DIE TOEPASSING VAN PROJEKBESTUURSBEGINSELS IN DIE PROSES VAN PLAASARBEIDERBEMAGTIGING

L. MILES Hons. B.A. (Ontwikkeling en Bestuur)

Skripsie voorgelê vir gedeeltelike nakoming van die vereistes vir die graad Magister Artium in Ontwikkeling en Bestuur aan die Noordwes-Universiteit (Potchefstroom kampus)

Studieleier: **Prof. G. van der Waldt**

November 2004

Potchefstroom

DANKBETUIGING

Die afhandeling van hierdie navorsing sou nie moontlik gewees het sonder die bydrae en onbaatsugtige hulp van verskeie individue nie. Graag wil ek hiermee my opregte dank en waardering teenoor die volgende persone uitspreek:

- My studieleier, prof. G. van der Waldt vir sy leiding, begrip, geduld en ondersteuning. Dit was 'n voorreg om onder sy leiding te werk.
- Personeel van die Ferdinand Postma-biblioteek.
- Prof. J. H. van den Berg vir die taalversorging van die verhandeling.
- My beste vriendin Elisia vir haar ondersteuning.
- My ouers vir hulle ondersteuning, liefde en motivering deur die afgelope aantal jare.

Die Hemelse Vader kom egter alle eer toe vir die krag, genade, talente, wysheid en insig verleen om hierdie studie te kon voltooi.

DIE SKRYWER

NOVEMBER 2004

POTCHEFSTROOM

UITTREKSEL

Titel: DIE TOEPASSING VAN PROJEKBESTUURSBEGINSELS IN DIE PROSES VAN PLAASARBEIDERBEMAGTIGING

Sleutelterme: **Sosiale verandering, plaasarbeiders, bemagtiging, projekbestuur, projekbestuursbeginsels, projeksiklus.**

Key terms: **Social change, farm workers, empowerment, project management, project management principles, project cycle.**

Daar is ongeveer 900 000 plaasarbeiders in Suid-Afrika. Hiervan is ongeveer 600 000 permanent aangestel, terwyl die res seisoenwerkers is. Na raming is daar tans ses miljoen tot sewe miljoen mense wat op plase woon – dit impliseer dat tot sewe mense van een plaasarbeider se loon afhanklik is. Ten einde die toestand van plaasarbeiders te verbeter, het die Departement van Arbeid die minimumloonstelsel vir plaaswerkers op die eerste Maart 2003 geïmplementeer.

Daar is egter geargumenteer dat menige plaasarbeiders weens die sektorale vasstelling hul werk sal verloor. Werkloosheid het verreikende sosiale veranderinge tot gevolg. Plaasarbeiders wat byvoorbeeld eens woonagtig op plase was, sal hulself moet hervestig en aanpas by nuwe sosiale strukture, soos gemeenskapstrukture en nuwe gedragskodes. Ten einde aan te pas by sosiale verandering, is geargumenteer dat projekbestuur as 'n toepaslike bestuurshulpmiddel deur opleidingsagentskappe aangewend kan word om bemagtigingsintervensies van stapel te stuur.

Die ontleding van die sosiale omstandighede waarin plaasarbeiders hulleself bevind behoort teen die agtergrond van 'n bepaalde veranderingsteorie onderneem te word. Vanuit die perspektief is bepaalde teorieë van sosiale verandering geïdentifiseer. Bemagtiging is as 'n proses van verandering bespreek. Dit is 'n verhoging in invloed en beheer deur die verwerwing van kennis en vaardighede met behulp van die nodige opleiding. Terwyl konflikteoretici konflik as die hoofdryfveer van verandering beskou, word bemagtiging gereken as die proses waardeur verandering effektief bestuur kan word. Voorts, is die beginsels van projekbestuur bespreek om aan te dui dat die

projeksiklus gefundeer is in projekbestuursbeginsels. Indien projekbestuursbeginsels en die projeksiklus as maatstaf gebruik word gedurende 'n bemagtigingsprojek, sal die kanse op sukses veel hoër wees as wanneer 'n ongestruktureerde en onbeplande projek geloods word.

Die vernaamste gevolgtrekking wat uit hierdie navorsing gemaak kan word, is dat die bestuur van verandering deur bemagtigingsprojekte van kardinale belang is vir werklose plaasarbeiders. Bemagtigingsprojekte vir werklose plaasarbeiders is maar die eerste stap in die rigting van die doeltreffende bestuur van sosiale verandering en volhoubare ontwikkeling in Suid-Afrika.

ABSTRACT

Title: THE APPLICATION OF PROJECT MANAGEMENT PRINCIPLES TO THE PROCESS OF EMPOWERING FARM WORKERS

Key terms: **Social change, farm workers, empowerment, project management, project management principles, project cycle**

Sleutelterme: **Sosiale verandering, plaasarbeiders, bemagtiging, projekbestuur, projekbestuursbeginsels, projeksiklus.**

There are more or less 900 000 farm workers in South Africa. Among these approximately 600 000 are permanently employed, while the rest are seasonal workers. It is estimated that six to seven million people are currently living on farms, which implies that up to seven people are dependent on the wages of a single farm worker. In order to improve the situation of farm workers, the Department of Labour implemented the minimum wage system for farm workers on 1 March 2003.

The argument is posed, however, that many farm workers would lose their jobs because of the sectoral stipulations. Unemployment has far-reaching consequences. Farm workers who have lived on farms before, have to resettle and adapt to new social structures, such as community structures and new codes of conduct. In order to adapt to social change, it is argued that training agencies could use project management as a suitable management tool to launch empowering interventions.

The analysis of the social conditions in which farm workers find themselves ought to be undertaken on the basis of a specific theory on changes. From this perspective certain theories of social change have been identified. Empowerment is discussed as a process of change. This means an increase in influence and control by acquiring knowledge and skills by means of the necessary training. While theorists on conflict view conflict as the main driving force in change, empowerment is considered to be the process by means of which change can be managed effectively.

For the rest the principles of project management are discussed to show that the project cycle is based on project management principles. If project management principles and the project cycle are applied as yardsticks during an empowerment project, the chances of being successful will be much better than when launching an unstructured and unplanned project.

The most important conclusion to be made from this research is that the management of change by means of empowerment projects is of decisive importance to unemployed farm workers. Empowerment projects for unemployed farm workers are the first steps in the direction of effective management of social change and sustainable development in South Africa.

Opgedra aan alle dapper en gedetermineerde mans en vroue
wat hul daartoe verbind het om die jongste tyd van die
Suid-Afrikaanse geskiedenis te laat beweeg met
'n ongekende pas en vaste koers.

INHOUDSOPGAWE

		Bladsy
DANKBETUIGING		**i**
UITTREKSEL		**ii**
ABSTRACT		**iv**
INHOUDSOPGAWE		**vii**
LYS VAN TABELLE		**xi**
LYS VAN FIGURE		**xii**

HOOFSTUK 1

INLEIDING EN PROBLEEMSTELLING

1.1	ORIëNTERING EN PROBLEEMSTELLING	1
1.2	NAVORSINGSDOELSTELLINGS	3
1.3	SENTRALE TEORETIESE STELLING	4
1.4	NAVORSINGSMETODOLOGIE	4
1.4.1	'n Literatuurstudie	4
1.4.2	Databasisse	5
1.5	INHOUDSONTPLOOIING	5

HOOFSTUK 2

TEORETIESE PERSPEKTIEWE OP SOSIALE VERANDERING EN BEMAGTIGING

2.1	INLEIDING	7
2.2	DEFINISIES EN OMSKRYWINGS VAN SOSIALE VERANDERING	7
2.3	BRONNE VAN VERANDERING	11
2.3.1	Tegnologie	11
2.3.2	Ideologie	12
2.3.3	Mededinging	12
2.3.4	Konflik	13

