en die departementele tribunaal of die beslissing dat nie vervolg gaan word nie. Die lang tydsverloop veroorsaak ook dat spanning vir 'n langer tyd ervaar word, en dat deelnemers se gedagtes gedurig besig bly met die aanklagte en ondersoek teen hulle. Die departementele tribunaal word ook deur die deelnemers as spanningsvol beleef, veral omdat 'n beslissing van ontslag gemaak kan word.

"Dit neuk jou senuwees op. Dis als onnodig. Jy weet jy is onskuldig, maar nog steeds, jy kry 'n naam man, as 'n moeilikheidmaker"

"So eintlik is alles tydmors, jy wag vyf, ses maande voordat die saak by Norma-huis uitkom. So vyf, ses maande worry jy. En dan kom jy by Norma-huis, dan gooi hulle die saak uit"

"Maar dit was net so frustrerend by die huis soos wat dit by die werk sou gewees het, want by die werk maal jou kop, jy weet, jy kan nie werk nie. Jy sit net en wonder die heelyd, hoekom het jy dit gedoen, jy kan nie op een plek sit nie, jy loop in die gange rond, alhoewel jy nie in die gange wil wees nie. Jy weet nie met wie jy moet praat nie. By die huis sit jy, is nie lus om iets te doen nie.."

"..ek dink die departementele verhoor is die ergste, want daar sit jy en wag om te hoor, gaan jy jou werk behou, of gaan jy jou werk nie behou nie"

Schafer (1996) definieer stres as die opwekking van die verstand en liggaam in respons op eise wat daarop gemaak word. Hiervolgens is stres altyd teenwoordig en is dit nie

moontlik of wenslik om dit te vermy nie. Die gedagte is dat stres intoomgehou, bestuur en gerig moet word. Stres kan positiewe en negatiewe gevolge inhou. Wanneer stres gedrag motiveer het dit 'n positiewe uitwerking, maar wanneer dit skadelike gevolge vir die liggaam of psige inhou, het dit 'n negatiewe uitwerking en kan dit ook as "distress" beskryf word.

Uit die onderhoude het dit duidelik geblyk dat die onnodige sloer van sake die spanning en frustrasievlakke verhoog en verleng. Tydens die gesprekke is genoem dat die aanklagtes teen lede eers ondersoek moet word, en dat die ondersoeke dikwels te lank neem. Eers na afhandeling van die ondersoek moet die bevelvoerder die stukke na die aanklaers aanstuur, wat dan beslis of verdere stappe ingestel gaan word. Heelwat tyd word dus ook afgestaan aan administrasie betreffende korrespondensie en verslaggewing aan die verskillende rolspelers, bevelstrukture en eenhede wat betrokke is by die dissiplinêre prosedure.

Die kennergroep (par. 3.1.1.7) maak melding van "there are some that even go to like having stress". Dit dien as bevestiging van hierdie tema.

3.2.1.2.3 Polisiebeamptes wat aan die dissiplinêre prosedure onderwerp word, leer deur die proses en is jammer oor hulle aksies. Hulle neem verantwoordelikheid vir wat hulle gedoen het.

Feitlik al die deelnemers het gemeld dat hulle spyt is oor die wangedrag wat hulle openbaar het en dat hulle verantwoordelikheid daarvoor aanvaar.

"Now it's OK, because I've learned a lesson. And also tried to tell some of the colleagues: Hey baba, you mustn't do this. Otherwise you going to suffer" (Nou is dit reg, omdat ek 'n les geleer het. Ek probeer ook altyd van my kollegas vertel: Jong, jy moenie dit doen nie, anders gaan jy swaarkry)

"Soos die vark in die verhaal, ek is spyt oor wat ek gedoen het, wens ek kon die tyd terugdraai, om eerder te gaan raad vra het by iemand voordat ek so iets gaan doen het.."

“..want waar ek my fout gemaak het, het ek my fout reggemaak ... ek wil aangaan met my lewe, ek wil nie net altyd terugkyk nie”

“Maar dit.. so 'n ..ondervinding laat jou beseft, kyk jy het polisie.. jy het by die polisie aangesluit om eerstens die publiek te beskerm en om wet en orde te handhaaf. Jy is nie die Wet nie. Jy is daar om wet en orde te handhaaf”

“Ja, ek het.. op die ou einde van die dag het ek besluit, as ek nie drooggemaak het nie, het ek nie pakgekry nie. So ek het drooggemaak, so ek moet verantwoordelikheid vat vir my dade”

Daar was egter een uitsondering, naamlik een deelnemer wat baie bitter is oor die beslissing wat teen hom gemaak is, en wat volhou dat hy onskuldig is en deur die proses tenagekom is.

"..maar diep binne in waar ek hierso sit, weet ek, al sê mense ook wat, weet ek, dat ek is op 'n baie onregverdige manier skuldig bevind"

Ten spyte van die traumatiese ondervinding wat die departementele tribunaal vir die meeste deelnemers ingehou het, was hulle nog steeds bereid om verantwoordelikheid vir hul dade te aanvaar. Baie van die deelnemers het te kenne gegee dat hulle jammer is oor wat hulle gedoen het, en het gewens dat hulle nie die wangedrag gepleeg het nie. Die berou wat hulle toon word ook positief aangewend, aangesien hulle na die ondervinding wat hulle deurgemaak het, ander polisielede waarsku teen wangedrag en situasies waarvoor hulle aangekla kan word.

Hierdie aanvaarding van verantwoordelikheid stem ooreen met wat navorsers bevind het nadat straftoepassing vanuit die oogpunt van bestuurders ondersoek is. Bestuurders het rapporteer dat ondergeskiktes somtyds verantwoordelikheid aanvaar vir hul wangedrag (Butterfield & Trevino, 1996).

3.2.1.3 Die dissiplinêre proses word ervaar as onnodig ingewikkeld en onderskei nie tussen ernstige en minder ernstige klagtes nie.

Die volgende ervarings van polisielede wat plaasvind tydens die dissiplinêre prosedure, kan vermeld word:

- Die dissiplinêre prosedure, wat ook verskillend toegepas word, word as onnodig ingewikkeld ervaar. Baie aanklagtes word as onnodig beskou, omdat dit op stasievlak opgelos kan word.
- Daar word ervaar dat polisiebeamptes uit die aard van hul werksaamhede, baie blootgestel is aan moontlike aanklagtes teen hulle.
- Polisiebeamptes ervaar sekere aanklagtes as onnodig soos wanneer beskadigings en botsings van staatsvoertuie plaasvind en dit volgens beleid ondersoek moet word.
- Dit word ervaar dat waarskuwings onkonsekwent toegepas word. Sommige lede kry geskrewe waarskuwings terwyl ander lede mondelinge waarskuwings vir meer ernstige oortredings ontvang.
- Polisiebeamptes ervaar dat daar dikwels nie persoonlike onderhoude met hulle gevoer word nie, of dat hulle nie persoonlik in kennis gestel word aangaande die aard en erns van die dissiplinêre aanklagtes of aksies teen hulle nie.
- Dit word ervaar dat daar nie veel berading of ondersteuning in verband met die dissiplinêre aksies aangebied of gegee word nie.
- Die proses word as baie tydrowend ervaar aangesien sake meestal te lank sloer. Dit veroorsaak ook tydvermorsing.

- Polisiebeamptes ervaar 'n dubbele straf deurdat klagtes wat voor die kriminele hof dien, ook volgens die polisieregulasies vir departementeel aangeklagte oorweeg word.

3.2.1.3.1 Die dissiplinêre prosedure, wat ook verskillend toegepas word, word as onnodig ingewikkeld ervaar. Baie aanklagtes word as onnodig beskou, omdat dit op stasievlak opgelos kan word.

Die deelnemers noem dat sekere departementele sake vinniger afgehandel word as ander. Dit word as onregverdig beleef, veral omdat aspekte soos byvoorbeeld bevorderings in gedrang kom. Melding word ook gemaak dat skorsings algemeen voorkom en dat dit onnodige uitgawes vir die staat meebring. Deelnemers het ook laat blyk dat baie van die aanklagtes teen hulle dalk op 'n ander manier hanteer kon gewees het. Dit word selfs genoem dat 'n mens vir oortredings aangekla word waarvoor bevelvoerders voor hulle siele weet 'n mens nie op skuldig bevind gaan word nie.

"..hier het ek in die koerant gelees, hier in hierdie jaar in, van gevalle waar hulle mense geskors het, ja, wat dit die staat miljoene rande gekos het, ja, om daai mense te laat terugkom"

"ander mense byvoorbeeld, kollegas wat ek ook van weet, wat ook sulke aanrandingsake ... hulle sê ja-nee, kom dat hy sommer maar vinnig deurloop, ons kry vinnig 'n datum dat hy afgehandel word, wat ek voel dit is onregverdig, want outomaties word bevordering teen jou gehou, of teruggehou"

"Whereas you phoned someone, when you ask for the tape, for the time which you work ... they refuse, and you are being charged" (Maar omdat jy iemand gebel het, en jy vra vir die bandopname, vir die tyd van jou werk ... dan weier hulle en word jy aangekla.)

"Maar nog steeds, dit is alles goed wat jy op stasievlak kan uitsort"

"Ag dit is vir my 'n groot klug. Kyk, jy kan dit op 'n heel ander manier uitsort ... Dis hoekom ek sê. Die polisie wil jou vir baie dinge aankla, waarvoor hulle weet hulle jou nie skuldig gaan kry nie"

"Maar as jy my aankla vir 'n klomp nonsens, dis in 'n mate ook seker my skuld dat hulle my aankla, die oomblik dat hulle my aankla, dan ... ek sê wat ek wil sê"

Reg. 4 (2) van die Dissipline-Regulasies (RSA, 1996) stipuleer dat dissiplinêre stappe nie bloot arbitrêr geneem moet word nie. Dit moet op 'n verantwoordelike manier en met kennisgewing van die redes vir die stappe gedoen word. Indien dit plaasvind, behoort die dissiplinêre prosedure meer duidelik vir polisiebeamptes te wees. Reg. (8)(1)(a) van die Dissipline-Regulasies (RSA, 1996) stipuleer ook dat bevelvoerders of enige ander werknemer of persoon van 'n toepaslike eenheid met die betrokke persoon 'n onderhoud voer om die oorsaak van die wangedrag te bepaal en aan te spreek. Die Dissipline-Riglyne (SAPS, 1996) stel voor dat bevelvoerders die onderhoud persoonlik moet voer, en indien dit nie moontlik is nie, behoort die volgende mees senior en beskikbare beampte hierdie onderhoud te voer. Klem word dus op die belangrikheid van die onderhoud geplaas, omdat dit die dissiplinêre stappe wat mag volg, duidelik sal maak. Die persoonlike onderhoud het dus ten doel om beweerde wangedrag so gou as moontlik te ondersoek, en misverstande kan op hierdie manier opgeklar word. Dit kan weer verhoed dat onnodige aanklagtes teen polisielede gemaak word en dat baie sake teen lede op stasievlak opgelos kan word.

Die kennergroep (par. 3.3.1.2.1) het vermeld dat stasiekommissarisse sake nie altyd behoorlik ondersoek nie en te gou aanstuur vir beslissings. Gevolglik word baie sake aangestuur wat deur vroegtydige optrede of behoorlike ondersoeke, by die stasie opgelos kon word. Die kennergroep (par. 3.3.1.1.3) meld ook "they are being charged for petty things I must say, and they are things that can be kept at the station". Die kennergroep bevestig dus hierdie tema.

Geen verdere literatuur ten opsigte van hierdie tema kon egter vir kontroledoeleindes opgespoor word nie.

3.2.1.3.2 Daar word ervaar dat polisiebeamptes uit die aard van hul werksaamhede, baie blootgestel is aan moontlike aanklagtes teen hulle.

Tydens die onderhoude is genoem dat die aard van 'n polisiebeampte se werk hom/haar blootstel aan klagtes. Die uitvoer van arrestasies waar geweld dikwels gebruik word, en

die gebruik van 'n vuurwapen is voorbeelde wat genoem word. Verder het polisiebeamptes dikwels 'n ondankbare werk en veroorsaak die skeltaal waaraan hulle onderwerp word ook frustrasie.

"..die polisieman is so blootgestel aan aanranding, die mense wil nie eers meer arrestasies doen nie, ja, dan word hulle aangekla"

"..hy weet nie hoe om hom te gedra nie, verstaan, maak hy sy mond oop, dan is dit 'harrassment' of wat ook al ... en die mense gaan provinsie toe, dan moet die man ondersoek word ... dit is hoekom daar so baie negatiewiteit in die polisie is"

"Ons het hom uiteindelik onder dwang gebring en die suster het ons bedank ... en dit was nie lank nie, twee weke daarna ... toe sien ek nee, daar is 'n saak van aanranding teen ons, omdat ons nou meer as noodsaaklike dwang gebruik het om hom in te bring"

"Sulke gevalle, gevalle waar die persoon is nou baie huiwerig om sy vuurwapen te gebruik, want hy weet, ek meen, 'n vriend van hom is byvoorbeeld skuldig bevind aan poging tot moord en sulke tipe van goed"

"So dit is moeilik vir die polisiebeampte buite, soos ek sê dit is 'n ondankbare werk, en die mense kom met verskillende situasies ... maar ten tye nou kom jy daarso, en die taal wat teen jou en jy word geskel en sulke tipe van goed"

"En as jy na die ou se lêer gaan kyk, dan lyk dit of die ou 'n droogmaker is, maar op die ou end van die dag is dit meer aan diens sake wat die ou optel en goete, want jy doen die werk, en jy doen dit op die regte manier"

Die opleiding wat polisiebeamptes ondergaan fokus baie op die aanneem van 'n polisiebeampte-identiteit. Volgens Yarmey (1990) is die fisieke teistering ten opsigte van fisiese voorkoms en netheid waaraan baie rekrute by opleidingsentra onderwerp word, meer as net 'n uitdrukking van dissipline. Die sentrale gedagte hiervan is dat die simboliese betekenis van polisiebeampte wees aan die rekrut oorgedra en verstaan moet word. Hiervolgens sal 'n fisiese beeld geassosieer word met 'n morele beeld van respek, vormlikheid, vroomheid, deugsamheid en eerbetoon. Polisiebeamptes word geleer om beleefd en hoflik op te tree in die uitvoer van hul pligte. Dit het onder andere ook die voordeel dat dit die indruk van hierdie morele beeld versterk.

Uit die onderhoude blyk dit duidelik dat polisiebeamptes konflik ervaar met hul polisiebeampte-identiteit in die uitvoer van hul pligte. Hulle voel onseker oor hoe hulle moet optree omdat hulle so blootgestel word aan klagtes teen hulle vanaf die gemeenskap. Dit word genoem dat hulle dikwels vir geringe oortredings aangekla word en die afleiding kan gemaak word dat hulle 'n behoefte openbaar vir meer bevredigende intervensie vanaf die polisie diens.

Geen verdere literatuur ten opsigte van hierdie tema kon egter vir kontroledoeleindes opgespoor word nie.

3.2.1.3.3 Polisiebeamptes ervaar sekere aanklagtes as onnodig soos wanneer Beskadigings aan en botsings van staatsvoertuie plaasvind en dit volgens beleid ondersoek moet word.

Sommige van die deelnemers het melding gemaak van aanklagtes wat veroorsaak word deur beleidsvoorskrifte. Hiervolgens moet alle botsings en beskadigings van staatsvoertuie ondersoek word.

"Dis amper soos 'n staatsbotsing ... Hulle kla jou mos aan daarvoor. Wat ook vir my 'stupid' is.."

"Nog 'n geval is byvoorbeeld beskadigings op voertuie. Dit is 'n groot storie, ek meen iets wat nie my skuld was nie, maar hy loop en hy sloer, hy loop en hy sloer, ook 'n geval gewees van 'n beskadiging op 'n voertuig"

Dit blyk dat daar vir sekere gebeure in die werksomgewing soos byvoorbeeld botsings of beskadigings van staatsvoertuie, sake aangelê en ondersoek word teen lede. Dit veroorsaak ook frustrasie, veral wanneer die skade gering is of 'n ondersoek na die skade eintlik onnodig is, maar wel weens amptelike vereistes gedoen moet word. Die onnodige sloer van sulke sake verhoog dan die frustrasie wat polisielede ervaar.

3.2.1.3.4 Dit word ervaar dat waarskuwings inkonsekwent toegepas word.

Sommige lede kry geskrewe waarskuwings terwyl ander lede mondelingse waarskuwings vir meer ernstige oortredings ontvang.

Een van die deelnemers het beklemtoon dat die waarskuwings wat gegee word op beweerde oortredings inkonsekwent is.

“Want daar is sekere aanklagte wat hulle jou direk op aankla, ander klagtes wat hulle jou op skriftelike waarskuwings gee, mondelingse waarskuwings. Ek weet nie of dit baie goed uitwerk somtyds nie. Want hulle sê eers is dit ’n mondelingse waarskuwing, dan ’n skriftelike waarskuwing en dan hof toe, maar op party klagtes stuur hulle jou direk, direk af Norma-Huis toe”

Die persepsie bestaan dat progressiewe dissipline in die SAPD toegepas word, maar dat dit nie altyd konsekwent toegepas word nie. Soos reeds vermeld bepaal die Dissipline-Regulasies dat ’n bevelvoerder diskresie mag gebruik met die toepassing van dissipline. Volgens RSA (1996) bepaal Reg. 8(3)(b) egter dat indien ’n werknemer skuld ontken op die beweerde oortreding, moet dit ondersoek word en die dokumentasie aan ’n dissiplinêre offisier of beampte vir oorweging voorgelê moet word.

Die kennergroep (par. 3.3.1.1.2) meld onder andere die volgende "but you find that members are dismissed, for certain misconduct, but others are not dismissed". Die kennergroep bevestig dus die inkonsekwente toepassing van dissipline.

3.2.1.3.5 Polisiebeamptes ervaar dat daar dikwels nie persoonlike onderhoude met hulle gevoer word nie, of dat hulle nie persoonlik in kennis gestel word aangaande die aard en erns van die dissiplinêre aanklagtes of aksies teen hulle nie.

Tydens die onderhoude is genoem dat deelnemers soms nie ’n onderhoud deur die stasiekommissaris of bevelvoerder gehad het ten opsigte van die beweerde oortreding nie. ’n Aanklag word dus soms direk gemaak sonder dat die beweerde oortreding voor die lê van die klag ondersoek is. In sulke gevalle ontvang deelnemers skriftelike kennisgewing van die aanklag teen hulle. Die deelnemers noem ook dat hulle nie op hoogte gehou

word van die ondersoek teen hulle nie. Hulle maak melding dat 'n onderhoud wat die aard van die klagte of die erns daarvan kon bepaal het, in sekere gevalle nie met hulle gevoer is nie. Verder word ook genoem dat die persoon wat die saak ondersoek soms onverhoeds opdaag en dadelik 'n verklaring wil hê van die beweerde voorval.

“..ek voel 'n mens moet op hoogte gehou word van wat met jou saak aan die gang is”

“Dan kla jou SB (stasiebevelvoerder/stasiekommissaris) jou aan. Hy't nie gevra wat is nou eintlik die storie nie, hoekom jy nie die verklaring gevat het nie. Hy sê, kla aan. En dit is volgens my verkeerd”

“Maar hulle doen nie so iets nie. Die eerste ding wat jy van so iets hoor, is dat as jy verklaring kry wat sê, jip, jy word aangekla”

"Nee, op stasievlak nee. Kyk ek weet nie hoe werk die ander stasies nie, maar op (stasie se naam) is dit so, as iemand kla, dan sê die bevelvoerder gee 'n verklaring. Kla die man aan. Kyk hy roep glad nie jou in om te hoor jou kant van die storie of niks nie"

“..laat ek dit eerder so stel, jy is nog besig om te werk op jou skof, dan is daar iemand van interne ondersoek om te sê daar is 'n saak van aanranding teen jou, jy moet asseblief jou verklaring kom afneem. Net so soos dit, ek meen daar word niks gesê van, daar is 'n saak van aanranding teen jou gerapporteer nie, die persoon gaan 'n afspraak kom maak, om vir jou te kom sê, sodat jy darem voorbereid kan wees”

Die deelnemers het laat blyk dat die korrekte dissiplinêre prosedure nie gevolg word nie. Aanklagtes en die ondersoek daarvan gebeur somtyds onverhoeds. So kan dit dus gebeur dat klagtes van die publiek nie met 'n persoonlike gesprek opgevolg word nie, maar dat die klagtes skriftelik hanteer word. In sodanige geval sal die tugbeampte gestuur word om verklarings van lede te verkry van die beweerde oortredings soos deur die publiek aangemeld. Die Dissipline-Riglyne (SAPS, 1996) stel dit egter duidelik dat alle beweerde oortredings deur die lid se bevelvoerder self ondersoek moet word deur eerstens 'n persoonlike onderhoud met die lid te voer. Indien die bevelvoerder dit nie self kan behartig nie, moet die volgende mees senior persoon versoek word om die onderhoud te behartig. Die bevelvoerder moet in sodanige geval in kennis gestel word van die uitkoms van die onderhoud.

In gevalle waar beamptes aangewys word om verklarings te bekom, blyk dit ook dat hulle nie polisieledede met omsigtigheid hanteer nie. Dit wil voorkom of die lede wat ondersoek word onder druk geplaas word om dadelik beskikbaar te wees vir verklarings en dat hulle ook nie met die verloop van die ondersoek op hoogte gehou word van die vordering of resultaat van die ondersoek nie.

Die kennergroep (par. 3.3.1.2.1) meld onder andere die volgende “Soos ek met die lede praat, in al die Areas, is die probleem met die stasiebevelvoerders. Wat glad nie onderhoude voer met die lede nie...”. Hulle bevestig dus hierdie tema.

3.2.1.3.6 Dit word ervaar dat daar nie veel berading of ondersteuning in verband met die dissiplinêre aksies aangebied of gegee word nie.

Sommige deelnemers noem dat bevelvoerders nie berading of ondersteuning aan polisieledede gee nie, terwyl daar wel 'n behoefte daarvoor bestaan.

"..moet daar gekyk word na die polisie, maar jy word, binne word jy afgeslag lewendig, jy word buite lewendig afgeslag, nou wat dan? Daai man moet 'snap', ja, hy moet 'snap'"

“..maar daar moet 'n nouer verband wees tussen die, soos ek sê, jy en jou bevelvoerder, daar moet iemand wees met wie jy kan beraadslaag, iemand met wie jy kan praat en ..dit is waarmee jy ongelukkig is en so..”

Die Dissipline-Riglyne (SAPS, 1996) stel dit duidelik dat 'n bevelvoerder die oorsaak van wangedrag moet vasstel ten einde die werknemer na die verlangde standaard van gedrag te herstel. Die primêre doel van die onderhoud is dus om dissipline te handhaaf en voortspruitend hieruit, word sekere stappe teen die werknemer ingestel, en/of kan daar ook remediêrende stappe of berading plaasvind. Die Dissipline-Riglyne (1996) skryf nie voor wie die berading moet verskaf nie. Die hulpprofessies in die polisediens vorm deel van 'n werknemer-hulpprogram en meestal word sodanige werknemer vir berading na 'n SAPD maatskaplike werker, kapelaan of sielkundige verwys. Die bevelvoerder mag egter ook na goeddunke van ander instansies of rolspelers gebruik maak om, met die

werknemer se toestemming, die werknemer by te staan. Indien die werknemer enige hulp weier, moet die bevelvoerder die verdere stappe in die dissiplinêre prosedure volg.

Die deelnemers het egter laat blyk dat die bevelvoerder meer toeganklik moet wees ten opsigte van hulle persoonlike probleme. Dit blyk dat die deelnemers meer persoonlike aandag van die bevelvoerder verlang. Die persepsie bestaan dat bevelvoerders 'n belangrike rol kan speel om hul personeel se persoonlike welstand te verseker.

Die kennergroep (par. 3.3.1.2.4) meld dat verwysings na die SAPD se hulpprofessies of ander diensverskaffers nie altyd gedoen word nie, en as dit gedoen word, word die verslae negatief teen lede gebruik. Hierdie temas word dus bevestig.

Die kennergroep (par. 3.3.1.2.5) meld egter ook dat skuldige individue nie altyd wil saamwerk wat betref die nakom van afsprake, eerlikheid en bywoon van beradingsessies nie. Dit mag dalk ook verklaar waarom verwysings nie altyd aan lede aangebied word nie.

3.2.1.3.7 Die proses word as baie tydrowend ervaar aangesien sake meestal te lank sloer. Dit veroorsaak ook tydvermorsing.

Die deelnemers meld dat sake wat teen hulle ondersoek word, baie lank geneem het om afgehandel te word. Dit het ook 'n impak op bevorderings wat daardeur teruggehou word. Verder veroorsaak die langdragtige ondersoeke dat tydvermorsing by die werk of by die huis plaasvind.

“Daai saak het maklik geloop, man hy het geloop, hy het seker ... elke keer dan sê hulle daar is nog nie 'n beslissing nie, ons praat van 'n kwessie van maklik 'n jaar wat so 'n saak loop, en ek voel dit is onregverdig ... Maar dit het lank geloop, toe sê hulle die saak is ongegrond”

“Want weer-eens, hou dit bevorderings terug, en die saak is toe ook nou uitgegooi”

“Die tydperk wat hulle die ondersoeke teen jou doen, is 'n bietjie lank. Partykeer wag jy tot agt, nege maande voordat 'n ondersoek teen jou afgehandel word”

"Ek bedoel hulle mors jou tyd, hulle mors hulle eie tyd, hulle mors mannekrag, hulle mors papierwerk, 'n ondersoek. Dit is 'n hele klomp geld wat hulle mors, verstaan. Dit is ook onnodig"

"Ek bedoel dit is hoeveel maande se bevordering word teruggehou, en al daai tipe klas van goed"

"Ek is nie een wat afboek nie, maar volgens (naam gesensor) het hy net gesê dat ..bly by die huis.."

Die Dissipline-Regulasies (RSA, 1996) en die Dissipline-Riglyne (SAPS, 1996) koppel nie spesifieke tydperke vir die afhandeling van ondersoeke nie. Die vereiste word wel gestel dat 'n bevelvoerder onmiddellik ondersoek moet instel na enige vorm van wangedrag of beweerde wangedrag. Daar is wel departementele omsendskrywes wat versoek dat ondersoeke teen polisielede vinniger afgehandel moet word. Waar polisielede krimineel aangekla word, kan die ondersoekbeampte van die kriminele saak ook skriftelik versoek dat die departementele saak teen 'n polisieled eers aandag geniet ná afhandeling van die kriminele saak.

Die deelnemers meld ook dat die langdurige en onnodig ondersoeke, baie tyd vermors. Die magdom dokumentasie en mensekrag wat daarby betrokke is, veroorsaak dat baie tyd vermors word.

Die kennergroep (par. 3.3.1.1.6) is ook van mening dat sake nog te lank sloer en dat dit gouer afgehandel kan word. Die volgende aanhaling kan hieroor gemaak word: "...ons kry nog steeds 98/99 sake wat gereeld deurkom, en dit is onaanvaarbaar..".

Geen verdere literatuur ten opsigte van hierdie tema kon egter vir kontroledoeleindes opgespoor word nie.

3.2.1.3.8 Polisiebeamptes ervaar 'n dubbele straf deurdat klagtes wat voor die kriminele hof dien, ook volgens die polisieregulasies vir departementele aanklagte oorweeg word.

Tydens die onderhoude het dit geblyk dat kriminele skuldigbevindings aanleiding gee tot departementele aanklagtes. Departementele aanklagte kan selfs ingestel word wanneer polisielede nie krimineel skuldig bevind is nie.

"Die dag toe ek getuig het, ek is mos nie 'n kind nie, toe kon ek sien die atmosfeer, die landdros het mos 'n manier ook, freedom of speech in Suid-Afrika nou, toe sien ek die landdros se houding ook, toe dink ek by myself, hoekom moet ek dan nou getuig, ek kon nou net sowel gelos het ... want hier loop dinge nie reg nie"

"Want uit elke kriminele klagte uit kan hulle jou maklik op vier of vyf departementele klagtes aankla"

"...maar die feit dat hulle jou nou twee keer aankla vir dieselfde misdryf, is nie eintlik vir my baie regverdig nie. As dit nou die ou (prosedure) was, as hulle die kriminele klag geweier het om jou te vervolg, dan het hulle jou nie departementeel aangekla nie. Maar nou as hulle jou op die kriminele klag weier, dan kla hulle jou departementeel aan"

Die Dissipline-Regulasies (RSA, 1996) skryf voor dat sekere stappe geneem moet word teen polisielede wat krimineel vervolgd word. Die aard van die kriminele klagte bepaal gewoonlik of die vertrouensverhouding tussen die SAPD en die polisielid skade gely het. In baie gevalle word polisielede geskors hangende die uitslag van die kriminele vervolging en in gevalle waar polisielede tronkstraf opgelê word, word die lid ontslaan.

Die polisielid kan egter nog steeds departementeel vervolgd word, al word hy/sy onskuldig bevind op die kriminele klag. Dit veroorsaak uit die aard van die saak dat die spanning en frustrasie wat gepaard gegaan het met die kriminele vervolging, nou ook departementeel herhaal word. Van die deelnemers het gevoel dat dit onregverdig is om twee keer vir dieselfde beweerde oortreding aangekla te word, veral as hulle krimineel onskuldig bevind is.

