

# indiensopleiding in 'n privaathospitaal

F Beisheim  
M Cur (Student)  
Departement Verpleegkunde  
Randse Afrikaanse Universiteit

&

M Muller  
D Cur  
Professor : Departement Verpleegkunde  
Randse Afrikaanse Universiteit

" indiensopleiding  
is 'n goeie ding -  
'n mens moet op  
datum bly want die  
tegnieke en alles  
verander baie  
vinnig."

## summary :

A private hospital aims at quality health care delivery with a profit making motive. Inservice education to nursing staff therefore plays an important role - it should add value to the hospital and should also be cost-effective. This research hospital has a formal inservice education programme for the professional nurses, but the question arises: what are their perceptions of the inservice education in this hospital? The aim with this research is to explore and describe the perceptions of the professional nurses on inservice education and to formulate guidelines for improvement. A qualitative research strategy was utilised, with individual focus interviews as method of data collection, followed by a content analysis of the transcribed interviews. Two main categories were identified, being the positive or facilitative perceptions and the negative perceptions/obstacles. Concluding statements were formulated to serve as basis for the description of guidelines on inservice education within this hospital. Guidelines for quality inservice education were formulated, relating to the following:

- \* scientific principles to make provision for appropriate assessment, planning, implementation and evaluation of the inservice education programme;
- \* accessibility of the inservice education sessions;
- \* establishment of a positive learning climate by the learning accompanist;
- \* credibility of the inservice education programme in the private hospital.

It is recommended that these guidelines be implemented and that selected statements be converted to hypotheses and exposed to testing.

## uittreksel

'n Privaathospitaal het gehalte-gesondheidsdienslewering met 'n winsmotief ten doel. Derhalwe speel indiensopleiding van die professionele verpleegkundige 'n belangrike rol - dit behoort 'n waardevoordeel vir die hospitaal te hê en moet koste-effektief wees. Hierdie navorsingshospitaal het 'n formele indiensopleidingsprogram vir die verpleegkundige, maar die vraag ontstaan wat die verpleegkundige se persepsie oor indiensopleiding in hierdie hospitaal is? Die doel met hierdie navorsing is om die verpleegkundige se persepsie oor indiensopleiding te verken en te beskryf, en om vervolgens hierdie persepsies as riglyne te verantwoord. 'n Kwalitatiewe navorsingstrategie is gevolg met enkelfokusonderhoudvoering as metode van data-insameling, gevolg deur 'n inhoudsontleding van die getranskribeerde onderhoude. Daar is twee hoofkategorieë geïdentifiseer, naamlik die positiewe/fasiliterende persepsies en die negatiewe persepsies/struikelblokke. Stellings is geformuleer en vervolgens is enkele riglyne vir die indiensopleiding in hierdie navorsingshospitaal opgestel. Daar word aanbeveel dat hierdie riglyne geïmplementeer word en dat geselekteerde stellings in die vorm van hipoteses aan toetsing onderwerp word.



## inleiding

Volgehoue indiensopleiding aan verpleegkundiges in 'n privaathospitaal is noodsaaklik vir die handhawing van gehalteverpleging en die realisering van die bestuur se missie oor gehalte-gesondheidsdienslewering. Indiensop-leiding het egter 'n koste-impikasie en behoort dus doelgerig, betekenisvol en koste-effektief te wees. Die verpleegkundige is dikwels ook weerstandig teen indiensopleiding en die redes wat hiervoor aangevoer word is dat hulle te besig is en dat hulle nie noodwendig baat vind by hierdie indiensopleiding nie. Weens die snelle mediese en tegnologiese ontwikkeling, is indiensopleiding essensieel.

Vaardighedsontwikkeling word nie net as 'n mensereg beskou nie, maar word ook in die algemene wetgewing (Skills Development Bill, 1997; Employment Equity Bill, 1997) en gesondheidswet-gewing afdwingbaar gemaak (White Paper for the transformation of the health system in South Africa, 1997). Indiensopleiding speel ook 'n belangrike rol in die personeel-transformasieplan van 'n gesondheidsdiens in Suid-Afrika vandag om voorsiening te maak vir die bemagtiging van die historiesbenadeelde praktisyne.