2.3.5	Politiek	13
2.3.6	Ekonomie	14
2.3.7	Globalisering	14
2.3.8	Strukturele druk	15
2.4	ENKELE VAKTEORETIESE PERSPEKTIEWE VAN SOSIALE VERANDERING	16
2.4.1	Die indeling van die onderskeie teorieë van sosiale verandering	16
2.4.1.1	Eksogene teorieë	16
2.4.1.2	Endogene teorieë	17
2.4.2	Teorieë van sosiale verandering	18
2.4.2.1	Die struktuur-funksionalisme	18
2.4.2.2	Die klassieke evolusionistiese teorie	21
2.4.2.3	Die konflikteorie	23
2.5	REAKSIES OP VERANDERING	27
2.5.1	Sosiale dryfvere en struikelblokke	28
2.5.2	Psigologiese dryfvere en struikelblokke	28
2.5.3	Kulturele dryfvere en struikelblokke	29
2.5.4	Ekonomiese dryfvere en struikelblokke	29
2.6	ENKELE ASPEKTE VAN BEMAGTIGING	30
2.6.1	Omskrywing van "mag" en "bemagtiging"	31
2.6.2	Eienskappe van bemagtiging	33
2.6.2.1	Bemagtiging as 'n proses sowel as 'n doelwit	33
2.6.2.2	Kritiese bewustheid ('conscientization')	33
2.6.2.3	Individuele en kollektiewe bemagtiging gelyktydig	34
2.6.3	'n Omvattende en buigsame strategie vir bemagtiging	35
2.6.3.1	Strategiese beginsels	35
2.6.3.2	Modelle van geïntegreerde basiese onderwys en opleiding vir volwassenes	37
2.7	BEMAGTIGINGSPROJEKTE	38
2.7.1	Die Thandi-projek	39
2.7.2	Die "Reach for Gold"-projek	39
2.7.3	'n Projek met 'n verskil	39
2.8	SAMEVATTING	41

HOOFSTUK 3

SOSIALE PROBLEME VAN PLAASARBEIDERS BINNE DIE SUID-AFRIKAANSE KONTEKS

3.1	INLEIDING	43
3.2	DIE HUIDIGE SOSIALE WERKLIKHEID VAN SUID-AFRIKAANSE PLAASARBEIDERS	43
3.2.1	Profiel van plaasarbeidersgemeenskappe	43
3.2.1.1	Sosiale omstandighede	44
3.2.1.2	Politieke omstandighede	46
3.2.1.3	Ekonomiese omstandighede	49
3.3	WERKLOOSHEID	51
3.4	ROLSPELERS IN DIE SUID-AFRIKAANSE LANDBOUSEKTOR	53
3.4.1	Die Suid-Afrikaanse Regering	53
3.4.2	Landbou-organisasies	56
3.4.3	Vakbonde	57
3.4.4	Nie-regeringsorganisasies (NRO's)	58
3.4.5	Gemeenskapsinisiatiewe	59
3.5	SAMEVATTING	59

HOOFSTUK 4

PROJEKBESTUUR: BEGINSELS EN SIKLUS

4.1	INLEIDING	61
4.2	DIE KONSEP PROJEKBESTUUR	61
4.2.1	Programme en programbestuur	62
4.2.2	Projekte en projekbestuur	62
4.3	BEGINSELS VAN PROJEKBESTUUR	65
4.4	PROJEKSIKLUS	68
4.4.1	Stap 1 – Identifiseer die behoefte	68
4.4.2	Stap 2 – Kies die projekspan	69
4.4.3	Stap 3 – Definieer die projek	71
4.4.4	Stap 4 – Beplan die projek	72
4.4.4.1	SWOT-analise	73

4.4.4.2	Werkontledingstruktuur	73
4.4.4.3	Werkskedule (Gantt-grafiek)	74
4.4.4.4	Begroting	74
4.4.5	Stap 5 – Implementeer die projek	75
4.4.6	Stap 6 – Evalueer die projek	75
4.5	SAMEVATTING	76

HOOFSTUK 5

TOEPASSING VAN PROJEKBESTUUR IN BEMAGTIGINGSINTERVENSIES VAN PLAASARBEIDERS

5.1	INLEIDING	78
5.2	OORSIG	78
5.3	GEVOLGTREKKINGS EN AANBEVELINGS	83
5.4	SLOTOPMERKING	86

LYS VAN BYLAES

BYLAAG A: WERKONTLEDINGSTRUKTUUR VAN PROJEK GELETTERDHEID 87

BYLAAG B: WERKSKEDULE VAN PROJEK GELETTERDHEID 88

BRONNELYS 89

LYS VAN TABELLE

TABEL 3.1: Profiel van implementeringsmaatreëls van die Suid-Afrikaanse Regering 55

LYS VAN FIGURE

FIGUUR 4.1: Fases in projeksiklus 69

FIGUUR 5.1: Proses van plaasarbeiderbemagtiging 82

FIGUUR 5.2: Vloeidiagram van 'n plaasarbeiderbemagtigingsprojek 84

HOOFSTUK 1

INLEIDING EN PROBLEEMSTELLING

1.1 ORIëNTERING EN PROBLEEMSTELLING

Daar is sowat 900 000 plaasarbeiders in Suid-Afrika (Muller, 2002). Hiervan is ongeveer 600 000 permanent aangestel, terwyl die res seisoenwerkers is. Na raming is daar tans ses miljoen tot sewe miljoen mense wat op plase woon (Muller, 2002). Dit impliseer dat tot sewe mense van een plaaswerker se loon afhanklik is. In die algemeen beskik plaasarbeiders nie oor dieselfde regte as ander werkers in die arbeidsmark nie en toegang tot sosiale ondersteuning, inligting, vakbonde, opvoeding en opleiding word dikwels deur hul relatiewe isolasie belemmer. In die algemeen is die lewens- en werksomstandighede waarin plaasarbeiders hulself bevind, nie gunstig nie. 'n Voorbeeld van hierdie relatief ongunstige omstandighede is die feit dat plaasarbeiders die laagste geletterdheidskoers in die land het, dat 54% van alle plaasarbeiders langer werksure het as wat wetgewing bepaal, en dat 27% van alle plaasarbeiders nie jaarlikse verlof ontvang nie (SA, 2001:2). Gevolglik ressorteer plaasarbeiders onder dié deel van die arbeidsmag wat sosiaal-ekonomies die slegste daaraan toe is in Suid-Afrika (Muller, 2002).

Ten einde die toestand te verbeter, het die Departement van Arbeid die minimumloonstelsel vir plaasarbeiders op 1 Maart 2003 geïmplementeer. Dit maak voorsiening vir 'n minimum loon van R650 of R800 per maand afhangende van die streek waarin 'n plaas geleë is. In A-gebiede, die dele rondom stede en waar inkomste hoër is, is die loon R800 per maand (R4,10 per uur) en in die armer landelike B-gebiede R650 per maand (R3,33 per uur) (Leuvennink, 2002). Verder bepaal die sektorale vasstelling dat 10% van 'n werker se loon vir voedselvoorsiening en huisvesting (as dit aan sekere standaarde soos lopende water en elektrisiteit voldoen) afgetrek kan word. In stedelike gebiede sal die minimum loon dus in baie gevalle eintlik R640 per maand wees, plus blyplek en kos. Verhogings van 9% vir A-gebiede en 10% vir B-gebiede moet van 2004 jaarliks in Maart toegestaan word (Leuvennink, 2002).

Werkloosheid het verreikende sosiale veranderinge tot gevolg. Plaasarbeiders wat byvoorbeeld eens woonagtig op plase was, sal hulself moet hervestig en aanpas by nuwe sosiale strukture, soos gemeenskapstrukture en nuwe gedragskodes. Ten einde aan te pas by sosiale veranderinge, sal geargumenteer word dat projekbestuur as 'n toepaslike bestuurshulpmiddel deur opleidingsagentskappe aangewend kan word om bemagtigingsintervensies van stapel te stuur.

Die ontleding van die sosiale omstandighede waarin plaasarbeiders hulleself bevind, behoort teen die agtergrond van 'n bepaalde veranderingsteorie onderneem te word. Smith (1976:13) definieer verandering as 'n opeenvolging van gebeure wat oor 'n tydperk verandering en verbetering van sekere patrone of eenhede produseer. Goodall (1987:435) en Edari (1976:2) benadruk dat sosiale verandering nie net 'n verandering in die struktuur van 'n samelewing is nie, maar ook 'n verandering in die funksionering van 'n samelewing. Volgens Nisbet (1972:1) bevat sosiale verandering drie kritiese elemente, naamlik: "verskille", "in tyd" en "volgehoue identiteit". Die waarneming van verskille of "andersheid" is die begin van alle bewustheid van verandering indien die verskille chronologies in tyd is (verandering is onafskeidelik van die tydsdimensie) en oor 'n eie identiteit beskik. Vago (1999:9) stel 'n meer uitvoerbare definisie van sosiale verandering en konseptualiseer dit as die proses van beplande of onbeplande kwalitatiewe of kwantitatiewe wysigings in sosiale verskynsels wat ontleed kan word in terme van vyf onderling verwante komponente, naamlik identiteit, vlak, tydsduur, omvang en tempo. Vanuit die perspektief van hierdie komponente is bepaalde teorieë van sosiale verandering identifiseerbaar. Weens die beperkte ruimte van die studie sal slegs die evolusionistiese en konflikteorie (endogene teorieë), asook die struktuur-funksionalisme (eksogene teorie) bespreek word.

