

# Aanbieding GOSA Werkwinkel 9 en 16 OKTOBER 2012

1Pet 4:10 Namate elkeen 'n genadegawe ontvang het, moet julle mekaar daarmee dien soos goeie bedienaars van die veelvuldige genade van God.

## 1. Bemagtiging

Exo 18:17 Maar Moses se skoonvader sê vir hom: Die ding wat jy doen, is nie goed nie.

Exo 18:21 Maar kies jy uit die hele volk bekwame manne wat God vrees, betroubare manne wat onregverdige wins haat. En stel dié aan oor hulle:

Ek wil vir jou so kort kort ietsie gee van die wysheid wat die mense van die agter Kalahari laat val:

- **Kalahari:**Die sukseskarretjie van die lewe word altyd getrek deur twee donkies wat bekendstaan as Geduld en Wysheid.

## Bemagtiging is

1. Die gee of delegering van gesag of outoriteit.
2. Die gee/oordrag/afgee van 'n **vermoë**; om iemand in staat te stel/ toestemming te gee.(Later meer hieroor)

## Die proses van bemagtiging

(K Blanchard sê:) , "Empowerment is not giving people power, people already have plenty of power in the wealth of their knowledge and motivation, to do their jobs magnificently. We define empowerment as letting this power out."

**Kalahari:**Soveel van My se geliefdes wil graag bo-op 'n verkyk duin staan om die lewe vandaar te beskou, maar hulle vergeet tog te maklik die vreugde, die groei en die selfontdekking tydens die uitklim daarvan

Om iemand te bemagtig is nie sommer gooi die tool in die lug en as hy dit raakvang, om vir hom te sê: "Jy het dit, perform nie"

**Kalahari:**Die gelukkigste mens is nie hy wat alleen 'n dwarsduin uitgeklim het nie, maar eerder hy wat ander daardie selfde dwarsduin uithelp.

Om iemand te bemagtig impliseer:

- dat daar iemand is wat iets het
- wat hy met verantwoordelikheid wil oordra. Dit is 'n proses.

In hierdie proses is daar 'n wisselwerking van 'n hele reeks van **dinge en emosies** waarvan jy deeglik moet kennis neem. Bemagtiging kan positiewe en negatiewe effek hê. Kom ons kyk na 'n paar hiervan:

## Positief

- Jy maak 'n deur vir die individu of groep oop om
- volle toegang te kry
- tot die gesag wat jy aan hom/hulle wil oordra.

- Jy moedig mense aan om kennis en vaardighede te bekom
- om hindernisse in die werkplek
- self te oorkom

## Negatief

- Veral in gevalle waar die individu se doelwitte nie suiwer is nie. Mense is bang om spesifieke vaardighede oor te dra aan die wat wys dat hulle gereed is om bemagtig te word.
- Wrywing ontstaan
- Jy sal soms moet “submit.”

Bemagtiging sluit die volgende in, en let veral op die sleutel woord: “Vermoë”

- Die **vermoë** om besluite te neem in persoonlike en kollektiewe omstandighede
- Die vermoë tot toegang tot bronne en inligting om besluite te kan neem
- Die vermoë om ‘n reeks van opsies te oorweeg voor ‘n besluit geneem word.
- Die afgee van ‘n vermoë om selfgeldend( assertiveness) in besluitneming te wees.
- Having positive-thinking about the ability to make change
- Die afgee van die vermoë om te leer en toegang tot vaardighede om persoonlike omstandighede te verbeter.
- Die vermoë om ander se persepsies dmv wisselwerking, opleiding en betrokkenheid te beïnvloed.
- Betrokkenheid in die groeiproses en veranderings wat selfgedrewe deurlopend plaasvind.
- Bemagtiging bevorder die selfbeeld positief en oorkom soveel stigma’s .
- Dit bevorder die persoon se vermoë om vaste besluite te neem omtrent wat reg en verkeerd is.

## Werkplek bemagtiging?

- Gee werkers geleentheid om eie besluite te neem mbt hul take
- Bevorder werker motivering
- Verhoog doeltreffendheid
- Verbeter mededingendheid in die turbulente hedendaagse werksomgewing.

## 2. Mentorskap

**Kalahari:** Kennis maak adres tussen jou ore terwyl wysheid huis opslaan in jou se binneste binne.

**Effektiewe leier** – sien toe dat span gebou word.

### Hoe?

- Leer hulle
- Laat hul toe om te doen
- Mentor hulle

**Die seuntjie vra die juffrou om te help om sy skoene aan te trek.** Sy probeer met n gedruk en getrek om die vellies aan die kind se voete te kry. Teen die tyd wat sy by die tweede vellie kom, breek daar al n lagie sweet op haar voorkop uit en begin haar hare al slierte hang soos sy stoei om die vellies aan die kind se voetjies te kry.

Dis toe dat die mannetjie so tussen sy vier afwesige voortandjies sê, Juffrou, hierie eerthte vellie ith aan die verkeerde voet.