Elke gesondheidsdiens behoort dus oor 'n formele indiensopleidingsprogram te beskik om aan die wetgewing te voldoen, en om te verseker dat die verpleegkundige paraat is vir die eise wat aan hulle gestel word weens die veranderinge en tegnologiese voortuitgang. In die beplanning en implemetering van 'n indiensopleidingsprogram is daar dikwels struikelblokke wat die hoof gebied moet word om te verseker dat hierdie programme aan die verpleegkundiges se opleidingsbehoefte voldoen, dat dit koste-effektief is en wel 'n positiewe bydrae tot die gehalte van dienslewering het. Indiensopleiding is 'n onderafdeling van personeelontwikkeling en verwys na 'n gestruktureerde onderwysprogram wat gemik is op die persoonlike en professionele ontwikkeling van die verpleegkundige ten einde gehalteslewing in die privaathospitaal te fasiliteer. Alhoewel die indiensopleidingsprogram in die navorsingshospitaal aan die wetenskaplike beginsels van sodanige program voldoen, is die bywoningsyfer nie na wense nie en blyk daar verskillende persepsies oor indiensopleiding te wees. Die vraag ontstaan dus wat die verpleegkundige se persepsies in 'n privaathospitaal is oor die indiensopleiding wat hulle ontvang? Die doel met hierdie navorsing is om die verpleegkundiges in 'n privaathospitaal se persepsies oor indiensopleiding te verken en te beskryf en om vervolgens riglyne vir indiensopleiding te beskryf. Hierdie privaathospitaal is geleë in Gauteng, het 165 beddens, 'n gemiddelde bedbesetting van 85%, 'n gemiddelde opnamegetal van 66,6 pasiënte per dag, 'n omset van 2000 pasiënte per maand en is deel van 'n nasionale hospitaalgroep in Suid-Afrika.

## terminologie

### Persepsie

'n Persepsie is die verpleegkundige se siening/beskouing oor 'n verskynsel, naamlik indiensopleiding binne die konteks van 'n privaathospitaal in Gauteng.

### Indiensopleiding

Indiensopleiding is 'n gestruktureerde onderwysprogram aan die geregistreerde verpleegkundiges werksaam in 'n privaathospitaal, wat aan die leerbehoefte van die verpleegkundiges voldoen ten einde gehalteverpleging in die hospitaal te fasiliteer.

### Verpleegkundige

Die verpleegkundige is geregistreer by die Suid-Afrikaanse Raad op Verpleging as minstens 'n algemene verpleegkundige.

Hierdie studie fokus op die senior verpleegkundige in 'n privaathospitaal.

### Privaathospitaal

'n Hospitaal wat een van 'n nasionale groep is en wat gehalteslewing op die mees koste-effektiewe wyse as missie, met 'n winsmotief het.

## navorsingsontwerp

'n Kwalitatiewe navorsingsontwerp is in die studie binne die konteks van die privaathospitaal gevolg. Die teoretiese aannames van Verplegingsteorie vir Mensheelheid word deur die navorser aanvaar, wat die mens (verpleegkundige) beskou as 'n eenheidswese, bestaande uit liggaam, siel en gees (interne omgewing) en wat in interaksie is met die eksterne omgewing bestaande uit die fisieke, sosiale en geestelike dimensies. 'n Teoretiese en doelgerigte steekproefneming is uitgevoer en die persepsies van verpleegkundiges oor indiensopleiding is deur middel van enkelfokusonderhoude versamel, met die vraag: "Wat is u beskouing/persepsie oor indiensopleiding in hierdie hospitaal?" Die onderhoude is verbatim getranskribeer en 'n inhoudsontleding is volgens Tesch (in Cresswell, 1994:155) se agt-stap-metode uitgevoer. Nadat hoof- en sub-kategorieë geïdentifiseer is, aan die hand van die interne en eksterne omgewingsfaktore, is 'n literatuurkontrole uitgevoer. Hierdie literatuurkontrole word nie in hierdie artikel verantwoord nie, aangesien die wetenskaplike beginsels waaraan 'n gestruktureerde onderwysprogram moet voldoen baie omvangryk is - die resultate is gebruik om stellings te formuleer, wat die ideaal reflekteer om as basis vir die opstel van riglyne vir indiensopleiding aan verpleegkundiges in 'n spesifieke privaathospitaal te dien. Die teikenpopulasie het bestaan uit alle senior professionele verpleegkundiges (N=60) werksaam in die navorsingshospitaal. Die volgende insluitingskriteria is gestel:

- die senior verpleegkundige is tans werksaam in die privaathospitaal vir 'n tydperk van meer as ses maande; en
- is geregistreer as professionele verpleegkundige by die Suid Afrikaanse Raad op Verpleging.