'n Projek is 'n eenmalige, tydelike handeling met gedefinieerde eindresultate (Gido & Clements, 1999:1). Nietemin, verwys die begrip "tydelik" nie na die produk en/of diens wat geskep is deur die projek nie en kan die eindproduk of diens gevolglik ook as volhoubaar van aard beskou word. Die toepassing van projekbestuur het met ander woorde ten doel om 'n blywende resultaat te lewer. 'n Eens werksame plaasarbeider kan byvoorbeeld deur middel van 'n ses-maande bemagtigingsprojek die vaardigheid aanleer om 'n dieselwerktuigkundige te wees. Die kruks van sosiale bemagtiging is om

'n individu in staat te stel om bemagtig te word. Die toepassing van projekbestuur in hierdie konteks kan dus beskou word as 'n bevoegdheidswerktuig.

Die vraag ontstaan hoe die werklose plaasarbeiders bemagtig kan word deur van projekbestuursbeginsels gebruik te maak. Bemagtiging verg volhoubare intervensies soos opleidingsprogramme wat slegs effektief geloods kan word deur van projekbestuursbeginsels en –prosesse gebruik te maak.

Vanuit bogenoemde perspektief kan die volgende navorsingsvrae afgelei word:

(i) Watter veranderingsteorieë ten opsigte van sosiale bemagtiging bestaan en watter teorie is die mees geskikte om plaasarbeiderbemagtiging te bestudeer?
(ii) Bestaan daar geskikte bemagtigingsintervensies binne die geïdentifiseerde sosiale veranderingsteorie?
(iii) Wat is die sosiale vraagstukke van plaasarbeiders in die Suid-Afrikaanse konteks?
(iv) Hoe kan projekbestuur (beginsels en siklus) bydra om bemagtigingsintervensies effektief te loods?
(v) Watter voorstelle rondom die mees geskikte proses (vloeidiagram) van projekbestuurstoepassing vir plaasarbeiderbemagtiging kan gemaak word?

1.2 NAVORSINGSDOELSTELLINGS

Die algemene doelstellings van die studie is:

(i) Om die veranderingsteorieë ten opsigte van sosiale bemagtiging te bestudeer ten einde 'n geskikte teorie vir plaasarbeiderbemagtiging te identifiseer.
(ii) Om die sosiale vraagstukke van plaasarbeiders in die Suid-Afrikaanse konteks te ontleed.
(iii) Om geskikte bemagtigingsintervensies binne die geïdentifiseerde sosiale veranderingsteorie te identifiseer.
(iv) Om te bepaal hoe projekbestuur (beginsels en siklus) kan bydra om hierdie bemagtigingsintervensies effektief te loods.

(v) Om voorstelle rondom die mees geskikte proses (vloeidiagram) van projekbestuurstoepassing vir plaasarbeiderbemagtiging te maak.

1.3 SENTRALE TEORETIESE STELLING

Die volgende stelling kan gemaak word:

Projekbestuursbeginsels kan bydra tot die proses van volhoubare bemagtiging van plaasarbeiders sodat hulle by sosiale verandering kan aanpas. *"In recent years, the paradigm of sustainable development has become very popular worldwide...Its global perspective is an important element, but for the concept to be operationalized it must be brought to a more practical level of action"* (Pforr, 2001:69).

1.4 NAVORSINGSMETODOLOGIE

'n Literatuurontleding sal gebruik word om navorsing te doen in verband met die probleem.

1.4.1 'n Literatuurstudie

Primêre en sekondêre literatuur is in hierdie studie gebruik. Die doel is om aandag te gee aan toepaslike vakteoretiese literatuur, met verwysing na sosiale veranderingsteorieë wat moontlike verklarings kan bied vir die sosiale probleme wat menige Suid-Afrikaanse plaasarbeiders ervaar. Toepaslike verwante literatuur is gebruik ten einde sosiale bemagtiging te ontleed, sosiale probleme (wat Suid-Afrikaanse plaasarbeiders ervaar) te bespreek, asook om projekbestuursbeginsels en die projekbestuursiklus te beskryf.

Boeke, tydskrifte, regeringsverslae en ander dokumente is geraadpleeg en rekenaarsoektogte na relevante materiaal is ook onderneem in die Ferdinand Postma Biblioteek van die Potchefstroomse Kampus van die Universiteit van Noordwes.

1.4.2 Databasisse

Die volgende databasisse is geraadpleeg:

(i) Katalogus van proefskrifte en skripsies van Suid-Afrikaanse Universiteite (NRF: Nexus)
(ii) Katalogus van boeke: Ferdinand Postma Biblioteek
(iii) Indeks van Suid-Afrikaanse Tydskrifartikels (ISAT)
(iv) EBSCOHost Academic Search Elite
(v) World Wide Web

Geen ander soortgelyke studie is voorheen onderneem nie.

1.5 INHOUDSONTPLOOIING

Ten einde die voorgenoemde doelstelling te bereik en die probleem toe te lig, ontplooi die feitlike inhoud van hierdie navorsing soos volg:

In hoofstuk een word daar kortliks na die omstandighede van plaasarbeiders, sosiale verandering en projekbestuur verwys ten einde die leser te oriënteer en om die probleemstelling toe te lig. Navorsingsdoelstellings is geïdentifiseer en 'n sentrale teoretiese stelling is geformuleer. Daar is ook in die hoofstuk verwys na die navorsingsmetodiek wat gevolg gaan word.

Hoofstuk twee word verdeel in teoretiese perspektiewe op sosiale verandering enersyds en bemagtiging andersyds. Die eersgenoemde deel handel oor die konseptualisering en omskrywing van die begrip sosiale verandering, moontlike bronne van verandering en die indeling van die onderskeie teorieë van sosiale verandering in endogene en eksogene teorieë volgens Randall en Strasser (1981:33-43). Die klassieke evolusionistiese, struktuur-funksionalisme en konflikteorie word bespreek. Daarna kom die reaksies op verandering in hierdie afdeling aan die orde. In die tweede afdeling van die hoofstuk word enkele aspekte van bemagtiging aangeraak. Die konsepte mag en bemagtiging word omskryf en die onderskeie eienskappe van bemagtiging bespreek. Origens word geargumenteer dat strategiese beginsels en modelle van geïntegreerde

basiese onderwys en opleiding vir volwassenes tot 'n omvattende en buigsame strategie vir bemagtiging kan lei.

Sosiale probleme van plaasarbeiders in die Suid-Afrikaanse konteks word in hoofstuk drie toegelig. In hierdie hoofstuk word die huidige sosiale realiteit van Suid-Afrikaanse plaasarbeiders bespreek in terme van sosiale, politieke en ekonomiese omstandighede. Origens word gelet op die impak van werkloosheid asook op die vernaamste rolspelers in die landbousektor, onder andere die Suid-Afrikaanse Regering, vakbonde en gemeenskapsinisiatiewe.

In hoofstuk vier word die beginsels en siklus van projekbestuur aan die orde gestel. Die konsep projekbestuur word as vertrekpunt gebruik, omdat projekbestuur dikwels verwar word met die konsep programbestuur. Daarna word beginsels van projekbestuur bespreek en die projeksiklus word uiteengesit wat die praktiese sy van projekbestuur voorstel.

In hoofstuk vyf word voorstelle en aanbevelings rondom die mees geskikte proses van projekbestuurstoepassing vir plaasarbeiderbemagtiging gemaak. Daar word spesifiek melding gemaak van welke metode gevolg moet word ten einde die navorsingsdoelwitte te behaal. 'n Vloeidiagram van die bemagtigingsproses word gebruik om aan te dui hoe elk van die hoofstukke ontplooi het en dien ook die doel om die leser attent te maak op die navorser se argumentasielyn. Origens word van 'n vloeidiagram gebruik gemaak ter illustrasie van 'n tipiese plaasarbeiderbemagtigingsprojek.