Sy kyk en, so wrintiewaar, die vellie is aan die verkeerde voet. En die uittrek van die vellie aan die verkeerde voet gee nóg n gespook af.

Die juffrou hou kop en begin maar weer om die vellies aan die regte voete aan te trek, steeds met een helse gesukkel. Amper klaar, kondig die mannetjie aan: Juffrou hierie ith nie my vellieth nie.

Die juffrou ontplof byna, maar hou kop en sê kalm, Hoekom het jy nie vroër gepraat nie? En die gestoei begin weer om die vellies uit te trek.

Pas is die vellies uit of meneertjie sê weer: Dith my boetie the vellieth. My ma het gesê ek moet dit vandag dra want myne is weg.

Die juffrou sluk droog, skraap al haar moed bymekaar en begin weer stoei om die vellies aan die voetjies te sit. Uiteindelik is hulle weer aan die mannetjie se voetjies.

Die mannetjie trek aan die juffrou se baadjie en vra verleë: Juffrou, wat van my kouthes?

Juffrou skree: Nou waar is jou kouse??!!

En die knapie antwoord ewe kordaat: Ek het dit voor in die vellieth gebêre.

**Wat is die les ? Om mentor te wees, beteken ook om vooraf die pad skoon te maak voor jy daarop loop!**

### **Wat is mentorskap?**

- Verhouding tussen 2 persone met doel
  - Professionele en
  - Persoonlike ontwikkeling.
- In verhouding – mentor een wat
  - Kennis deel
  - Ondervinding of ervaring oordra
  - Advies gee aan “mentee”.
  - Betroubare adviseur is
  - Rolmodel is
  - Ondersteuning en bemoediging gee

### **Voordele van mentorskap**

Vir mentor self

- Bou 'n sterker en meer suksesvolle span
- Versterk eie leierskap en kommunikasievaardigheid
- Leer nuwe perspektiewe en en denkwyses
- V erkry 'n sterk gevoel van eie waarde en persoonlike satisfaksie.

Vir “mentee”

- Kry gefokusde lering en afrigting
- Kry ondersteuning en advies van 'n kundige
- Leer prakties onder oog van ervare mentor.

### **Eise van mentorskap**

- Neem baie tyd
- In diepte vertrouensverhouding vra baie – pas julle?
- Gedwonge teenoor vrywillige verhouding - risiko's
- Vra commitment met nie altyd bevredigend resultate.
- Plaas eis op eie loopbaanvordering.

### **Wat moet jy oorweeg voordat jy mentorskap doen?**

- Hoe formeel/informeel gaan jy optree
- Frekwensie van kontak
  - Hoe lank duur dit - kan jou insluk.
  - Wanneer ontmoet julle - weekliks, maandeliks?
  - Hoe lank duur sessies? Hou daarby.
- Kontak metode
  - Persoonlik
  - E-pos
  - Telefonies
  - Kombinasie
- Duur van mentorskap
  - Beperk tot 'n tyd?
  - Tussentydse evaluering – hoe lank uitmekaar?
- Vertroulikheid

### **Waar is die grense?**

- Klaar uit waarmee jy kan help en waarmee nie. Vermoed onmoontlike verwagtinge.
- Stel dit duidelik tot waar jy sal help en tot waar nie.
- Neem leiding tot waar verhouding gevoer sal word. Bly tussen lyne van jou eie kundigheid.
- Besin oor moontlike “uitskieters” wat jy mag kry om te hanteer en hoe jy daarop sal reageer.

### **Opsomming**

- Individuele en sleutel persone in span se prestasie kan baie by mentorskap baat.
- Goeie mentorskap help om eie en span doelwitte te bereik
- Mentorskap kan uiters selfbevredigend wees met wete watter inset jy in mense se lewens het.

**Maak net seker dat jy gaan hou van wat jy wil doen – jy kan nie halfpad vassteek en omdraai nie.**

### **3. Erkenning/bemoediging en blootstelling**

Daar is 'n uitdrukking:” Wat jy meet is wat jy sal weet”

Om erkenning te gee is:

- om eerlik te wees en
- erkenning te gee omdat jy dit meet aan 'n standaard.

Managers who don't know how to measure what they want settle for wanting what they can measure

## SOME ENCOURAGEMENT IN THE WORK PLACE

There was a farmer who collected horses; he only needed one more breed to complete his collection. One day, he found out that his neighbour had the particular horse breed he needed. So, he constantly bothered his neighbour until he sold it to him. A month later, the horse became ill and he called the veterinarian, who said:

- Well, your horse has a virus. He must take this medicine for three days.. I'll come back on the 3rd day and if he's not better, we're going to have to put him down.

Nearby, the pig listened closely to their conversation.

The next day, they gave him the medicine and left. The pig approached the horse and said:

- Be strong, my friend. Get up or else they're going to put you to sleep!

On the second day, they gave him the medicine and left. The pig came back and said:

- Come on buddy, get up or else you're going to die! Come on, I'll help you get up. Let's go! One, two, three...

On the third day, they came to give him the medicine and the vet said:

- Unfortunately, we're going to have to put him down tomorrow. Otherwise, the virus might spread and infect the other horses.