Die toestemming van die bestuur en individuele deelnemers is vir die navorsing verkry, nadat die doel en prosedure van onderhoudvoering aan hulle verduidelik is. Die data was versadig nadat ses onderhoude gevoer is. Vertrouenswaardigheid is verhoog deur die toepassing van Lincoln en Guba (1985:300) se riglyne. Geloofwaardigheid is verseker deur die volgende beginsels:

- Die navorser het voldoende betrokkenheid deurdat sy self indiensopleiding by hierdie hospitaal aanbied.
- 'n Onafhanklike onderhoudvoerder is gebruik.
- Die onderhoudvoerder is ervare en kundig in die toepassing van die algemene onderhoudvoeringsbeginsels.
- Die navorser is betrokke by data-analising saam met die eksterne kodeerder.
- Deelnemers het eerstehandse kennis om hul persepsies oor indiensopleiding weer te gee.
- Triangulering vind plaas deur die benutting van verskeie data-bronne.
- Portuurgroepbespreking/lidkontrole is uitgevoer met die verifiëring van die resultate.
- Die eksterne kodeerder is 'n ervare en kundige kwalitatiewe navorser.

Die oordraagbaarheid van resultate is bevestig deur 'n seleksie van inligtingsbronne wat verteenwoordigend is en deur 'n digtheidsbeskrywing van die metodologie. Die vertroubaarheid van die studie is verhoog met kodering wat plaasgevind het deur 'n konsensusbesluit oor die inhoudsgeldigheid van inligting

# "weet jy, daar word baie gekonsentreer op indiensopleiding volgens ons behoeftes."

deur die navorsers en eksterne kodeerder. Bevestigbaarheid is deur middel van veldnotas, literatuurkontrole en lidkontrole verhoog.

## resultate

'n Totaal van ses enkelfokusonderhoude is gevoer (die inligting was versadig en verdere onderhoudvoering was onnodig). Positiewe persepsies/fasiliterende aspekte en negatiewe persepsies/struikelblokke is vanuit die onderhoude as die twee hoofkategorieë geïdentifiseer. Vanuit die onderhoude het dit duidelik na vore gekom dat die verpleegkundiges indiensopleiding as belangrik beskou. Hulle het laat blyk dat daar tans fasiliterende aspekte in die indiensopleiding van die hospitaal is, maar dat daar ook struikelblokke is wat die effektiwiteit daarvan benadeel. Deelnemers het ook metodes voorgestel om die effektiwiteit van indiensopleiding te verbeter. Daar is beide positiewe/fasiliterende asook negatiewe aspekte/struikelblokke geïdentifiseer (vergelyk tabel een).

## positiewe/fasiliterende aspekte

a) Indiensopleiding word as belangrik en positief deur al die respondente (N=6) beskou, soos deur die volgende direkte aanhalings bevestig:

"Ja, indiensopleiding is 'n goeie beginsel - veral vir die ouens wat van die provinsie af kom."

"Indiensopleiding is 'n goeie ding - 'n mens moet op datum bly want die tegnieke en alles verander baie vinnig."

"Dis so belangrik dat daar meer tyd aan spandeer moet word."

"Sy het in die begin van die jaar 'n behoeftebepaling gedoen wat goed is."

"Almal behoort al die onderwerpe by te woon - selfs daardie wat nie op jou saal van toepassing is nie."

"Sy gee baie aandag aan ons behoeftes - die program is dinge wat sy geneem het uit die behoeftes van die saal."

b) Die indiensopleidingsprogram is positief en motiverend (N=6): al die deelnemers het 'n positiewe persepsie teenoor die huidige indiensopleidingsprogram geopenbaar, soos deur die aanhalings gestaaf word:

"Die program word vir 'n jaar vooruit beplan wat goed is."

"Sy het haar eie program wat sy opstel vir die jaar - so ons kan vooruit beplan."

"Hulle motiveer ons regtig om die program by te woon en dit is 'n goeie program."

"Hulle motiveer die ouens regtig om selfstudie te doen."

"Die susters motiveer mekaar onderling om te gaan en om verder te studeer."

"Weet jy, daar word baie gekonsentreer op indiensopleiding wat 'n goeie ding is en ons waardeer die program".

c) Indiensopleiding het toepassingswaarde en die gebruik van buitensprekers word sinvol, leersaam en verrykend beskou (N=5), soos bevestig deur die volgende menings:

"Ons vind die onderwerpe deur die buitensprekers baie sinvol en leersaam."