HOOFSTUK 2

TEORETIESE PERSPEKTIEWE OP SOSIALE VERANDERING EN BEMAGTIGING

2.1 INLEIDING

Hierdie hoofstuk is verdeel in teoretiese perspektiewe op sosiale verandering en bemagtiging. Die eersgenoemde deel handel oor die konseptualisering en omskrywing van die begrip sosiale verandering, moontlike bronne van verandering en die indeling van die onderskeie teorieë van sosiale verandering in endogene en eksogene teorieë volgens Randall en Strasser (1981:33-43). Die struktuur-funksionalisme, klassieke evolusionistiese en konflikteorie word bespreek, aangesien die teorieë moontlike verklarings bied vir die probleemstelling van hierdie navorsing. Daarna kom reaksies op verandering aan die orde.

In die tweede deel van die hoofstuk word enkele aspekte van bemagtiging aangeraak. Die konsepte mag en bemagtiging word omskryf en die onderskeie eienskappe van bemagtiging word bespreek. Voorts word strategiese beginsels en modelle van geïntegreerde basiese onderwys en opleiding vir volwassenes toegelig ten einde 'n omvattende en buigsame strategie vir bemagtiging daar te stel. Vervolgens word sosiale verandering omskryf.

2.2 DEFINISIES EN OMSKRYWING VAN SOSIALE VERANDERING

In 'n sekere sin verander alles konstant. Die Griekse filosoof Heraclitus van Efese (Bierstedt, 1970:509) het eens die diepsinnige opmerking gemaak dat dit vir die mens onmoontlik is om twee keer deur dieselfde rivier te stap. Heraclitus bied twee redes vir die bogenoemde stelling: die tweede keer is die rivier anders weens die vloei van water en die mens het op subtiele wyses verander. Gedurende die interval van tyd tussen die eerste en tweede instap in die rivier, al is dit ook hoe kort na mekaar, het die rivier sowel as die mens verander. Hoewel die waarneming in 'n sekere sin korrek is, is die mens geneig om te sê dat dit dieselfde rivier en dieselfde mens is wat op twee verskeie geleenthede deur die rivier gestap het. Adam (1994:168) deel Heraclitus se siening:

"The action in its repetition can never be the same. Everything involved in it has irrevocably changed in the intervening period."

Nietemin, ten einde sosiale verandering te bestudeer en te begryp, is dit nodig om die terme "sosiaal" en "verandering" te definieer.

Die HAT (1985:1033) definieer die term "sosiaal" as dit "wat betrekking het op mense wat saamleef in 'n groep". "Free Dictionary" (2004) verwys na sosiaal as *"a party of people assembled to promote sociability and communal activity"*; *"relating to human society and its members"*; en *"living together or enjoying life in communities or organized groups"*. Die konsep "sosiaal" volgens Wallace (Edari, 1976:2), verwys na *"inter organism behaviour relations"*, met ander woorde, na die interaktiewe verhouding tussen mense, hetsy individueel of in groepe.

Smith (1976:13) definieer verandering as 'n opeenvolging van gebeure wat oor 'n tydperk verandering van sekere patrone of eenhede daarstel. Dit plaas veranderingsmeganismes aan die voorpunt van analise en betrek gedeeltelike sowel as totale plaasvervanging van die patrone sowel as die eenhede. Dit sluit alle fases van verandering in - vanaf eenvoudige, stuksgewyse hervorming deur radikale hervorming en dan revolusie, tot die uiterste geval van ontbinding, dit wil sê, die vernietiging van die eenheid en die vervanging daarvan deur 'n nuwe tipe eenheid (Smith, 1976:13-14).

Goodall (1987:435) benadruk dat sosiale verandering nie net 'n verandering in die struktuur van 'n samelewing is nie, maar ook verwys na 'n verandering in die funksionering van 'n samelewing. Sosiale verandering is volgens Goodall (1987:435) *"the process by which individuals evolve from a primitive traditional way of life to a more complex, technologically advanced and rapidly changing life style, as a result of which alteration occurs in the function and structure of a society"*.

Uit 'n vergelyking van Goodall (1987:435) se standpunt met dié van Edari (1976:2), blyk dit dat Edari sosiale strukture en sosiale verhoudinge in sy definisie kombineer. Edari (1976:2) is van mening dat wanneer daar verwys word na sosiale verandering, dit na niks minder verwys as eerstens die verandering in die samestelling van sosiale entiteite oor tyd, en tweedens die verandering in die verhoudinge tussen entiteite oor tyd, nie.

Nisbet (1972:1) het 'n ietwat breër en meer omvattende siening as Edari, en beskou verandering as 'n opeenvolging van verskille in tyd gekoppel aan 'n volgehoue identiteit. Volgens Nisbet (1972:1) bevat die definisie drie ewe belangrike elemente, naamlik: "verskille", "in tyd" en "volgehoue identiteit". Die waarneming van verskille of andersheid is die begin van alle bewustheid van verandering indien die verskille agtereenvolgens in tyd is (verandering is onafskeidelik van die tyd-dimensie) en oor 'n eie identiteit beskik. Moore (1974:23) is dit eens met Nisbet dat die tyd-dimensie onlosmaaklik van verandering is en spreek hom soos volg uit: *"One cannot think about change without including the concept of time...Without time, then, there is no change. Without change, however, there is no sense of time."*

Tennis (1999) definieer sosiale verandering as die evolusie van kultuur met verloop van tyd. Volgens Harper (1993:4) is sosiale verandering die betekenisvolle wysiging van sosiale strukture en kulturele patrone deur tyd. Hy maak spesifiek melding van kulturele patrone, weens sy oortuiging dat 'n studie van slegs strukturele definisies, belangrike kulturele aspekte van verandering in die mens se sosiale lewe sal nalaat.

Vago (1999:9) beweer egter dat definisies van sosiale verandering (soos hierbo uiteengesit en soortgelyke definisies) 'n gemeenskaplike struikelblok het: dit is die probleem van beeld, met ander woorde die neiging om konseptuele abstraksies gelyk te stel aan die werklikheid. Die elemente wat beklemtoon word in die definisies, onder andere sosiale strukture, die funksionering van die samelewing, verskillende prosesse en tyd, kan geïsoleer word, maar dit lei nie noodwendig tot 'n beter begrip van wat in werklikheid verander het nie (Vago, 1999:9). Gevolglik bied Vago (1999:9) 'n meer omvattende definisie van sosiale verandering en konseptualiseer dit as die proses van beplande of onbeplande kwalitatiewe of kwantitatiewe wysigings in sosiale verskynsels, wat ontleed kan word in terme van vyf onderling verwante komponente. Die vyf komponente wat Vago (1999:9) identifiseer in sy omskrywing van sosiale verandering, is soos volg:

- *identiteit* van verandering, wat verwys na 'n spesifieke sosiale verskynsel wat verandering ondergaan, byvoorbeeld norme en waardes, gedrag, houdings, interaksiepatrone, gesagstrukture, produktiwiteitskoerse en stratifikasiesisteme;

- *vlak* van verandering, wat die plek of gebied van verandering in 'n sosiale sisteem aandui, byvoorbeeld individue, groepe, organisasies, instansies en die samelewing;

- *tydsduur* van verandering, wat verwys na hoe lank 'n spesifieke veranderingsproses voortduur nadat dit aanvaar is. Dit kan verwys na die lewenspan van langtermyn- of korttermynveranderingsverskynsels;

- *omvang* van verandering, wat gebaseer word op die drieledige skema wat Dahl (Vago, 1999:6) voorgestel het van marginale, omvattende, en revolusionêre verandering. Marginale veranderinge sluit in veranderinge wat die kontoere van 'n spesifieke norm of gedrag uitbrei of verminder sonder om die basiese struktuur te verander. Omvattende veranderinge kan die hoogtepunt van verwante marginale veranderinge voorstel. Daarenteen behels veranderinge van revolusionêre omvang, die totale vervanging van een tipe norm of gedrag met die van 'n ander, en die verwerping van die oorspronklike gedrag en

- *tempo* van verandering, wat geskoei word op enige arbitrêre skaal soos vinnig of stadig, aaneenlopend of onderbroke, ordelik of wisselvallig. Moore (1974:34) en Tennis (1999) beaam die siening van Vago in hulle omskrywing van sosiale verandering.