3.2.1.4 Die verskillende rolspelers in die dissiplinêre prosedure tree nie konsekwent op nie.

Die volgende rolspelers in die SAPD se dissiplinêre prosedure kan vermeld word:

- Aangeklaagde polisielede ervaar dat kollegas se houding teenoor hulle verander en dat hulle ook anders behandel word.
- Dit word ervaar dat toesighouers en bevelvoerders verskillend teenoor aangeklaagde polisielede optree. Sommige is ondersteunend, terwyl ander die lede ignoreer. Enkeles is ook outokraties teenoor lede.
- Polisielede ervaar dat die tug-onderzoekbeamptes hulle graag skuldig wil kry en dat dit raadsaam is om in hulle goeie boekies te bly.
- Die anti-korrupsie-eenheid se ondersoek en ondervragingsmetodes word as traumaties deur polisiebeamptes beleef.
- Polisiebeamptes ervaar die aanklaers se optredes verskillend. Sommige aanklaers sal swak sake uitgooi of aangeklaagdes probeer tegemoetkom, terwyl ander aanklaers skuldigbevindings najaag.
- Polisiebeamptes ervaar die voorsittende beamptes by departementele tribunale nie altyd as neutraal nie. Sanksies wat deur hulle opgelê word is ook nie altyd effektief nie, en soms te swaar.
- Dit word ervaar dat die SAPD-organisasie meer op die toepassing van straf ingestel is en nie werklik besorg is om werknemers te ondersteun of te help nie. Dit gee aanleiding tot gevoelens van onregverdige behandeling.

- Polisieledede wat aangekla word ervaar dat klagtes van die publiek dikwels aanleiding gee tot stappe teen hulle en dat die media negatiewe nuusdekking gebruik, wat die fokus op polisieledede plaas en dat dit tot hulle nadeel strek.
- Die lede ervaar dat die hulpprofessies van die SAPD soos maatskaplike werkers en sielkundiges, dikwels betrokke is wanneer daar hulp aan hulle gebied word, en dat hulle ook na ander spesialiste verwys word.

3.2.1.4.1 Aangeklaagde polisieledede ervaar dat kollegas se houding teenoor hulle verander en dat hulle ook anders behandel word.

Sekere deelnemers aan die onderhoude het laat blyk dat hulle kollegas hulle anders behandel het nadat hulle departementeel aangekla is. Daar word ook genoem dat die tipe aanklag, moontlik ook hierdie waargenome onbetrokke en negatiewe houding teenoor hulle, veroorsaak.

"...maar hier is mense wat ... jy kan amper sê hulle geniet dit"

"Van almal wat hier werk, is hier net twee wat vir my gedurig SMS'e gestuur het, om te hoor hoe cope ek"

Uit die onderhoude met die deelnemers het dit geblyk dat polisieledede wat vir beweerde oortredings aangekla word, nie dieselfde ondersteuning en behandeling van hulle kollegas kry soos voorheen nie. Dit is veral die geval wanneer polisieledede krimineel vervolgt word, met gepaardgaande departementele aanklagte. Indien 'n polisieledede byvoorbeeld vir bedrog of diefstal krimineel vervolgt word, ervaar hulle dat kollegas hulle meer afsydig behandel. Daar is selfs sprake dat sommige kollegas dit geniet dat hulle departementeel vervolgt word.

3.2.1.4.2 Dit word ervaar dat toesighouers en bevelvoerders verskillend teenoor aangeklaagde polisieledede optree. Sommige is ondersteunend, terwyl ander die lede ignoreer. Enkeles is ook outokraties teenoor lede.

Die deelnemers meld almal die belangrike rol wat hul toesighouer of bevelvoerder speel ten tyde van hul aanklagte. Wanneer aanklagtes deur ander partye as toesighouers of bevelvoerders gemaak word, is die deelnemers van mening dat die ondersteuning van hul toesighouers of bevelvoerders 'n invloed tot hul guns kan hê. Sommige toesighouers of bevelvoerders is egter nie daarop ingestel om te ondersteun nie, terwyl enkeles selfs outokraties en vergeldend optree.

"Hy as 'n stasiebevelvoerder, alles gaan nie net om die publiek tevrede te stel nie. Jy moet mos, na die mense wat vir jou werk, ook ondersteun, jy moet mos by hulle ook mos hoor wat is die eintlike storie"

"So ek voel 'n persoon se bevelvoerder moet ook insette hê, soos ek sê, want die persoon gee goeie dienslewering, ek het nog nooit gevalle gehad van vorige aanrandingsake nie, vorige botsings nie.."

"..maar ek voel jou bevelvoerder moet opstaan vir sy mense. Hy moet hulle kan verdedig"

"Ek het 'n goeie verhouding met my bevelvoerder gehad ... my bevelvoerder het toe uitgekom, hy het met die dame gepraat, hy het die situasie ontloot"

"want elke keer wat hy my uittrap, dan.. hy soek iets om my oor uit te trap, dan gooi hy my verlede voor my kop, en ek voel ek moet aangaan met my lewe"

"So dit is nie dat hulle jou net in die moeilikheid laat afsak nie, hulle probeer eers help om te kyk, kom laat ons die lid rehabiliteer eers voordat ons jou aankla"

"..dan gooi hulle jou saak uit. Dan trek jou SB net sy skouers op. Sê vir (naam gesensor) jy's lucky, volgende keer kry ek jou"

Toesighouers en bevelvoerders het 'n belangrike invloed op hulle lede. Die besluite wat hulle neem het dikwels 'n direkte invloed op die polisieledede. Publiek wat by bevelvoerders kla, se bewerings moet ondersoek word en het dikwels 'n departementele

ondersoek tot gevolg. Van die deelnemers is van mening dat 'n bevelvoerder wat moeite vir sy lede doen, baie situasies kan ontloot en die gepaardgaande departementele stappe kan dan vrygespring word. Dikwels is daar byvoorbeeld slegs 'n misverstand en kan die bevelvoerder dit opklaar deur die betrokke lid in te roep en dan die situasie daarvolgens hanteer. Dit sal 'n amptelike ondersoek onnodig maak en baie spanning en frustrasie kan so vermy word.

Sommige bevelvoerders doen egter nie die moeite om die situasie te bereedder nie en laat dit aan die polisielid oor om sy verklarings te maak en gee dan terugvoer aangaande die resultaat van die ondersoek aan die publiek. Dan is daar ook bevelvoerders wat die departementele ondersoek gebruik om lede te straf. Hulle sal dan outokraties teen lede optree, nie ondersteunend wees nie en lede gereeld herinner aan die misdryf of beweerde misdryf wat gepleeg is.

Die kennergroep (par. 3.3.1.2.1) maak ook melding dat bevelvoerders nie juis betrokke wil raak by lede se probleme nie. Die volgende aanhaling kan ter illustrasie gegee word: "Die meeste bevelvoerders wil nie connect met die ouens nie. Want hy, die ou is sleg. En hy wil hom eerder van sy stasie afhê". Die kennergroep bevestig dus hierdie tema.

3.2.1.4.3 Polisielede ervaar dat die tug-ondersoekbeamptes hulle graag skuldig wil kry en dat dit raadsaam is om in hulle "goeie boekies" te bly.

Uit die onderhoude blyk dit dat die polisiebeamptes wat die aanklagte teen ander aangeklaagde polisiebeamptes ondersoek, strafgerig ingestel is. Dit blyk dat die ondersoek nie vanuit 'n neutrale oogpunt geskied nie en dat goeie betrekkinge met ondersoekbeamptes tot aangeklaagdes se voordeel strek. Daarom word daar maklik gehoor gegee aan die aflê van verklarings op ongeleë tye, ten einde samewerkend en inskiklik te wees en in die ondersoekbeamptes se goeie boekies te bly. Ondersoekbeamptes beperk ook hul rol tot slegs aanklagte, en bied nie inliging ten opsigte van sake se vordering nie.

“Persone wat ek meen, met tugoffisier, of tugbeampte is .. onderoffisier wat by die verskillende stasies waar mens werk, het daai houding van jy weet, jy moet maar passop, as jy nie op 'n goeie voet met my is nie, dan en daar's 'n saak teen jou, dan sal jy maar weet jy sal maar deurloop”

“En as ek nie 'n persoonlike kennisname met daai tugbeampte het nie, sal hy sê, nee, die saak is nog uitstaande, nog nie 'n tugverhoor daarop gekry nie”

“Hulle het my nie laat weet of enigiets gesê, luister die saak is nou afgehandel, dit gaan vir dit en.. daar gaan nou geen stappe geneem word teen jou nie.. en ek voel dit is ook onregverdig, ek wil nie gereeld na 'n tugpersoon gaan en vra, luister wat is die vordering, wat is die vordering”

“Nou skielik moet jy daar sit en die persoon kom en wil nou 'n verklaring by jou hê, en ek voel dat dit is onregverdig, jy voel sommer, jy word basies, nie onder dwang geplaas nie, maar jy word onder druk, jy voel hier's die persoon nou, ook 'n persoon, jy weet hy werk by interne ondersoek, so jy voel half bedreig”

“Maar ek sal nie die aanklaers daarvoor blameer nie, ek sal wel die ondersoekbeamptes, wat die ondersoek moet doen, hulle sal hulle werk baie meer moet uitsoek”

“Ek dink daai ou het gegaan om die laaste ding teen jou te kry. Hy het daarop gegaan om jou te gun”

Die stasiekommissaris gebruik gewoonlik bepaalde polisielede om departementele aangeleenthede teen ander polisielede te ondersoek. Hierdie polisielede word dikwels ook as tugbeamptes beskou. Dit blyk dat tugbeamptes die ondersoek teen ander polisielede op dieselfde manier hanteer, as wat hulle opgelei is om sake teen die publiek te ondersoek. Dit kom daarop neer dat die skuldige op enige denkbare manier vasgetrek moet word.

Die navorser het ook in die veldnotas aangeteken dat die nie-verbale gedrag tydens die onderhoude gedui het op 'n negatiewe reaksie teenoor die manier waarop tugbeamptes polisielede hanteer. Dit blyk dat hulle strafgerig ingestel is en die ondersoek uitgevoer word vanuit die oogpunt dat die aangeklaagde lid skuldig is op die bewerings teen hom/haar. Dit gebeur veral met aangeklaagde polisielede wat onbekend is aan die tugbeamptes, of met lede waarvan hulle nie hou nie. Die tugbeamptes het baie mag in

die uitvoering van hul taak en doen ook nie moeite om lede op hoogte te hou met die vordering van die ondersoek nie.

3.2.1.4 Die anti-korrupsie-eenheid se ondersoek en ondervragingsmetodes word as traumaties deur polisiebeamptes beleef.

In aanklagte waar die anti-korrupsie-eenheid betrokke was, is hulle ondersoek- en ondervragingsmetodes as traumaties beleef. Deelnemers meld dat hulle emosioneel 'hard' behandel is en dat bekentnisse wat deur ondervraging verkry word dadelik opgevolg word met 'n verskyning voor 'n landdros. Sommige deelnemers het ook gemeld dat ongeoorloofde taktiek soos intimidering van getuies in hul sake voorgekom het.

"..want hierdie anti-korrupsie mense wat haar verklaring gaan neem het, dat sy vir hulle so sê, dan sê hulle nee, nie so nie, dan kry hulle haar so senuweeagtig, dat sy is 'n senuweewrak, dat sy maar later aanvaar het.."

"want hulle het getuies geïntimideer, om my te kry waar ek vandag is"

".. het Anti-korrupsie my ingewag ... en my begin ondervra. Op die ou end van die dag het ek alles aan hulle bekend gemaak, en hulle het my dadelik gestuur na die landdroshof toe ... om my bekentenis te gaan maak ... maar ek was in so 'n toestand dat ek nie geweet het wat gaan gebeur nie"

"Hy was hard in die begin, hy was baie hard"

Tydens die onderhoude het dit geblyk dat die deelnemers die anti-korrupsie-eenheid se rol as traumaties beleef het. Uit die nie-verbale gedrag kon ook afgelei word dat die deelnemers baie ontstel is deur die betrokkenheid van die anti-korrupsie-eenheid. Hoewel dit nie duidelik geverbaliseer is nie, het die navorser tog ervaar dat dit sommige deelnemers ontstel het dat "hulle eie mense" 'n ondersoek teen hulle moes loods en dat die strafingesteldheid daarvan vir hulle onaanvaarbaar was. Sommige deelnemers het impliseer dat dit nie nodig is om die letter van die wet so nougeset toe te pas nie en dat daar nie veel tegemoetkoming vir hulle was nie.

3.2.1.4.5 Polisiebeamptes ervaar die aanklaers se optredes as verskillend.

Sommige aanklaers sal swak sake uitgooi of aangeklaagdes probeer tegemoetkom, terwyl ander aanklaers skuldigbevindings najaag.

Die deelnemers meld dat die aanklaers 'n baie belangrike rol speel in die departementele verhore wat plaasvind. In sommige gevalle sal sake wat van geringe aard is, of volgens opinie ongegrond is, deur die aanklaers uitgegooi word en nie voor 'n tribunaal dien nie. In ander gevalle sal aanklaers so graag 'n skuldigbevinding wil hê, dat hulle selfs getuies sal "uitkrap" wat dan negatief teenoor aangeklaagdes sal getuig.

"Dit is net vir my snaaks, ek kan vir enige een dit sê, dat die verhoor sisteem hierso, die verhoor sisteem, hulle gaan haal 'n man ... wat 'n vendetta het teen swartes ... (naam gesensor) wat die aanklaer was, toe gaan krap hy daardie man uit wat 'n vendetta het teen my"

"Maar daarso het ek sommer met die aanklaer gaan praat. Voordat die saak voorgekom het, voor ons by die hof ingestap het. En toe gooi hy dit uit"

"..hy't my net bevark, want hy het gesê dat ek moet my ontslag vat en volgens die ander mense by negatiewe dissipline, het hulle gesê hulle kan nie glo hy het dit vir my gesê nie"

Die onderhoude wat met die deelnemers gevoer is, het plaasgevind voordat die nuwe sisteem in werking getree het waar alle kaptene nou aanklaers is. In die ou sisteem was daar slegs 'n handjievol aanklaers wat alle aanklagte by departementele tribunale behartig het.

Sommige deelnemers het ervaar dat die aanklaers nie veel van 'n keuse het tydens die tribunaal nie en dat hulle aankla op die ondersoekbeampte se bevindings of versoeke. Daar was ook melding gemaak van sake wat aanklaers nie wou vervolg nie, omdat hulle geoordeel het dat daar nie sterk gronde vir die klagtes bestaan nie. In hierdie gevalle is die aanklaers neutraal of selfs positief beleef. Daar was egter ook melding gemaak van aanklaers wat so graag 'n skuldigbevinding wou kry, dat hulle ekstra moeite doen om getuies op te spoor om hulle saak te sterk. In sommige gevalle blyk dit dus dat aanklaers ook strafgerig en vervolgsugtig ingestel is en dat hulle negatief beleef is.

3.2.1.4.6 Polisiebeamptes ervaar die voorsittende beamptes by departementele tribunale nie altyd as neutraal nie. Sanksies wat deur hulle opgelê word is ook nie altyd effektief nie, en soms te swaar.

Deelnemers aan die onderhoude het melding gemaak dat die voorsittende beampte by departementele tribunale nie altyd neutraal voorgekom het nie. Daar word ook genoem dat daar verskillende voorsittende beamptes bestaan en dat sommige meer outokraties is as ander. Die sanksies wat deur voorsittende beamptes opgelê word, is ook oor die algemeen te swaar.

"En wat sê dit vir my van die man wat agter die tafel sit, daai man is mos nie neutraal nie. Hulle is nie neutraal nie"

"Ek dink die opskorting van vonnisse is bietjie hard. Want enige iets kan gebeur gedurende hierdie tydperk van 12 maande opskorting. Sommige van hierdie vonnisse is goed, want dan kan jy leer uit jou foute uit, want dan gaan jy weet in die toekoms, kyk ek wil nie weer hierdie foute doen nie"

"Ek was gelukkig om by superintendent A (naam gesensor) uit te kom, want as superintendent B (naam gesensor) vir my daai tyd gekry het, dan was ek ontslaan uit die diens uit ... Superintendent B (naam gesensor) het 'n outokratiese manier gehad van hoe hy sake hanteer het. As hy beslis het jy is ontslaan, dan is jy ontslaan, klaar. En dan het hy geweier om somtyds die tapes (verhoor op band) te gee vir mense wat appel aanteken. Dis goete wat ek ervaar het met 'n lid wat ontslaan is uit die Diens uit vandag. Hy was deur superintendent B (naam gesensor) verhoor"

"...maar gee die ou altyd 'n tweede kans. Want daar is party ouens wat op sy eerste verhoor, sy eerste verhoor word hy ontslaan. Gee 'n ou 'n tweede kans en kyk of hy nie kan verbeter op sy foute nie.."

Die onderhoude wat met die deelnemers gevoer is, het plaasgevind voordat die nuwe sisteem in werking getree het waar alle superintendente en hoër range as voorsittende beamptes aangewend kan word. In die ou sisteem was daar slegs drie of vier voorsittende beamptes wat alle departementele tribunale behartig het.

Die deelnemers het oor die algemeen laat blyk dat die voorsittende beamptes nie altyd neutraal is nie. Die sanksies wat hulle opgelê is baie straf en die deelnemers het dit nie

altyd as regverdig beleef nie. Daar was veral een voorsittende beampte wat glad nie as neutraal beleef is nie, en wat bekend is vir sy outokratiese houding en geneigdheid om lede uit die diens te ontslaan.

Geen verdere literatuur ten opsigte van hierdie tema kon egter vir kontroledoeleindes opgespoor word nie.

3.2.1.4.7 Dit word ervaar dat die SAPD-organisasie meer op die toepassing van straf ingestel is en nie werklik besorg is om werknemers te ondersteun of te help nie. Dit gee aanleiding tot gevoelens van onregverdigte behandeling.

Uit die onderhoude het die deelnemers laat blyk dat die SAPD-organisasie strafgerig ingestel is. Daar word nie soseer gefokus op die goeie diens wat gelewer word nie, terwyl foute beklemtoon en uitgewys word. Straftoepassing is ook baie vinniger as die toestaan of herstel van voordele wat personeel toekom. Sommige deelnemers meld dat daar te veel reëls in die SAPD bestaan, wat straftoepassing tot gevolg het.

"Maar laat een fout kom, een fout kom, dan lyk dit jy's die vrotste persoon op hierdie aarde"

"But when something was supposed to come in, there were elephants walking. But when something has to be taken away from me, there was cheetahs running. That's what make me very, very hurt" (Maar wanneer iets na my kant toe moes kom, was dit soos olifante wat loop. Maar wanneer iets van my weggeneem moet word, was dit soos jagluiperds wat hardloop. Dit is wat my baie, baie seergemaak laat voel.)

"I was dismissed from the police. I lost my house, and my children have suffered a lot, and they are suffering now. I lost my medical aid, which is not yet working, but the money is still being deducted from my salary" (Ek was ontslaan uit die polisdienst. Ek het my huis verloor, en my kinders het baie gely, en ly nog steeds. Ek het my mediese fonds verloor, wat nou nog nie werk nie, maar die geld word nog steeds van my salaris verhaal.)

"Hulle sê dan ook as jy dit nie nakom nie, dan sal jy departementeel aangekla word ... Hierdie stasie-orders, daai goed is 'n klomp nonsens. Want elke stasie het sy eie orders ... Daar is te veel reëls en goed wat dit betref ... daar is te veel reëls en regulasies in die polisiemag. Die stasie-orders help ook nie"

Die deelnemers aan die onderhoude het laat blyk dat hulle oor die algemeen nie baie ondersteuning van die SAPD ontvang het nie. Die nie-verbale gedrag wat waargeneem is het aangetoon dat al die deelnemers tot 'n mate ontsteld was oor die manier waarop hulle deur die SAPD hanteer is. 'n Hele paar van die deelnemers was baie ontsteld oor die manier waarop die SAPD hulle hanteer het, en het dit as traumaties beleef. Daar is veral ook melding gemaak van jare se dienslewering van hulle kant af, asook die baie ure oortyd waarvoor geen besoldiging ontvang is nie. Uit hierdie oogpunt was die SAPD se strafingesteldheid en hantering van hulle sake, vir baie deelnemers teleurstellend.

Die kennergroep (par. 3.3.1.2.4) maak melding dat verslae van die hulpprofessies of ander diensverskaffers soms negatief teen lede gebruik word. Dit kan 'n aanduiding van strafingesteldheid wees. Geen ander temas is egter gevind wat hierdie temas direk ondersteun nie.

Geen verdere literatuur ten opsigte van hierdie tema kon egter vir kontroledoeleindes opgespoor word nie.

3.2.1.4.8 Polisielede wat aangekla word ervaar dat klagtes van die publiek dikwels aanleiding gee tot stappe teen hulle en dat die media negatiewe nuusdekking gebruik, wat die fokus op polisielede plaas en dat dit tot hulle nadeel strek.

Deelnemers aan die onderhoude maak melding dat die media graag berigte publiseer omdat hulle fokus op polisiebeamptes se doen en late. Hulle vind dit blootstellend en dat dit tot hul nadeel strek.

"..en dit het druk op my geplaas, vir die feit dat mense in die koerante skryf, hy kry nog steeds salaris, hy is nog steeds daar en alles, en die tipe van dinge, en hoekom word die man nie weggevat nie.."

"dan dié koerantberig, dan dáái koerantberig, dan dié koerantberig.."

"of 'n polisiebeampte wat miskien in 'n dronkbestuur saak betrokke was, maar ek meen mens lees dit nie elke dag van iemand van die publiek nie. Dis omdat dit die polisie is en in daai aspek moet dit uitgelig

word, want dis mos nou 'n polisiebeampte. Maar laat dit 'n lid van die publiek wees, dan word dit nie uitgelig of oorbeklemtoon nie”

‘Die klaer is geneig om die polisiebeampte se rol verkeerd te vertolk ... dit is 'n persoonlike geskil of siviele geding, nou dan tree jy miskien nou nie reg na hulle mate op nie, dan is dit nou volgens hulle, het die polisiebeampte nou verkeerd opgetree”

Die deelnemers het laat blyk dat die media graag berigte publiseer van polisiebeamptes wat verkeerd opgetree het. Hulle is ook van mening dat dit miskien nie die geval sou gewees het as hulle nie polisiebeamptes was nie. Die berigte stel hulle gewoonlik in 'n negatiewe lig en dit is baie blootstellend aan kollegas en ander familie, vriende of kennisse. Een van die deelnemers aan die studie het so erg onder die media deurgeloopt, dat die polisielede oor wie hy bevel gevoer het dit met hul negatiewe houding dit vir hom moeilik gemaak het om as stasiekommissaris diens te verrig. Die deelnemers het dus die media as 'n drukgroep ervaar, en dat dit in plaas van ondersteunende gedrag, streng optrede deur die SAPD veroorsaak.

Geen verdere literatuur ten opsigte van hierdie tema kon egter vir kontroledoeleindes opgespoor word nie.

3.2.1.4.9 Die lede ervaar dat die hulpprofessies van die SAPD soos maatskaplike werkers en sielkundiges, dikwels betrokke is wanneer daar hulp aan hulle gebied word, en dat hulle ook na ander spesialiste verwys word.

Sommige deelnemers aan die studie meld dat hulle gebruik gemaak het van sielkundige of maatskaplike hulp. Hierdie hulp is ook as waardevol ervaar.

“..ek het in die tyd wat ek afsiek was, elke week my sielkundige gaan sien, een keer per maand my psigiater gaan sien”

“..die maatskaplike werker het gesien dat ek 'n drankprobleem het. Ek is toe vir sielkundige behandeling, en ek is toe om van alkohol ontslae te raak, en al daai tipe van goete. Ek is tot op pille geplaas, en ek is eintlik nou nog onder behandeling, so dit is eintlik bietjie moeilik, en sedertdien het ek nie weer spykers opgetel nie. So hulle het gehelp, waar hulle kan help”

Sommige van die deelnemers het gemeld dat hulle ondersteuning van die SAPD se hulpprofessies ontvang het, of vir sielkundige hulp na ander spesialiste verwys is.

Die ondersteuning wat hierdie lede ontvang het, het die proses waaraan hulle onderwerp is, meer draaglik gemaak. Een van die deelnemers het egter ook gemeld dat die maatskaplike werker, of algemene praktisyn nie vir hom kon help nie en dat hy 'n tradisionele dokter se hulp wou hê. Die huidige sisteem in die SAPD maak egter nie voorsiening vir siekteverlof-voordele wanneer lede by tradisionele genesers behandeling ontvang nie.

Die kennergroep (par. 3.3.1.2.4) vermeld dat verwysings na die SAPD se hulpprofessies of ander diensverskaffers nie altyd gedoen word nie, en as dit gedoen word, word die verslae negatief teen lede gebruik. Hierdie mening kan daarop dui dat ondersteuning nie algemeen plaasvind nie. Die kennergroep (par. 3.3.1.2.5) meld ook dat skuldige individue nie altyd wil saamwerk wat betref die nakom van afsprake, eerlikheid en bywoon van beradingsessies nie. Dit is dus duidelik dat daar verskille in hierdie temas voorkom.

Geen verdere literatuur ten opsigte van hierdie tema kon egter vir kontroledoeleindes opgespoor word nie.

3.3 Temas wat geïdentifiseer is ten opsigte van die menings van kenners van die SAPD se dissiplinêre prosedure, en die effek daarvan op polisielede.

Temas, kategorieë en sub-kategorieë soos aangetoon in Tabel 5, is op grond van onderhoude met kenners, geïdentifiseer as temas wat verband hou met die SAPD se dissiplinêre prosedure en wat 'n invloed het op polisiebeamptes.

TABEL 5

Primêre kategorieë en sub-kategorieë voortspruitend uit die data (kenners).

<p>3.3.1 Kenners se ervaring van die SAPD se dissiplinêre prosedure en die effek daarvan op polisiebeamptes.</p>	<p>3.3.1.1 Kenners identifiseer sekere leemtes in die toepassing van die dissiplinêre prosedure en beskryf dit as 'n gestruktureerde proses wat aan verskillende departementele regulasies onderworpe is.</p> <p>3.3.1.2 Daar word waargeneem dat verskeie individue se rolle 'n impak het op die toepassing van die dissiplinêre prosedure.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Daar bestaan regulasies en stappe wat gevolg moet word in die dissiplinêre prosedure. • Daar is nie konsekwentheid van aksies in die toepassing van die proses nie. Sekere individue word geteiken sodat daar van hulle ontslae geraak kan word. Daar is selfs sprake van rassevooroordeel. • Die gevalle waarop die meeste lede aangekla word is gevalle soos dronk aan diens, misbruik van siekverlof en afwesigheid van diens. 'n Groot aantal geringe klagtes word ook vir departementele verhoor aangestuur. • Die omvang van die organisasie skep probleme vir 'n eenvormige skedule vir tug-toepassing. Sake bly uniek en word op eie meriete beoordeel. • Die implementering van die nuwe stelsel waar alle kapteine as aanklaers gebruik gaan word en alle superintendente en hoër range as voorsittende beamptes gebruik gaan word, kan ook probleme veroorsaak. • Die mening word gehuldig dat sake nog te lank sloer en dat dit gouer afgehandel kan word. • Daar word waargeneem dat polisiebeamptes dikwels emosionele reaksies toon teenoor die toepassing van die dissiplinêre prosedure. • Die mening bestaan dat stasiekommissarise nie belangstel om sake behoorlik te ondersoek nie. Hulle stuur dit liever na die Areakommissaris om daaroor te beslis, wat ook die tydsduur van afhandeling verleng. • Dit wil voorkom asof die sosiale omgewing van aangeklaagdes ook 'n rol speel in die dissiplinêre stappe teen hulle. • Die mening bestaan dat lede dikwels onkundig is aangaande die erns van hul oortredings, en dat hulle selfmoord oorweeg indien hulle ontslaan word. • Daar word waargeneem dat verwysing na die SAPD se hulpprofessies of ander diensverskaffers nie altyd gedoen word nie, en as dit gedoen word, word die verslae negatief teen lede gebruik. • Die mening bestaan dat skuldige individue nie altyd wil saamwerk wat betref die nakom van afsprake, eerlikheid, en bywoon van beradingsessies nie.
--	--	---

3.3.1 Kenners se ervaring van die SAPD se dissiplinêre prosedure en die effek daarvan op polisiebeamptes.

Bovermelde tema is geïdentifiseer na ontleding van die kenner groep se onderhoude. Die kenners getuig van sekere ervarings wat in twee kategorieë saamgevat kan word. Eerstens identifiseer kenners sekere leemtes in die toepassing van die dissiplinêre prosedure en beskryf dit as 'n gestruktureerde proses wat aan verskillende departementele regulasies onderworpe is. Tweedens word die rolle van verskeie individue wat 'n impak het op die dissiplinêre prosedure, vermeld.

3.3.1.1 Kenners identifiseer sekere leemtes in die toepassing van die dissiplinêre prosedure en beskryf dit as 'n gestruktureerde proses wat aan verskillende departementele regulasies onderworpe is.

Hierdie kategorie bestaan uit die volgende sub-kategorieë:

- Daar bestaan regulasies en stappe wat gevolg moet word in die dissiplinêre prosedure.
- Daar is nie konsekwentheid van aksies in die toepassing van die prosedure nie. Sekere individue word geteiken sodat daar van hulle ontslae geraak kan word. Daar is selfs sprake van rassevooroordeel.
- Die gevalle waarop die meeste lede aangekla word is gevalle soos dronk aan diens, misbruik van siekverlof en afwesigheid van diens. 'n Groot aantal geringe klagtes word ook vir departementele verhoor aangestuur.
- Die omvang van die organisasie skep probleme vir 'n eenvormige skedule vir tug-toepassing. Sake bly uniek en word op eie meriete beoordeel.

- Die implementering van die nuwe stelsel waar alle kapteine as aanklaers gebruik gaan word en alle superintendente en hoër as voorsittende beamptes gebruik gaan word, kan ook probleme veroorsaak.
- Die mening word gehuldig dat sake nog te lank sloer en dat dit gouer afgehandel kan word.
- Daar word waargeneem dat polisiebeamptes dikwels emosionele reaksies toon ná die toepassing van die dissiplinêre prosedure.