"Die onderwerpe wat deur die buitensprekers gedek is, soos selfbeeld, kommunikasie en ander lewensvaardighede, is insiggewend en bevorder 'n mens se selfondersoek."

"Ons kan die kennis gebruik - ons dra dit oor aan die ouens in die saal wat nie dit kon bywoon nie."

"Buitensprekers is belangrik."

"'n Mens kan dit nie skei nie, want indiensopleiding verbeter weer ons pasiëntsorg."

"Dit verbeter ons as mense - die lewensvaardighede wat ons leer."

d) Die indiensopleiding is behoefte-gedrewe (N=4):

"Weet jy, daar word baie gekonsentreer op indiensopleiding volgens ons behoeftes."

"Belangrike onderwerpe soos die nuutste wondsoorg word behandel en is van toepassing op ons daaglikse werk in die sale."

"Dinge word aangebied uit die behoeftes van die saal wat goed is."

"Sy gee baie aandag aan ons behoeftes in die saal."

e) Indiensopleiding is deurlopend: die feit dat die indiensopleiding volgens 'n jaarprogram aangebied word, is positief en skep 'n deurlopende leerklimate in die verpleegdiens. Hierdie is as positief en fasiliterend deur die meeste (N=4) respondente weergegee:

"Dit word op 'n jaarbasis aangebied wat 'n goeie ding is."

"Ons het 'n jaarprogram en dan is die saal ook verantwoordelik vir ons eie indiensopleiding."

"Die jaarprogram hou ons gedurig op hoogte van belangrike dinge."

"Dit verbeter die pasiëntsorg omdat dit deurlopend is."

"Die jaarprogram skep 'n positiewe leerklimate in die hospitaal."

f) Die onderrigomvorming as opleidingsmetode word gebruik om te kompenseer vir die grootste struikelblok naamlik tyd. Wanneer die deelnemers die indiensopleiding as waardevol beskou het, word dit weer in die kliniese eenhede toegepas (N=4):

"We use the teachable moment in the wards and apply what we learnt at the inservice."

"Situasie-onderrig is 'n goeie en werkbare metode in die sale."

"Ons gebruik die onderrigomvorming om die kennis wat ons daar gekry het in die sale toe te pas vir die wat nie tyd het om dit by te woon nie."

g) Die leerbegeleier (indiensopleidingsbeampte) is 'n professionele rolmodel: die respondente (N=4) is van mening dat die persoon in beheer van die indiensopleiding 'n belangrike motiveerder is vir die bywoning van die indiensopleidingsessies en die belangrikste motiveerder is die feit dat sy as 'n professionele rolmodel optree:

"Sy moet self op hoogte bly van die veranderinge - en sy is ook."

"Sy moet 'n voorbeeld vir ons wees en simposia bywoon, selfstudie doen deur vaktydskrifte en navorsingstydskrite te lees."

"Sy moet weet wat aangaan - die nuwe manier van dinge doen."

## negatiewe aspekte/struikelblokke in die indiensopleiding

a) 'n Gebrek aan tyd en die onvoorspelbaarheid van die eenhede/werkslading is as die grootste struikelblok deur al die deelnemers (N=6) uitgespel. Die onvoorspelbaarheid van die kliniese eenhede bemoeilik die bywoning van die geskeduleerde indiensopleidingsprogram:

"Daar is reeds so baie komitees en vergaderings en dan verwag bestuur van ons om indiensopleiding ook nog by te woon."

"Pasiëntsorg kom eerste, dan moet die geneesheer ook gelukkig gehou word en dan eers moet gekyk word na

**"party voel dat indiensopleiding nie in 'n privaathospitaal tuis hoort nie en dat dit 'n verkwisting van tyd is omdat die personeel reeds opgelei is."**

indiensopleiding."

"Indiensopleiding is vir my 'n probleem omdat 'n ou absoluut teen tyd werk."

"Tyd is altyd 'n faktor - dit is ongelukkig net so."

"Daar is nooit 'n tyd wat jy kan sê die saal is nou stil nie."

"Ek het net nie genoeg tyd daarvoor nie."

"Die omset van die hospitaal is ongelooflik - daar is net nie genoeg tyd vir indiensopleiding nie."

"Die plek se wiele val binne twee minute se tyd af."

"Daar is dae wat die bedrywighede nie so ernstig is nie, maar dis baie onvoorspelbaar."