'n Verdere komponent, wat deur Strasser en Randall (1981:18) sowel as Edari (1976:4) geïdentifiseer word, kan by die bogenoemde komponente van verandering van Vago gevoeg word, naamlik die *rigting* van verandering, dit wil sê, kan die verandering wat plaasgevind het, beskou word as vooruitgang of agteruitgang. Hetsy vooruitgang of agteruitgang plaasgevind het, is op die uiteinde in die spreekwoordelike *"eye of the beholder"* se hande.

Gesien in die lig van die bogenoemde definisies en omskrywings, word volstaan met die volgende omskrywing van sosiale verandering:

Sosiale verandering kom konstant in die samelewing voor en is die opeenvolging van gebeure wat oor 'n tydperk verandering, hetsy vooruitgang of agteruitgang, meebring in

die kulturele patrone, funksies en strukture op individuele, groeps-, organisasie-, institusionele en samelewingsvlak.

In bogenoemde bespreking is gefokus op wat sosiale verandering is. Vervolgens word gefokus op die bronne van verandering.

2.3 BRONNE VAN VERANDERING

Die proses van sosiale verandering is kompleks. Verandering kan die gevolg van verskillende uiteenlopende faktore wees en veelvoudige prosesse kan gelyktydig in werking wees. Volgens Schackman (2001) kan toevallige, unieke faktore 'n invloed uitoefen op die veranderingsproses. Die geografiese ligging van 'n gemeenskap kan byvoorbeeld 'n impak hê op die gemeenskap se besluitneming om een groot winkelsentrum op te rig teenoor baie kleiner onafhanklike sentrums. Net so kan die teenwoordigheid of afwesigheid van spesifieke persone 'n beduidende impak hê op die ontwikkelingstrategie wat 'n gemeenskap volg. Aan die ander kant word sistematiese of algemene prosesse aangetref wat alle gemeenskappe beïnvloed (Schackman, 2001). Suksesvolle ontwikkeling vereis byvoorbeeld normaalweg 'n basiese graad van sosiale mobilisering, strukturele differensiasie, spesialisasie en 'n stabiele regeringstelsel. Hoewel Schackman die faktore kategoriseer, gaan sy van die standpunt uit dat sistematiese faktore met meer toevallige en unieke faktore gekombineer moet word ten einde 'n beter begrip van sosiale verandering te hê.

Vago (1999:10-36) identifiseer onder andere agt bronne van verandering wat onderling verband hou met mekaar en stel dit dat die een bron nie meer gewig dra as die ander nie en begrip van die verskillende faktore is noodsaaklik ten einde sosiale verandering te bestuur. Vervolgens word Vago (1999:10-36) se indeling van bronne van verandering kortliks bespreek:

2.3.1 Tegnologie

Dit is relatief maklik om te demonstreer dat regdeur die menslike geskiedenis tegnologiese innovasie dikwels die bewegende krag agter sosiale verandering was en is. Byvoorbeeld, die bekendstelling van stoomkrag het tot die Industriële Revolusie gelei

wat geslagsrolle, werkomgewings, en menige ander aspekte van die samelewing gewysig het. Hedendaags word die oorgang vanaf 'n industriële samelewing tot 'n inligting/kennis-samelewing, of anders gestel, 'n post-industriële samelewing volgens Bell en Touraine (Giddens, 1997:526), waargeneem. Die invloed van tegnologie vind weerklank in die lewens van individue in die samelewing, in sosiale waardes, in die struktuur en funksies van sosiale instellings, en in die politieke organisasies van die samelewing (Vago, 1999:11). Die tegnologie het egter 'n dubbelslagtige karakter: dit skep nie net nuwe alternatiewe en geleenthede nie, maar ook nuwe probleme en uitdagings vir die mens.

2.3.2 Ideologie

Plug *et al.* (1988:150) omskryf ideologie as 'n omvattende en geordende sisteem van idees wat vir die individu of die groep as basis vir die verklaring van 'n wye reeks verskynsels en as basis vir besluite gebruik word. Dit is daarom meestal sterk emosioneel gekleur; enige stelsel van politieke, religieuse of filosofiese idees. Weber het byvoorbeeld geglo dat idees wat uitgedruk word deur charismatiese persone, byvoorbeeld Adolf Hitler of Mohandas Gandi, die wêreld kan verander (Tennis, 1999). Karl Marx daarenteen, het geargumenteer dat heersende idees van enige samelewing die idees is van sy heersende klasse en hy word geassosieer met grootskaalse samelewingstransformasies. Die rol van ideologie kan geanaliseer word op verskeie wyses, onder andere kan dit stabiliteit ondersteun of dit kan bydra tot verandering (Vago, 1999:15). Ideologie regverdig dikwels ongelykheid, geloof regverdig geslags- en seksuele ongelykheid en meritokrasie wettig klas-ongelykheid (Price, 2003).

2.3.3 Mededinging

Mededinging in 'n samelewing ontstaan weens die skaarsheid van goedere en dienste. Tydens die stryd om skaars goedere, word mededinging normaalweg beperk deur tradisies, gebruike en/of die gereg. Dit is 'n onpersoonlike stryd vir beperkte middele wat in oorleg geskied met sosiaal voorgeskrewe reëls en die doelwitte van mededinging word gevolglik sosiaal gedefinieer. Positiewe uitkomste van mededinging is onder andere solidariteit en sosiale verandering. Negatiewe uitkomste sluit onder andere ongelykheid en geweld in (Price, 2003). Mededinging is 'n endemiese aspek van die

samelewing. Dit dra by tot sosiale verandering in ekologiese sowel as organisatoriese konteks. Dit stimuleer innovasie en wanneer mededingers nie by die reëls en regulasies hou nie, verander die verhouding in konflik (Vago, 1999:37).

2.3.4 Konflik

Mededinging en konflik word gekenmerk deur 'n poging van twee of meer partye om 'n sekere doelwit te bereik. Die twee terme verskil egter van mekaar in die sin dat partye wat met mekaar kompeteer dieselfde doel nastreef, terwyl partye in konflik glo dat hul onderskeie doelwitte onversoenbaar is. Anders as in die geval van mededinging, is konflik bewustelik, periodiek en persoonlik (Vago, 1999:20). Konflik benadruk gevolglik die verskille tussen partye en minimaliseer hul ooreenkomste. Marx het byvoorbeeld geglo dat klasse-konflik tussen die bourgeoisie en proletariaat aanleiding gee tot verandering (kyk 2.4.2.3). Eder (Haferkamp & Smelser, 1992:8) is van mening dat konflik sosiale verandering bewerkstellig. Dahrendorf (Haferkamp & Smelser, 1992:8) is dit eens met Eder: *"Social change is defined in terms of direction and rhythm by that power of unrest for which it is so difficult to find a sufficiently general name, by incompatibility, discord, antagonism, contradiction and resistance, through conflict"*. Hoewel konflik van primêre belang is in sosiale verandering van en binne-in 'n sisteem (Coser, 1974:459), kan verandering plaasvind sonder die teenwoordigheid van konflik.

2.3.5 Politiek

Die stryd tussen nasies om hul mag en rykdom uit te brei, is 'n dinamiese bron van verandering oor die afgelope twee of drie eeue. Aktiwiteite van politici en staatsamptenare beïnvloed konstant die lewens van die bevolking. Regerings bewerkstellig verandering deur die prosesse van verspreiding, regulering en herverdeling (Vago, 1999:27). Verspreiding kan onder andere relatief klein groepe mense en regeringskontrakte behels. Regulering handel oor die beperking van ander se handelinge en kan onder andere die beskerming van die verbruiker en die omgewing insluit. Herverdeling verg die oordra van hulpbronne onder of tussen groot groepe of klasse in die samelewing (Vago, 1999:27). Politieke ontwikkeling beïnvloed ekonomiese verandering net soveel as wat ekonomiese verandering 'n invloed het op die politieke milieu (Giddens, 1997:525).