3.3.1.1.1 Daar bestaan regulasies en stappe wat gevolg moet word in die dissiplinêre prosedure.

Die deelnemers het vermeld dat daar regulasies bestaan wat voorskryf hoe dissipline toegepas moet word. Hiervolgens het elke bevelvoerder 'n plig om dissipline in sy eenheid toe te pas. Daar word ook melding gemaak dat die Dissiplinêre-Regulasies se bedoeling meer regstellend van aard as negatief van aard is.

"Daar is 'n regulasie wat voorskryf hoe dit toegepas moet word. Dit is die plig van elke bevelvoerder om dissipline toe te pas op sy eenheid of afdeling waar hy werk. Die prosedure word voorgeskryf in regulasie 8 van die dissiplinêre prosedure.."

"Dissiplinêre regulasies se bedoeling was nooit gewees om negatiewe optrede op te stel teen mense wat verkeerd optree nie, maar die boodskap was dat net regstellend opgetree moet word"

Reg. 4(1)(b) van die Dissipline-Regulasies (RSA, 1996) stel dit duidelik dat straf nie onnodig toegedien moet word nie. Reg. 4(2) van die regulasies (RSA, 1996) noem ook dat strafmaatreëls op 'n verantwoordelike manier geneem moet word en dat die werknemer ingelig moet word van die stappe wat teen hom/haar geneem word, asook die redes daarvoor. Reg. 8(1)(a) van die Dissipline-Regulasies (RSA, 1996) maak voorsiening dat 'n bevelvoerder wat wangedrag vermoed, dadelik 'n onderhoud met die betrokke werknemer moet voer. Die doel hiervan is om die oorsake vir die beweerde

wangedrag vas te stel, en indien toepaslik, korrektiewe en remediërende maatreëls toe te pas om die gedrag na 'n aanvaarbare standaard te herstel.

Uit bovermelde regulasies blyk dit dat die Dissipline-Regulasies (RSA, 1996) voorsiening maak vir die toepassing van progressiewe dissipline, asook positiewe dissipline. Die Dissiplinêre-Regulasies verleen diskresie aan 'n bevelvoerder by die toepassing van dissipline. Die erns van die oortreding bepaal die stappe wat gevolg gaan word. Die bevelvoerder het ook die diskresie om geringe oortredings as ernstig te beskou, as dit byvoorbeeld 'n groot impak op sy werksomgewing het. Indien 'n bevelvoerder dus 'n probleem ervaar met werksafwesigheid, kan hy/sy dit as 'n ernstige oortreding beskou.

Geen verdere literatuur ten opsigte van hierdie tema kon egter vir kontroledoelindes opgespoor word nie.

3.3.1.1.2 Daar is nie konsekwentheid van aksies in die toepassing van die prosedure nie. Sekere individue word geteiken sodat daar van hulle ontslae geraak kan word. Daar is selfs sprake van rassevooroordeel.

Sommige van die deelnemers het genoem dat bevelvoerders sekere werknemers voortrek en dat die waarvan hulle nie hou nie, strenger hanteer word. Melding word ook gemaak dat sommige bevelvoerders die dissiplinêre prosedure misbruik deurdat lede vir geringe oortredings ontslaan word. Melding word ook gemaak van die probleem wat bestaan ten opsigte van die konsekwentheid van straftoepassing. Die opinie bestaan dat polisielede verskillend gestraf word vir dieselfde oortreding. Daar is ook sprake van rassevooroordeel in die toepassing van die dissiplinêre prosedure.

"..there are the blue eyed boys of the commander, you understand and then there are those who are hated by the commanders, they are victims of the commander" (..daar is die witbroodjies van die bevelvoerder, verstaan jy en dan is daar diegene wat deur die bevelvoerder gehaat word, hulle is die slagoffers van die bevelvoerder).

"..en konsekwentheid gaan in gedrang kom"

"..and there are those commanders who abuse the system, the disciplinary procedure. For each and every small thing, they discharge the members" (.en dan is daar daardie bevelvoerders wat die sisteem misbruik, die dissiplinêre prosedure. Vir elke klein ding word die lede ontslaan).

"In most cases, consistency has to play a role. But then you find that members are dismissed, for certain misconduct, but others are not dismissed. And when you question the question of consistency, you can not get an answer for it clearly" (In die meeste gevalle speel konsekwentheid 'n rol. Maar dan vind jy dat lede ontslaan word, vir sekere wangedrag, maar ander word nie ontslaan nie. En wanneer jy die konsekwentheid bevraagteken, kan jy nie 'n duidelike antwoord daarvoor kry nie).

"Ek gaan sê die rede waarom die meeste swartes opkom (aangekla word), is omdat daar by hulle 'n no-care houding is ... ek praat nie van die smart ouens daar buite wat ook fedup is met dit nie"

Elke polisie-dienssentrum se werksomgewing is uniek. Gevolglik word bevelvoerders in staat gestel om probleme wat hulle werksomgewing bedreig, die hoof te bied. Dit het tot gevolg dat die inkonsekwentheid ten opsigte van aanklagte en beslissings dikwels toegeskryf word aan die unieke situasies waarin bevelvoerders hulle bevind. Elke geval word dus volgens eie meriete beoordeel. Die nadeel hiervan is dat die toepassing van dissipline as inkonsekwent waargeneem word. Sommige van die deelnemers het ook gemeld dat swart lede meer dikwels en ook strenger gedissiplineer word. Een van die deelnemers skryf dit toe aan sekere swart lede se "no-care" houding en dat remediërende stappe nie altyd moontlik is nie. Dit kan egter aanleiding gee tot 'n persepsie van rasse-vooroordeel.

Die Dissipline-Riglyne (SAPS, 1996) meld dat 'n Provinsialedissipline-komitee gevorm moet word onder voorsitterskap van die Gebieds- of Provinsiale Kommissaris. Die belangrikste funksie van hierdie komitee is om toe te sien dat gedrag op 'n eenvormige wyse bestuur word. Klagtes ten opsigte van die inkonsekwente toepassing van dissipline behoort dus aan hierdie komitee gerapporteer te word.

Geen verdere literatuur ten opsigte van hierdie tema kon egter vir kontroledoeleindes opgespoor word nie.

3.3.1.1.3 Die gevalle op grond waarvan die meeste lede aangekla word is gevalle soos dronk aan diens, misbruik van siekverlof en afwesigheid van diens. 'n Groot aantal geringe klagtes word ook vir departementele verhoor aangestuur.

Die deelnemers rapporteer dat daar omtrent vier of vyf algemene klagtes is wat die meeste voorkom by departementele aanklagtes. Die voorbeelde wat genoem word, is: afwesigheid, dronk aan diens, ongemagtigde bestuur van 'n staatsvoertuig, verloor van 'n vuurwapen en aanranding. Daar is ook sprake van 'n groot aantal aanklagtes wat ten opsigte van geringe oortredings gemaak word.

"Most cases that I receive, is cases linked to alcohol. Either on duty, and off duty, maybe using a state vehicle or whatever... they end up assaulting people ... they absent themselves from work..., abuse their sick leave - that is the common one" (Meeste gevalle wat ek ontvang, is gekoppel met alkohol. Aan diens of van diens, miskien die gebruik van 'n staatsvoertuig, of wat ook al ... hulle eindig op om mense aan te rand ... hulle is afwesig van die werk ..., misbruik van siekverlof - dit is die algemene een).

"En ons vat die algemene probleme waarmee ons sit in die polisie, kriminele oortredings"

"Die meeste van die gevalle ...vuurwapen verloor, ongemagtigde staatsvoertuig bestuur, afwesigheid en drank"

"..most of the members that are being charged, they are being charged for petty things I must say, and they are things that can be kept at the station" (meeste van die lede wat aangekla word, word aangekla vir geringe oortredings, moet ek sê, en dit is dinge wat by die stasie afgehandel kan word.)

Baie van die aanklagte wat teen polisielede gemaak word is krimineel van aard. Aanrandings, sekere tipes drankmisbruik, ongemagtigde bestuur van 'n staatsvoertuig, en die verloor van 'n vuurwapen is voorbeelde hiervan. Afwesigheid van diens is die enigste algemene oortreding wat nie krimineel van aard is nie. Waar sommige bevelvoerders afwesigheid van diens as 'n geringe oortreding sal beskou, is daar weer ander bevelvoerders wat baie probleme het met mensekragtekort, en wat ongemagtigde werksafwesigheid as 'n ernstige oortreding beskou.

Die mening bestaan egter ook dat dit moontlik is om 'n groot aantal aanklagtes van geringe oortredings op stasievlak af te handel.

Geen verdere literatuur ten opsigte van hierdie tema kon egter vir kontroledoeleindes opgespoor word nie.

3.3.1.1.4 Die omvang van die organisasie skep probleme vir 'n eenvormige skedule vir tug-toepassing. Sake bly uniek en word op eie meriete beoordeel.

Van die deelnemers het vermeld dat eenvormige toepassing van die SAPD se dissiplinêre prosedure amper onmoontlik is. Elke polisie-dienssentrum is uniek wat probleme betref en daarom word dissipline ook daarvolgens toegepas. Die SAPD bestaan ook uit baie eenhede met verskillende bevelvoerders. Daarom bly sake uniek en word dit ook op eie meriete beoordeel.

"Maar die toepassing daarvan is waar die probleem lê. Die Suid-Afrikaanse Polisie-diens is 'n baie groot instansie, in verskillende stasies, afdelings, eenhede en elk van hierdie eenhede het verskillende bevelvoerders, met individue wat verskillend dink"

"So ons probeer van ons kant af dat die dissiplinêre prosedure konsekwent toegepas word. Maar dit is eintlik 'n onbegonne taak ... elke stasie se probleme verskil van die ander ene af"

Die Dissipline-Regulasies (RSA, 1996) en die Dissipline-Riglyne (SAPS, 1996) maak nie voorsiening vir 'n eenvormige skedule vir tug-toepassing nie. Ongemagtigde werksafwesigheid sal dus nie met 'n standaard-sanksie, byvoorbeeld skriftelike waarskuwing, hanteer word nie. Bevelvoerders kan self besluit of hulle 'n mondelinge waarskuwing, skriftelike waarskuwing of 'n departementele klag wil lê. Hierdie toedrag van sake maak die toepassing van die dissiplinêre prosedure meer buigsaam, maar het ook die nadeel dat onregverdigheid beleef kan word as gevolg van die waargenome inkonsekwente toepassing deur bevelvoerders.

Die inkonsekwente toepassing van dissipline tussen verskillende bevelvoerders is moeiliker om te bestuur as die inkonsekwente toepassing van dissipline van 'n spesifieke bevelvoerder. Die Dissipline-Regulasies (RSA, 1996) en die Dissipline-Riglyne (SAPS, 1996) stel dit duidelik dat 'n bevelvoerder nie onkonsekwent ten opsigte van die toepassing van dissipline op sy stasie mag wees nie.

3.3.1.1.5 Die implementering van die nuwe stelsel waar alle kapteins as aanklaers gebruik gaan word en alle superintendente en hoër as voorsittende beamptes gebruik gaan word, kan ook tot probleme aanleiding gee.

Die deelnemers meld voor- en nadele van die nuwe stelsel waarvolgens die tribonale gehou gaan word. Voortaan sal alle kapteins as aanklaers aangewend kan word, terwyl superintendentrange en hoër as voorsittende beamptes aangewend kan word. Die voordeel van die nuwe stelsel is dat baie van die minder ernstige aanklagtes nie soos voorheen net aangestuur sal word nie, maar op stasievlak hanteer sal word. Probleme word voorsien wat betref ernstige aanklagtes soos byvoorbeeld moord, waar kundigheid belangrik gaan wees.

"I think now with the changed system, because now all the captains have to be disciplinary officials. And all the superintendents must be presiding officers ... So I think now things are going to change, because of that ... Instead of taking each and every thing to a hearing, then deal with those that are petty" (Ek dink nou met die veranderde sisteem, want nou moet al die kapteins dissiplinêre beamptes wees. En al die superintendente moet voorsittende beamptes wees ... So nou dink ek dat dinge gaan verander, om hierdie rede ... In plaas van om elke klein dingetjie na 'n verhoor te neem, dan kan geringe oortredings liewer uitgesorteer word).

"Waar ons voel die probleme gaan inkom is as die persone in meer ernstige gevalle aangekla gaan word, soos moord, strafbare manslag, daai tipe van goeters.."

"Maar nou uit die aard van die saak, is almal betrokke en ons voorsien dat die ding uitmekaar gaan val. Kapteins kom onvoorbereid ... verhooroffisiere is ill-equipped"

Die nuwe stelsel sal die bestaande eenheid wat alle tribunale behartig, se funksie vervang. Die werkslas van kapteine en superintendente sal vergroot word deurdat hulle op 'n rotasiebasis die tribunale sal behartig. Die voordeel hiervan word daarin gesien dat daar heelwat meer aanklaers en voorsittende beamptes sal wees en dat dit dalk tot groter onpartydigheid kan aanleiding gee. Die neiging mag dalk ook wees om slegs ernstige sake aan te stuur vir departementele verhore, ten einde die gedeelde werkslading tussen die offisiere te verminder. Die deelnemers is egter van mening dat baie offisiere nie werklik belang mag hê by die toepassing van dissipline nie, en dat die gebrek aan voorbereiding, spesialiskennis en ondervinding, ook 'n nadelige effek mag hê op die hantering van die departementele tribunale.

Die Dissipline-Riglyne (SAPS, 1996) beveel aan dat die eenhede wat voorheen hierdie tribunale behartig het, afgeskaal moet word, en aangewend moet word as opleiers en ook as raadgevers by ernstige sake moet optree.

3.3.1.1.6 Die mening word gehuldig dat sake nog te lank sloer en dat dit gouer afgehandel kan word.

Die deelnemers meld dat die sloer van sake op verskillende vlakke voorkom. Melding word daarvan gemaak dat sommige sake wat aan die aanklaers gestuur word, lank neem om 'n verhoordatum te kry. Aan die ander kant word melding gemaak van sake wat van twee tot drie jaar oud is en dan eers ontvang word.

"Die probleem in die verlede, was as die stukke na Norma Huis gestuur is, het dit redelik lank gevat, in sommige gevalle"

"...ons kry nog steeds die 98/99 sake wat gereeld deurkom, en dit is onaanvaarbaar. Baie van die sake is die SB se voetesleep ... daai ondersoek kan binne 'n week, of binne twee weke tops ... klaar wees"

"Ander areas het 98/99 sake en dit is nie 'n kwessie van 'n backlog nie, dis net hulle drag voete ... daar is 'n definitiewe probleem daarmee"

Die deelnemers meld dat sake soms te lank sloer om afgehandel te word. Die mening bestaan dat dit in baie gevalle die gevolg van die stasiekommissaris se gesloer is, wanneer te lank geneem word om die ondersoek na die beweerde oortreding af te handel. Die stasiebevelvoerder moet ná die voltooiing van die ondersoek die stukke na die Areakommissaris se kantoor stuur, waar die aanklaers sal besluit of daar departementele stappe geneem gaan word. Daar word egter ook melding gemaak van sake wat redelik lank gesloer het omdat die aanklaers lank geneem het om daaraan aandag te gee.

Die Dissipline-Regulasies (RSA, 1996) skryf nie voor dat sake in 'n spesifieke periode ondersoek en afgehandel moet word nie. Dit word egter verwag dat bevelvoerders onmiddellik ondersoek moet instel na bewerings van wangedrag. Die verwagting word dus geskep dat sake nie te lank moet neem voordat dit afgehandel word nie.

Geen verdere literatuur ten opsigte van hierdie tema kon egter vir kontroledoeleindes opgespoor word nie.

3.3.1.1.7 Daar word waargeneem dat polisiebeamptes dikwels emosionele reaksies toon ná die toepassing van die dissiplinêre prosedure.

Sommige van die deelnemers noem dat polisielede emosionele reaksies toon wanneer hulle departementeel aangekla word. Dit vind veral plaas wanneer lede met soortgelyke aanklagtes, verskillend gestraf word. 'n Polisie lid wat byvoorbeeld ontslaan word op grond van 'n oortreding terwyl sy kollega op 'n soortgelyke oortreding dalk net 'n boete opgelê is, ervaar dit as traumaties en stresvol. Polisielede ervaar die dissiplinêre prosedure en die behandeling wat hulle tydens hierdie periode ontvang, as negatief. Polisielede wat ontslaan word oorweeg ook dikwels selfmoord.

"There are some that even go to like having stress. Because of that effect of their case is not the same as the other members. So it really affects them emotionally" (Daar is sommige wat selfs stres ervaar. Omdat die effek van hul saak nie dieselfde is as ander lede nie. So dit affekteer hulle emosioneel).

"The member is in suspension for three years. You know, such cases they cause an emotional stress on members. Most members suffer stress because of that" (Die lid is reeds drie jaar geskors. Jy weet, sulke gevalle veroorsaak 'n emosionele stres op lede. Meeste lede ly aan stres as gevolg hiervan).

"Die lede is absoluut negatief, die dissiplinêre beamptes met wie hy werk is negatief"

"..ons bevelvoerders, ons bestuurders nog ingestel is op negatiewe .. stappe ... en dit is wat lede nou negatief maak teenoor die hele stelsel"

"En dit is die beleid, misbruik van staatsvoertuie, is ontslagbaar. En die mense het my verwyrt, omdat ek die stappe ingestel het, ek ek moes elke keer verduidelik hoekom ek die stappe geneem het"

"Most members feel the pain of being dismissed. They feel like, think like, taking their lives" (Meeste lede voel die pyn van ontslaan wees. Hulle voel soos, dink daaraan, om hul lewens te neem).

Die deelnemers het tydens die onderhoude laat blyk dat polisielede die dissiplinêre prosedure as negatief beleef. 'n Rede hiervoor kan wees dat aangeklaagdes baie spanning ervaar gedurende die verloop van die ondersoek tot by die aanbreek van die departementele tribunaal. 'n Saak wat binne drie of vier maande vanaf ondersoek afgehandel word kan beskou word as 'n saak wat vinnig afgehandel is. Normaalweg neem sake ses tot agt maande om afgehandel te word, en baie sake neem meer as 'n jaar. Die verlengde tydperk kan dus ook tot gevolg hê dat die gepaardgaande frustrasie die spanning vererger.

Dit het dan 'n negatiewe effek op polisielede.

In gevalle waar polisielede deur 'n departementele tribunaal ontslaan word, word dit so traumaties en pynlik ervaar dat selfmoord oorweeg word. Een van die kenners het genoem dat sy dikwels die rol van berader moet vertolk as lede na 'n ontslagverhoor by haar kom kla. Hierdie situasie word vererger deur persepsies van onregverdige behandeling waar ander polisielede met soortgelyke aanklagtes nie dieselfde sanksie opgelê word nie.

Butterfield en Trevino (1996) se navorsing ondersteun die bevindinge dat werknemers traumatiese reaksies toon wanneer hulle gestraf word. Emosies soos verdedigende

houding; vrees; ongemak; verleentheid; gebelgdheid; frustrasie; skuld; ontevredenheid; bitterheid; teleurstelling; vyandigheid; skok; woede; ongelukkigheid; en ongemak is tydens hulle navorsing geïdentifiseer.

3.3.1.2 Daar word waargeneem dat verskeie individue se rolle 'n impak het op die toepassing van die dissiplinêre prosedure.

Die volgende rolle word onderskei:

- Die mening bestaan dat stasiekommissarise nie belangstel om sake behoorlik te ondersoek nie. Hulle stuur dit liever na die Areakommissaris om daaroor te beslis, wat ook die tydsduur van afhandeling verleng.
- Dit wil voorkom of die sosiale omgewing van aangeklaagdes ook 'n rol speel in die dissiplinêre stappe teen hulle.
- Die mening bestaan dat lede dikwels onkundig is aangaande die erns van hul oortredings, en dat hulle selfmoord oorweeg indien hulle ontslaan word.
- Daar word waargeneem dat verwysing na die SAPD se hulpprofessies of ander diensverskaffers nie altyd gedoen word nie, en as dit gedoen word, word die verslae negatief teen lede gebruik.
- Die mening bestaan dat skuldige individue nie altyd wil saamwerk wat betref die nakom van afsprake, eerlikheid, en bywoon van beradingsessies nie.

3.3.1.2.1 Die mening bestaan dat stasiekommissarise nie belangstel om sake behoorlik te ondersoek nie. Hulle stuur dit liever na die Areakommissaris om daaroor te beslis, wat ook die tydsduur van afhandeling verleng.

Die deelnemers het tydens die onderhoude laat blyk dat baie sake gerieflikheidshalwe aangestuur word vir beslissing. Die bevelvoerder sal byvoorbeeld 'n polisielid aanwys om die nodige verklarings en dokumentasie van die ondersoek te behartig en dit dan na die Areakommissaris se kantoor aanstuur vir beslissing of verdere stappe geneem gaan word of nie. In sommige gevalle het 'n bevelvoerder egter nie 'n ander keuse as om 'n ondersoek te loods en die stukke na die Areakommissaris aan te stuur nie.

"Most commanders are lazy, I must put it that way, to do their job .. then they just pass the buck. Instead of .. they pass it to the disciplinary section" (Meeste bevelvoerders is lui, ek moet dit so stel, om hulle werk te doen .. en dan stuur hulle die verantwoordelikheid aan. In plaas van .. stuur hulle dit na die dissiplinêre seksie toe).

"En die eerste keer wat sy dissipline, partykeer in twee jaar aangespreek word, is wanneer hy hier kom"

"So progressiewe dissipline sou miskien sewe van daardie klagtes ... gestop het, as die bevelvoerder hom aanvanklik aangespreek het, en dit word in die meeste van die gevalle nie gedoen nie"

"The only time he knows that he is being charged, is when he receives summons. So he only gets to know then, that there is a charge against him. He was not interviewed, no remedial steps, nothing was followed" (Die enigste tyd wat hy bewus raak dat hy aangekla word, is wanneer hy gedagvaar word. So hy weet dan eers, dat daar 'n klag teen hom gemaak is. Daar was nie 'n onderhoud met hom gevoer nie, geen remediërende stappe, niks was gevolg nie).

"..ek wil dit waag om te sê stasiekommissarise is lui. Hulle sien nie kans om deur daai hele proses te gaan, van die lid in te roep, die vorms in te vul, die verslae op te stel ... wil nie betrokke raak met mense se probleme nie"

"Soos ek met die lede praat, in al die Areas, is die probleem met die stasiebevelvoerders. Wat glad nie onderhoude voer met die lede nie. Of wanneer hy 'n onderhoud voer, dan het hy klaar die saak ge- pre- judge en stel nie belang in die lid se kant van die storie nie, hy wil hê die man moet 'n waarskuwing teken"

"Die meeste bevelvoerders wil nie connect met die ouens nie. Want hy, die ou is 'n sleg. En hy wil hom eerder van sy stasie afhê"

"As jy rêrig vyf minute vat, al stel hy nie belang nie, toon net belangstelling. Lyk, fake dit, as jy moet"

Die deelnemers het laat blyk dat bevelvoerders en stasiekommissaris in baie gevalle te lui is om behoorlik aandag te gee aan die aantygings van wangedrag teen lede. In plaas daarvan dat 'n persoonlike onderhoud met die betrokke lid gevoer word, word die taak gedelegeer na 'n ander polisielid om verklarings te neem en dit dan aan te stuur na die Areakommissaris se kantoor. Die opinie bestaan ook dat indien die moeite gedoen sou word om met die betrokke lid te praat, dit geleentheid sou bied om die oorsake van die wangedrag te bepaal en dat remediërende hulp betyds aangebied kan word. Indien daar te lank gewag sou word met die toepassing van remediërende hulp, sal gedragsverandering na 'n aanvaarbare standaard ook bemoeilik word. Dit is veral ook die manier waarop bevelvoerders met lede in gesprek tree wat sal bepaal of lede gemaklik sal wees om probleme te deel en gevolglik skuld op die aantygings te erken.

Reg. 8(3)(b) van die Dissipline-Regulasies (RSA, 1996) stipuleer dat 'n bevelvoerder 'n ondersoek na die beweerde oortredings moet begin as die werknemer die bewerings ontken en daar 'n redelike vermoede bestaan dat hy wel 'n oortreding begaan het. Dit is egter in die polisielid se beste belang om tydens die onderhoud na hom uit te reik en hom te oortuig dat hy gehelp kan word en dan daarvolgens op te tree.

3.3.1.2.2 Dit wil voorkom of die sosiale omgewing van aangeklaagdes ook 'n rol speel in die dissiplinêre stappe teen hulle.

Die deelnemers het tydens die onderhoude laat blyk dat baie van die probleme wat aanleiding gee tot aanklagte teen lede moontlik toegeskryf kan word aan die sosiale omgewing waarin hulle hulself bevind. Drankmisbruik en 'n leefstyl wat 'n gebrek aan verantwoordelike optrede toon, word as moontlike oorsake genoem.

"And there are those members that use alcohol a lot, they absent themselves from work. Maybe the reason being that they were so drunk that they could not go. And they absent themselves quite a lot of time for those" (En daar is daardie lede wat baie alkohol gebruik, en van die werk afwesig is. Moontlik is die rede dat hulle so dronk is, dat hulle nie kan gaan nie. En hulle is baie werksafwesig vir daardie redes).

"Jy kan gaan kyk na hulle agtergrond en omstandighede. Waar bly hulle? Het hy selftrots, die meeste van die ouens het nie selftrots nie. Hy het nie sy eie huis nie, hy het nie sy eie vervoer nie, hy's of getroud of vervreemd met sy vrou, en hy het soveel buite-egtelike kinders"

Die deelnemers het vermeld dat baie van die aanklagte teen lede moontlik veroorsaak word deur die sosiale omgewing waarin polisielede hulle bevind, soos byvoorbeeld 'n leefstyl wat gekenmerk word drankmisbruik en losbandigheid. Baie polisielede wat hulle in hierdie omstandighede bevind plaas nie 'n hoë premie op hegte gesinsverhoudinge nie en voer losbandige lewens waar die voorkoms van talle buite-egtelike kinders en drankmisbruik hoogty vier. Hulle is nie ingestel om geld oordeelkundig te bestee soos byvoorbeeld om eiendom te bekom en 'n hoë lewensstyl vir hulself te skep nie. Hierdie ingesteldheid veroorsaak dat hulle 'n "non-care"-houding ontwikkel en dat hulle ook nie ag slaan op pogings om hulle werksgedrag tot 'n aanvaarbare standaard te herstel nie, indien hulle skuldig is aan wangedrag.

Geen verdere literatuur ten opsigte van hierdie tema kon egter vir kontroledoeleindes opgespoor word nie.

3.3.1.2.3 Die mening bestaan dat lede dikwels onkundig is aangaande die erns van hul oortredings, en dat hulle selfmoord oorweeg indien hulle ontslaan word.

Een van die kundiges het vermeld dat baie polisiebeamptes nie die erns en invloed van die beweerde wangedrag besef nie, veral nie dat hulle as gevolg daarvan ontslaan kan word nie. Baie van die polisielede wat ontslaan word, oorweeg dan ook selfmoord as 'n reaksie op ontslag.

"Most instances, you find that members .. it is very, very few members that you find realize the seriousness of the misconduct. So very few, don't think it that misconduct can be so serious that they can lose their

jobs" (Meeste gevalle, vind jy dat lede ... dit is baie, baie min lede wat jy vind wat die ernstigheid van hul wangedrag besef. So, baie min, dink nie dat wangedrag so ernstig kan wees dat hulle hul werk kan verloor nie).

"I got several, quite a few cases that members have been dismissed, and they, the very last day of the hearing they are told that they are dismissed. What they say to me is what am I good for. I'm losing my job, how am I going to maintain the family, I've got installments ... so what am I going to do. So the only thing basically for to do is to take my life" (Ek het verskeie, 'n hele aantal gevalle van lede wat ontslaan word, en hulle, die laaste dag van die verhoor word hulle meegedeel dat hulle ontslaan word. Wat hulle vir my sê is waarvoor is ek goed. Ek verloor my werk, hoe gaan ek my familie onderhou, ek het paaiemente, so wat gaan ek doen. So die enigste ding wat ek basies kan doen is om my lewe te neem).

Een van die kundiges, wat veral met die swart polisieledes skakel, het vermeld dat polisieledes nie die erns en impak van hul beweerde oortreding besef nie. Die rede vir hierdie onkunde kan waarskynlik toegeskryf word aan 'n gebrek aan opleiding en kennis van die SAPD se dissiplinêre prosedure. Verder is dit nie duidelik tot watter mate aangeklaagde polisieledes tydens die onderhoud wat met hulle gevoer word, ingelig word insake die erns van die oortredings nie. Dit is ook nie duidelik of onderhoude wel met alle aangeklaagde polisieledes gevoer word nie.

Die opsie van selfmoord wat deur sekere polisieledes oorweeg word, dui ook op die emosionele belewenis van die nuus dat hulle ontslaan word. Die nuus dat hulle ontslaan word, of die erns van die situasie, dring in baie gevalle eers tot hulle deur wanneer hulle ontslaan word. Die finansiële implikasie hiervan blyk oorweldigend te wees.

Geen verdere literatuur ten opsigte van hierdie tema kon egter vir kontroledoeleindes opgespoor word nie.

3.3.1.2.4 Daar word waargeneem dat verwysing na die SAPD se hulpprofessies of ander diensverskaffers nie altyd gedoen word nie, en as dit gedoen word, word die verslae negatief teen lede gebruik.

Die deelnemers aan die onderhoude noem dat die instel van remediërende stappe dikwels nie plaasvind nie. Die instel van remediërende stappe word dikwels uitgestel en dan vind dit glad nie plaas nie. Sommige polisielede wat vir maatskaplike of sielkundige hulp verwys moes word, word liever aangekla vir die beweerde wangedrag.