"Meeste van die sessies kan ons nie bywoon nie want ons is te besig."

**b)** 'n Personeeltekort is deur twee deelnemers as 'n struikelblok vir die bywoning van indiensopleiding gemeld (N=2):

"Daar is nie genoeg personeel in die eenhede om na indiensopleiding te stuur nie."

"Daar behoort voorsiening gemaak te word vir botallige personeel in die tyd van indiensopleiding."

"As 'n mens meer hande het, kan 'n mens dalk gemakliker iemand stuur."

"Jy kom nie eers deur die werk met die kwota hande wat jy het nie."

"Dit sal goed wees as personeel botallig geskeduleer word."

**c)** Ontoepaslike onderwerpe: dit is veral die respondent wat in 'n kritiekbesoertheid werk wat van mening is dat die onderwerpe nie toepaslik is nie (N=1):

"Onderwerpe is nie van toepassing op ons nie omdat ons so 'n gespesialiseerde eenheid is - ons behoeftes is baie gespesialiseerd."

**d)** Stagnasie en 'n gebrek aan belangstelling/motivering: twee respondente is van mening dat daar verpleegkundiges is wat stagneer en net nie belangstel in enige indiensopleiding nie, veral die verpleegkundiges wat permanent nagdiens doen: "Personeel voel hulle werk hard genoeg en is nie nog bereid om in hulle eie tyd indiensopleiding by te woon nie."

"Hulle stel nie belang om enige indiensopleiding by te woon nie."

"Party, veral die dokters, voel dat indiensopleiding nie in 'n privaathospitaal tuis hoort nie en dat dit 'n verkwisting van tyd is omdat die personeel reeds opgelei is."

"Almal is nie gemotiveerd nie - personeel moet letterlik gedwing word om dit by te woon."

**e)** Gebrek aan betrokkenheid (N=1): die kuns lê daarin om alle kategorie verpleegpersoneel by die aanbieding van sessies betrokke te kry en sodoende die algemene gevoel van betrokkenheid te bevorder. Die volgende aanhaling is beskrywend:

"Dit help nie net jou senior susters bied lesings aan en niemand anders nie, want hulle wil betrokke wees ... almal se samewerking is belangrik, selfs die instansie s'n."

**f)** 'n Gebrek aan selfverrykende programme: meeste van die respondente (N=5) beklemtoon die feit dat die

indiensopleidingsprogram nie genoeg onderwerpe oor selfverrykende aspekte bevat nie. Indiensopleiding gaan nie net oor professionele groei nie, maar ook oor persoonlike groei. Die volgende aanhalings reflekteer hierdie siening:

"Onderwerpe moet ook nie altyd op die beroep en praktyk gerig wees nie, maar ook oor ander belangrike sake wat ons persoonlike groei betref."

"Meer onderwerpe oor lewensvaardighede is nodig."

"Dit behoort ook dinge soos klerekasbeplanning in te sluit."

**g)** Eksterne fisiese behoeftes en omstandighede: een respondent is van mening dat die eksterne fisiese omstandighede vir indiensopleiding in die hospitaal nie altyd na wense is nie, veral ten opsigte van 'n geskikte lokaal en die hantering van eksterne sturnisse:

"Ons het 'n lokaal nodig wat groot genoeg is en vry van sturnisse kan wees."

"Dit is belangrik om 'n afgesonderde plek te hê vir die aanbieding van lesings."

**h)** Die onderwysmetodes/strategieë is nie toepaslik nie: heelwat respondente (N=4)

is van mening dat die aanbiedingswyses, metodes en strategieë nie altyd toepaslik is nie, soos deur die volgende aanhalings gestaaf:

"Die gedagte is om die inwinning van nuwe kennis 'n lekker taak te maak."

"Ek wonder of ons nie aan videos kan dink nie."

"Dit gaan oor die geheel van die mens - daar moet in totaliteit aan die verpleegkundige se leerbehoefte voldoen word."

"Maak meer van simulاسie gebruik."

"Personeel kan onderwerpe huis toe neem om daar te studeer."

## **literatuurkontrolle**

Behalwe die beginsel van toeganklikheid wat deur die respondente beklemtoon is, is al hierdie resultate in die literatuur bevestig. Die regulering van personeelbestuur deur middel van wetgewing, is nie in die literatuurkontrolle ingesluit nie. Weens die omvang van 'n literatuurkontrolle oor volwasse onderwys en indiensopleiding, word dit nie in hierdie artikel verantwoord nie.