2.3.6 Ekonomie

Snelle ekonomiese groei oor die afgelope half eeu het menige land daartoe in staat gestel om vooruitgang te maak in die voorsiening van redelike lewenstandaarde vir hul landsburgers. Nietemin het bevolkingsgroei, makro-ekonomiese hindernisse en onvoldoende politieke en sosiale infrastrukture vooruitgang gestrem in baie laer-inkomste lande (United Nations, 1997). Ekonomiese sisteme het 'n verskeidenheid van ekstra-ekonomiese uitvloeisels en speel 'n beduidende rol in sosiale verandering (Lobao & Rulli, 1996:606). 'n Belangrike aspek van die ekonomie is arbeidsverdeling (Vago, 1999:29). Die verhoogde aanvraag in produkte en verhoogde spesialisering, ten einde aan die verhoogde aanvraag te voldoen, het in 'n groot mate bygedra tot die groei in die verdeling van arbeid. Gevolglik lei die toename in differensiasie in die ekonomiese sfeer tot 'n toename in stratifikasiepatrone. Ekonomiese faktore bepaal dus die verspreiding van vergoeding en die toewysing van status en aansien.

2.3.7 Globalisering

Globalisering verwys na *"the rapid increase in cross-border economic, social, technological and cultural exchange"* (Schackman, 2001). Guillén (Schackman, 2001) benadruk dat globalisering nie 'n eenvormige en onomkeerbare tendens is nie, maar eerder 'n gefragmenteerde, onvolledige, onsamehangende, en in baie opsigte 'n teenstrydige en verwarrende proses is. Globalisering en ekonomiese faktore wakker verandering op menige wyse in die samelewing aan. Dit verskerp onder andere die splitsing tussen die wat werk het en die werklose of, anders gestel, tussen die *"haves" en "have-nots"* (Vago, 1999:29; Harper, 1993:42). Globalisering is egter nie net 'n ekonomiese verskynsel nie, maar ook 'n sosiale, politieke en kulturele verskynsel (Schackman, 2001). Globalisering het byvoorbeeld 'n impak op plaaslike kultuur en beïnvloed die mens se identiteit en verhoudinge met ander. Die resultaat van globalisering is onder meer dat tradisies en gebruike nie meer so 'n groot impak op die mens maak nie en dat die mens geforseer word om 'n refleksiewe lewe te lei ten einde 'n oop toekoms te verseker.

2.3.8 Strukturele druk

Die sosiale sisteem bestaan uit interverwante komponente. Daar word aangeneem dat die komponente verenigbaar is en dat solank as wat die komponente 'n positiewe funksie vervul, die sosiale sisteem relatief stabiel is. Wanneer twee of meer komponente egter onverenigbaar raak (met ander woorde wanneer daar strukturele druk is), word die sosiale sisteem se ewewig versteur en kan dit aanleiding gee tot sosiale verandering. Vago (1999:34) identifiseer verskeie tipes druk wat 'n verdeling tussen komponente in die sosiale sisteem kan produseer. Die tipes druk sluit onder andere 'n bevolkingswanbalans, sekere vorme van skaarsheid en rolkonflik in.

Uit die bogemelde bespreking is dit duidelik waarneembaar dat sosiale verandering toegeskryf kan word aan verskeie oorsake. Ontwikkeling volg nie noodwendig 'n enkele patroon nie en gevolglik sal instellings wat voortspruit uit die ontwikkelingsproses verskil van gemeenskap tot gemeenskap. Hoewel die bronne afsonderlik bespreek is, is dit noodsaaklik om die onderlinge verband en wisselwerking tussen die bronne te erken. Die onderlinge verband kan aan die hand van die volgende voorbeeld geïllustreer word. Die toenemende meganisering van produksie (tegnologiese bron van verandering) en die verhoogde spesialisering en differensiasie in die landbousektor (ekonomiese bron van verandering), tesame met die rolkonflik tussen boer en plaasarbeider weens 'n magswanbalans (konflikgebaseerde bron van verandering), plaas strukturele druk op die sosiale sisteem.

Daar word van die veronderstelling uit gegaan dat bemagtiging se oorsprong in verandering lê. Indien niks ooit sou verander het nie, sou dit nie vir die mens nodig gewees het om aan te pas nie en gevolglik sou die mens nie nodig gehad het om homself te bemagtig nie. Dog, soos reeds aangetoon in die definisies en omskrywing van sosiale verandering, is teoretici dit eens dat verandering 'n konstante verskynsel is. Die vakteoretiese perspektiewe van sosiale verandering wat bespreek gaan word, het ten doel om die verskeie fasette van sosiale verandering uit te lig om sodoende verandering meer proaktief gedurende die bemagtigingsproses te bestuur. Daar word voorgestel dat die teorieë wat bespreek gaan word as 'n stel idees, aannames en konsepte beskou moet word wat op so 'n wyse georden is dat dit die mens iets vertel

van die wêreld, homself of 'n aspek van die werklikheid, soos sosiale verandering (Craig *et al.*, 1994:193).

Voorts word drie vakteoretiese perspektiewe van sosiale verandering bespreek.

2.4 ENKELE VAKTEORETIESE PERSPEKTIEWE VAN SOSIALE VERANDERING

Dit is geensins die bedoeling om 'n indringende studie te maak van sosiale veranderingsteorieë nie - dit sou 'n studie op sigself vereis. Wat hier volg is 'n oorsigtelike bespreking van toepaslike verklaringsmoontlikhede van sosiale verandering binne die konteks van hierdie studie en daar word derhalwe nie 'n volledige weergawe van die teorieë van sosiale verandering gegee nie.

Vervolgens word 'n indeling van die onderskeie teorieë van sosiale verandering en teorieë van sosiale verandering bespreek. Slegs drie teorieë van sosiale verandering word bespreek, naamlik die struktuur-funksionalisme, klassieke evolusionistiese en konflikteorie, aangesien dit die leser 'n genoegsame konseptuele raamwerk bied van die verskil tussen eksogene en endogene teorieë. Verder, weerspieël die drie teorieë die uiteenlopende idees betreffende sosiale verandering.

2.4.1 Die indeling van die onderskeie teorieë van sosiale verandering

Die meerderheid sosiologiese teorieë wat verklaringsmoontlikhede bied vir die oorsprong en oorsake van verandering, kan ingedeel word in terme van inherente verandering (endogeen) in 'n gegewe instelling of sisteem van die samelewing, of verandering wat 'n gevolg van eksterne invloede (eksogeen) is (Strasser & Randall, 1981:33).

2.4.1.1. Eksogene teorieë

Teoretiese benaderings wat gemoeid is met eksogene bronne van sosiale verandering, het die algemene beskouing dat die samelewing 'n stabiele, goed-geïntegreerde sisteem is wat alleenlik ontwrig word deur die impak van magte ekstern tot die sisteem

(byvoorbeeld oorlog of natuurlike rampe) of deur nuwe faktore wat bekend gestel is deur ander gemeenskappe (byvoorbeeld tegnologiese oordraging). Eksogene teorieë sluit onder andere die volgende teorieë in:

- die ekwilibriumteorie van sosiale verandering met Davis, Schumpeter, Pareto en Talcott Parsons as belangrikste eksponente;
- die klassieke teorie van diffusie en kulturele kontak met Moore en Bertrand as sleutelfigure en
- die invloed van krisisse en belangrike gebeure wat krisisomstandighede skep, met Robert Nisbet as belangrike eksponent.

2.4.1.2 Endogene teorieë

Teoretiese benaderings wat die oorsaak van verandering in die magte wat die samelewing of 'n gegewe sub-sisteem van die samelewing genereer vind, is soos volg (Strasser & Randall, 1981:41):

- die klassieke evolusionistiese teorie met Auguste Comte, Herbert Spencer en Lewis Morgan as belangrikste eksponente;
- die Marxistiese en Neo-Marxistiese variante van die konflikteorie, met Karl Marx as hoofeksponent van die Marxistiese benadering en Ralf Dahrendorf en Lewis Coser as belangrikste eksponente van die Neo-Marxistiese benadering;
- die sikliese of styg- en daalteorie, met Pitirim Sorokin en Vilfredo Pareto as belangrikste eksponente en
- die neo-evolusionistiese teorie waarin onderskei kan word tussen die multilineêre teorie van evolusie (met Steward, Sahlins en Service as sleutelfigure); die moderniseringsteorie (met Levy, Eisenstadt en Shils as belangrikste eksponente); en laastens, die teorie van kulturele agterstand (met William Ogburn as enkele belangrike eksponent).