"..wanneer dit kom dat remediërende stappe ingestel moet word, dan word dit liever uitgestel, dan word dit nooit ingestel"

"So in stead of charging such a member, the members that are in need of help first, psychological help, or social help, and maybe could refer member to AA, for having tension or whatever, in stead of charging the member" (So in plaas van om die lid aan te kla, die lede wat eers hulp nodig, sielkundige hulp, of maatskaplike hulp, of dalk die lid verwys na AA, vir spanning of wat ook al, in plaas van om die lid aan te kla).

"They are even charging members that have a problem, which is not his mistake only that he can not, realised that he is wrong" (Hulle kla selfs lede aan wat 'n probleem het, wat nie net sy fout is nie, omdat hy nie kan agterkom dat hy verkeerd is nie).

Reg 8(1)(a) van die Dissipline-Regulasies (RSA, 1996) bepaal dat 'n bevelvoerder in die geval van nie ernstige wangedrag, 'n onderhoud met die betrokke werknemer moet voer en dat, indien toepaslik, berading, korrektiewe en/of remediërende maatreëls toegepas moet word. Die Dissipline-Riglyne (SAPS, 1996) meld ook dat hierdie maatreëls ingestel moet word ten einde die werknemer se gedrag na die vereiste standaard te herstel. Indien hierdie korrektiewe maatreëls dan nie geslaag het nie, kan die bevelvoerder voortgaan met alternatiewe optrede soos 'n mondelinge waarskuwing of skriftelike waarskuwing of departementele aanklag, na gelang van die situasie en op grond van die oordeel van die bevelvoerder.

Geen verdere literatuur ten opsigte van hierdie tema kon egter vir kontroledoeleindes opgespoor word nie.

3.3.1.2.5 Die mening bestaan dat skuldige individue nie altyd wil saamwerk wat betref die nakom van afsprake, eerlikheid, en bywoon van beradingsessies nie.

Die deelnemers aan die onderhoude noem dat werknemers nie altyd eerlik is omtrent die waarheid of probleme wat hulle ondervind nie. Dit raak dan moeilik om hulle met goeie raad by te staan. Sommige werknemers wil ook nie gebruik maak van die remediërende hulp wat hulle aangebied word nie.

"So what other thing I realized members are doing, the members come to me, they don't like open up, and tell me listen, this is what happened, the truth. And then it becomes difficult for my defence, you understand, to continue the case" (So 'n ander ding wat ek agtergekom het, is dat lede na my toe kom, maar hulle maak nie rêrig oop nie, en sê luister, dit is wat gebeur het, die waarheid. En dan word dit moeilik vir my verdediging, om met die saak voort te gaan).

"Die lede soms weier self vir hulp. Dan van die bevelvoerders sal dan liever verkies om dan nie die ou te stuur vir hulp, sodat hy maar sy klagtes opbou, sodat hy ontslae kan raak van hom"

Sommige van die kenners meld dat lede nie altyd die waarheid praat ten opsigte van die aanklag teen hulle of die probleme wat hulle ondervind nie. Dit tel dan teen hulle, aangesien hulle dan skuldig bevind word op 'n aanklag waarvoor hulle nie berou getoon het nie, en waarvoor daar dan 'n swaarder sanksie toegepas word. In gevalle waar werknemers wel vir remediërende hulp verwys word, gebeur dit ook dat hulle nie hul afsprake nakom nie.

Geen verdere literatuur ten opsigte van hierdie tema kon egter vir kontroledoeleindes opgespoor word nie.

3.4 Samevatting

Met hierdie studie het die navorser die belewenis van polisiebeamptes van die SAPD se dissiplinêre prosedure ondersoek. Fenomenologiese onderhoudvoering is met twee afsonderlike populasies gevoer om hierdie inligting te bekom. Hierna is die onderhoude geanaliseer en die faktore wat polisiebeamptes se belewenis beïnvloed is geïdentifiseer en in verskillende temas, kategorieë en sub-kategorieë ingedeel.

’n Uitgebreide literatuursoektog ter ondersteuning van hierdie temas, kategorieë en sub-kategorieë het niks opgelewer nie. Daar is egter gebruik gemaak van amptelike wette en riglyne, asook ander tersaaklike literatuur om hierdie temas, kategorieë en sub-kategorieë toe te lig en te bespreek. Die temas, kategorieë en sub-kategorieë soos geïdentifiseer deur die kennergroep, is ook gebruik om die temas, kategorieë en sub-kategorieë van die polisiebeampte groep, te verifieër.

Uit die verskillende temas, kategorieë en sub-kategorieë het dit geblyk dat polisiebeamptes die dissiplinêre prosedure as traumaties beleef. Polisiebeamptes is van mening dat daar tussen polisiebeamptes gediskrimineer word; dat die proses emosioneel uitputtend is; dat die proses onnodig ingewikkeld gemaak word met baie geringe of onnodige aanklagtes; en dat daar nie konsekwente optrede tussen die verskillende rolspelers in die proses bestaan nie.

Die kennergroep se insette het hoofsaaklik bovermelde temas, kategorieë en sub-kategorieë ondersteun. Hulle het gemeld dat daar ’n gebrek aan konsekwentheid in die toepassing van die proses bestaan; sake uniek bly en op eie meriete beoordeel word; sake dikwels te lank sloer; polisiebeamptes die proses traumaties ervaar; stasiekommissarisse nie altyd sake behoorlik ondersoek nie; en dat emosionele ondersteuning dikwels ontbreek of verkeerd toegepas word.

In die volgende hoofstuk gaan die tweede fase van die studie bespreek word. Die geïdentifiseerde temas, kategorieë en sub-kategorieë soos verkry uit die belewenis van

die deelnemers sal die basis vorm waarvolgens riglyne ontwikkel gaan word. Die riglyne sal bevelvoerders in staat stel om te reageer op die faktore soos geïdentifiseer deur die belewenis van die SAPD se dissiplinêre prosedure deur polisiebeamptes. Dit behoort bevelvoerders in staat te stel om dissipline meer effektief toe te pas of meer effektief te bestuur.

HOOFTUK 4

GEVOLGTREKKINGS, RIGLYNE, AANBEVELINGS, EN BEPERKINGE

4.1 Inleiding

Na deeglike analise van die data het die navorser en die onafhanklike kodeerder konsensus bereik aangaande die geïdentifiseerde temas. Tydens die bestudering van die geïdentifiseerde temas en analise van die getranskribeerde onderhoude, is sekere behoeftes geïdentifiseer. Met die formulering van riglyne sal gepoog word om vir hierdie behoeftes voorsiening te maak, sodat die belewenis van die dissiplinêre prosedure deur polisiebeamptes, minder traumaties sal wees.

4.2 Gevolgtrekkings

Hierdie studie het ontstaan omdat die navorser belanggestel het in die sielkundige impak van dissiplinêre prosedures op polisiebeamptes. Die belangstelling is aangevuur deur die hoë selfmoordsyfer in die polisie diens en die veronderstelling dat die toepassing van die dissiplinêre prosedure kan bydra tot druk wat soms op polisiebeamptes geplaas word. Die navorsing het twee populasies betrek te wete polisiebeamptes en kenners van die dissiplinêre prosedure.

Die volgende vraag is aan die polisiebeampte-groep gestel: “Ek het verneem dat jy voorheen departementeel aangekla is en aan ’n departementele tribunaal blootgestel is. Vertel vir my hoe jy die SAPD se dissiplinêre prosedure beleef”. Die kennergroep moes weer op die volgende vraag reageer: “Uit die aard van u werksfunksie beskik u oor baie kennis van die SAPD se dissiplinêre prosedure en die toepassing daarvan op polisielede. Wat is u mening van die SAPD se dissiplinêre prosedure en die toepassing daarvan?”.

Die doelwitte van die studie was tweeledig. Eerstens was dit gemik op die identifisering, verkenning en beskrywing van die belewenis van polisiebeamptes van die SAPD se dissiplinêre prosedure. Die tweede doelwit was om riglyne te ontwikkel ten einde bevelvoerders in staat te stel om die belewenis-faktore in ag te neem sodat dissipline meer effektief deur hulle toegepas en bestuur kan word.

'n Kwalitatiewe, verkennende, beskrywende en konteksuele navorsingsontwerp is gevolg en die gestelde vrae is beantwoord deur gebruik te maak van fenomenologiese onderhoudvoering. Die volgende gevolgtrekkings is gemaak ten opsigte van die belewenis van polisiebeamptes van die SAPD se dissiplinêre prosedure.

Polisiebeamptes beleef die SAPD se dissiplinêre prosedure as 'n onregverdige en traumatiese proses waarin hulle geen vertrouwe het nie. Eerstens word vermeld dat die proses tussen polisiebeamptes diskrimineer. Dit sluit in rasse-onderskeiding; nepotisme waar sommige lede oorgesien word; en onregverdige behandeling. In die tweede instansie word die proses as traumaties beleef. Dit sluit in angstige en depressiewe gevoelens, asook negatiewe en selfmoordgedagtes. Die proses word ook as spanningsvol en frustrerend ervaar.

Derdens word die proses as onnodig ingewikkeld ervaar en dat dit nie tussen ernstige en minder ernstige klagtes onderskei nie. Dit sluit in geringe oortredings waarop aangekla word; moeilike werksomstandighede wat hulle aan klagtes blootstel; inkonsekwente dissipline-toepassing; gebrek aan persoonlike onderhoude; tydvermorsing; en min ondersteuning.

Vierdens tree die verskillende rolspelers in die dissiplinêre prosedure nie konsekwent op nie. Dit sluit in dat bevelvoerders verskillend teenoor aangeklaagdes optree; dat tug-ondersoekbeamptes ongenaakbaar optree; dat aanklaers verskillend optree, voorsittende beamptes wat nie altyd neutraal is nie; en dat die SAPD-organisasie op straf ingestel is.

Die volgende gevolgtrekkings is gemaak ten opsigte van die kennergroep se mening aangaande die toepassing van die SAPD se dissiplinêre prosedure en die effek daarvan op polisiebeamptes. Eerstens identifiseer die kennergroep sekere leemtes in die toepassing van die dissiplinêre prosedure en beskryf dit as 'n gestruktureerde proses wat aan verskillende departementele regulasies onderworpe is. Dit sluit in die bestaan van regulasies en stappe wat gevolg moet word; inkonsekwentheid in die toepassing van die proses; sekere algemene aanklagtes; problematiek weens die omvang van die organisasie; sloer van sake; en emosionele reaksies van polisiebeamptes.

In die tweede plek word vermeld dat verskeie individue se rolle 'n impak het op die toepassing van die dissiplinêre prosedure. Dit sluit in dat stasiekommissarise nie sake behoorlik ondersoek nie; dat die sosiale omgewing van polisiebeamptes 'n rol speel in die stappe teen hulle; dat lede dikwels onkundig is aangaande die erns van hulle oortredings; dat verwysings vir hulp nie altyd plaasvind nie; en dat skuldige individue nie altyd wil saamwerk ten opsigte van die bywoon van beradingsessies nie.

Met inagneming van die geïdentifiseerde temas soos bespreek is hoofstuk 3 en die gevolgtrekkings van die studie, kan die volgende riglyne gestel word ten einde die toepassing van die SAPD se dissiplinêre prosedure minder traumaties vir polisiebeamptes te maak:

- Diskriminasie moet vermy word.
- Kennis van en begrip vir emosionele reaksies.
- Onderskeiding tussen ernstige en minder ernstige aanklagtes.
- Kennis van verskillende rolspelers en die vermyding van inkonsekwentheid.
- Bewustheid van leemtes in die toepassing van die dissiplinêre prosedure.
- Die spoedige afhandeling van sake.
- Persoonlike onderhoudvoering met polisielede.
- Verwys vir berading indien nodig.

Bovermelde riglyne word meer breedvoerig in par. 4.3 bespreek. Die riglyne is aan die bevelvoerder van die Dissipline-Seksie se provinsiale kantoor voorgelê, met die versoek dat dit beoordeel moet word volgens die beginsels soos gestel in Chinn en Kramer (1991, pp. 127 – 147). Hierdie beampte was tevrede dat die riglyne die beginsels van duidelikheid, eenvoudigheid, algemeenheid en toepaslikheid ondersteun en dat die gevolge daarvan bevelvoerders of toesighouers sal help om dissipline meer effektief toe te pas.

Die riglyne van hierdie studie sal beskikbaar gestel word aan die provinsiale kantoor van die Dissipline-Seksie, sodat hulle dit by hul opleiding van dissiplinêre beamptes en voorsittende beamptes kan insluit. Verder beoog die navorser om die bevindinge van hierdie studie in 'n artikel te publiseer en om die artikel beskikbaar te stel aan die polisietydskrif Servamus. Op hierdie wyse sal die riglyne aan baie polisiebeamptes, toesighouers en bevelvoerders beskikbaar gestel word.

Uit bogenoemde kan die gevolgtrekking gemaak word dat die doelwitte van hierdie studie bereik is en dat die vraag wat gestel is beantwoord is.

4.3 Riglyne vir dissipline-toepassing.

Die volgende seksie sal fokus op die daarstelling van riglyne vir die toepassing van dissipline ten einde die dissiplinêre prosedure minder traumaties te maak.

4.3.1 Diskriminasie moet vermy word.

Die SAPD se Dissipline-Regulasies (RSA, 1996) blyk onpartydig te wees ten opsigte van die toepassing van die dissiplinêre prosedure. Die toepassing van dissipline behoort dus nie beïnvloed te word deur verskille in werknemers se rang, ouderdom, geslag, kultuur of ras nie. Daar bestaan egter nie 'n gestandaardiseerde strafkode vir die toepassing van dissipline nie, en bevelvoerders kan in 'n groot mate hul eie diskresie gebruik in die

toepassing van dissipline. Reg. 4(1)(b) stel juis voor dat waar toepaslik, werknemers nie gestraf moet word nie, maar dat hulle gedrag na 'n aanvaarbare standaard van dissipline teruggebring moet word (RSA, 1996).

Die polisiebeampte-deelnemergroep het ervaar dat daar tussen polisiebeamptes gediskrimineer word in die toepassing van dissipline. Melding is gemaak van nepotisme en rasse-onderskeid. Nepotisme is geïdentifiseer waar vriende, kennisse of "witbroodjies" dikwels oorgesien word. Hiervolgens ontvang almal nie dieselfde behandeling nie en veroorsaak dit gevoelens van onregverdige behandeling. Sommige deelnemers was ook van mening dat die meerderheid lede wat aangekla word swart lede is. Die kennergroep het ook vermeld dat baie swart lede 'n "no-care" houding het en dat dit dalk die rede is waarom so baie van hulle aangekla word.

Die gebrek aan 'n eenvormige skedule vir dissipline-toepassing kan maklik die indruk skep dat verskillende standaarde geld wanneer dissipline toegepas word. Dissipline-toepassing verskil tussen verskillende stasies en eenhede met die gevolg dat 'n gevoel van onregverdigheid kan ontstaan wanneer polisiebeamptes hul sake en die uitslag daarvan met mekaar vergelyk.

Bevelvoerders en toesighouers moet daarteen waak dat daar tussen polisielede gediskrimineer word. Hulle behoort die dissipline-standaarde vir hul eenhede of stasies duidelik aan hul lede te stel, met gereelde herhalings sodat lede voortdurend bewus is van die dissiplinestandaarde wat van hulle verwag word. Verder behoort die verskillende toesighouers wat aan 'n spesifieke eenheid of stasie verbonde is, eenstemmigheid te hê in die toepassing van dissipline teenoor die lede onder hul bevel. Dit sal verseker dat daar ten minste eenvormigheid van dissipline-toepassing vir 'n spesifieke eenheid of stasie bestaan.

Bevelvoerders behoort voortdurend daarvan bewus te wees dat die personeel van hul eenhede of stasies 'n eie dinamika het en dat verskeie individue byvoorbeeld om goeie guns, belonings, erkenning en magsposisies meeding. Hierdie dinamika kan veroorsaak

dat hy/sy byvoorbeeld ingetrek kan word in “kantoorpolitiek” en beïnvloed kan word ten opsigte van objektiewe besluite wat hy/sy as bevelvoerder moet neem.

Daar bestaan gewoonlik beter kommunikasievloei tussen die personeel van die administratiewe gedeelte (met kantoorure en vyfdag-werkweek) van ’n gemeenskapdienssentrum en die bevelvoerder, as wat hy met die polisiebeamptes het wat skoftewerk verrig. Dissiplinetoepassing by skoftepersoneel mag dus moeiliker wees om te hanteer, aangesien die betrokke lid wat aangekla word dalk nie onmiddellik beskikbaar mag wees vir ’n persoonlike onderhoud nie. So kan ’n bevelvoerder se navraag na ’n sekere voorval byvoorbeeld beïnvloed word deur riemtelegram-inligting, of ander personeel se indrukke van ’n situasie of persoon. Besluite wat op sulke informasie gegrond is, kan dan aanleiding gee tot inkonsekwente dissiplineringsbesluite wat op diskriminasie kan neerkom. Die voer van persoonlike onderhoude, asook objektiwiteit met die ondersoek na bewerings teen lede, kan dalk diskriminasie-praktyke, wat soms ook onbewustelik bestaan, verhoed of ten minste beperk.

Bevelvoerders moet besef dat die personeel onder hulle bevel gewoonlik divers is met verskillende maniere van denke en optrede. In die meeste werksomgewings is daar personeel wat gewensde gedrag, asook personeel wat ongewensde gedrag openbaar. Dit is die bevelvoerder se verantwoordelikheid om alle personeel te bestuur en toe te sien dat die persoon wat die ongewensde gedrag openbaar adresseer word, met die hoop dat dit ten goede verander kan word. Hierdie taak is feitlik altyd veeleisend ten opsigte van energie en tyd, maar bly die moeite werd indien dit beter werksgedrag tot gevolg het.

4.3.2 Kennis van en begrip vir emosionele reaksies.

Reg. (4)(1)(b) van die Dissipline-Regulasies (RSA, 1996) maak voorsiening dat werknemers nie summier gestraf moet word vir wangedrag nie, maar dat hulle gedrag na ’n aanvaarbare standaard van dissipline teruggebring moet word. Dieselfde regulasie propageer die beginsel van progressiewe dissipline waar paslike strafmaatreëls, ooreenkomstig die erns van wangedrag, toegepas moet word. Dit blyk dus dat die

dissipline-regulasies daarop ingestel is om wangedrag te adresseer en nie die werknemer as persoon nie. Hierdie maatreëls maak dus voorsiening dat die toepassing van die dissiplinêre prosedure minder traumaties vir werknemers sal wees.

Die polisiebeampte-deelnemergroep het vermeld dat emosies soos angstigheid, depressie, selfmoordgedagtes, en negatiwiteit beleef is ná die toepassing van die dissiplinêre prosedure. Verder is dit ook as spanningsvol en frustrerend ervaar. Polisiebeamptes het ook gemeld dat persoonlike probleme soms aanleiding gegee het tot die toepassing van die dissiplinêre prosedure teen hulle, wat bygedra het dat die proses as nog meer traumaties beleef is. Indien die dissipline-regulasies dan ten gunste van positiewe dissipline-toepassing is, maar die ervaring daarvan traumaties blyk te wees, moet daar iewers met die toepassing van die dissiplinêre prosedure gefouteer word.

Beide die polisiebeampte-deelnemergroep en die kennergroep het melding gemaak dat sommige aangeklaagde lede se sake sloer. Daar kan dus veronderstel word dat die emosies wat polisiebeamptes ervaar tydens die toepassing van die dissiplinêre prosedure, ook oor 'n lang tydsverloop ervaar word. Indien hierdie emosies dus geïgnoreer word, kan dit 'n nadelige invloed op die polisielid se gemoedstoestand en algemene welstand uitoefen.

Bevelvoerders en toesighouers moet daarop bedag wees dat lede se emosionele reaksies op verskillende maniere na vore kan kom. Werksafwesigheid, negatiwiteit, lae motivering, en rebelsheid kan as voorbeelde genoem word. Hierdie reaksies kan verdere aanklagte en probleme vir hulle veroorsaak, wat teenproduktief sal wees om gedrag na 'n aanvaarbare standaard te herstel.

Bevelvoerders en toesighouers behoort toe te sien dat daar, waar moontlik, ondersteunend teenoor lede wat gedissiplineer word, opgetree word. Gereelde persoonlike gesprekke kan lede aanspoor om hul gedrag te verander, voordat die ongewenste gedragpatrone as slegte gewoontes gevestig raak. Indien lede daarvan bewus is dat bevelvoerders en toesighouers op hoogte is met die vordering van hul sake, mag dit dalk 'n positiewe

uitwerking hê op die gemoedstoestand van lede, en die impak van die dissiplinêre prosedure minder traumaties maak.

4.3.3 Onderskeiding tussen ernstige en minder ernstige aanklagte.

In die SAPD bestaan daar nie 'n voorgeskrewe skedule waarvolgens tug toegepas moet word nie. Met ander woorde daar bestaan nie 'n standaardlys van oortredings waarvolgens strafmaatreëls ingestel word nie. So sal eenkeer se laatkom nie noodwendig die gee van 'n mondelinge waarskuwing vereis nie, maar kan die bevelvoerder sy diskresie gebruik (byvoorbeeld laatgekom, maar is gewoonlik betyds) en verkies om geen maatreëls in te stel nie.

Reg. 4(2) van die Dissipline-Regulasies (RSA, 1996) stipuleer wel dat dissiplinêre stappe nie net arbitrêr geneem moet word nie. Dissipline moet op 'n verantwoordelike wyse, asook met redes vir die stappe, toegepas word. Reg. (8)(1)(a) van die Dissipline-Regulasies (RSA, 1996) lê weer klem op die voer van 'n persoonlike onderhoud, om die oorsaak van die wangedrag te bepaal, sodat dit adresseer kan word. Die voer van die persoonlike onderhoud is dus baie belangrik, aangesien dit ten doel het om die beweerde wangedrag so gou moontlik te ondersoek en misverstande uit die weg te ruim.

Deelnemers van die kennergroep het laat blyk dat die meeste oortredings waarop aangekla word, gevalle verteenwoordig soos dronk aan diens; misbruik van siekverlof; afwesigheid van diens; verloor van vuurwapen; en ongemagtigde bestuur van 'n staatsvoertuig. Ander deelnemers van die kennergroep het weer laat blyk dat baie van die aanklagte wat na die Dissipline-Seksie aangestuur word, van 'n geringe aard is en dat dit maklik op stasievlak opgelos kan word.

Deelnemers van die polisiebeampte-groep is van mening dat baie van die aanklagte op stasievlak uitgesorteer kan word: “maar nog steeds, dit is alles goed wat jy op stasievlak kan uitsort”. Dit mag 'n aanduiding wees dat die persoonlike onderhoud wat gevoer moet word, nie altyd plaasvind nie, en dat baie sake op hierdie wyse onnodig aangestuur

word. Dit veroorsaak dan onnodige blootstelling aan die dissiplinêre prosedure met gepaardgaande traumatiese ervarings. Bevelvoerders moet besef dat dit in hul lede se belang is om beweerde wangedrag so ver moontlik op eenheidsvlak/stasievlak te ondersoek ten einde onnodige blootstelling aan die dissiplinêre prosedure te verhoed.

Bevelvoerders kry dikwels te doen met oortredings van lede waar hulle geen ander keuse het as om dit volgens regulasie na die Dissipline-Seksie aan te stuur nie. In sulke gevalle moet bevelvoerders egter daarvan bewus wees dat hulle nog steeds 'n persoonlike onderhoud aan die betrokke lede kan toestaan, met die doel om die oorsaak van die probleem te probeer vasstel en ondersteuning te bied indien moontlik.

Die persoonlike onderhoud wat bevelvoerders moet voer blyk nog steeds deurslaggewend te wees in die toepassing van dissipline. Bevelvoerders moet egter bewus wees dat daar heelwat faktore teenwoordig is ten einde 'n persoonlike onderhoud effektief te voer. As voorbeeld kan genoem word dat die atmosfeer waarin die onderhoud plaasvind, asook die vertroue in die bevelvoerder, van groot belang kan wees. Dit sal bevelvoerders baat om opleiding te ondergaan in die voer van persoonlike onderhoude, sodat hulle effektiwiteit op hierdie gebied ook verbeter kan word.

4.3.4 Kennis van verskillende rolspelers en die vermyding van inkonsekwentheid.

Die Dissipline-Regulasies (RSA, 1996) vermeld en definieer die verskillende aksies en verantwoordelikhede van verskillende persone en rolspelers in die toepassing van die dissiplinêre prosedure, waarvan die volgende onder andere as voorbeelde vermeld kan word: Die Nasionale Kommissaris; die Provinsiale Kommissaris; werknemer; 'n verteenwoordiger; dissiplinêre offisier; verdedigingsoffisier; beregtigingsoffisier; voorsittende beampte; assessore; appèlowerheid; bevelvoerder; en getuies.

Die polisiebeampte-deelnemergroep het tydens die onderhoude van verskeie rolspelers melding gemaak in hulle belewenis van die dissiplinêre prosedure. Dit het merkbaar

verskil van die rolspelers soos vermeld in die Dissipline-Regulasies (RSA, 1996). Daar word melding gemaak van kollegas se houding wat teenoor hulle verander het. Die volgende aanhaling kan as voorbeeld gegee word: "...maar hier is mense wat ... jy kan amper sê hulle geniet dit". Toesighouers en bevelvoerders tree ook verskillend teenoor aangeklaagde polisielede op. Sommige is ondersteunend, terwyl ander die lede ignoreer. Enkeles was ook outokraties teenoor lede.

Polisielede het ervaar dat die tug-ondersoekbeamptes hulle graag skuldig wil kry en dat dit raadsaam was om in hul goeie boekies te bly. Sommige deelnemers het ook vermeld dat die Anti-korrupsie-eenheid se ondersoek en ondervragingsmetodes traumaties ervaar is. Die aanklaers se optredes is as verskillend ervaar. Sommige aanklaers het swak sake uitgegooi of aangeklaagdes probeer tegemoetkom, terwyl ander aanklaers skuldigbevindings probeer najaag het.

Voorsittende beamptes by departementele tribunale is ook nie altyd as neutraal ervaar nie. Sanksies wat deur hulle opgelê word is ook nie altyd effektief nie, en soms te swaar. As voorbeeld kan die volgende aanhaling vermeld word: "En wat sê dit vir my van die man wat agter die tafel sit, daai man is mos nie neutraal nie. Hulle is nie neutraal nie.." en "Ek dink die opskorting van vonnisse is bietjie hard".

Die SAPD-organisasie word ook ervaar as 'n werkgewer wat meer besorg is oor die toepassing van straf as om werknemers te help of te ondersteun. Die volgende aanhaling kan hier as voorbeeld gegee word: "But when something was supposed to come in, there were elephants walking. But when something has to be taken away from me, there was cheetahs running. That's what make me very, very hurt" (Maar wanneer iets na my kant toe moes kom, was dit soos olifante wat loop. Maar wanneer iets van my weggenem moet word, was dit soos jagluiperds wat hardloop. Dit is wat my baie, baie seergemaak laat voel.)

Polisielede wat aangekla word ervaar ook dat klagtes van die publiek dikwels aanleiding gee tot stappe teen hulle en dat die media negatiewe nuusdekking gebruik, wat die fokus

op polisielede plaas en dat dit tot hulle nadeel strek. Laastens is melding gemaak van die hulpprofessies van die SAPD soos maatskaplike werkers en sielkundiges, wat dikwels betrokke is wanneer daar hulp aan hulle gebied word, en dat hulle ook na ander spesialiste verwys word. Hieroor het die kennergroep egter vermeld dat verwysings na die SAPD se hulpprofessies of ander diensverskaffers nie altyd gedoen word nie, en as dit gedoen word, word die verslae negatief teen lede gebruik. Verder is die mening ook uitgespreek dat skuldige individue nie altyd wil saamwerk wat betref die nakom van afsprake, eerlikheid en die bywoon van beradingsessies nie.

Die kennergroep was verder van mening dat: stasiekommissarisse nie belangstel om sake behoorlik te ondersoek nie; dat dit wil voorkom of die sosiale omgewing van aangeklaagdes ook 'n rol speel in die dissiplinêre stappe teen hulle; en dat lede self dikwels onkundig is aangaande die erns van die aanklagtes teen hulle en dikwels selfmoord oorweeg indien hulle dan ontslaan word.

Toesighouers en bevelvoerders behoort hulself te vergewis van die invloed wat bogenoemde rolspelers op aangeklaagde polisielede kan hê. Hierdie insig mag hul dalk in staat stel om aangeklaagde polisielede te bemoedig en waar moontlik verskillende rolspelers te kontak sodat die proses versnel en gouer afgehandel kan word. Verder behoort bevelvoerders kennis te neem dat sake wat dalk onnodig vir beslissing bevorder word, 'n groot impak op sy lede kan hê, en sy lede, waar moontlik uit die toepassing van die dissiplinêre prosedure proses te hou. Die bevelvoerder se investering in tyd en moeite in die deeglike ondersoek van sake op stasievlak is hier van belang.

4.3.5 Bewustheid van leemtes in die toepassing van die dissiplinêre prosedure.

Deelnemers van die kennergroep het sekere leemtes in die toepassing van die dissiplinêre prosedure geïdentifiseer. Melding is gemaak van negatiewe toepassing van die dissiplinêre prosedure: "Dissiplinêre regulasies se bedoeling was nooit gewees om negatiewe optrede op te stel teen mense wat verkeerd optree nie, maar die boodskap was

dat net regstellend opgetree moet word". Die manier waarop toesighouers en bevelvoerders hul diskresie gebruik in die toepassing van dissipline, mag dalk deurslaggewend wees ten opsigte van negatiewe of regstellende optrede. Die uitoefening van diskresie mag dus 'n leemte wees met die toepassing van die dissiplinêre prosedure. Senior-bestuur en ander bevelvoerders moet dus bewus wees dat die uitoefening van diskresie by dissipline-aangeleenthede van groot belang is en ander toesighouers of bevelvoerders onder hulle bevel, tot weldeurdagte besluite en optrede aanspoor.