## **samevattende stellings**

Samevattende stellings is vanuit die inligting geformuleer en word weergegee om die ideaal in die verpleegdiens te reflekteer, om as basis vir die riglyne te dien:

- Indiensopleiding is gerig op die professionele en persoonlike groei van die verpleegkundige binne die konteks van die heelmensbenadering.

- Indiensopleiding is wetenskaplik-gefundeerd en behoefte-gedrewe.

- Indiensopleiding fokus op die verpleegkundige as volwasse leerder.

- Die leerbegeleier benut die beginsels van volwasse-onderrig.

- Die indiensopleidingsprogram word deur die bestuur erken as 'n noodsaaklike en geloofwaardige element van personeelbestuur.

- Die bywoning van en aktiewe deelname aan

indiensopleiding word as 'n insentief vir bevordering/meritering van verpleegkundiges deur die bestuur benut.

- Die gebruik van buitensprekers dien as 'n eksterne motiveerder.
- Die onderrigomblik as metode is toepaslik om te kompenseer vir die gebrek aan tyd om die gestruktureerde indiensopleidingsprogram by te woon.
- Die onderwys-onaktiewe verpleegkundige stagneer weens die snelle ontwikkeling van die mediese wetenskap en gepaardgaande tegnologie.
- Indiensopleiding is toeganklik vir alle verpleegpersoneel ten opsigte van datum, tyd, plek.
- Die betrokkenheid van alle kategorie verpleegpersoneel by die aanbieding van onderwerpe fasiliteer eienaarskap en gedeelde waardes in die verpleegdiens.
- Alle aspekte van menswees (liggamlike, psigiese en geestelike) word in die indiensopleidingsprogram aangespreek om selfverryking te fasiliteer.
- Indiensopleiding is 'n wetenskaplike en deurlopende proses.
- Die verpleegkundige/eenheid se werklading en piektye word in aggeneem tydens die bepaling van aanbiedingstye om die toeganklikheid te bevorder.
- 'n Verskeidenheid van aanbiedingsmetodes (video, selfstudie, simulasie, ens.) is bevorderlik as eksterne motiveerder om die program by te woon.
- Die leerbegeleier (aanbieder) skep 'n omgewing bevorderlik vir leer by die verpleegkundige as 'n volwasse leerder.
- Die verpleegkundige se belewenis en persepsie van indiensopleiding beïnvloed interne motivering vir die bywoning van die indiensopleidingsprogram.
- Die fasiliterende aspekte en struikelblokke word oorweeg tydens die beplanning en implementering van 'n indiensopleidingsprogram in 'n privaathospitaal.
- Die indiensopleidingsprogram is goed georganiseer en voldoen aan die vereistes vir voortreflike indiensopleiding.
- Die eksterne omgewingstruikelblokke word doelbewus bestuur.
- 'n Gesentraliseerde benadering tot die generiese aspekte van indiensopleiding is meer koste-effektief.
- 'n Gedesentraliseerde indiensopleidingsprogram spreek die gespesialiseerde leerbehoefes van verpleegkundiges aan.
- Voortreflike indiensopleiding fasiliteer gehalteverpleging in die privaathospitaal.

### **riglyne vir die fasilitering van gehalte-indiensopleiding aan verpleegkundiges in 'n privaathospitaal.**

- a)** Die indiensopleidingsprogram is wetenskaplik begrond en voldoen aan minstens die volgende:
- die verpleegkundige se algemene (algemene persoonlike en professionele) en spesifieke (vakspesialisering) behoeftes aan indiensopleiding word op 'n gestruktureerde wyse bepaal;
  - die heelmensbenadering (liggaamlik, psigies en geestelik) word gevolg in die bepaling van die verpleegkundige se leerbehoefes vir indiensopleiding;
  - die beginsel van gelykheid en regverdigheid (ten opsigte van leerbehoefes) word in die bepaling van prioriteite vir die indiensopleidingsprogram nagekom;
  - die aanbieders van onderwerpe is kundig/paraat met die nodige geloofwaardigheid;
  - daar word van buitensprekers gebruik gemaak om as eksterne motiveerder te dien;
  - die onderrigmetodes/strategieë word afgewissel en benut volgens die beginsels van volwasse onderrig;
  - beide die gesentraliseerde en gedesentraliseerde

benaderings word toepaslik benut en bestuur;