Let daarop dat Randall en Strasser se indeling van die onderskeie teorieë nie die enigste bestaande kategorisering van die teorieë van sosiale verandering is nie. Die indeling het bloot ten doel om 'n verskeidenheid literatuur op 'n meer gestruktureerde en ordelike wyse aan te bied en die groot verskeidenheid benaderings uit te wys.

2.4.2 Teorieë van sosiale verandering

Verandering is so 'n voor-die-handliggende kenmerk van die sosiale werklikheid dat enige sosiaal-wetenskaplike teorie, wat ookal die teorie se konseptuele vertrekpunt is, een of ander tyd dié konsep moet aanraak. Weens die beperktheid van die studie word slegs die struktuur-funksionalisme (eksogene teorie), asook die evolusionistiese en konflikteorie (endogene teorieë) vervolgens bespreek weens hul geskiktheid om die plaasarbeidersituasie te ontleed. Origens sal die bespreking 'n aanduiding gee van die komplekse en multidimensionele aard van sosiale verandering.

2.4.2.1 Die struktuur-funksionalisme

Die woord "struktuur", in struktuur-funksionalisme, verwys normaalweg na *"a set of relatively stable and patterned relationships of social units"*, en "funksie" verwys na *"those consequences of any social activity that make for the adaptation or adjustment of a given structure or its component parts"* (Vago, 1999:59). Met ander woorde, struktuur verwys na 'n sisteem met relatief blywende patrone, en funksie verwys na die dinamiese proses van aanpassing of veranderinge van die struktuur. Die strukture is die onderskeie dele van die sosiale sisteem, en in die geval van 'n samelewing, is die vernaamste strukture normaalweg die instansies binne die samelewing, byvoorbeeld die gesin, staat, die ekonomie, die godsdiens en die opvoeding (Vago, 1999:59).

Harper (1993:90), Wallace en Wolf (1980:13) en Vago (1999:59) is dit eens dat stuktuur-funksionalisme vanuit die standpunt gaan dat 'n samelewing in 'n sisteem van interverwante dele en sub-sisteme op so 'n wyse funksioneer dat die oorlewing van die algehele sisteem bevorder word. Sosiale sisteme is daarom daartoe geneig om spesifieke handelinge uit te voer ten einde te oorleef.

Volgens Vago (1999:61) kan die struktuur-funksionele benadering met betrekking tot sosiale verandering, bestudeer word in terme van funksionele sowel as disfunksionele elemente. *"By focusing on dysfunctions as well as functions, this approach can assess not only the bases of social stability but the potential sources of change...The stresses and strains in a social structure which accumulates as dysfunctional consequences of existing elements...will, in due course, lead to institutional breakdown and basic social change. When this change has passed beyond a given and not easily identifiable point, it is customary to say that a new social system has emerged"* (Vago, 1999:61). Vago is dus van mening dat die struktuur-funksionalisme in wese 'n ekwilibriumteorie is. Davis (Vago, 1999:61) beaam die siening: *"The functional structural approach to sociological analysis is basically an equilibrium theory."*

Talcott Parsons (1902-1980) is een van die belangrikste eksponente van dié benadering. In die bespreking sal egter slegs sommige van sy idees van verandering in die konteks van die ekwilibriumteorie aangeraak kan word.

Volgens Parsons (Edari, 1976:21) is die bestaan en oorlewing van 'n sosiale sisteem afhanklik van die uitvoering van die volgende vier funksies: aanpassing, doelwitbereiking, integrasie en latente instandhouding. Aanpassing impliseer dat elke sisteem moet aanpas by die sosiale en asosiale omgewing. Dit skep 'n wedersydse verhouding: die sisteem werk in op die omgewing en laasgenoemde werk in op die sisteem. Die ekonomie, as 'n sub-sisteem van die samelewing, spesialiseer in die vervulling van die funksie. Doelwitbereiking het te make met die mobilisering en die plasing van sosiale rolle en skaars hulpbronne ten einde individuele en kollektiewe behoeftes te bevredig as doelwitte. Politieke strukture spesialiseer in dié funksie. Die integrasie-imperatief behels die harmoniëring van strukture en aktiwiteite, doelwitte, norme en waardes wat met die strukture geassosieer kan word. Godsdienstige, kulturele, opvoedkundige en ideologiese sisteme voer die funksie uit. Die latente instandhoudingsimperatief behels kennis van die sisteem en sy waardes en doelwitte. Die funksie word onder andere vervul deur die gesin (Harper, 1993:90).

Relatief tot 'n spesifieke vlak van analise spesialiseer elke sub-sisteem in die uitvoering van een van die bogenoemde funksies. Nietemin, gesien as 'n geheel, word die strukture voortdurend geïntegreer in hoër vlakke sodat hul in harmonie met mekaar kan

bly. So 'n staat van stabiliteit word volgens Parsons beskou as 'n toestand van ekwilibrium van sosiale sisteme. Die staat van ekwilibrium verskil op elke vlak van gemeenskapsevolusie ten einde samelewings in 'n 'bewegende' ekwilibrium te beskou, eerder as in 'n statiese ekwilibrium (Edari, 1976:22).

Parsons onderskei tussen endogene en eksogene bronne van sosiale verandering (kyk 2.4.1) (Vago, 1999:62; Edari, 1976:22). Endogene bronne van sosiale verandering is bronne binne die sosiale sisteem, terwyl eksogene bronne buite die sosiale sisteem voorkom. 'n Samelewing verander afhangend van die mate waartoe die ewewig versteur word deur die interne of eksterne bronne van verandering.

Volgens Vago (1999:34-35) kan onder andere die volgende beginsels van die struktuur-funksionalisme onderskei word ten opsigte van sosiale verandering:

- Die samelewing moet ontleed word in terme van holistiese sisteme met interverwante dele;
- oorsaak- en gevolgverhoudinge is veelvoudig en wedersyds;
- sosiale sisteme is in 'n staat van dinamiese ekwilibrium, sodat aanpassings wat die sisteem affekteer, gemaak word met minimale verandering binne die sisteem;
- perfekte integrasie word nooit bereik nie; dus het elke sosiale sisteem spanning en afwykings, maar laasgenoemde word geneutraliseer deur institusionalisering;
- verandering is fundamenteel 'n stadige, aanpasbare proses, eerder as 'n revolusionêre proses;
- verandering is die gevolg van die wysiging van verandering buite die sisteem, groei by differensiasie, en interne innovasies en
- die sisteem word geïntegreer deur gedeelde waardes.

Vervolgens verskuif die fokus na die klassieke evolusionistiese teorie met Comte en Spencer as hoofeksponente.

2.4.2.2 Die klassieke evolusionistiese teorie

Die klassieke evolusionistiese teorie is gebaseer op die aanname dat die geskiedenis van die menslike samelewing die geskiedenis van die mens se ontwikkeling (vanaf 'n eenvoudige, nouliks gedifferensieerde staat na 'n meer komplekse staat) verteenwoordig. Die tweeledige tema van die organiese analogie tussen die samelewing en 'n organisme en vooruitgang vanaf die 'primitiewe' tot die ontwikkelde 'ideaal' het aanvanklik evolusionistiese denke bepaal (Strasser & Randall, 1981:54). Die evolusionistiese idee is gekoppel aan idees van vooruitgang, ontwikkeling, en verbetering; elke fase verteenwoordig 'n hoër fase as die vorige.

Een van die vroegste teorieë van sosiale evolusie wat bekendheid verwerf het, was die van Auguste Comte (1798-1857). Comte (Vago, 1999:47) het drie tydvakke of fases, oftewel die wet van die drie stadia (Ritzer, 1996:14), beskryf waardeur alle samelewings moet beweeg ten einde 'n perfekte samelewing te versinnebeeld, naamlik die teologiese, metafisiese en positiewe stadium. Die teologiese stadium word gekenmerk aan die preokkupasie met die bonatuurlike. Die tweede of metafisiese fase, is 'n periode waarin oorsaaklikheid verduidelik is aan die hand van abstrakte kragte; oorsake en magte vervang begeertes, en een groot entiteit - die natuur - seëvier. Die positiewe stadium is die wetenskaplike fase waarin die mens verklarings ontwikkel in terme van natuurlike prosesse en wetenskaplike wette. In die stadium van 'n samelewing se ontwikkeling word dit moontlik om menslike gebeure te beheer.