Die kennergroep het ook melding gemaak dat daar nie altyd konsekwentheid van aksies in die toepassing van die dissiplinêre prosedure bestaan nie. Dit kan veroorsaak dat sekere individue geteiken word sodat daar van hulle ontslae geraak kan word. Toesighouers en bevelvoerders moet ook versigtig wees dat rasse-vooroordel nie 'n rol hierin speel nie.

Die kennergroep het ook melding gemaak dat die omvang van die SAPD-organisasie probleme skep vir 'n eenvormige skedule vir tugtoepassing. Gemeenskapdienssentrum verskil wat probleme betref en daarom word dissipline ook dienooreenkomstig toegepas. Werksafwesigheid mag dus by stasie A nie 'n probleem wees nie, en lede wat oortree word slegs mondelings gewaarsku. By stasie B is daar byvoorbeeld voortdurend 'n personeeltekort as gevolg van werksafwesigheid en word daar strenger hierteenoor opgetree. Die navorser is van mening dat hierdie leemte reeds geruime tyd bestaan en dat dit baie ongelukkigheid by polisieledes veroorsaak. Dit mag die moeite werd wees indien daar op 'n eksperimentele basis na die toepassing van 'n eenvormige skedule vir tugtoepassing gaan kyk word. Een van die Areakommissarisgebiede kan byvoorbeeld by sodanige projek betrek word. 'n Meningsopname kan byvoorbeeld onder alle polisieledes van 'n Areakommissarisgebied geloods word om vas te stel of lede ontvanklik vir sodanige stelsel sal wees en verdere aksies kan dan op grond van die uitslag van die meningspeiling geloods word.

Die kennergroep het ook melding gemaak van die implementering van 'n nuwe stelsel waar alle kapteine as aanklaers gebruik word en waar alle superintendente en hoër range

as voorsittende beamptes gebruik gaan word. Van die voordele kan wees dat geringe sake eerder op stasievlak adresseer sal word alvorens dit aangestuur word, en van die nadele wat genoem word is onvoorbereide en/of onbevoegde aanklaers en verhooroffisiere.

Die kennergroep het ook die sloer van sake as 'n leemte aangedui. Dit word egter meer breedvoering onder par. 4.3.6 bespreek.

4.3.6 Die spoedige afhandeling van sake.

Die Dissipline-Regulasies (RSA, 1996) is nie voorskriftelik wat die tydsduur van die afhandeling van sake betref nie. Daar word wel klem gelê op die onmiddellike ondersoek van aangeleenthede wanneer wangedrag vermoed word. Bevelvoerders behoort dus toe te sien dat sake nie onnodig sloer nie en dat die ondersoek daarvan vinniger afgehandel en vir beslissing voorgelê moet word.

Die polisiebeampte-deelnemergroep het vermeld dat die dissiplinêre prosedure tydrowend is, aangesien sake meestal te lank sloer. Die volgende aanhalings kan gemaak word: "Daai saak het maklik geloop, man hy het seker... elke keer dan sê hulle daar is nog nie 'n beslissing nie, ons praat van 'n kwessie van maklik 'n jaar wat so 'n saak loop, en ek voel dit is onregverdig" en "Die tydperk wat hulle ondersoek teen jou doen, is 'n bietjie lank. Partykeer wag jy tot agt, nege maande voordat 'n ondersoek teen jou afgehandel word". Die polisiebeampte deelnemergroep het ook die sloer van sake as frustrerend ervaar. Dit het baiekeer tot gevolg dat lede se bevordering in gedrang kom, waar bevordering eers na afhandeling van 'n saak, toegestaan word.

Deelnemers van die kennergroep het oor melding gemaak van die sloer van sake. Die volgende aanhaling kan hieroor vermeld word: "...ons kry nog steeds die 98/99 sake wat gereeld deurkom, en dit is onaanvaarbaar. Baie van die sake is die SB se voetesleep...daai ondersoek kan binne 'n week, of binne twee weke tops... klaar wees". Lede van die kennergroep het ook melding gemaak van die opeenhoping van sake en dat

dit dan gelyk bevorder word vir gesamentlike afhandeling. Die ideaal sou egter wees om sake nie te laat oploop nie, en dit so vinnig moontlik te bevorder. Dit kan ook oortreders wat moontlik kanse vat omdat eerste oortredings nie dadelik adresseer is nie, tot ander insigte bring.

Toesighouers en bevelvoerders behoort moeite te doen om toe te sien dat ondersoekte teen lede onder hulle bevel vinnig afgehandel word. Waar moontlik behoort sake op stasie- of eenheidsvlak afgehandel of uitgesorteer te word. Indien meer gevalle self hanteer word, sal dit ook 'n positiewe impak kan hê op spoedige afhandeling van meer ernstige bestaande sake, aangesien die volume sake wat deur die aanklaers hanteer moet word, dan minder sal wees. Selfs wanneer sake bevorder is, kan dit opgevolg en die betrokke lede op hoogte gehou word. Verder is dit ook die navorser se mening dat die sloer van sake navolgbaar is, en dat dit redelik maklik adresseer kan word indien senior bestuur hul aksies daarop fokus.

4.3.7 Persoonlike onderhoudvoering met polisielede.

Reg. 8 (1)(a) van die Dissipline-Regulasies (RSA, 1996) stipuleer dat 'n bevelvoerder wat redelikerwys vermoed dat 'n werknemer wangedrag gepleeg het, stappe moet instel om 'n onderhoud met die betrokke werknemer te voer. Die bevelvoerder kan ook 'n ander werknemer of 'n persoon van 'n toepaslike eenheid, gebruik om hierdie onderhoud te voer. Die Dissipline-Riglyne (SAPS, 1996) verskaf meer inhoud aan hierdie Regulasie, deur dit duidelik te stel dat die lid se bevelvoerder self die onderhoud moet voer, en indien hy nie beskikbaar is nie, die volgende mees senior persoon moet versoek om sodanige onderhoud te voer. Die bevelvoerder moet in sodanige geval op hoogte gehou word van die uitkoms van die onderhoud.

Deelnemers van die polisiebeampte-groep het gemeld dat stasiebevelvoerders selde persoonlike onderhoude met aangeklaagde lede voer. Die volgende aanhaling kan as voorbeeld genoem word: "Nee, op stasievlak nee. Kyk ek weet nie hoe werk dit op ander stasies nie, maar op (stasie se naam) is dit so, as iemand kla, dan sê die

bevelvoerder gee 'n verklaring. Kla die man aan. Kyk hy roep glad nie jou in om te hoor jou kant van die storie of niks nie".

Die kennergroep is ook van mening dat stasiekommissaris nie belangstel om sake behoorlik te ondersoek nie. Hulle bevorder dit liever na die Areakommissaris om daarvoor te beslis. Die volgende aanhaling kan as voorbeeld dien: "Soos ek met die lede praat, in al die Areas, is die probleem met die stasiebevelvoerders. Wat glad nie onderhoude voer met lede nie. Of wanneer hy 'n onderhoud voer, dan het hy klaar die saak ge-prejudge en stel nie belang in die lid se kant van die storie nie, hy wil hê die man moet 'n waarskuwing teken".

Daar mag verskeie redes wees waarom stasiekommissaris nie persoonlik onderhoude met lede voer nie. Op 'n baie groot stasie mag persoonlike kontak met alle lede nie altyd moontlik wees nie, en moet stasiekommissaris hulle dalk verlaat op ander eenheids- of skoftebevelvoerders om hierdie taak te verrig. Stasiekommissaris bly in alle gevalle steeds aanspreeklik vir die proses en behoort toe te sien dat die werknemers wat die onderhoude moet voer dit wel doen, en ook bemagtig is om dit effektief te kan uitvoer. Die stasiekommissaris behoort dan ook op hoogte gehou te word van die uitkoms van sodanige onderhoud.

Die voer van 'n onderhoud met die ondersoek na beweerde wangedrag bly egter van groot belang. Dit het betekenis omdat sekere feite bevestig kan word, of misverstande opgeklaar kan word. Verder kan dit 'n aanduiding wees dat werknemers belangrik geag word en dat daar moeite gedoen word om na hulle belange om te sien. 'n Persoonlike onderhoud deur 'n stasiekommissaris sou hier dus groot impak kan hê en behoort waar moontlik toegepas te word. Dikwels is daar persoonlike probleme wat aanleiding gee tot die wangedrag en sal persoonlike aandag tot die identifisering van sodanige probleme lei, en kan daar dan remediërend opgetree word. Daar sal meer hieroor uitgebrei word in par. 4.3.8.

Bevelvoerders moet ingestel wees op die voer van effektiewe persoonlike onderhoude. So sal byvoorbeeld: die atmosfeer of klimaat waarbinne die onderhoud plaasvind; die uitleg van die vertrek (gemaklik sit op 'n stoel en nie op aandag staan nie); privaatheid met geen onderbrekings of geraas; asook die vertroue in die bevelvoerder, van groot belang kan wees. Toesighouers, bevelvoerders en enige ander persoon wat gemoeid is met die voer van onderhoude, behoort baat te vind by opleiding in onderhoudsvoeringstegnieke, sodat hulle effektiwiteit op hierdie gebied ook verbeter kan word.

4.3.8 Verwys vir berading indien nodig.

Volgens die Dissipline-Riglyne (SAPS, 1996) moet 'n bevelvoerder tydens die ondersoek van wangedrag, die oorsaak daarvan probeer vasstel, ten einde die die werknemer na die verlangde standaard van gedrag te herstel. Alhoewel die primêre doel van die onderhoud die handhawing van dissipline behels, kan daar voortspruitend uit die onderhoud ook remediërende stappe of berading toegepas word. Die Dissipline-Riglyne (SAPS, 1996) is nie voorskriftelik oor wie die berading behoort te verskaf nie. Die hulpprofessies in die polisie diens (Geestelike Dienste, Maatskaplike Hulpdienste en Sielkundige Dienste) vorm deel van 'n werknemerhulpprogram-stelsel, en kan gekontak word indien berading verlang word. Daar kan egter ook na hulpdienste buite die SAPD verwys word.

Deelnemers van die polisiebeampte-groep het ervaar dat daar nie veel berading of ondersteuning in verband met die dissiplinêre aksies aangebied of gegee word nie. Die volgende aanhaling kan vermeld word: "...maar daar moet 'n nouer band wees tussen die, soos ek sê, jy en jou bevelvoerder, daar moet iemand wees met wie jy kan beraadslaag, iemand met wie jy kan praat en ..dit is waarmee jy ongelukkig is en so..".

Die kennergroep het egter ook meldig gemaak dat verwysings vir berading soms gedoen word, maar dat dit nie altyd aanvaar word nie: "Die lede soms weier self vir hulp. Dan van die bevelvoerders sal dan liever verkies om dan nie die ou te stuur vir hulp, sodat hy sy klagtes opbou, sodat hy ontslae kan raak van hom".

Bevelvoerders moet ingestel wees om persoonlike ondersteuning aan lede te verskaf, veral in die lig van die hoë selfmoordsyfer van polisiebeamptes, wat tot 11 keer hoër is as in ander beroepe (Swanepoel, 2000, p.34). In die konteks van dissipline-toepassing, moet daar dan meer klem gelê word op die toepassing van positiewe dissipline, waar berading ter sprake is. Dit kan 'n alternatief bied om werknemers tot 'n aanvaarbare standaard van dissipline te herstel, sonder dat straf met die gepaardgaande negatiewe reaksies daarop, gebruik hoef te word.

Persoonlike probleme wat aanleiding kan gee tot wangedrag, kan deur middel van beradingsessies adresseer en moontlik opgelos word. Beradingsessies kan moontlik ook die trauma wat tydens of ná 'n departementele tribunaal ervaar word, verminder.

4.4 Beperkinge

Die volgende beperkinge van die studie is deur die navorser geïdentifiseer:

- Die loodsstudie-onderhoud is nie op oudioband opgeneem nie en die navorser moes slegs van veldnotas gebruik gemaak het tydens die ontleding van die data. Op hierdie wyse het data verlore gegaan en kon daar nie soveel waarde uit die onderhoud geput word nie. Die loodsstudie-onderhoud was gevoer met 'n deelnemer wat baie goed op die vrae reageer het en waarvan die navorser graag meer data beskikbaar sou wou hê.
- Met die literatuurkontrole kon die navorser geen soortgelyke studies met betrekking tot die navorsing opspoor nie. Dit was dus nie moontlik om hierdie studie met vorige studies te vergelyk nie en sodoende kon die geïdentifiseerde temas, kategorieë en sub-kategorieë nie met 'n literatuurkontrole geverifieer word nie.
- Tydens die onderhoude het die navorser bewus geword dat polisiebeamptes hul emosies nie maklik blootlê nie. Dit het dit somtyds moeilik gemaak om die trauma wat hulle ervaar het te beskryf. Dit is waarskynlik te wyte aan intellektualisering van

gevoelens en omdat die onderhoude dikwels etlike maande na blootstelling aan 'n departementele tribunaal gevoer is. Verder is polisiebeamptes uit die aard van hulle werk dalk meer gehard teenoor emosie uitdrukking as by ander beroepe.

4.5 Aanbevelings

Vanuit die studie kan die volgende aanbevelings gemaak word, vir toepassing op die volgende areas:

- **Dissipline-opleiding:** Die SAPD se Dissipline-Seksie en enige ander instelling wat met die opleiding van toesighouers of bestuurders gemoeid is, behoort kennis te neem van die effek wat die toepassing van dissipline op werknemers en die organisasie het. Dit kan 'n sielkundige invloed op werknemers uitoefen en in gevalle waar polisielede in diens van die organisasie bly, kan dit moontlik ook 'n effek hê op die lojaliteit en vertrouwe teenoor die organisasie, asook die moraal van werknemers. Dit behoort toesighouers en bevelvoerders ook aan te spoor om meer voorkomend op te tree, in terme van gereelde waarskuwings en tersaaklike opleiding om die instel van dissipline-maatreëls, te verminder.
- **Dissipline-praktyke:** Die toepassing van die riglyne soos geïdentifiseer deur die navorsing, kan verligting bied vir die spanning en frustrasie wat werknemers met die dissiplinêre prosedure ervaar. Toesighouers en bevelvoerders behoort altyd te streef na die handhawing van gesonde werksverhoudinge met ondergeskiktes, asook die vestiging van 'n werkerskorps met 'n hoë moraal en goeie algemene welstand. Dit kan slegs vermag word indien bevelvoerders in hul personeel belangstel, en as bystand en raad verleen word wanneer ongewenste gedrag na vore kom.
- **Dissipline-navorsing:** Die navorsing kon nie tydens 'n literatuurkontrole soortgelyke studies opspoor nie. Dit blyk dat daar nog nie veel navorsing insake die sielkundige impak van dissipline-toepassing op werknemers onderneem is nie. Hierdie studie het verskeie temas, kategorieë en sub-kategorieë geïdentifiseer ten opsigte van die

belewenis van dissiplinêre prosedures, wat met verdere navorsing opgevolg kan word. Daar is ook riglyne opgestel waarvolgens toesighouers en bevelvoerders behoort op te tree in die toepassing van dissipline. Verdere navorsing wat voorgestel word, kan byvoorbeeld fokus op die effek van die implementering van hierdie riglyne op polisiebeamptes en die organisasie.

4.6 Samevatting

Hierdie studie het aangetoon dat polisiebeamptes die SAPD se dissiplinêre prosedure as traumaties en emosioneel uitputtend ervaar. Daar is ook tot die slotsom gekom dat polisiebeamptes nie die dissiplinêre prosedure as regverdig en billik beleef nie. Dit is veral die toepassing van die dissiplinêre prosedure en die verskillende rolspelers wat daarby betrokke is, wat dit dikwels 'n lang en uitgerekte proses maak. Die dissiplinêre prosedure plaas onnodige en langdurige druk op polisielede, veral omdat die proses dikwels sloer. Polisielede het ook te kenne gegee dat persoonlike probleme soms aanleiding gegee het tot die oortredings wat hulle gepleeg het. Polisiebeamptes wat aan die dissiplinêre prosedure blootgestel word, vorm dus deel van 'n groep persone wat persoonlike probleme mag ervaar en wat gewoonlik hulp en ondersteuning benodig. Vanuit hierdie oogpunt kan gepoog word om ongewenste gedrag te verander asook om persone met hul persoonlike probleme te help. Dit mag dalk 'n vermindering van die hoë selfmoordsyfer onder polisielede tot gevolg hê.

Die toepassing van die riglyne soos geïdentifiseer deur die navorsing, kan verligting bied vir die spanning, frustrasie en ander emosies, wat werknemers met die dissiplinêre prosedure ervaar. Gesonde werksverhoudinge met ondergeskiktes kan aanleiding gee tot die vestiging van lojale werkers met 'n hoë moraal en goeie algemene welstand. Persoonlike belangstelling in werknemers sal egter hiervoor 'n voorvereiste wees.

VERWYSINGS

Bendix, S. (1996). Industrial Relations in the New South Africa. Cape Town: Juta and Co.

Bies, R.J. & Moag, J.S. (1986). Interactional justice: Communication criteria of fairness. In Lewicki, R.J., Sheppard, B.H. & Bazerman, B.H. (Eds.). Research on negotiation in organizations. Greenwich, CT: JAI Press.

Brink, H.I.L. (1992). Validity and reliability in qualitative research. Curationis, 16 (2), 35 – 37.

Brink, H.I.L. (1996). Fundamentals of Research Methodology for Health Care Professionals. Kenwyn: Juta & Company Ltd.

Brockner, J., Tyler, T.R. & Cooper-Schneider, R. (1992). The influence of prior commitment to an institution on reactions to perceived unfairness: The higher they are, the harder they fall. Administrative Science Quarterly, 37, 241 – 261.

Burnard, P. (1989). Counselling Skills for Health Professionals. London: Chapman & Hall.

Burns, N. & Grove, S.K. (1987). The Practise of Nursing Research – conduct, critique and utilization. Philadelphia: W.B. Saunders Company.

Burns, N. & Grove, S.K. (1995). Understanding Nursing Research. Philadelphia: W.B. Saunders Company.

Butterfield, K.D. & Trevino, L.K. (1996). Punishment from the manager's perspective: A grounded investigation and inductive model. Academy of Management Journal, 39, (6), 1479 – 1512.

Chinn, P.L. & Kramer, M.K. (1991). Theory in Nursing: A Systematic Approach. St Louis: Mosby

Cole, N.D. (1996). The effects of training in procedural justice on perceptions of disciplinary fairness by employees and discipline experts. Unpublished PH.D. dissertation, University of Toronto, Canada.

Cormack, D. (1991). The Research Process in Nursing. Oxford: Blackwell Science.

Cresswell, J.W. (1994). Research Design: Qualitative and Quantitative Approaches. Thousand Oaks, CA: Sage.

Cronje, G.J. de J., du Toit, G.S. & Motlatla, M.D.C. (2000). Introduction to Business Management. Cape Town: Oxford University Press Southern Africa.

De Vos, A. (1998). Research at Grassroots. A Primer for the Caring Professions. Pretoria: Van Schaik.

Denzin, N.K. & Lincoln, Y.S. (1994). Handbook of Qualitative Research. Thousand Oaks, CA: Sage.

Folger, R. & Konovsky, M. (1989). Effects of procedural and distributive justice on reactions to pay raise decisions. Academy of Management Journal, 32, 115 – 130.

Gómez-Mejia, L.R., Balkin, D.B. & Cardy, R.L. (1995). Managing Human Resources. Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice Hall.

Greenberg, J. (1990). Organizational justice: Yesterday, today and tomorrow. Journal of Management, 16, 399 – 432.

- Greenberg, J. (1993). The social side of fairness: Interpersonal and informational classes of organizational justice. In Cropanzano, R. (Ed.) Justice in the workplace: Approaching fairness in human resource management. Hillsdale, NJ: Erlbaum.
- Grossett, M. (1999). Discipline and dismissal. A practical guide for South African managers. 2nd edition. Johannesburg: International Thomson Publishing (Southern Africa) (Pty) Ltd.
- Holloway, I. & Wheeler, S. (1996). Qualitative Research for Nurses. Oxford: Blackwell Science.
- Huysamen, G.K. (1993). Metodologie vir die Sosiale en Gedragwetenskappe. Halfweghuis: Southern Boekuitgewers.
- Joy, V.L. & Will, L.A. (1992). Delay of gratification as a moderator of the procedural justice distributive justice relationship. Group and Organization Management, 17, 297 - 308.
- Kaplan, H.I. & Sadock, B.J. (1991). Synopsis of psychiatry. 6th edition. Baltimore, Maryland: Williams & Wilkins.
- Kerlinger, F.N. (1986). Foundations of Behavioral Research. 3rd edition. Ford Worth, Texas: Holt, Rinehart and Winston, Inc.
- Kleinke, C.L. (1998). Coping with Life Challenges. 2nd edition. Pacific Grove, USA: Brooks/Cole Publishing Company.
- Konovsky, M.A. (2000). Understanding procedural justice and its impact on business organizations. Journal of Management, 26, (3), 489 – 512.

Konovsky, M.A. & Cropanzano, R. (1991). Perceived fairness of employee drug testing as a predictor of employee attitudes and job performance. Journal of Applied Psychology, 76, 698 - 707.

Krefting, L. (1991). Rigor in qualitative research: The assessment of trustworthiness. The American Journal of Occupational Therapy, 45 (3), 214 – 222.

Kreitner, R. & Kinicki, A. (2001). Organizational Behavior. 5th edition. New York: McGraw-Hill Companies, Inc.

Kvale, S. (1996). An Introduction in Qualitative Research Interviewing. Thousand Oaks, California: Sage Publications, Inc.

Leventhal, G.S., Karuza, J. & Fry, W.R. (1980). Beyond fairness: A theory of allocation preferences. In Mikula, G. (ed.) Justice and Social Interaction. New York: Springer-Verlag.

Liebenberg, T.G., Poggenpoel, M. & Van Rheenen, M.G. (1995). Die beleweniswêreld van vrouens van vlieëniers wat buitelandse vlugte onderneem. Journal of Industrial Psychology, 21 (1), 10 – 13.

Lincoln, Y.S. & Guba, E.G. (1985). Naturalistic Inquiry. London: Sage Publications.

Lind, E.A. & Taylor, T.R. (1988). The Social Psychology of Procedural Justice. New York: Plenum Press.

Many EC police up on murder charges. (2001, August 4). East Cape Weekend, p. 2.

Marshall, C. & Rossman, G.B. (1995). Designing Qualitative Research. Newbury Park, CA: Sage.

Nel, P.S. (1997). South African Industrial Relations. 3rd edition. Pretoria: J.L. van Schaik.

Okun, B.F. (1992). Effective Helping: Interviewing and Counselling Techniques. 4th Edition. New York: Appleton and Longa.

Patton, M.Q. (1990). Qualitative Evaluation Research Methods. Newbury Park, CA: Sage.

Polisietekort oor drie jaar uitgewis. (2001, Julie 11). Die Burger, p. 2.

Polit, D.F. & Hungler, B.P. (1991). Nursing Research Principles and Methods. 4th Edition. Philadelphia: J.B. Lippincott Company.

Potter, W.J. (1996). An Analysis of Thinking and Research about Qualitative Methods. Mahwah, New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates, Publishers.

Pughe-Parry, M. (2001, July 28). Shocking report: Crooked cops are rife in Eastern Cape. East Cape Weekend, p. 1.

Reaves, C.C. (1992). Quantitative Research For the Behavioral Sciences. New York: John Wiley & Sons, Inc.

Republiek van Suid-Afrika. (1996). Regulasies vir die Suid-Afrikaanse Polisiediens (Wet No. 68 van 1995). Staatskoerant, 378, (17682), 15 – 30.

Rossouw, L. (2000). Die samestelling van 'n dinamiese profiel vir SAPD-personeel met 'n hoë risiko vir selfmoord. Ongepubliseerde MA-verhandeling, Departement Sielkunde, Universiteit van Pretoria.

Sandelowski, M. (1986). The problem of rigor in qualitative research. Advances in Nursing Science, 8, p. 27 – 37.

Schafer, W. (1996). Stress Management for Wellness. 3rd Edition. New York: Harcourt Brace.

Shapiro, D.L. (1993). Reconciling theoretical differences among procedural justice researchers by re-evaluating what it means to have one's view "considered": Implications for third party managers. In Cropanzano, R. (Ed.). Approaching fairness in human resource management. Hillsdale, NJ: Erlbaum.

Silverman, V. (1998). Qualitative Research: Theory, Method and Practice. London: Sage Publications.

Skarlicki, D.P. & Folger, R. (1997). Retaliation in the workplace: The roles of distributive, procedural, and interactional justice. Journal of Applied Psychology, 82, 434 – 443.

South African Police Service. (1996). Guideline: Discipline Regulations. Unpublished National Guideline compiled by the Discipline Section of the SAPS.

Strauss, A. & Corbin, J. (1990). Basis of Qualitative Research. California: Sage.

Streubert, H.J. & Carpenter, D.R. (1995). Qualitative Research in Nursing: Advancing the Humanistic Imperative. Philadelphia: JB Lippincott Company.

Swanepoel, C. (2000). The Prevention of Suicide in the SAPS. Servamus, 93, (7), 34-35.

Thibaut, J. & Walker, L. (1975). Procedural Justice: A Psychological Analysis. Hillsdale, N J: Erlbaum.

Tosi, H.L., Rizzo, J.R. & Carroll, S.J. (1990). Managing Organizational Behavior. 2nd edition. New York: Harper & Row.

Tutty, L.M., Rothery, M.A. & Grinnel, R.M. (Jr). (1996). Qualitative Research for Social Workers: Phases, Steps and Tasks. London: Allyn and Bacon.

Tyler, T.R. (1989). The psychology of procedural justice: A test of the group-value model. Journal of Personality and Social Psychology, *57*, 830 – 838.

Tyler, T.R. (1994). Psychological models of the justice motive. Antecedents of distributive and procedural justice. Journal of Personality and Social Psychology, *67*, 850 – 863.

Uys, H.H.M. & Basson, A.A. (1985). Research Methodology in Nursing. Pretoria: Haum.

Van den Bos, K., Wilke, H. & Lind, E.A. (1998). When do we need procedural fairness? The role of trust in authority. Journal of Personality and Social Psychology, *75*, 1449 – 1458.

Wessels, J.S. (1988). Dissiplinerings van personeel met spesifieke verwysing na die Suid-Afrikaanse staatsdiens. Pretoria: Ongepubliseerde D. Phil. Verhandeling, Universiteit van Pretoria.

Yarmey, A.D. (1990). Understanding police and police work. New York: New York University Press.

Yegidis, L. & Weinbach, R.W. (1996). Research Methods for Social Workers. 5th edition. Needham Heights, MA: Allyn and Bacon.

BYLAES

BYLAAG A

BYLAAG B

BYLAAG C

BYLAAG D

BYLAAG E

BYLAAG F

BYLAAG G

BYLAAG H

BYLAAG A

MAGTIGING VIR DIE UITVOER VAN DIE NAVORSINGSPROJEK



My reference / My verwysing	3/1/5/1/202/1
Enquiries / Navrae	Dir A Grobler
Tel	012 - 334 3782
Fax / Faks	012 - 334 3781

OFFICE OF THE NATIONAL HEAD
 KANTOOR VAN DIE NASIONALE HOOF
 PSYCHOLOGICAL SERVICES
 SIELKUNDIGE DIENSTE
 PRIVATE BAG X94
 PRIVAATSAK X94
 0001 PRETORIA

22 June 2000

- A. All Provincial Heads
 Psychological Services
- B. Dep Dir Schnetler
 Research
 Management Services
 S A Police Services
 PRETORIA

RESEARCH CONCERNING THE EXPERIENCES OF POLICE OFFICIALS OF THE DISCIPLINARY PROCEDURE IN THE S A POLICE SERVICES

1. I communicated a need for research in the above mentioned topic to supt L van der Bank from Psychological Services, Port Elizabeth (Eastern Cape).
2. I sensed the need for this research because of a request received from the National Disciplinary Section, and also due to Crisis Line cases and suicide statistics. The results of the research could be useful for inclusion in a EAP manual for the helping professions that is envisaged. The research will also be used for a dissertation.
3. Supt van der Bank would appreciate any informaiton on this topic. He will be using a phenomenological research design approach with personal interviews. He can be contacted at 041 - 504 5688 (tel) or 041 - 504 5681 (fax).

DIRECTOR
 NATIONAL HEAD : PSYCHOLOGICAL SERVICES
 A GROBLER

BYLAAG B

GESKREWE AANTEKENINGE VAN LOODSSTUDIE GESPREK

LOODSSTUDIE

GESKREWE AANTEKENINGE VAN 'N PERSOONLIKE ONDERHOUD MET 'N POLISIEBEAMPTTE WAT VOORHEEN 'N DEPARTEMENTELE TRIBUNAAL DEURLOOP HET EN DIE TOEPASSING VAN DIE DISSIPLINÊRE PROSEDURE VAN DIE SAPD BELEEF HET.

Die deelnemer is tans 'n manlike blanke inspekteur in die SAPD.

Datum van onderhoud: 19 Mei 2000

Die deelnemer is ingelig dat die navorser beplan om 'n magisterstudie te onderneem rakende die beleving/persepsie van polisiebeamptes van die SAPD se dissiplinêre prosedure en die toepassing daarvan.

Die proefpersoon noem dat hy gewillig is om inligting te verskaf, aangesien die SAPD se dissiplinêre prosedure verbeter en die proses bespoedig kan word. Hy noem dat hoe langer die proses duur, hoe meer negatief raak jy omdat jy nie op hoogte gehou word met die verwikkelinge van jou saak nie. As jy nie vanself die ondersoekbeampte vra wat aangaan nie, sal jy nie weet hoe die proses vorder nie. Daar sal bv. na drie of vier maande nadat die klagte ingebring is, nog niks gebeur het nie, en moet jy die ondersoekbeampte nader vir enige inligting.