- die leerbegeleier monitor die interne en eksterne struikelblokke op 'n deurlopende basis en bestuur die struikelblokke toepaslik;
  - die indiensopleidingsprogram word deurlopend gemoniteer vir toepaslikheid, aanbiedingsgehalte en koste-effektiwiteit;
  - die impak van indiensopleiding op die gehalte van verpleging as uitset word wetenskaplik bepaal;
- b)** Die indiensopleidingsprogram is toeganklik ten opsigte van tyd en werklading:
- die aanbiedingstye is buigsaam om aan die verpleegkundige se werksprogram en piektye in die kliniese eenhede te voldoen;
  - die nagdienspersoneel se eiesoortige behoeftes ten opsigte van toeganklikheid word bepaal en vir implementering benut;
  - 'n generiese onderwerp word dikwels herhaal om toeganklikheid vir die bywoning van die sessie te bevorder (die frekwensie vir herhaling word wetenskaplik bepaal en bestuur);
  - daar is 'n aflos-personeelstelsel in die verpleegdiens om die bywoning van indiensopleidingsessies moontlik te maak;
  - die indiensopleidingsprogram word drie-maandeliks opgestel en aangebied totdat versadiging van die leerbehoefes bereik is;
  - die indiensopleidingsprogram word met entoesiasme en die fokus op waardevoordeel vir die verpleegkundige bemark;
  - die leerbegeleier (indiensopleidingsbeampte) mobiliseer hulpbronne vir die versterking van die indiensopleidingsprogram en fasilitering van selfstudie aan die verpleegkundiges;
- c)** Die leerbegeleier skep 'n klimaat bevorderlik vir leer:
- die verpleegkundige word as 'n volwasse leerder erken en tydens die indiensopleiding hanteer (benutting van selfkonsep, ervaring, leergereedheid en leeroriëntasie);
  - die beginsels van volwasse leer word deurgaans toegepas;
  - die toepassingswaarde van inhoud word uitgelig en die internalisering daarvan deur middel van toepaslike metodes (groeibesprekings, formulering van waardes en praktykstandaarde, ens.) gefasiliteer;
  - selfstudie word bevorder en die resultate van selfstudie word toepaslik bestuur (aangewend as insentief in die bevordering en/of meritering van personeel);
  - die eksterne struikelblokke word effektief deur die leerbegeleier bestuur;
  - die persoon in beheer van indiensopleiding (die leerbegeleier of indiensopleidingsbeampte) is klinies paraat/geloofwaardig en benut die onderrigomblik in die kliniese eenhede as deel van indiensopleiding;
  - die leerbegeleier is 'n professionele rolmodel;
  - die leerbegeleier bestuur die verpleegkundige se liggaamlike behoeftes tydens die indiensopleiding (ontbyt aan die nagdiensverpleegkundige, breuksessies, verversings ens.);
- d)** Die indiensopleidingsprogram het geloofwaardigheid binne die privaathospitaal:
- die waardevoordeel vir die hospitaal word wetenskaplik/statisties deur die leerbegeleier (persoon in beheer van die indiensopleiding) begrond;
  - die sukses van die indiensopleidingsprogram word as waarde-toevoeging vir die hospitaal verantwoord en aan bestuur deur middel van 'n jaarverslag voorgelê;
  - die rol van die indiensopleidingsdepartement in die realisering van die privaathospitaal se missie word uitgelig en beklemtoon;
  - die rol van die indiensopleidingsafdeling in die personeel

se transformasieplan word uitgelig en beklemtoon;

- die leerbegeleier (indiensopleidingsbeampte) bestuur die indiensopleidingsafdeling doeltreffend;
- 'n jaarlikse begroting word deur die leerbegeleier opgestel, voorgelê, verdedig en doeltreffend bestuur.

## tekortkominge

Die navorser het die volgende aspekte as beperkend in die studie ervaar:

- a) Slegs professionele verpleegkundiges is vir die studie gebruik. 'n Meer diverse groep sou moontlik meer persepsies kon toon, maar die navorser was egter beperk binne die konteks van die skripsie.
- b) Deelnemers was goed bekend met die navorser (as indiensopleidingsbeampte) en was moontlik terughoudend met hul inligting aan die onderhoudvoerder.