After they left, the pig approached the horse and said:

- Listen pal, it's now or never! Get up, come on! Have courage! Come on! Get up! Get up! That's it, slowly! Great! Come on, one, two, three... Good, good. Now faster, come on.... Fantastic! Run, run more! Yes! Yay! Yes! You did it, you're a champion!!!

All of a sudden, the owner came back, saw the horse running in the field and began shouting:

- It's a miracle! My horse is cured. This deserves a party. Let's kill the pig!

### **Wat leer hierdie verhaaltjie ons?**

Hou jou oor op die grond en weet wat in jou plek aan die gang is. Jy moet weet wie is die persoon of persone wat die sukses ontlont het, en hy of sy moet die erkenning kry. Selfs die vark in die verhaal kan die hero wees!

### **LEARNING TO LIVE WITHOUT RECOGNITION IS A SKILL!**

If anyone ever tells you that your work is unprofessional, remember: amateurs built the Ark and professionals built the Titanic.

**DON'T LOOK TO BECOME A PERSON OF SUCCESS, LOOK INSTEAD TO BECOME A PERSON OF VALUE!**

### **!!Die eerste stap na oorwinning is erkenning!!**

**Kalahari:** Gesels met My as jy nie die spiere of kopvermoë het om ander te help nie.

#### **Lus om te doen**

Prof John Dwey. Daar is maar een manier om iemand sover te kry om iets met oorgawe te doen, en dit is: maak hom lus om dit te doen!

'n Amerikaanse filosoof, het dit soos volg gestel: “..The deepest urge in human nature is the desire to be important..”.

### **Gee jy erkenning aan mense as hulle iets mooi of goed gedoen het?**

Kyk na die rede waarom 'n **sekere Charles Schwab op sy dag 'n salaris** van een miljoen dollar per jaar verdien het:

“ I consider my ability to arouse enthusiasm among the men the greatest asset I possess, and the way to develop the best that is in man is by appreciation and encouragement. There is nothing else that so kills the ambitions of a man as criticism from the superiors. I never criticise anyone. I believe in giving a man incentive to work. So I am anxious to praise, but loathe to find fault. If I like anything, I am hearty in my approbation and lavish in my praise”

‘n **Sekere Emerson het gesê**: “ Every man I meet is my superior in some way. In that I learn from him”

Mense sal die mooi woorde van waardering onthou lank nadat jy al vergeet het dat jy dit gesê het.

- Nie my behoefte nie, maar syne
- Baie mag en sal vergeet wat jy gesê het, maar hulle sal nooit vergeet hoe jy hulle laat voel het nie.

**As jy gaan visvang**, wat neem jy saam? Dit wat jy graag wil eet, of wat die vis wil eet? Kyk hierna:

‘n Man en sy seun staan in die druggang en spook dat dit bars om ‘n **jong kalf** in ‘n hok te probeer stoot. Hoe meer hulle druk, hoe meer druk die kalf terug. Die kombuisbediende sien die affêre , stap nader, hou haar vinger vir die kalf om aan te suig en...? Sy lei hom in die hok in sonder dat sy aan hom geraak het! Wie het sukses behaal? Die een wat die behoefte aangespreek het!

Elke daad wat jy sedert jou geboorte verrig het, was omdat jy ‘n sekere behoefte gehad het. Jy wou iets hê.

Die **skrywer Prof HA Overstreet** stel dit soos volg sy boek “Influencing human behavior”:

“Action springs out of what we fundamentally desire....”

En verder”..first, arouse in the other person an eager want. He who can do this, has the whole world with him. He who cannot, walks a lonely way”

As jy dus iemand iets wil laat doen, moenie sommer inbars en bevele gee nie, laat jouself ‘n oomblik en vra:”hoe gaan ek hom lus kry om dit te doen?”

**Henry Ford het gesê**: “As daar ooit ‘n geheim vir sukses was,dan sou dit wees om die vermoë te hê om die ander persoon se standpunt te verstaan en om die saak uit sy oogpunt sowel as uit jou eie te sien”

As jy ‘n **briljante idee** het en jy het jou kollega’s nodig om dit tot uitvoer te bring, tree so op en dra dit so aan hulle oor dat hulle voel dit is **eintlik hulle idee** ook. Kan jy dink watter sukses dit sal wees as hulle net so opgewonde daaroor gaan wees soos wat jy is?

Weet net, **en moenie moedeloos** word as jy dit nie sommer net so regkry nie, hierdie resep gaan nie vanself kom nie, veral as jy nie van temperament is om dit so te doen nie. **Ken eers jouself** en begin dan by jou kollega’s.

## Opsomming

Hier is nou drie basiese waarhede wat jy op werkvloer kan begin toepas om jou verhouding met jou kollega’s te bevorder naamlik:

- Vermy kritiek – gee liever opregte waardering
- Skep die behoefte om te doen en
- Erken die ander party se behoefte in dit wat jy wil bereik – moenie jou wil afdwing

nie!

Baie dankie.