Die deelnemer is gedurende 1996 ingeroep deur die stasiekommissaris van 'n polisiestase (saam met vier ander polisieledes) en ingelig dat 'n departementele saak teen hulle ondersoek word en dat hulle waarskynlik geskors gaan word met salaris, totdat die ondersoek afgehandel is. Hulle moes verhoë insit waarom hulle nie geskors moet word met salaris nie. Die saak is eers in 1998 afgehandel, ongeveer 'n 18 maande verloop.

Die stasiekommissaris het hulle 'n datum gegee waarop hulle 'n offisier by die Areakommissaris se kantoor moes gaan sien, rakende die klagte. Daar is toe al vermeld dat hulle verhoë moes opstel teen "skorsing met salaris" en 'n sperdatum is daarvoor gegee. Die feit dat daar van die begin af gesê is dat die SAPD van voorneme is om hulle te "skors met behoud van salaris" het al klaar vir hom geklink asof dit reeds vooraf besluit is, en dat hulle maar verhoë daarteen moet insit. Die proefpersoon noem dat hy hier reeds klaar veroordeel gevoel het en dat dit klaar 'n negatiewe reaksie (gevoel) by hom gelaat het. Dit voel hier reeds of jy klaar is met die polisie, of jy klaar skuldig is, voordat na al die aspekte gaan kyk is.

Nadat hulle verhoë oorweeg is, is hulle meegedeel deur die area offisier dat dit nie suksesvol was nie, en dat hulle geskors word "met behoud van salaris". Dit het die gedagte versterk dat hy klaar veroordeel is, terwyl hy goeie verhoë ingehandig het. Hy was op die ou end vir drie maande geskors. Hy is na drie maande ingelig dat hy maar weer kan terugkeer na die SAPD, aangesien daar nie regtig grondige redes vir hul skorsing was nie. Hulle het die skorsing insident egter nie verder opgeneem nie, en dit daar gelaat.

Die proefpersoon noem dat die saak 18 maande geneem het aangesien die ondersoekbeamptes seker wou wees van hulle saak en eers genoeg inligting en getuienis wou bekom. Die kriminele saak en die departementele saak het basies saam geloop en is deur dieselfde ondersoekbeamptes van die SAPD se interne ondersoekteenheid hanteer. Die

departementele saak is ongeveer drie maande na die kriminele saak afgehandel, maar volgens die proefpersoon is dit nog te lank. Alle inligting was toe reeds bekend en dit het die onsekerheid verder uitgereken en dit kon vinniger afgehandel gewees het. Na afhandeling van die kriminele saak het hy telkens probeer verneem na 'n departementele verhoordatum, maar moet gedurig hoor dat "hulle sit nog" en dit is nog nie bekend nie.

Hy noem dat die persone wat saam aangekla is, die trauma, negatiwiteit en frustrasie, verskillend hanteer het. Sommiges dink aan selfmoord, sommige wil ontslag neem, hy wou dit egter agter hom sit en vooruitgaan. Hy sê jy word wyser deur so 'n gebeurtenis, maar ander sien dit nie so nie. Hy sê dat tydens die dissiplinêre verhoor word telkens verwys na vorige sake, maar dit word nie toegepas nie. Hy voel dat elke persoon gelykmatig behandel moet word. Tydens sy saak was hulle vyf aangeklaagdes gewees. Die persone word teen mekaar afgespeel, dis hoe dit ervaar is. Hulle het nie almal op dieselfde skof gewerk nie, Hy het tydens die aanklag skofte gewerk.

Ondersoekbeamptes maak beloftes bv. as jy ons nou help sal niks met jou gebeur nie. Hulle sê dat jy vrywaar sal word, maar kom dit nie na nie. Die ondersoekbeamptes se beloftes veroorsaak dat jy jouself meer blootstel. Jy kon meer teruggehou het om jouself te bevoordeel.

Die valse beloftes veroorsaak verwarring by die persoon rakende die huidige stand van sake. Jy verloor respek teenoor die ondersoekbeampte, hy belowe om jou te help, maar kom dit nie na nie. Hulle is tog ook van die SAPD maar lyk of hulle dit 'n persoonlike saak maak om jou te "kry". Hy voel dat dit nie regverdig is om 'n ondersoek so te doen nie. Jy gee jou samewerking en dit tel dan teen jou. Dalk weet hulle nie watter rol hulle in die proses speel nie, put genot daaruit om jou aan te kla. Onderzoekbeampte laat indruk dat "hou jou saak met my reg, dan sal dit goed gaan". Selfs by ondersoekbeamptes word almal nie dieselfde behandel nie. As jy kontakte het, dan word jy soms gouer gehelp, bv. by departementele verhoor kry jy 'n verhoordatum (word individueel verhoor) en ondersoekbeampte kan jou "indruk" op 'n vroeër tyd as hy van 'n kansellasie hoor of iemand anders wat nie opgedaag het nie, en daar dan 'n opening is.

Kwessie van vertroulikheid is ook ter sprake. Hulle moes by ander stasielede hoor dat hulle aangekla gaan word, voordat hulle self ingelig is. Stasielede weet voor hulle dat hulle geskors gaan word. Voel dat alle persoonlike sake vertroulik hanteer moet word, selfs klagtes wat krimineel in hof vervolgd word.

Tydens die skorsing was dit moeilik om jou goed in te pak by die kantoor en te sê dat jy nou geskors is. Dit is 'n traumatiese proses wat hartseer veroorsaak. Die traumatiese ondervinding word verleng omdat dit so lank neem. Dit is ook baie traumaties om vir jou familie en vriende te vertel wat met jou gebeur het. Ondersteuning deur familie en mense naby jou, is hier baie belangrik. Hy weet van een van die aangeklaagdes wie se vrou hom dadelik verlaat het, toe sy van die oortreding verneem, en dat die persoon af was met stres ens. Noem dat jy 'n sterk karakter moet hê om deur hierdie trauma te kom. Die trauma is verskeurend vir jouself, wat dink die mense. Jy word veroordeel voordat die saak beslis is. Jy was dalk die laaste skakel in die oortreding wat gepleeg is, maar word gekoppel met die eerste persoon wat dalk meer betrokke was of dit veroorsaak het.

Sou verkies het om by die werk te wees en nie geskors nie. Jy sit tuis terwyl daar groot opslae by die werk is. Ander dink jy is klaar skuldig. Wonder wat gaan aan - wil daarom by die werk wees. Dit maak jou net negatief.

Tydens die oortreding was hy reeds getroud, het egter nog by sy ouers gewoon en nog nie kinders gehad nie. Ouers en vrou was geskok oor wat gebeur het, maar het hom ondersteun. Hy was self ook teleurgesteld oor wat gebeur het.

Hy het ook die persepsie gehad dat hy nie welkom is om met maatskaplike hulpdienste oor sy oortreding te praat nie. Voel bitter omdat jy weet watter tipe persoon jy is en wat jy vir die SAPD gee. Bevorder die SAPD in baie aspekte. Hy het egter die oortreding gesien as 'n struikelblok wat oorkom moet word, en dit oorkom. Dink dan aan baie goed, bv. Met jou verhouding met God. Hoe het dit gebeur dat jy jouself so oopgestel het. Jammer dat so iets moet gebeur om jou weer te laat nadink oor jou verhouding met God en dit te moet verbeter. Moet jou gevoelens deel met die persone naby jou. Tydens sy skorsing het hy hom besig gehou met studies waarmee hy besig was. Het homself so besig gehou om nie lank te tob oor die saak nie. Hy het ook kontak met die stasiepersoneel behou en nie isoleer geraak nie. Skorsing het wel gevoelens van vervreemding met die SAPD veroorsaak.

Die oortreding het hom met nuwe oë laak kyk na sy kollegas en die mense wat hy vertrou. Hy was nog jonk in die SAPD. Die senior lid doen dit en dan doen jy dit ook. Hy kan nou vir ander mense sê waarvoor hulle moet uitkyk en hulle waarsku.

(Ondersteuning van bevelvoerders?) Nee, skofbevelvoerder nie juis betrokke nie. Jy word vermy - almal is bang hulle word dalk betrek by die saak. Oë het oopgegaan vir alles wat buite op die skofte gebeur. Hulle skof het bestaan uit 35 persone, waarvan 5 aangekla is. Egter meer mense wat impliseer kon word. Bevelvoerder het nie agter hulle gestaan nie. Het geen ondersteuning van hulle ontvang nie. Dit veroorsaak ook konflik binne self omdat ander ook nie juis so onskuldig is nie.

(Invloed van die media) Media wil graag polisie in 'n negatiewe lig sien. Name en adresse is selfs in die pers genoem. Dit het niks met bv. die bure uit te waai wat nou weet dat jy in hulle straat bly nie, ens. Joernaliste loop rond by hof en vra of daar interessante sake is. Onderzoekbeamptes of polisiebeamptes of bodes by hof laat dikwels iets glip (dalk vir vergoeding) en so raak dit bekend.

Die uitslag van die departementele verhoor voel hy was wel regverdig gewees. Hy is 'n boete opgelê wat opgeskort is vir 'n jaar vir 'n soortgelyke oortreding.

- *Hierdie geskrewe aantekeninge is opgestel binne enkele ure na afhandeling van die onderhoud sodat baie aspekte van die onderhoud wat nog vars in die geheue was, met verkorte aantekeninge vergelyk en ook weergegee kon word. Die onderhoud is nie op audioband opgeneem nie.*

BYLAAG C

INLIGTINGS- EN TOESTEMMINGSBRIEF VIR DEELNEMERS

Dear colleague/sir/madam

I am currently busy with research concerning the disciplinary procedures of the Police Service. I am particularly interested in the reactions of police members towards these procedures.

You have been identified as a person who have experienced the disciplinary procedures of the Police Service, or who have knowledge about the problems of police members concerning the SAPS disciplinary procedures. As part of my research methodology, I would like to conduct a personal interview with you. The information gained with the interview, will be used for research purposes.

The interview may be recorded on audio cassette to be transcribed on paper. This is done for better analysis of the interview. The recording will be kept in the safekeeping of superintendent van der Bank, of Psychological Services, Port Elizabeth.

I acknowledge my voluntary participation in the above mentioned research project, and would allow that the results of the interview may be utilized, on condition that the confidentiality is maintained.

Name:

Signature:

Date:

Place:

BYLAAG D

VOORBEELD VAN VELDNOTAS TYDENS 'N ONDERHOUD

VELDNOTAS VAN EERSTE PERSOONLIKE ONDERHOUD VAN 'N POLISIEBEAMPTE WAT DIE SAPD SE DISSIPLINÊRE PROSEDURE BELEEF HET.

Bruin man, 42 jaar oud, superintendent, 20 jaar diens.

Vrydag uit polisie diens geskors, onderhoud op Maandag (3 dae later).

Onderhoud by sy huis.

Deelnemer noem dat hy ook moet vertel hoe die saak verloop het om te verduidelik hoe hy voel ook die behandeling wat hy gekry het.

Begin vertelling rustig en besadig - lang relaas van gebeure waarvoor hy aangekla is (3 jaar gelede). Ontken sy skuld - lang verduidelikings.

Raak driftig met bespreking van landdros se "attitude" - verwysing na rassisme.

Praat vinnig en sonder onderbreking - Raak driftig van tyd tot tyd - toon so sy emosies.

Driftig met ondersoekbeamptes se behandeling - verwysing na rassisme (tipe getuies).

Baie driftig met gesprek oor voorsittende beampte van tribunaal - sterk emosies hieroor - voel dat die saak "swak" en "pateties" hanteer is.

Sterk emosies oor sy skorsing - "God sal my help" - Baie ontsteld oor die manier waarop hy hanteer is - baie opgeoffer vir polisie diens (ure oortyd sonder besoldiging oor etlike jare) - nou swak behandel - sal baklei om terug te kom in polisie diens.

Verwys na polisiebeamptes wat persoonlike probleme ervaar - raak driftig dat bevelvoerders nie help nie - verwys na broer wat selfmoord gepleeg het - ook nog druk op hom geplaas - emosies weer sigbaar.

Onderhoud duur lank - beide kante van oudioband vol.

Praat nog met deelnemer nadat oudioband afgeskakel is.

Dit is duidelik dat die deelnemer die dissiplinêre prosedure van die SAPD as traumaties ervaar het en dat die onderhoud hom ook die geleentheid gebied het om te ventileer.

Sterk emosies het na vore gekom en die deelnemer het nie sy ware gevoelens onderdruk nie.

BYLAAG E

OPSOMMING VAN ANALISE TEGNIEKE VOLGENS TESCH (Creswell, 1994, p. 155)

PROTOKOL VIR DATA ANALISE SOOS BESKRYF DEUR TESCH (CRESWELL, 1994, p.155).

Tesch (Creswell, 1994) het sekere stappe geïdentifiseer wat gebruik kan word om die rou data (getranskribeerde onderhoude) tot temas en kategorieë te verminder. Dit kan as volg opgesom word:

- Lees deur al die getranskribeerde onderhoude om 'n gevoel van die geheel te verkry. Maak aantekeninge van sekere idees wat na vore mag kom.
- Kies dan een onderhoud en vra jousef waarom dit alles gaan. Maak notas in die kantlyne.
- Nadat bogenoemde 'n paar maal herhaal is moet daar 'n lys van onderwerpe gemaak word. Groepeer soortgelyke onderwerpe saam. Vanuit hierdie onderwerpe is dit dan ook moontlik om tussen belangrike, unieke en oorblywende onderwerpe te onderskei.
- Verkort die temas en keer terug na die oorspronklike teks en sinsnedes waaruit die temas geïdentifiseer is.
- Verander die onderwerpe in kategorieë deur van woorde wat so beskrywend as moontlik is, gebruik te maak.
- Besluit op afkortings vir elke kategorie en plaas dit in alfabetiese orde.
- Vergader al die data wat aan 'n tema behoort en voer nog 'n analise uit.
- Indien nodig moet die data herkodeer word.

BYLAAG F

**OPSOMMING VAN BEGINSELS VOLGENS CHINN & KRAMER
(1991) WAARVOLGENS DIE OPSTEL VAN RIGLYNE
GEËVALUEER KAN WORD**

OPSOMMING VAN BEGINSELS VOLGENS CHINN & KRAMER (1991, pp.127 - 139) WAARVOLGENS DIE OPSTEL VAN RIGLYNE GEËVALUEER KAN WORD.

Chinn en Kramer (1991, pp. 127 - 139) het beginsels/riglyne ontwikkel waarvolgens die die opstel van riglyne geëvalueer kan word. Die voorgestelde riglyne (Tweede fase van die navorsing) vir die toepassing van dissiplinêre prosedures in die SAPD is afgelei uit die temas, kategorieë en sub-kategorieë van die studie en moet ook hieraan onderwerp word.

Chinn en Kramer (1991. pp. 127 - 139) se beginsels/riglyne, kan soos volg opgesom word:

- **Duidelikheid:** Riglyne word evalueer vir hoe maklik dit verstaan kan word, of alle konsepte gedefinieer is en of enige koppelings tussen konsepte, eenvoudig gedefinieer is.
- **Eenvoudigheid:** Verseker dat alle elemente van die riglyne tot 'n minimum beperk is en dat die verwantskap tussen hulle op 'n eenvoudige manier aangetoon word.
- **Veralgemening:** Dit verseker dat die geïdentifiseerde riglyne van waarde kan wees vir ander polisieledes wat nie betrokke was by die navorsing nie.
- **Toepaslikheid:** Word verseker indien die gedefinieerde konsepte en riglyne wat ontwikkel is, met die werklikheid identifiseerbaar is.
- **Gevolge:** Dit verwys na hoe prakties, bruikbaar en genoegsaam die riglyne is om toesighouers en bestuurders te help om dissipline meer effektief toe te pas.

BYLAAG G

**VOORBEELD VAN 'N GETRANSKRIBEEERDE ONDERHOUD
MET 'N DEELNEMER VAN DIE EERSTE POPULASIE:
POLISIEBEAMPTES WAT 'N DEPARTEMENTELE TRIBUNAAL
DEURLOOP HET**

PERSOONLIKE ONDERHOUD 5: INSPEKTEUR WAT ADMINISTRATIEF WERK, MAAR SOWAT DRIE JAAR GELEDE SKOFTE GEWERK HET EN DIE DISSIPLINÊRE PROSEDURE BELEEF HET.

Navorsers(N): Goeiemore, soos ek vir jou vertel het, doen ek navorsing aangaande die dissiplinêre prosedure van die polisie, en ek weet jy was al vantevore blootgestel aan die dissiplinêre prosedure. Alhoewel dit nou al sowat twee of drie jaar gelede was. Maar vertel 'n bietjie van jou ondervinding, hoe beleef jy die polisie se dissiplinêre prosedure.

Deelnemer (D): Oor die algemeen praat ek van die tydperk wat .. van gevalle wat ek gehad het.. was die dissiplinêre prosedure maar van so 'n aard gewees dat ek voel dat nie almal was onder dieselfde kam geskeer nie, as ek dit so kan stel. Wat gewoonlik gebeur is, Uh die dissiplinêre beampte of die persoon wat die tug hanteer het op die stasie, byvoorbeeld as hy persoonlike .. as dit vriende van hom was as ek dit meer so kan stel, het die aksies miskien nie daartoe gelei dat dit rêrig plaasgevind het nie. Maar as dit 'n persoon was van aard, wat hy nie noodwendig geken het nie, dan het hy die prosedure deurgegaan, wat ek gevoel het is baie onregverdig. 'n Geval wat ek miskien kan noem, soos die skofte ruil, het ek ook aan diens gekom, die voertuig agter, toe ek nou die voertuiginspeksie doen, het ek 'n R5 vuurwapen in die hande gekry en ek het gesien dat dit daar is en die persoon het dan versuim om dit in te handig na die skofbeurt. Ek het dit so gerapporteer en ek het gevoel, ek meen daar word op ons klem gelê, dat ons, dat ons dan dit moet doen, sodat ons nie negatiewe stappe teen ons geneem word nie. En toe ek dit gerapporteer het, toe sê hulle, nee maar ag die ou het 'n fout gemaak, dit is sy bevordering binnekort, ag los dit maar. Maar ek voel, as ek nuut was op die stasie, en hulle het my nie geken nie, dit kon net sowel anders om gewees het. Hulle kon gesê het ja gaan maar voort, die persoon was nalatig gewees, ensovoorts. So ek voel daar word definitief nie 'n konstante balans gehandhaaf nie, teen daardie tyd nie, al hoe meer vandag, omdat ek 'n persoon ken wat met die negatiewe.. hy is 'n tugbeampte, hy kla die mense aan en so. Ek weet dat die prosedure basies meer in 'n lyn gekom het van, veral van hulle nou die arbeidswet in werking getree het, dat die Suid-Afrikaanse Polisie nou 'n essential service, 'n noodsaaklike diens ook nou meer ingesluit het, voel ek dat daar nou al hoe meer, standarde, dieselfde standarde gehandhaaf word as gevolg van mense wat tevore aangekla was, onregverdig behandel is, so hulle kan daardie prosedure gebruik om basies teen die polisie te gaan en te sê dat hierdie persoon is onregverdig ontslaan of onregverdig behandel, so soos ek sal sê meer vandag ja, maar ten tye ons praat van die voorval wat ek gehad het, wat 'n kwessie van 3, 4, 5 jaar terug was, definitief nie, daar was nie 'n sin van 'n konstante balans wat gehandhaaf word nie. Persone wat ek meen met tugoffisier, of tugbeampte is.. onderoffisier wat by die verskillende stasies waar mens werk, het daai houding van jy weet, jy moet maar pasop, as jy nie op 'n goeie voet met my is nie, dan en daar's 'n saak teen jou, dan sal jy maar weet jy sal maar deurloop. Daai saak kan maar sloer as hy wil, maar as hy byvoorbeeld 'n vriend het wat hy ken, dat hy nou weet het 'n klein sakkie, miskien wel 'n groot saak ook..gevalle wat ek van weet..en dan is daar byvoorbeeld gesê, nee OK jy weet, ... as jy vir my 'n gunsie doen, dan kan ons maar kyk, maar op die einde van die dag om net daardie persoon se saak te bespoedig, waar ander mense se saak vir een jaar of twee jaar loop, wat ek voel baie

onregverdig is, want dit hou die mense se bevordering terug. En waar die ander geval wat ek van ..'n persoonlike kennisname van daai tuggeval .. dan weet hulle as dit bevorderingtyd is, O hierdie saak is nog uitstaande, dit was nog nie na die SSA (Senior Staatsaanklaer) of wat die geval ook mag wees. Dan wat gebeur is, OK nee, ons maak 'n plan, jy doen iets vir my, dan doen ek iets vir jou. En ek voel dit is baie onregverdig. En as ek nie 'n persoonlike kennisname met daai tugbeampte het nie, sal hy sê, nee, die saak is nog uitstaande, nog nie 'n tugverhoor gekry daarop nie. So hy sal nie uit sy pad uit gaan om my .. maar 'n persoonlike kennisname, 'n vriend van hom, sal hy wel uit sy pad uit gaan, wat ek voel is baie onregverdig.

(N): Kan jy my so 'n bietjie meer vertel van 'n geval wat jy gehad het...

(D): 'n Geval wat ek gehad het, 'n spesifieke geval wat ek graag wil uitlig, ons het 'n geval gehad van waar ons uitgeroep is, na 'n hospitaal waar ons .. die Polikliniek as ek dit so kan noem, of dit is nou die Greenacres Hospitaal, is ons uitgeroep. En gesê daar is 'n persoon wat besig is om laat ek dit so sê die susters het die pasiënt ..hy was basies 'n bedreiging ensovoorts, 'n persoon wat geestelik versteurd is. Ons is uitgeroep na die toneel toe, ek en ... ons is uitgeroep na die toneel toe, by die toneel aangekom, toe sien ons hier staan ..'n swart man, soos ek sê 'n middeljarige swart man in die gang, hy het in die gang gestaan en hoe sal ek sê, die susters en die pasiënte te dreig. Hy het gestaan met 'n skerp sker, wat hy by een van die susters afgeneem het. Hy was besig om die mense te, soos ek sê, te dreig, om op hulle te skreeu en aan te gaan en so. Hy het soos ek sê, binne-aarse voeding gehad, wat hy uitgeruk het, so daar was bloed oral gewees en so... en baie opgewek gewees. Die suster het vir my gesê, toe ons daar aankom, het sy vir my gesê hulle lewe is in gevaar, ons moet enige dwang moontlik gebruik om die persoon, soos ek sê, onder dwang te kan bring. Want sy het gevoel, ek meen daar is 'n hoogsorg-eenheid ook daarso, daar is kinders daar wat ook baie siek is, en dit het ook alles 'n invloed op hulle. En wat ons gedoen het is, toe.. sommer dadelik het ons versterkings laat ontbied, aangesien ons gesien het die persoon gaan miskien 'n bietjie moeilik wees, hy is 'n groot man van natuur, en ons sal hierdie situasie die beste, vir my en my mede-passasier, 'n senior.. want dit gaan moeilik wees, want daar is baie uitgangspunte, hy kan weghardloop en so. Ons het die honde-eenheid voertuie laat inroep, en nog vier ander lede het opgedaag, ons het die situasie bespreek en ons het besluit ons gaan hom afkordon, sodat hy basies nêrens heen kan hardloop nie, en sal hom dan maar basies onder dwang bring. Ons het basies maar net ons tonfa's (type of rubber batten) gehad. Die situasie wat ons moes opvang was dat hy nie iemand anders gryp as gyselaar nie, 'n ander situasie wat ons aan gedink het, is ons dink aan onself, ek meen hy is gewapen met 'n sker, die opset dat hy bloed het wat uit hom loop, 'n mens is maar noodgedwonge, as jy maar bloed sien, is jy maar ... vandag al meer met die siektes en al daai tipe van goed, jy kan nie sommer, veral as jy nog 'n wond moet opdoen en daai tipe van goed moet inagneem. En wat ons toe gedoen het, is ons het hom afkordon, in die verskillende areas, en hy het die heelyd rondgekyk, wie gaan nou eerste kom en hy het geskreeu en gegil op ons en so vir ons gesê, dat as ons naderkom, dan gaan ons... hy gaan nie huiwer om ons te steek met die sker ofwatookal, en so dit was eintlik maar 'n spannende situasie gewees, maar ons het maar die beste van ons vermoë gebruik. Ons het toe maar van verskillende kante hom genader, en ons het gebruik gemaak van ons tonfa's om hom op

die arm en hand te slaan, sodat hy noodwendig dan.. dat hy die skêr dan nou sal los. Dit is maar so, ek meen hy het ook rondgehardloop en ons moes op hom gespring het en so.. was baie sterk gewees en ek meen, ek voel hy was so gewees en die adrenalien ook ..so hy was geestelik versteurd, soos die suster vir my gese het. Juis om hom onder dwang te bring, maar dit was 'n moeilike situasie gewees. Maar ek voel ons het die noodsaaklike dwang gebruik om die situasie... ek meen, OK, hy het na ons geswaai, hy het een van die lede, hier oor die bors met die sker, gelukkig darem net nie die vlees... maar hy het die hemp wat hy aangehad het geskeur, die trui wat hy aangehad het, soos hy geswaai het met die sker. So ons het maar gereeld met die tonfa op die arm geslaan, jy weet op die been om hom te laat val en so, hy het rondgehardloop en.. Ons het hom uiteindelik onder dwang gebring en die suster het ons bedank, ..die hoof staf suster het ons bedank vir die hulp wat ons verleen het, ons het hom in die voertuig gesit. Ons het hom vervoer na die Evert saal by die Provinsiale Hospitaal... Hulle het hom twee, drie keer moes inspuit om hom basies te kalmeer, waar gewoonlik een dosis van die inspuiting, van die kalmeermiddel gewoonlik werk, so die persoon was groot en sterk gewees, so ek voel ons het die nodige ... ons het nie gedink daar gaan rêrig enigiets daarvan kom nie, die suster het ons bedank, ons het aangemeld en in ons sakboekies en vir Radiobeheer ensovoorts gesê van die geval... en dit was nie lank nie, twee weke daarna, seker maar op die stadium wat hy nou uitgekome het, vrygelaat is, en in 'n beter toestand was. Toe sien ek nee, daar is 'n saak van aanranding teen ons, omdat ons nou meer as noodsaaklike dwang gebruik het om hom in te bring. Dit was nou maar toevallig nou maar so dat hy sy arm gebreek het, dit is mos maar 'n sagte deel as jy dit met 'n tonfa slaan, en hy het gevoel dat ons meer as genoegsame dwang gebruik het. Die saak het aangegaan, en ons het maar ons verklarings ingesit, al vier lede, of al ses, laat ek dit so stel wat teenwoordig was op die toneel. Die suster, die hoof staf suster het vir ons 'n verklaring ingesit en gesê dat ons het nie oormatige dwang gebruik, net dat dit noodsaaklik was, en dat ons het dit baie goed gehanteer, om die persoon onder dwang te bring, en ek het gevoel dit is meer as genoeg geregverdig. Daai saak het maklik geloop, man hy het geloop, hy het seker... elke keer dan sê hulle daar is nog nie 'n beslissing nie, ons praat nou van 'n kwessie van maklik 'n jaar wat so 'n saak loop, en ek voel dit is baie onregverdig, in 'n sin van... OK ek weet daar is 'n groot agterstal van sake ensovoorts, maar mens moet maar kyk na die ernstigheid van 'n saak. As hulle nou gevoel het, dat ons in die situasie ... Dit is hoekom ek gevoel het dit is baie onregverdig, ander mense byvoorbeeld, kollega's wat ek ook van weet, wat ook sulke aanrandingsake, ag hulle noem dit "nollie", hulle "nollie" 'n saak, hulle sê ja-nee kom dat hy sommer maar vinnig deurloop, ons kry vinnig 'n datum dat hy afgehandel word, wat ek voel dit is onregverdig, want outomaties word bevordering teen jou gehou, of teruggehou. En die saak is toe in elk geval, toe kom hulle tot 'n beslissing en sê die saak is in elk geval nou ongegrond. Dit is nou natuurlik na 'n jaar of so, ek kan nie presies die datum, tydperk onthou nie. Maar dit het lank geloop, toe sê hulle die saak is ongegrond. Maar wat my nou so negatief gemaak het, ek meen, as mens gaan kyk na my departementele rekord, sal daar nog steeds staan daar was 'n saak van aanranding teen my gewees, en die saak was teruggetrek, of nie teruggetrek, dit was ongegrond gewees. En ek het gevoel die persoon het nie genoeg gronde gehad om op te staan nie. Dan kom daar 'n verhoordatum, dan daag die persoon nie op nie, dan stel hulle dit uit. Dan kom daar 'n verhoordatum, dan daag die persoon nie op nie, later-aan het ons gesê maar die persoon daag nie op nie, en daar is nie genoeg gronde nie, so die saak is

uitgegooi basies. Maar ek meen ek moes navraag doen om te hoor hoe ver die saak vorder. Hulle het my nie laat weet of enigiets gesê, luister die saak is nou afgehandel, dit gaan vir dit en ..daar gaan nou geen stappe geneem word teen jou nie.. en ek voel dit is ook onregverdig, ek wil nie gereeld na 'n tugpersoon gaan en vra luister wat is die vordering, wat is die vordering. Ek voel mens moet op hoogte gehou word van wat met jou saak aan die gang is, en ten minste 'n tydperk gee van hoe lank dit gewoonlik loop en min of meer na watter datum jy kan na uitkyk. En soos ek gesê het, wat ook gebeur het, dat hulle nou gesê het omdat ek nou ek en die ander persoon, basies die ander vier lede is nie in daai rigting direk betrokke, teen ons gelê, net op my en soos ek sê die senior persoon wat saam met my was, ons op die toneel was, ons eerste op die toneel was... wat ek gevoel het dit is onregverdig, die ander mense nie rêrig betrokke gemaak nie, weens die feit dat hulle was byvoorbeeld later ingeroep, maar hulle was betrokke om die persoon te arresteer. Ek voel dit was baie onregverdig. Die saak is toe afgehandel, maar wat my negatief gemaak het was, die feit dat, indien daar miskien weer 'n geval is en die persoon voel ook hy is nou aangerand en hy is miskien nie, maar dan sê hulle, kyk hy het al 'n saak gehad van aanranding, en hier is nog 'n geval, miskien moet ons bietjie meer gaan grawe, is daar miskien 'n neiging van die persoon, om persone aan te rand ... so dit is wat my negatief maak, ek voel dit is onregverdig, dit wys nog steeds op jou rekord. Ek voel nie op jou rekord gewys word nie, as jy skuldig bevind word, ja, voel ek ja, maar voor dit voel ek dit moet geskrap word, want dit is onregverdig. Die saak is uitgegooi, maar nie lank daarna nie, toe is daar 'n siviele geding. Toe sê die persoon nee, hy is nou nie in die departement in die kriminele hof, skuldig bevind... toe maak hy 'n siviele geding daarvan, maar OK dit is ook later uitgegooi. Maar soos ek sê, die hele proses gaan aangaande die uitrek van die hele saak, ek voel dit is baie waar party mense meer bevoordeel word as ander mense, mens word nie op hoogte gehou van wat gaan aan nie, en ek voel dit is baie onregverdig in 'n mate dat dit vandag nog steeds nie toegepas word nie. Mens moet op hoogte gehou word. En watter ander geval.. nog 'n geval is byvoorbeeld beskadigings op voertuie.