## gevolgtrekkings en aanbevelings

Die verpleegkundiges se persepsie oor indiensopleiding is positief/fasiliterend. Die negatiewe persepsies/struikelblokke fokus op die verpleegkundige se beperkte tyd, personeeltekorte en die algemene beginsels van volwasse onderrig wat nie deurgaans deur die onderskeie aanbieders toegepas word nie. Die studie is vanuit 'n funksionele denkbenedering gevolg met praktykverbetering ten doel. Aanbevelings word gemaak met betrekking tot die verpleegpraktyk en navorsing.

### Verpleegpraktyk

- a) Praktiese riglyne kan intern gepubliseer word en aan die ander hospitale in die groep versprei word.
- b) Operasionalisering van die riglyne in die privaathospitaal se indiensopleidingsprogram.

### Navorsing

- a) Geselekteerde stellings kan deur middel van hipoteses aan toetsing in die privaathospitaal onderwerp word om die waardeoordeel en geloofwaardigheid van die indiensopleidingsprogram te bevestig.
- b) Die formulering van standarde vir voortreflike indiensopleiding in 'n privaathospitaal.
- c) Die navorsing kan herhaal word met 'n groter verskeidenheid verpleegkategorieë in die privaathospitaal.

## slotopmerkings

Indiensopleiding is 'n belangrike komponent van personeelbestuur wat deur wetgewing in Suid-Afrika geregleer word. Hierdie indiensopleiding behoort betekenisvol en koste-effektief te wees. Hierdie riglyne behoort die gehalte van indiensopleiding in die privaathospitaal te verbeter.

## Erkennings

Erkenning word hiermee verleen aan al die deelnemers wat aan die enkelfokusonderhoude deelgeneem het, asook aan die studieleier wat die diens van die universiteit verlaat het en nie by die skryf van hierdie artikel betrokke was nie.

## verwysings

**BOOYENS, S.W. 1993.** Dimensions of nursing management. Kenilworth : Juta.

**BRADLEY, B. & EDINBERG, S.J. 1986.** Quality in nursing. London : Butterworths.

**CRESSWELL, J.W. 1994.** Research design, qualitative & quantitative approaches. California Thousand Oaks : Sage.

**EMPLOYMENT EQUITY BILL. 1997.** Pretoria : State Press.

**GILLIES D.A. 1994.** Nursing management: a systems approach. Third edition. Philadelphia : Saunders.

**JOOSTE, K. & TROSKIE, R. 1995.** Staff development for nurses. Cape : National Book Printers.

**KLOPPER, H.C. 1995.** Die leerbegeleier in verpleegkunde. Johannesburg : Randse Afrikaanse Universiteit.

**LINCOLN, Y.S. & GUBA, E.G. 1985.** Naturalistic enquiry. Beverly Hills : Sage.

**MELLISH, J.M. & BRINK, H. 1996.** Teaching the practice of nursing: a text in nursing didactics. Third edition. Johannesburg : Heinemann.

**RANDSE AFRIKAANSE UNIVERSITEIT. 1993.** Verplegingsteorie vir Mensheehheid. Johannesburg : RAU.

**SKILLS DEVELOPMENT BILL. 1997.** Pretoria : State Press.

**TOBIN, H.M., HULL, PK.. & YODER-WISE, P.S. 1979.** The process of staff development; second edition. London : Mosby.

**VAN DER MERWE, E. 1995.** Riglyne vir die skep van 'n kultuursensitiewe leerkonteks. Johannesburg: RAU (M.Cur.-verhandeling).

**WHITE PAPER FOR THE TRANSFORMATION OF THE HEALTH SYSTEM IN SOUTH AFRICA. 1997.** Pretoria : State Press.

**WLODKOWSKI, R.J. 1986.** Enhancing adult motivation to learning: a guide to improving instruction and increasing learner achievement. London : Jossey Bass Publishers.

**Tabel 1 Die verpleegkundige se persepsie oor indiensopleiding in 'n privaathospitaal (N=6)**

<b>Positiewe / fasiliterende persepsies</b>	<b>Negatiewe persepsies / struikelblokke</b>
a) Belangrik en positief	a) Gebrek aan tyd / onvoorspelbaarheid
b) Motiverend	b) Personeeltekort
c) Hoë toepassingswaarde	c) Ontoepaslike onderwerpe
d) Behoefte-gedrewe	d) Stagnasie/gebrek aan motivering
e) Deurlopend	e) Gebrek aan betrokkenheid: aanbieding
f) Benutting: onderriggoomblik	f) Te min selfverrykende onderwerpe
g) Leerbegeleier: rolmodel	g) Eksterne fisieke omstandighede
	i) Ontoepaslike onderwysmetodes/strategieë