Dit is 'n groot storie, ek meen iets wat nie my skuld was nie, maar hy loop en hy sloer, hy loop en hy sloer, ook 'n geval gewees van 'n beskadiging op 'n voertuig. Ek meen ons was glad nie eers in die voertuig gewees ten tyde van die beskadiging van die voertuig nie, dit was basies maar net 'n beskadiging. Maar hulle beskou dit dat asof daar 'n ander voertuig betrokke kon gewees het, as 'n botsing, so dit loop ook en dit loop en dit loop, ons praat ook van 'n paar maande, wat ek ook voel dit is onregverdig, en as daar nie enige gronde of bewyse was dat ek of my mede-passasier die oorsaak was van die ongeluk of beskadiging nie, dan voel ek nie moet dit die saak so lank loop nie. Die verklarings is klaar gegrond, selfs die persoon wat dan die botsingstoneel of die toneel was 'n senior offisier, wat die toneel besoek het, het gesê dat dit basies afgesluit moet word, maar dit loop en dit loop en dit loop en ek voel dit is ook weer baie onregverdig. Want dit weer-eens, hou dit bevorderings terug, en die saak is toe ook nou uitgegooi. Maar dit sal ook wys op jou- jy't 'n botsing gehad, en ek voel dit is ook en dit was nie 'n geval waar ek in iemand vasgery het, ..so dis hoekom ek sê, die gronde daarvan is daar is 'n groot gaping wat hulle moet verander. Iets wat hulle sal moet doen om dit te verbeter, want op die einde van die dag maak hulle, ek meen ek is gewoonlik, ek is darem 'n persoon wat dit positief kan hanteer, so ek laat nie sulke dinge my onderkry nie. Ek druk deur en dit, maar jy kry mense wat negatief daarby sal bly en by homself sal dink, maar

hy is nou negatief en wanneer gaan die saak nou klaarmaak, en daai tipe van dinge. Dan is hy om tog tot ander negatiewe aksies ten toon te stel, veral in sy werksopset. So ek voel dit het ook 'n invloed daarop. Ek meen as jy weet, die dinge is uitstaande teen jou en jy is negatief, dan voel jy maar so 'n houding, maar ag die polisie is nou maar so, hoekom sal ek dan nou meer as my beste gee. Hoekom sal ek nou meer as normaal gee, om enigiets uit te staan as die persoon nie bereid is, as die polisie nie bereid is om hulle kant vir my te bring nie. Gelukkig is ek darem nie so 'n persoon van nature nie, en darem nog positief bly, en van nature, maar ek vat maar net 'n invloed wat dit kan hê op ander lede. Ek het dit al gesien, van lede wat ook sake wat die persoon as hy negatief staan, hy boek sommer af siek, of hy bly net weg van werk af, of sulke tipe goed, omdat hy nie, ag hy gee nie meer om nie, hy sê jy weet mos daar is 'n saak uitstaande teen hom, dit gaan nog 'n hele ruk neem om .. so hierdie non-care as ek dit so kan stel. Ek voel dit het 'n negatiewe invloed op die lede, en op die polisie .. en ook soos ek sê vandag op die Suid-Afrikaanse Polisie Diens, omdat dit nou 'n Diens is (nie meer 'n Mag nie), gaan lewer dit 'n negatiewe aspek op hoe sal ek sê, dienslewering. Die polisie het byvoorbeeld soveel duisend mense, maar jy het byvoorbeeld net 'n sekere persentasie wat bereid is om hulle beste te gee. Ander mense sal byvoorbeeld net as ek dit so kan stel ons het skofte ook gewerk, daai mense kom net om die skof vol te maak, dis al. As ek dit so kan stel. Hy is daar, net omdat hy daar moet wees, maar hy wil nie sy deel gee nie. Dis al basies gevalle, departementele sake wat ek gehad het en so, maar ek voel dis 'n groot negatiewe aspek, dat sekere mense bevoordeel moet word, maar ander nie. Ek bedoel ons almal moet onder dieselfde kam geskeer word, en 'n groot invloed daar, is ek voel dat die persoon se bevelvoerder se verklarings en nie net verklariings nie, maar sy bevelvoerders insette, groot invloed moet hê. Hy weet watter persoon jy is, ek meen die persoon is moeilik, mens kan nie net volgens 'n verklaring gaan kyk en die situasie evalueer nie. Ek voel mens moet basies persoonlik, jy moet die mense wat die klagstate en die dinge sien, hulle ken nie die persoon van nature nie, hulle ken nie die persoon nie, so hulle skiet maar wat hulle hier op skrif sien, so hulle kan dit interpreteer soos hulle dit wil interpreteer. Negatief of positief. So ek voel 'n persoon se bevelvoerder moet ook insette hê, soos ek sê want die persoon gee goeie dienslewering, ek het nog nooit gevalle gehad van vorige aanrandingsake nie, of vorige botsings nie, ek het byvoorbeeld al saam met die persoon gewerk, hy bestuur nie van so, onroekeloos of nalatig, ek het nog nooit so van aard nie. So ek voel dit moet ook meer gewig dra. En miskien as hulle dit meer kan inkorporeer, as waar die bevelvoerder maar net sê ek was maar my hande in onskuld ek meen hy het maar die oortreding begaan, as hy dan maar gestraf moet word, moet hy maar gestraf word, so ek voel daai houding moet ook weggevat word. Ek voel as jy weet, as dit 'n ander saak was, as ek 'n persoon van nature was, wat miskien gereeld laat gekom het vir werk, gereeld afsiek geboek het, gereeld met negatiewe dinge betrokke was, dan is dit 'n ander saak, maar ek voel jou bevelvoerder moet opstaan vir sy mense. Hy moet hulle kan verdedig. Om te kan sê ag mense, is dit dan nou nodig om die ding so te laat sloer, die persoon wag vir bevordering, wil julle nie kyk of julle die datums kan vroeër maak of wat ookal die geval is nie. Julle kan mos nou sien die saak gaan nie juis verder kom nie. Dis maar net hoe ek gevoel het. Ek meen dis maar net hoe ek gevoel het, dis nou maar net 'n negatiewe aspek...

(N): So in die gevalle wat jy genoem het, het die bevelvoerder jou ook ingeroep, die onderhoud met jou gevoer voor die tyd, of gesê wat daar aangaan?

(D): Nee, basies al wat gebeur het was daar is net gesê, die persoon van die tug het jou net kom sien om te sê, laat ek dit eerder so stel, jy is nog besig om te werk op die skof, dan is daar iemand van interne ondersoek om te sê daar is 'n saak van aanranding teen jou, jy moet asseblief jou verklarings kom afneem. Net so soos dit, ek meen daar word niks gesê van, daar is 'n saak van aanranding teen jou gerapporteer nie, die persoon gaan 'n afspraak met jou kom maak, om vir jou te kom sê, sodat jy darem voorbereid kan wees. Nou skielik moet jy daar sit en die persoon kom en hy wil nou 'n verklaring by jou hê, en ek voel dat dit is onregverdig, jy voel sommer, jy word basies, nie onder dwang geplaas nie, maar jy word onder druk, jy voel hier's die persoon nou, ook 'n persoon jy weet hy werk by interne ondersoek, so jy voel half bedreig. Jy voel jinne, jy word nou half in 'n blik gedruk, jy voel maar wat jy hierso sê, gaan 'n invloed hê, gaan dit 'n negatiewe of positiewe invloed hê. Jy is so bang jy sit iets in die verklaring wat, aangesien jy nou nie, ek was nou nie voorheen in so 'n geval betrokke nie, ek is so bang, jy weet, om.. hoe interpreteer hulle die dinge wat jy sê. Wat kan jy sê, wat kan jy nie sê nie. Gaan hulle, ek meen jy kan miskien 'n woord, of 'n sinsnede verkeerd stel in jou verklaring, en hulle kan dit gebruik as 'n fokuspunt om miskien 'n negatiewe aksie teen jou te loods. So dit maak dit moeilik, so dis hoekom die beste op so 'n stadium is om te sorg dat jy en jou mede-kollega of die kollega wat saam met jou op die toneel was, se basiese verklarings maar ooreenstem. En dit is wat belangrik is, ek meen jy moet die gebeurtenisse weergee, soos wat dit was, en ons het dit gedoen en basies net daarop neergekom dat jy maar net gemeld het dat alles wat gebeur het. Die geval van die aanrandingsaak het ek gesê, die suster is bereid om 'n verklaring af te lê, en gesê dat sy sê ons het nie oormatige dwang gebruik het nie, sy was beïndruk met die wyse wat ons.. sulke tipe goed.. Wanneer dit by verklarings kom, voel 'n persoon outomaties bedreig, jy voel asof jy soos ek reeds gesê het, jy dalk mag iets insit wat jy dalk miskien verkeerd... Wat moet jy insit en wat moet jy nie insit nie. Iets wat jy miskien uitgelaat het wat 'n groot rol kon gespeel het. Of iets wat jy ingesit het wat jy gesê het, of die wyse waarop jy dit gestel het, het miskien dit verkeerd laat, indruk geskep het, en wel miskien verkeerd opgetree het. Mens kan miskien nie die regte optrede gehandhaaf nie..

(N): In die voorbeelde wat jy noem, kom ek agter dat uit die aard van 'n polisieman se werk, dat dit is eintlik baie maklik om 'n aanklag te kry teen hom.

(D): Dis reg, dis..

(N): En dan word dit basies gehou teen die persoon, teen sy bevordering..

(D): Dis reg.

(N): Hoe sien jy dit, hoe kan dit anders gemaak word.

(D): 'n Groot ding sou ek gesê het, miskien wat hulle iets kan doen, is veral as dit 'n geval is van waar hulle voel dit nie rereg gegrond is nie, 'n saak van waar hulle voel die

persoon, is nie 'n gereelde oortreder negatief van aard nie, die saak dra nie genoegsame gewig nie, ek sou gesê het dat hulle net voorlopige ondersoek kan doen. Voor hulle nou 'n departementele stappe neem van een of ander aard, gaan kyk eers, doen 'n voorlopige ondersoek, is dit gegrond, om dit rerig soos ek sê, die saak rerig oop te maak, as ek dit so kan sê, 'n docket registreer, hierdie tipe van dinge. Want kyk, mens doen miskien 'n voorlopige ondersoek, gaan kyk daarna, miskien as dit 'n bevinding is dat hulle wel, 'n geval is van 'n gereelde oortreding van aanranding, as hulle voel dat daar wel gronde was, laat hom dan maar loop en laat die prosedure dan maar volg, maar nie te laat sloer nie, om dit af te handel so gou as moontlik. Maar 'n voorlopige ondersoek sal ek sê, sal 'n groot invloed hê. Want dit is so, ek weet ek werk nie meer op die skofte nie, maar ek het op die skofte gewerk en ek ken nog baie mense wat op die skofte werk en nog vandag, ek meen dis 'n ondankbare werk, om buite te werk, laat ek dit so stel, of om op die skofte te werk, want dit is 'n baie moeilike situasie, die publiek wat al hoe meer, regte van aard het, en deesdae, jy kan miskien net iets verkeerd sê, of miskien net iets verkeerd doen, of so iets, dan is jy basies het jy iets oortree, en dan word daar 'n saak teen jou gemaak. So die mense is baie, dit het 'n groot invloed, op die wyse waarop die mense optree, buite in die privaatsektor, waar die mense gaan werk, en waar hulle op die skofte werk. So dit het 'n groot invloed op hulle werkswyse, want hulle is nou geneig, ek meen in gevalle waar hulle miskien met gewapende rowe, diefstal uit motorvoertuig, diefstal van motorvoertuig. Sulke gevalle, gevalle waar die persoon is nou baie huiwerig om sy vuurwapen te gebruik, want hy weet, ek meen, 'n vriend van hom is byvoorbeeld skuldig bevind aan poging tot moord en sulke tipe van goed. Waar die persoon net opgetree het, noodgedwonge, hy moes opgetree het, maar hulle interpreteer dit miskien verkeerd, en sê, maar hy kon dit gedoen het, en dit gedoen het, maar dit is moeilik vir daai persone om rêrig, ek kan nie sien dat hulle rêrig kommentaar daarop kan lewer nie, want hulle was nie in daai situasie gewees nie. So dit is moeilik vir die polisiebeampte buite, soos ek sê dit is 'n ondankbare werk, en die mense kom met verskillende situasies, ek meen in baie gevalle, ek meen ek voel, ek meen ek weet van daai tye toe die polisiebeampte, die polisieman en vrou, hy was gerespekteer gewees. Ek meen, maar ten tye nou kom jy daarso, en die taal wat teen jou en jy word geskel en sulke tipe van goed, en dit plaas jou in so 'n moeilike situasie, dis belangrik om te kan afskakel, vir wanneer jy van jou werksplek afgaan, is dit iets wat jy moet agterlos. Ek voel ook jy moet nie jou huisprobleme na jou werkplek toe bring nie, so dit is, nie elke persoon is dit so moontlik nie. Vir so 'n persoon moontlik om dit te kan doen nie. Ek bedoel dit is, dit is belangrik, maar daar moet 'n nouer verband wees tussen die, soos ek sê, jy en jou bevelvoerder, daar moet iemand wees met wie jy kan beraadslaag, iemand met wie jy kan praat en .. dit is waarmee jy ongelukkig is en so, ietwat wat jy.. maar buite hou die mense dit in en, hulle is ongelukkig oor dit, maar hy gaan maar sy dag tot dag deur en eendag kom hy op 'n toneel en hy voel miskien meer maar luister hy is darem nou maar keelvol vir die publiek wat hom nou so behandel, of keelvol van hierdie situasies, en hy tree op in 'n wyse wat nie wat nie regverdig of regmatig is nie. En dit is alles wat 'n invloed het op die einde van die dag. Dit is iets wat opbou. Maar ek voel die polisiebeampte daarbuite, het nie sal ek sê, hy het net soveel regte as enige ander persoon, maar die mense van die publiek, en as daar 'n saak geregistreer word, en ek vat dit as iemand 'n saak teen iemand maak, ek meen, gaan hulle outomaties, ek meen kyk hulle eerste na die publiek as wat hulle na die polisiebeampte kyk. Outomaties wil hy die belange van die polisie beskerm in die mate

van die publieke oog. Ek meen hulle sal eerder dit wil stilhou dat hulle nie sien daar is nog 'n klagte van 'n polisiebeampte wat iemand aangerand het, of 'n polisiebeampte wat miskien in 'n dronkbestuur saak betrokke was, maar ek meen mens lees dit nie elke dag van iemand van die publiek nie. Dis omdat dit die polisie is en in daai aspek moet dit uitgelig word, want dis mos nou 'n polisiebeampte. Maar laat dit 'n lid van die publiek wees, dan word dit nie uitgelig of oorbeklemtoon nie. So, ek voel hulle moet meer die belange van die polisiebeampte beskerm. Gaan kyk na dit en sê, jou polisiebeampte, hoe tree hy op en hoe... as dit 'n aanrandig geval is van 'n persoon wat gereeld 'n persoon is wat 'n oortreding pleeg, dan is dit 'n ander saak. Maar as dit 'n persoon is wat nie sulke sake opgetel het nie, of as dit 'n persoon is wat sy beste lewer ten alle tye, dan voel ek moet hulle na alle aspekte gaan kyk, hoe om die persoon, die polisiebeampte se belange te beskerm. Gaan kyk eers daarna, gaan kyk is die persoon van die publiek, is sy klagte rêrig so gegrond, of vat maar die verklaring, maak maar 'n saak oop, en laat hom maar loop. En dit is so voel ek, daai houding moet .. Dis hoekom ek sê, 'n voorlopige ondersoek, iets wat vinnig afgehandel kan word, voel ek moet in werking gebring word. Dit sal baie minder sake byvoorbeeld na die aanklaers toe stuur, wat hulle werkslas ook sal beperk, en ook 'n bietjie minder maak, veral met ander sake wat al miskien loop, en 'n invloed hê op daai sake, want dit sal dan 'n korter tydperk loop, op die einde van die dag.

(N): Die voorlopige ondersoek, watter mense moet dit nou...

(D): Wel ek sal sê definitief die tugbeampte, wat op die stasie of die spesifieke stasie.. verantwoordelik is vir dit, sou ek gesê het hy moet betrokke wees, sowel as die, jou bevelvoerder. So hy moet ook betrokke wees, en dan ook basies jou stasiekommissaris, of dan miskien een van sy afgedelegeerde persone. Iemand wat ook kennisname het van die oogpunt dat hulle basies dan daai rol kan vertolk en die besluite wat daar geneem word, dat dit miskien daar kan afgelas word, deur te sê maar ek voel die gronde, dis 'n ongegronde saak, wat maar kan afgeskaf word, of hulle moet kan sê, daar is goeie gronde, laat die saak maar aangestuur word. Maar natuurlik dat dit ook 'n paneel sal wees wat basies verteenwoordigend sal wees, dat jy miskien ook 'n geleentheid het om basiese onderhoudvoering. Dat jy ook 'n geleentheid het om jou saak te kan stel, en dat jy ook 'n verteenwoordiger saam met jou kan neem. Miskien dan 'n unieverteenvoerder, wat ook 'n goeie ding sal wees dat iemand jou kan basies jou belange ook kan in ag neem. Dit kan wees dat die tugbeampte ken jou miskien glad nie, dit kan miskien jou eerste oortreding wees, jy werk op die skofte, jy kom amper nooit in die gang, laat ek dit so stel, die administratiewe sy nie. Hy ken jou nie, die stasiekommissaris sien jou naam op papier, maar hy ken jou nie. En dan byvoorbeeld die enigste persoon wat jou verteenwoordig is dan basies jou bevelvoerder, maar nou is jy miskien, die bevelvoerder is miskien nou een wat..jy is miskien 'n persoon wat altyd jou beste lewer..maar hy is miskien 'n persoon wat bedreig voel deur jou. Ek voel, die persoon lewer sy beste, en ..van aard, maar tog jy weet.. hy kan maar net..hy wil ook nie te betrokke raak nie, so hy sal maar net sê, die nodige wat hy moet sê, maar hy sal nie miskien noodwendig uitstaan vir jou nie, waar jy gevalle wel kry, van bevelvoerders, hulle staan op vir hul mense. Ek sal sê 'n geval van 'n persoonlike verteenwoordiger, 'n buitepersoon ook moet bring. 'n Unieverteenvoerder is ook van belang. Laat hy ook, die persoon se regte kan in ag neem. Want nou voel jy outomaties, nou sit jy daar,

dieselfde in die geval van 'n onderhoud, ek meen jy sit daarso, daar sit drie, vier mense voor jou, jy voel so bedreig, want ek meen hierso is drie mense wat voor jou sit. Dit voel of dit hier die ou militaristiese waar die lig in die gesig geskyn word, en jy word onder ... "geskrutenize" met vrae, jy voel outomaties teruggetrokke. So jy sal nie op jou gemak voel om aspekte uit te lig nie, so definitief sal na so iets gaan kyk moet word, in die vorm van 'n onderhoud. En wat hulle ook kan doen is, miskien bring die klaer in, verduidelik die geval aan die klaer, en roep die klaer ook in en vra vir die klaer, maar het die persoon dan rereg in so 'n mate opgetree, is daar enigiets wat u kon in ag geneem het wat u sou gedink het die persoon op 'n ander manier kon opgetree het. Dat die klaer ook maar kan sien, want baieker, ek meen ek weet ook van gevalle, jammer om nou weer weg te breek, maar van gevalle waar ... wat ook gebeur het is, ons het ook na 'n toneel toe gewees, 'n dame wat gekla het van aanranding, en iemand wat haar aangerand het, en iemand klop die hele tyd aan die deur, bedreigend. Ons het op die toneel aangekom maar toe hulle die klagte uitsaai, toe weet ons .. dit is 'n dame wat gereeld skakel, gereeld klagtes, gereeld onder die invloed, ek meen as 'n mens daar kom is sy half kaal, sy is half ontklee as sy by die deur staan met so .. 'n ouerige dame, maar dis 'n geval van as jy die klagte op die radio kom, jy weet dit word maar aan 'n voertuig gegee, maar as dit .. niemand wil die klagte gaan doen nie, want hulle weet dit is 'n geval van waar as hulle daar kom, die vrou is onder die invloed en dan sê jy vir die vrou, daar is geen klagte nie, sy maak die klagtes op en sy maak, partykeer maak sy of sy aangerand was en sulke tipe van goed en dis gereeld 'n probleem.. So 'n mens kom daar dan is jy outomaties al negatief want jy weet, jy weet...jy gaan stel nog steeds ondersoek in, want dit kan wees dat sy wel dan nou aangerand is, of dat daar wel 'n probleem is. Dan kom jy daar by die deur dan is sy onder die invloed en dan vloek sy en skel sy vir jou, want dan nooi sy jou nou in en dan weet jy ..en dan loop jy miskien in die perseel rond en dan dan is daar niemand daar nie. As jy dan nou na haar sin dan nou nie lank genoeg daar bly of na haar belange omsien nie, dan sal sy, dan bel sy sommer en sê, nee die polisie het verkeerd opgetree en hulle het haar miskien gevloek en geskel, en gese sy's miskien nou 'n sleg ding en dronk ding, of so iets, as 'n voorbeeld.. En ons het die klagte bygewoon, daar was niks verkeerd gewees daar nie, en die dame is weer onder die invloed en al. En ons het gery, en nie lank daarna nie, toe hoor ons daai dame wil graag die diensoffisier sien, want sy sê die polisie het verkeerd opgetree en daar is blykbaar met haar in onsedelike taal en ... Toe is ek outomaties omgekrap, want ek weet dit is nie die geval gewees nie. Maar in so 'n geval, wat gebeur het is, my bevelvoerder .. Ek het 'n goeie verhouding met my bevelvoerder gehad en .. ek en my mede-kollega wat daar gewerk het..my bevelvoerder het toe uitgekom, hy het daar met die dame gepraat, hy het die situasie ontlont. En daar het niks..laat ek dit so stel, daar is toe nie 'n saak oopgemaak nie, want ek meen hy't .. die dame het toe die saak laat gaan, want hy't geweet watter gronde daar is. Die dame was in elk geval onder die invloed gewees, hy's met die dame gaan beraadslaag oor .. en vir die dame gesê wat is die geval, en sy het gesê, nee .. sy het basies oorgereageer. Daar is niks fout nie, en sy het nie verdere stappe geneem nie, so ek voel dit was vir my iets wat 'n groot gewig gedra het. Ek het dit baie waardeer, en my bevelvoerder ook gaan bedank en ek het vir hom gesê, jy weet, dit kon nou net so maklik gewees het dat hulle weer 'n saak van miskien..crimen injuria oopgemaak het, en dit moes ook nou 'n paar maande loop en mens kon in elk geval sien dat dit ongegrond was. So ek is dankbaar vir dit, jy weet, soos ek vir jou sê, dit speel ook 'n groot rol, waar 'n ou

miskien net by 'n toneel kom, en net aanvaar, hier het die polisiebeampte net verkeerd opgetree, stappe moet geneem word, voel ek dit is verkeerd. Die klaer speel 'n baie belangrike rol in dit. Die klaer is baie geneig om die polisiebeampte se rol verkeerd te vertolk. Jy weet, hy is daar om te beskerm en te dien, wanneer dit hulle pas, maar wanneer hulle nou daar is en dit is miskien nou nie .. dit is 'n persoonlike geskil of siviele geding, nou dan tree jy miskien nou nie reg na hulle mate op nie, dan is dit nou volgens hulle, het die polisiebeampte nou verkeerd opgetree. Ek voel dit is verkeerd. Maar as dit nou byvoorbeeld, wanneer dit nou 'n situasie was van waar iemand ingebreek het en iemand is op die perseel, en dit is 'n noodgeval, is die polisie altyd daar, wanneer dit hulle pas. Ek voel dit is verkeerd. Daai houding van 'n polisiebeampte .. net soos ek die publiek moet respekteer, moet die publiek ek sigself en my mede-kollegas, respekteer.....

(N): Nou goed baie dankie hoor.

BYLAAG H

**VOORBEELD VAN 'N GETRANSKRIBEEERDE ONDERHOUD MET
'N DEELNEMER VAN DIE TWEDE POPULASIE:
KENNERGROEP VAN DIE TOEPASSING VAN DISSIPLINêRE
PROSEDURES IN DIE SAPD**

KENNER-ONDERHOUD 2: OFFISIER NEGATIEWE DISSIPLINE

Navorsers (N): Goeiemôre, soos ek vir jou gesê het, gaan ek basies met jou 'n onderhoud voer oor dissiplinêre prosedure, en omdat jy nou al sewe jaar lank 'n dissiplinêre beampte is, op die Provinsiale kantoor, wat werk met dissiplinêre prosedure en toepassing van dissiplinêre prosedure, gaan ek vir jou vra, na jou mening, hoe word die dissiplinêre prosedures in die polisie toegepas.

Deelnemer (D): Ek moet net eers die proses verduidelik. Daar is 'n regulasie wat voorskryf hoe dit toegepas moet word. Dit is die plig van elke bevelvoerder om dissipline toe te pas op sy eenheid of afdeling waar hy werk. Die prosedure word voorgeskryf in regulasie 8 van die dissiplinêre regulasies, eerstens wat hy na moet kyk is, as daar iets aan hom gerapporteer word, oor die gedrag van 'n lid. Om as voorbeeld te maak sê nou iemand kom laat by sy stasie en dit word by wyse van 'n VB (voorvalleboek) of rapport word aan hom gemaak. Dan moet hy nou gaan vasstel in watter lig sien hy hierdie tipe oortreding, oor die wangedrag wat dan nou gepleeg is. Dit kan een van twee dinge wees. Hy kan besluit dit is ernstig, of dit is nie ernstig nie. Nou wanneer dit nie ernstig is nie, het hy sekere stappe wat hy moet volg. Eerstens moet hy die lid wat nou oortree het, moet hy of sy haar inroep, 'n onderhoud met hom voer. Die onderhoud het ten doel om te kyk of hy nie remediêrend moet optree of regstellende aksies moet toepas nie. Om die tipe van wangedrag te kan regstel. Dit is nie noodwendig dat die persoon wangedrag gepleeg het nie, en dan kan daar vasgestel word by die onderhoud of die persoon probleme het, vervoerprobleme, huislike probleme, dan word daar remediêrend opgetree, deur die bevelvoerder. By hierdie onderhoud sal daar nou vasgestel word, of daar nou wel wangedrag gepleeg is, en wat dan gedoen kan word om dit reg te stel. As dit wel vasgestel is dat daar wel wangedrag gepleeg is, kan hy dan besluit as dit die lid se eerste oortreding is, om die lid te waarsku. Dit sal dan nou die eerste instansie 'n mondelingse waarskuwing wees. As dit 'n tweede keer weer gebeur, is dit 'n skriftelike waarskuwing. Dan, dan volg daar 'n proses, as die ding nou vir 'n derde keer sou plaasvind, 'n spesifieke oortreding, dan sal dit oorskuif na 'n ernstige oortreding. Dit is dan wat die tweede deel van sy besluit sal kom, as daar iets ernstig aan hom gerapporteer sal word, en hy besluit dit is ernstig. En ons vat die algemene probleme waarmee ons sit in die polisie, kriminele oortredings. Hy kry nou die rapport dat dit 'n ernstige oortreding is, hy het die opsie om die persoon in te roep vir 'n onderhoud, maar hy is nie verplig om dit te doen nie, nie by ernstige wangedrag nie. Hy is dan verplig op daardie stadium as hy dan nou besluit het dit is ernstig, dan moet hy dit as 'n offisiële aangeleentheid laat ondersoek, verklarings laat neem, hy kan dit of self ondersoek, of laat ondersoek. Hy laat die verklarings neem. Sodra die verklarings klaar geneem is, stel hy dan 'n verslag op, waarin hy die, in die verslag dan noem dat hy dit as ernstig beskou, en dat hy dit na die dissiplinêre offisier of beampte toe verwys, vir die instel van dissiplinêre stappe. Hy moet dan hierdie stukke aan die lid oorhandig, met die verklarings, vir hom of vir haar ter insae. En dan kom dit dan nou by die dissiplinêre beamptes wat die beslissing gemaak word, gaan hulle vervolg al dan nie. Hulle kyk dan of daar wangedrag gepleeg is al dan nie. As daar wangedrag gepleeg is, word die persoon aangekla, hy word gedagvaar, om voor 'n tribunaal te

verskyn. Waar hy in 'n informele verhoor, verhoor word, om te kyk of hy wangedrag gepleeg het. As hy dan wangedrag gepleeg het, sal hy dan ... die proses is ons gebruik nie die woord skuldig bevind nie, omdat dit meer in die kriminele konteks is, daar sal 'n bevinding gemaak word, is daar dan wangedrag gepleeg, en dan sal daar 'n sanksie op hom gelê word. Afhangende van die tipe oortreding wat hy gepleeg het. Maar die toepassing daarvan is waar die probleem lê. Die Suid Afrikaanse Polisie diens is 'n baie groot instansie, in verskillende stasies, afdelings, eenhede en elk van hierdie eenhede het verskillende bevelvoerders, met individue wat verskillend dink. Nou stasie A en B het verskillende bevelvoerders, en hulle sal byvoorbeeld dieselfde tipe wangedrag rapport ontvang, maar stasie A sal se dit is ernstig, en stasie B sal sê dit is nie ernstig nie. So ons probeer van ons kant af dat die dissiplinêre stappe konsekwent toegepas word. Maar dit is 'n onbegonne taak, dit is amper onmoontlik, om toe te sien dat dit wel konsekwent toegepas word. Om verskillende redes, elke stasie se probleme verskil van die ander ene af. Waar die die een stasie nou met afwesigheid baie min te doen het, en die ander stasie het baie te doen met afwesigheid. So die een wat baie afwesigheid het op sy stasie, sal dit dan as ernstig beskou, en die ander stasie sal dit as nie ernstig beskou nie. En dit is waar die konsep inkom dat elke saak op sy eie meriete hanteer moet word, nie volgens elke lid nie, maar volgens die meriete van die saak. Hoe dit plaasgevind het, waar dit plaasgevind het, wanneer dit plaasgevind het. So die konsekwentheid van die toepassing moet dan op elke stasie gaan kyk word hoe konsekwent word dit op daai spesifieke stasie plaasvind, en ons kan nie 'n stasie met 'n ander stasie vergelyk nie, want die omstandighede sal altyd verskil. En as ons konsekwentheid meet moet ons dan die stasiekommissaris, bevelvoerder of eenheidsbevelvoerder, op sy eenheid self meet. Gaan kyk of hy vir konstabel A dan toe hy gister laat gekom het, gewaarsku het, en môre kom konstabel B laat en hy gee vir hom net remediërende stappe of hy kla vir hom aan. Dan moet daar gaan kyk word hoe konsekwent hy is. Want elke eenheid of elke afdeling sal dan uniek wees, volgens sy eie omstandighede. Daar ontstaan baie probleme, omdat ons sit met unies. Hulle sal baie keer verwys na hierdie onkonsekwente toepassing van dissiplinêre stappe. Ek as 'n individu wat op Provinsiale vlak sit, is nie bewus van die unieke omstandighede op elke stasie nie. Dan pas ek my eie konsekwentheid toe waar ek twee lede se wangedrag, wat dieselfde tipe wangedrag is, dan op dieselfde manier sal hanteer. Se maar ek voel die persoon moet 'n mondelingse waarskuwing kry, so dan moet B ook 'n mondelingse waarskuwing kry. Waar die prosesse dan weg van mekaar af beweeg word, of jy vat die impak wat die stasiekommissaris sou gehad het, weg van hom af, waar hy sou gevoel het, volgens die omstandighede op die stasie, moet die persoon dan eerder aangekla word, want daar is 'n probleem op sy stasie. En ek is onbewus van daardie probleme, ek sit net met die verklarings voor my, ek as 'n dissiplinêre beampte dan, dan skep dit heelwat van 'n probleem. Dit is hoekom, op hierdie stadium het die nasionale kommissaris besluit dat die toepassing van dissiplinêre stappe moet afgaan op grondvlak, na die lynfunksie toe. Want die lynfunksionaris, die stasiebevelvoerder, is bewus van sy probleme, hy weet wat gaan op sy eenheid aan. Hy of sy weet wat is die omstandighede wat gaan lei tot sekere dinge. Waar ek net daarvan bewus was, en ek kan dalk 'n verkeerde besluit neem, nie dalk nie, dit het al gelei tot verkeerde besluite. En somtyds het die verkeerde besluite ... van tot op 'n sekere punt, wat dan die lede tot negatiewe sal lei, maak lede negatief teenoor die polisie, negatief teenoor die eenheid,

negatief teenoor sy werk, teenoor sy bevelvoerder. En dit lei somtyds daartoe dat mense bevind word dat hulle wangedrag gepleeg het, en dat hulle, soort van 'n sanksie gegee word, wat dan 'n impak het op sy lewe. Waar daar dalk ander stappe kon geneem gewees het om hom te help met sy probleem, lei dit daartoe dat die probleem vererger word. Want hy voel hy kry nie hulp nie. Om weer terug te kom na die laatkommery, ons het 'n paar jaar terug met xxxxxxxx met 'n probleem gesit. Ons het gesien die laatkommery is 'n probleem, want daar kom nou baie klagtes. Ons het besluit om almal aan te kla, waar die stasiekommissaris wat bewus was van die lede se probleem, taxivervoer... Hulle het byvoorbeeld gewerk van 05h00 tot 17h00, waar die taxivervoer, openbare vervoer, 06h00 begin ry het, en ons het eers hierdie probleme agtergekom toe ons in ons verhoor gesit het. En nou die hele storie, die hele verhaal het nou so ver gekom om die lid te dagvaar, en die hele dagvaardiging en om voor die tribunaal te bring, het 'n impak op hom gehad, 'n negatiewe impak. Waar die probleme, as dit voor die tyd ontdek was, voor die tyd kennis gehad het van die probleem, sou die stappe nie so ver gegaan het nie. Toe ons uitvind van hierdie vervoerprobleme, het ons probeer om die probleem aan te spreek, wat gelei het tot die wangedrag. Hulle kon nie, dit was vir hulle onmoontlik om by die werk te kom, 05h00 die oggend, maar dit was moontlik vir hulle om 06h00 op te daag. Daar is toe met die stasiekommissaris gekyk of dit nie moontlik is of die skofte nie geruil kan word van 06h00 tot 18h00, om by hulle aan te pas nie. En dit is waar die probleem uitkom, waar bevelvoerders nie die genoegsame kennis het, die insig het, soms het hulle die kennis, maar hulle het nie die insig nie, om te verstaan dat om 'n lid te dissiplineer, is nie net om negatiewe stappe te doen nie. Om 'n lid te dissiplineer kan positiewe stappe wees, remediërende stappe, bystand, om die lid terug te bring na 'n aanvaarbare standaard toe. Opleiding, kan wees dat daar 'n tekortkoming is weens 'n gebrek aan opleiding, en die toepassing daarvan is nie die bedoeling wat die polisie gehad het, om die lede te dissiplineer nie. Ons sit maar in die ou stigma in die polisie van die "pegs". As jy iets gedoen het, dan gaan jy gepeg word, en dit gee 'n negatiewe boodskap daaruit. Dissiplinêre regulasies se bedoeling was nooit gewees om negatiewe optrede op te stel teen mense wat verkeerd optree nie, maar die boodskap was dat net regstellend opgetree moet word. En daar is verskillende persepsies oor regstellende optrede. Maar op hierdie stadium in die Suid Afrikaanse Polisie diens is ons bevelvoerders, ons bestuurders, nog ingestel op negatiewe .. stappe wat hulle moet neem as iemand verkeerd opgetree het. En dit is wat lede nou negatief maak teenoor die hele stelsel, as hy voel hy het iets verkeerd gedoen, dan is hulle geneig om nie te wil erken of berou te toon oor hulle verkeerde optrede want hulle weet dat daar gaan negatief opgetree word. En die konsep dissiplinêre stappe, dissiplinêre proses, lei die mense af as negatief, wat nie die bedoeling was van die Suid Afrikaanse Polisie diens nie. En ek dink ons self maak die fout om nie die boodskap reg uit te stuur nie, en te se maar die positiewe kant moet ook na gekyk word as dissiplinêre stappe geneem word. Daar kan byvoorbeeld op stadions altwee gedoen word, positiewe optrede en negatiewe optrede.

(N): Ek wil graag net vir jou vra, jy het op 'n stadium gesê dat by 'n stasie dan hang die besluit af van die stasiebevelvoerder, of hy 'n lid wil inroep vir 'n onderhoud waar daar dan remediërende stappe kan plaasvind. Maar tog het jy gesê dat baiekeer kom julle agter dat wanneer die persoon aangekla word, dat daar nie rêrig remediërende stappe

gevolg is nie. Wat is die omvang hiervan omtrent? Dink jy dit is in baie gevalle so dat daar nie remediërende stappe gevolg word nie, en wat dink jy is die rede.

(D): Baiekeer is dit onkunde, en insig in hierdie omstandighede. In ander gevalle ook somtyds, ek wil dit waag om te sê, stasiekommissarisse is lui. Hulle sien net nie kans om deur daai hele proses te gaan, van die lid in te roep, die vorms in te vul, die verslae op te stel, dan byvoorbeeld as daar vasgestel word op die onderhoud dat die persoon 'n probleem het, bevelvoerders wil nie betrokke raak, met mense se probleme nie. Hulle wil nie graag, dis nie dat hulle nie wil help nie, maar die vrese bestaan daar. Wat gaan ons nou doen. Vat byvoorbeeld persoonlike omstandighede van .. om myself te noem, ek het probleme gehad, ek het nie werk toe gekom nie, ek het nie geskakerel nie, weens die omvang van my probleem wat ek gehad het. Omdat my bevelvoerder die kennis en insig gehad het, en dit dan toegepas het, het hy na my huis toe gery, en my kom besoek. Hy het daar vasgestel dat hier is 'n probleem, nie net omdat ek uit die werk uit gebly het omdat ek stout was of opsetlik nou net weggebly het van die werk af nie. Maar hy het geïdentifiseer hier is nou 'n probleem, hy het sommer die onderhoud met my by die huis gevoer. Dis nie dat dit 'n amptelike ding is dat dit in kantoorverband gedoen moet word nie, hy het hier gekom by die huis en kom vra wat gaan aan, en ek het verduidelik wat aangaan, en hy het daar uit daardie onderhoud het hy vasgestel maar hier's nou probleme. En volgens wat ek vir hom gesê het, het hy verder gehandel, en hulp ontbied en hulp aangebied. Waar dit by sekere eenhede in die polisie ontbreek. Want ons sit nog met die ou polisie wat dit, die bevelvoerder sien hulle nie op hierdie stadium as bestuurder nie. Hy is 'n bevelvoerder, wat hy sê is wet, en as hy jou wil peg, dan peg hy jou. Dis die ou stigma of ou woorde wat gebruik was in die polisie, ek gaan jou peg en dis klaar. Ek hoef jou nie te help nie. En dit is een van die ander dinge wat in die polisie ontstaan en wat tydelik nog in die polisie is, van die bevelvoerders kom met die idee dat as die lid 'n probleem het, dit is nie die polisie se probleem nie, dit is sy probleem. So die polisie hoef jou nie te help nie. Ek dink dit is al daai vrese wat bestaan het, as hy nou so uitvind dat hy 'n probleem het, dan moet hy help. Baie bevelvoerders vermy dan liever dan die onderhoud. Baie van hulle voer die onderhoud, wanneer dit kom dat remediërende stappe ingestel moet word, dan word dit liever uitgestel, dan word dit nooit ingestel nie. En ek dink dit is net daai vrese, of die mense weet nie hoe nie. Of dit is net die onkunde.

(N): Jy't netnou gesê dat julle moet baiekeer gaan meet hoe konsekwent 'n stasiebevelvoerder optree. Hoe doen julle dit?

(D): Basies, in die verlede was ons 'n hede paar aanklaers gewees. Ons is op Provinsiale vlak nou net twee. Elke Area sit nou met sy eie dissiplinêre beamptes. Wat ons gedoen het is om, as twee aanklaers byvoorbeeld op een Area werk, dan identifiseer ons die stasies, op grond van die statistieke wat ons ontvang. Dan sal ons byvoorbeeld .. die afwesigheid wat inkom. Dan kyk ons per Area, dan deel ons die Area in, in sy stasies. En dan by stasie A sal daar byvoorbeeld vir ons afwesigheid instuur, dan sal ons kyk, by stasie A is daar aangekla, twee mense vir afwesigheid. En op hierdie verband was die ou eers gewaarsku, en daar was 'n proses gevolg waar ons eers kyk na sy gedragstaat, vorige stappe wat ingestel is, daar moet versigtig na gekyk word, watter vorige stappe is

geneem. Uit daaruit kom dat somtyds dat konstabel A is onmiddellik aangekla, terwyl konstabel B eers gewaarsku is, en toe aangekla is, vir dieselfde tipe oortreding. Dan sal ons dit weer terugverwys, ... volg dieselfde stappe wat jy gevolg het by B. Deur middel van eers waarskuwing. Om daai progressiewe stappe te volg. Volg dan eers die progressiewe stappe met A ook, soos jy met B gemaak het, sodat daar konsekwentheid kan wees op die stasie, of die eenheid. En dit is nou maar hoe ons dit nou maar optel. By wyse van stasielesings wat ons aanbied, die inspeksies wat ons hou op Areavlak, en soms op stasievlak. Dan kyk ons na die register wat bygehou word. Dan sal ons kyk, elke oortreding moet aangeteken word. En dan word daar gekyk, daar is byvoorbeeld tien lede, wat nou op die afwesigheid was, dan sal ons sien maar, die persoon was nou al 10 keer afwesig, maar hy was nog nooit aangekla nie. Dan moet dit aangespreek word, dit moet uitgewys word, dat die stasiekommissaris dan die stappe kan volg. Dan as hy gefouteer het om iemand te bevoordeel, dan is daar ongelukkig niks wat ons op daardie stadium kan maak nie, maar jy het klaar die waarskuwings gegee, jy kan dit nie nou onttrek en nou iets anders doen nie. Maar dit word vir hom uitgewys en vir die toekoms, moet hy nie so optree nie. Anders kan dit lei na stappe teen die bevelvoerder. As dit duidelik sien dat hy malevide opgetree het, om sekere mense te bevoordeel, of te benadeel. Want dit opsigself veroorsaak konflik op die eenheid of die stasie self. Dit .. nepotisme, en favouritism kom dan voor, in daai geval. Viktimisasie kom dan uit, sulke tipe goete. Daar word baie ondersoek ook geloots, hier van ons af, waar die lede self rapporteer, dat konstabel A is gister gewaarsku dat hy laat gekom het, maar ek is aangekla. En dan kan ons ingaan op dit. Ons volg 'n ope deur beleid, wat die lede aan betref, sodat hulle direk na ons kan kom. Omdat ons met 'n negatiewe werk te doen het, dan hoef hulle nie deur al die kanale te kom nie. As 'n lid op stasievlak voel hy wil my op PK vlak skakel, omdat hy met 'n dissiplinêre probleem sit, is hy welkom om dit te doen. Omdat ons voel die kanale vat te lank. As hy eers op Areavlak en dan kom dit na my toe op Provinsiale vlak, vat dit nog 'n langer tydperk.

(N): Hoe lank is dit nou al so, dat hulle kan bel van stasievlak af. Is dit 'n nuwe ding, of is dit algemeen bekend onder al die polisielede?

(D): Dit is algemeen, dit is veronderstel om algemeen bekend te wees, dis nie 'n nuwe ding nie. Dit kom nou al lank saam. Die nuwe dissiplinêre regulasies het in werking getree in 96, Desember, en Januarie 97 het dit effektief begin, en voor daardie datum, voor die prosedure, was daar al gereël dat die lede sommer direk met ons kan skakel. So dit is al 'n ou proses. Maar ons het agtergekom, dat sekere lede weerhou word om sommer direk met ons te skakel. Omdat ons sit met die burokrasie van die polisie, dat ons kanale moet volg, en sekere bevelvoerders gee nie om of jy direk skakel nie, maar die ander sê my reëls op die stasie is, jy gaan eers deur die kanale. Dit kom somtyds dat lede aangekla word dat hulle nie die kanale gevolg het nie, en dit veroorsaak dat hulle vrees om ons direk te skakel.

(N): Met aanklagtes, soos hierdie werksafwesigheid, want baiekeer by ander mense het ek verstaan dat alkohol is 'n baie groot probleem daarvan. Nou het ek verstaan dat die stasiebevelvoerder moet eintlik 'n remediërende onderhoud voer, die aanklagtes moet

soort van ernstig wees voordat dit aandag geniet. Nou dink jy, na jou opinie, die grootste meerderheid van hierdie afwesigheidsklagtes, wat alkohol verwant is, dink jy dat remediërende stappe gevolg is, of hoe is dit gehanteer.

(D): Dit hang net af van die geval, ons het al gekry dat meeste van die tyd is dit as gevolg van dronkenskap. Maar nie noodwendig vir 'n drankprobleem nie, dit was nou net 'n lid wat stout was oor die naweek en hy het nou net gedrink. Dit is tog nou onmoontlik vir 'n stasiekommissaris om remediërend op te tree. Die enigste remedie vir die persoon is dan om getugtig te word, om aangespreek te word. Maar dan kry jy werklik 'n geval, jy sit met 'n lid wat werklik 'n alkoholprobleem het. Dis verskillende opsies wat die bevelvoerder kan volg. Die lid kan verwys word vir maatskaplike bystand, wat dan daaruit bepaal sal word dat hy gestuur sal word vir behandeling al dan nie. Maar nou sit jy weer met die ander probleem, dit is ook nou al 'n ou ding onder die lede, dat as jy 'n lid na maatskaplik toe verwys, dan voel die lede hulle word aangeval, of dit is deel van die sisteem wat hulle nou probeer onderkry. Uit my eie ondervinding uit met maatskaplike hulp, kan ek onthou toe ek wou trou, toe word ek gestuur vir maatskaplike hulp. En ek het dit gesien as 'n middel van weerhouding om nie te trou nie, of om my af te druk, in enige poging wat ek wou doen. En die bevelvoerders, wat die verslae dan terugkry van die maatskaplike werkers af, of van die maatskaplike dienste af, het die verslae op 'n negatiewe manier gebruik, teenoor die lid self, en nie gebruik om die lid te help nie. En dit is hoekom lede self, somtyds is dit nie die bevelvoerder wat nie wou die lid stuur vir remediërende stappe nie, maar die lid self weier, want hy sien die dissiplinêre stappe as self 'n negatiewe stap en dan moet hy gaan vir behandeling. Hy voel dieselfde soos 'n alkoholis, gaan nie onmiddellik erken dat hy 'n alkoholis is nie, hy wil nie erken nie. Ons sit nog met daardie probleme ook. Die lede soms weier self vir hulp. Dan van die bevelvoerders sal dan liever verkies om dan nie die ou te stuur vir hulp, sodat hy maar sy klagtes opbou, sodat hy ontslae kan raak van hom. Daar is verskillende aspekte wat 'n rol speel, hoekom daar nie remediërende stappe gevolg word nie, of hoekom lede dan afwesig bly. Maar dit is nie omdat die bevelvoerder dit nie ingestel het nie, maar dit is omdat die lid self nie stappe verlang vir hulp nie, vir sy probleem.

(N): Jy het gesê dat dit feitlik onmoontlik is om alle oortredings of kodes konsekwent toe te pas, is daar enige verdere kommentaar daaroor, is daar dalk 'n manier wat jy dink wat kan werk?

(D): Daar is baie verskillende sienings. Met verskillende vergaderings wat gehou is, voel ons dat, die meerderheid van bestuur se kant af dat, 'n tipe van 'n skedule saamgestel moet word. Dat gesê word, soos in privaat praktyk, vir hierdie tipe oortreding sal jy eers 'n mondelingse waarskuwing kry, en weer die tweede keer, 'n skriftelike waarskuwing, en die derde keer sal jy aangekla word. En die probleem het ontstaan dat met daai tipe skedule is dat, soos ek gesê het, elke saak moet op sy eie meriete gehanteer word, en dit kan veroorsaak dat as mens 'n skedule opstel, is dat elke bevelvoerder nou gaan blinkers aansit. Hy gaan dan net, hy gaan nie self kan dink, of sy eie inisiatief kan toepas of sy eie oordeel kan toepas, op die tipe wangedrag wat gepleeg is nie.

Eenvormigheid in die polisie veroorsaak dat as die lid dit gedoen het, dit is die gevolg wat ek gaan neem. Dit is dan nou uiters vreemd, deur te sê, ek is klaar veroordeel. Waar daar die Audi Altrum Partrum reël nie nagekom gaan word nie, sê maar jy het nou dit gedoen, ek moet nou dit doen. Dat 'n bevelvoerder dan, volgens die omstandighede wat gebeur het, 'n oordeel kan trek, ek het nou geluister na jou omstandighede, maar jy het nou nie wangedrag gepleeg nie. Of, ek voel jy het wangedrag gepleeg, maar dit is nie so ernstig nie, ek gaan jou liever dan waarsku. Maar as dit op die skedule sou verskyn het, en dit onmiddellik aangekla wees, dan sal dit darem 'n groot onreg wees, volgens die omstandighede van daardie spesifieke wangedrag. En my opinie is dat, ons gaan nooit in die Suid Afrikaanse Polisiediens, gaan ons nooit kan sê dat vir elke geval moet hy so optree nie. Want almal gebruik die voorbeeld van Volkswagen. Ongelukkig is Volkswagen een company, een gebou, waar almal saam is, die bestuurders wat daar sit, die onderbestuurders, sy direkteure, sy hoofde, sit in een gebou. So dit is maklik vir hulle om konsekwent op te tree. Alles vind op een perseel plaas. Met die Suid Afrikaanse Polisiediens, sit ons met unieke omstandighede, met verskillende Areas, verskillende stasies, verskillende woonbuurtes, wat elkeen met sy eie probleme sit. Soos die vervoerprobleem, telefoonprobleem, stasie A mag dalk aangekla word dat hy nie onmiddellik 'n klagte bygewoon het nie. Maar daar kon die voertuig gaan staan het waar hulle nie petrol gehad het nie. Daar is klomp verskillende aspekte op 'n stasie, wat hom uniek gaan maak van 'n ander stasie af. Dit is onmoontlik volgens my opinie om 'n skedule te gaan vasstel en sê maar, dit is hoe jy moet optree, sodat hulle dit aangevang het... Dis om onkonsekwentheid daar te stel.. want ons kan nie konsekwent wees nie, weens die feit dat elke omstandigheid anders gaan wees.

(N): Die impak van die toepassing van die prosedures op menseverhoudinge, het jy al self so iets moes toepas?

(D): Ja dit is ongelukkig omdat die lede die persepsie het dat die dissiplinêre stappe 'n negatiewe ding is. Onmiddellik met die inroep inslag, met die voer van die onderhoud, om my ondervinding te noem, 'n vrou wat saam met my gewerk het, was aan my gerapporteer dat sy 'n ernstige oortreding gepleeg het. Die oortreding was dat sy een van ons staatsvoertuie gevat het, en met dit George toe gery het. Onmiddellik is my opinie nadat ek 'n verklaring bekom het, dat ek 'n opinie gevorm het, dat dit ernstig is, my beslissing was dat dit ernstig is, het ek haar ingeroep nogtans, om met haar 'n onderhoud te voer. Sodat ek kan vasstel, hoekom het sy die voertuig geneem, dalk was daar 'n dood in die familie dat sy 'n voertuig geneem het. Daar's baie faktore wat 'n rol kon speel. Ek het haar ingeroep. Onmiddellik met haar intreeslag, kon ek in haar houding sien, dat vrese aan haar kant is, sy wou nie openlik met my praat nie, en dit het dit vir my moeilik gemaak, omdat dit iemand is wat met my saam werk. Ek moet altyd met haar goeie verhoudinge aanknoop, dit is iemand wat ek moet vra om vir my dinge te doen en die vrese weer aan my kant, was dat as ek haar dan nou gaan aanspreek, sê dat ek haar gaan aankla, gaan sy dan onmiddellik 'n gevoel teen my openbaar. Dit is asof ek my, wat ek doen, dan 'n persoonlike ding is. ... Dit is nie die persepsie wat ek van haar gekry het nie, maar die antwoord, dat ek jaag haar, ek val haar aan, dis of ek .. voorgekom asof ek die klagte geskep het. En dat sy nie nou in fout is nie, en heeltemal die fout op my

geplaas, omdat ek haar moes aankla, of aanspreek, of dissiplinêre stappe moes instel, om die wangedrag aan te spreek. Onmiddellik nadat ek haar aangespreek het, 'n onderhoud met haar gevoer het, haar in kennis gestel het dat ek gaan nou dissiplinêre stappe teen haar instel, het die kommunikasie, in die sin dat sy glad nie met my gepraat het nie, sy was traag om dinge vir my te doen wat ek haar gevra het om te doen. Ek moes 'n beslissing maak vir haar skorsing, ek het aanbeveel dat sy geskors moet word, omdat dit nie die beleid van die polisie is. En sy het dit teen my persoonlik gehou dat ek 'n ander beslissing kon geneem het. Maar ek moes ook konsekwent wees teen myself, met die toepassing van dissipline self, want as dit 'n ander lid was, het ek gevra dat daardie lid geskors word. Ons verhouding voor die wangedrag, was baie nou gewees. Sy het baie vertrou in my gehad, ek het baie vertrou in haar gehad. Ek kon haar dinge gee met vertrou, en sy het vinnig terugvoering gegee. Maar na die instel van die stappe, was daar daai distansie van my af, wat sy glad nie met my gepraat het nie, omdat sy nou gevoel het, ek het haar te nagekom, met die instel van die stappe. In der waarheid het ek nie 'n keuse, die dissiplinêre regulasies, die etiese kode, verplig enige bevelvoerder of bestuurder, dat as 'n lid verkeerd opgetree het, hy gedissiplineer moet word. Dit is ongelukkig een van daardie bitter pille om te sluk. Ek moet dit nou doen, ek wil dit nie graag doen nie, want dit is nie lekker nie. En dit gee vir my die oggend toe ek haar aangespreek het, het dit vir my 'n ongemaklike gevoel gegee, want ek moet saam met haar nou werk, en as daar 'n gevoel is, as ek haar iets wil vra, ek het haar nou aangekla, kan ek haar nou iets vra om iets vir my te doen. Weer eens word ek verplig om vir haar opdragte te gee. Wat dit moeilik maak, is om die verpligbaarheid van die persoon self, en die persoon se persoonlikheid, dit by mekaar te bring, soos u netnou vir my verduidelik het, die denke en die gevoel, dit speel 'n groot rol daarin. Ek kry haar jammer, maar daar is 'n verpligting teenoor my om op 'n sekere manier op te tree. Maak nie saak hoe ek nou voel nie, is ek nou verplig om 'n sekere rigting te volg. Dit is wat dit moeilik maak.

(N): Die impak op die ander mense in die kantoor, was daar 'n impak daar ook gewees?

(D): Ja, veral met die mense wat by die kantoor werk en nie heeltemal vertrou is met die prosedure nie. Het hulle ook gevoel dat ek dalk te persoonlik is, dalk, ek was te vervolgsugtig. Kon ek haar nie net gewaarsku het nie, kon ek nie iets anders gedoen het as om haar te moet aankla nie. Want met die tipe stappe wat ek ingestel het, was met die oog om haar te ontslaan. En dit is die beleid, misbruik van staatsvoertuie, is ontslagbaar. En die mense het my verwyte, omdat ek die stappe ingestel het, en ek moes elke keer verduidelik hoekom het ek die stappe ingestel, dit is nie ek wat dit instel as persoon nie, maar die Suid Afrikaanse Polisie wat dit instel. Daar is selfs tot vandag toe mense wat nie met my praat nie, dit het Augustus verlede jaar, Julie verlede jaar, plaasgevind. Tot vandag toe is daar nog mense wat my verwyte daarvoor. En, 'n maand of twee terug, het ek 'n dame aangespreek oor haar kleredrag. Sy praat nou nog nie meer met my nie. Omdat sy voel ek het haar aangeval as persoonlik, en dat was van my, die dragsorder verwag van my, om toe te sien dat mense reg aantrek en die reëls reg aantrek en die reëls nakom. En nou veroorsaak dit konflik. Sy sal my net groet in die oggend maar sy sal nie meer

gesels met my, of my iets kom vra nie, sy sal liever vir my probeer vermy. Omdat sy .. ek dink nie sy aanvaar dit as ek as persoon haar aanspreek oor haar kleredrag nie.

(N): In die geval wat jy nou genoem het, het jy haar net mondelings gewaarsku of hoe, het dit gegaan daarso.

(D): Wat ek gedoen het, omdat ons sit met baie intense en sensitiewe oortredings in die polisie, en as voorbeeld kan ons neem seksuele teistering. Ek het nie self, persoonlik aangespreek nie, ek het haar senior, sy is 'n burgerlike, ek het 'n senior burgerlike, laat inkom, dit is xxxxxxxxxxxxxxxx op die derde vloer. Ek het net vir haar die situasie meegedeel, en sê ek stem nie saam met die manier waarop die dame aangetrek is, sy moet net vir my kyk of dit reg is, en as dit nie reg is nie, dit net vir my te laat aanspreek. Mev xxxxxxxx het toe ingegaan, sy het teruggekom na my en se sy stem nie saam met die kleredrag nie, en meegedeel dat sy haar mondelings gewaarsku het. Ek het so 'n aantekening laat maak en op haar lêer laat plaas.

(N): Baie dankie, ek dink ek het nou baie info gekry wat ek kan gebruik, baie dankie hoor.

(D): Plesier.