Dit blyk dat Comte in sy teorie oor die wêreld gefokus het op intellektuele faktore. Hy het byvoorbeeld geargumenteer dat intellektuele verwarring sosiale wanorde veroorsaak. Die wanorde is afkomstig van vroeë idee-sisteme (teologiese en metafisiese) wat bly voortbestaan in die positiewe era en dat dit alleenlik moontlik is om die wanorde stop te sit as die positivisme geheel en al in beheer is (Ritzer, 1996:14).

Ander belangrike aspekte wat Comte aangeraak het, was onder andere dat hy nie gefokus het op die individu nie, maar eerder op groter entiteite soos die gesin. Hy het

geargumenteer dat daar gefokus moet word op die sosiale struktuur sowel as sosiale verandering en hy het die stelselmatige karakter van die samelewing benadruk (Ritzer, 1996:15).

'n Ander prominente teoretikus in dié kategorie is Herbert Spencer (1820-1903). Die analogie tussen die samelewing en 'n organisme staan sentraal in Spencer se teorie van evolusie. Vanuit sy oogpunt word albei gekenmerk aan groei, verhoogde kompleksiteit, differensiasie van strukture en funksies, en spesialisering – met ander woorde uni-lineêre ontwikkeling (Vago, 1999:49). Hy het geargumenteer dat organismes sowel as die samelewing onderworpe is aan dieselfde natuurlike wette van evolusie. Hy redeneer verder dat evolusie gekenmerk word deur 'n verandering *"from the homogeneous to the heterogeneous...from the indefinite to the definite"* (Edari, 1976:10).

In terme van die fases van evolusie, het Spencer die idee van 'n samelewing voorgestaan wat vanaf 'n eenvoudige tipe tot die van 'n meer komplekse samelewing beweeg deur natuurlike verhoging, differensiasie, en die integrasie van kleiner sosiale entiteite. Sy fases van evolusie kan soos volg opgesom word: Tydens die verloop van evolusie vanaf die eenvoudige tot verskeie tipes verveelvoudige samelewings, verhoog die graad van dwang in sosiale aangeleenthede en die samelewing beweeg vanaf 'n militaristiese tot 'n industriële samelewing (Edari, 1976:11). So ook was hy van mening dat daar 'n balans tussen die bevolking en voedselvoorsiening is. Sou die bevolkingsgroeikoers die hulpbronne oorskry wat benodig word ten einde te oorleef, sal daar 'n stryd om te bly voortbestaan, ontstaan. Hiermee sluit hy nou aan by Darwin se sogenaamde "survival of the fittest" (Vago, 1999:49).

Merkbare verskille tussen Comte en Spencer is dat Comte belang gestel het in sosiale hervorming, terwyl Spencer van mening was dat die sosiale lewe vry van eksterne beheer moes ontwikkel. So ook het Comte gefokus op groter eenhede van analise, byvoorbeeld die gesin, terwyl Spencer klem gelê het op die individu. Comte en Spencer het egter ook verskeie idees gedeel, onder andere het albei die samelewing beskou as 'n organisme en het 'n evolusionistiese beskouing van historiese ontwikkeling gehuldig (Ritzer, 1996:34-35).

Volgens Smith (1976:34-35) kan onder andere die volgende elemente van die klassieke evolusionistiese teorie uitgeken word:

- 'n Holistiese benadering word gevolg, met ander woorde die samelewing, kultuur, die gesin, godsdiens, kennis en die beskawing word beskou as eenhede waarvan die dele interafhanklik is. Die eenhede alleen vorm die eenheid van analise van verandering, omdat hul meer is as die som van hul dele. Evolusie is gevolglik holisties.

- Tweedens is verandering van die eenhede aaneenlopend en kumulatief. Verandering is geleidelik, relatief egalig en behels geen radikale onderbrekings nie. Verandering is dus 'n aaneenlopende proses.

- Verandering geskied as gevolg van kragte en meganismes binne die eenheid. Gevolglik beskik godsdiens, die samelewing en beskawing intern oor die kapasiteit om te ontwikkel. Dié elemente bring die evolusionistiese beskouing die naaste aan die uitgangspunt van die organiese analogie. Verandering is dus deterministies, met ander woorde, verandering is onafwendbaar en onomkeerbaar (Vago, 1999:53).

- Evolusionistiese skemas gaan vanuit die veronderstelling dat die rigting van verandering beweeg vanaf eenvoudige tot komplekse vorme en vanaf homogene tot heterogene vorme. Verandering is progressief en gevolglik rigtinggewend.

Die sentrale gedagte van die benadering is dus dat evolusie holisties van aard is en dat verandering aaneenlopend, deterministies, progressief en rigtinggewend is.

Vervolgens word aandag gegee aan die werke en idees van Karl Marx en Ralf Dahrendorf as konflikteoretici.

2.4.2.3 Die konflikteorie

Die konflikteorie veronderstel dat sosiale gedrag beter begryp kan word in terme van spanning en konflik tussen groepe en individue. Dit stel voor dat die samelewing 'n

worstelperk is waar daar voortdurend 'n stryd oor skaars goedere heers. Konflikteoretici is van mening dat verandering, eerder as orde (struktuur-funksionalisme), die essensiële element van die sosiale lewe is. Verandering word beskou as 'n intrinsieke proses in die samelewing, nie net bloot 'n uitkoms van onbehoorlike funksionering of versteurde ewewig van 'n deel van die sosiale sisteem nie (Harper, 1993:95). Strukturele differensiasie word beskou as die bron van konflik, en sosiale verandering geskied slegs deur die konflik (Vago, 1999:53). Daar is verskeie teoretici wat die benadering voorstaan, en in die afdeling word gefokus op die hoofidees van twee belangrike konflikteoretici te wete Karl Marx en Ralf Dahrendorf.

Karl Marx (1818-1883) beweer vanuit die ekonomiese determinisme en dialektiese materialisme dat elke gemeenskap, ten spyte van die vlak van historiese ontwikkeling, op 'n ekonomiese grondslag berus. Hy het daarna verwys as die "metode van produksie" van goedere. Die metode van produksie het twee elemente, naamlik die "kragte van produksie" of die fisiese/tegnologiese indeling van ekonomiese aktiwiteite en tweedens, die "sosiale verhoudinge van produksie" of die onmisbare menslike verbinding wat mense met mekaar moet vorm ten einde ekonomiese aktiwiteite uit te voer (Edari, 1976:30). Die onafhanklike veranderlike volgens Marx (Vago, 1999:55) is die metode van produksie. Veranderinge in die metode van produksie, produseer veranderinge in die verhoudinge van produksie, met ander woorde, veranderinge in die wyse waarop groepe verbind is tot produksie-tegnologie.

Ter illustrasie van die laasgenoemde het Marx (Edari, 1976:31-37) die geskiedenis ingedeel in vyf fases, elk gekenmerk aan 'n tipe van ekonomiese produksie, naamlik:

- stamgebonde eienaarskap – 'n tipe van primitiewe kommunisme;
- antieke gemeenskaps- en staatseienaarskap wat gepaard gegaan het met slawerny;
- feodalisme;
- kapitalisme en
- kommunisme, wat verdeel is in die diktatorskap van die proletariaat en kommunisme.

Met die uitsondering van suiwer kommunisme, word elk van die fases gekenmerk aan ekonomiese en ander tipe konflikte tussen twee of meer van die opponerende ekonomiese groepe. Die ekonomiese konflik tussen die groepe lei noodwendig tot verdere sosiale en politieke konflik (Edari, 1976:37).

In 'n kapitalistiese samelewing beweeg individue gewoonlik vanaf 'n intermediêre groep na óf proletariaat (werkers) óf bourgeoisie (eienaars van eiendom/produksie). Die stryd tussen die twee klasse is onafwendbaar en sal noodwendig aanleiding gee tot die omverwerping van die bestaande sisteem. Dit sal 'n hoogtepunt bereik deur die vestiging van 'n nuwe vorm van ekonomiese produksie - kommunistiese produksie - en die nuwe historiese fase, kommunisme. Die proletariaat sal dan die dominante groep in die finale historiese fase word (Vago, 1999:55).

Vir Marx is konflik 'n normale toestand van die sosiale lewe en hy beskou konflik en verandering as onafskeibaar/interafhanklik. Ekonomiese produksie is die sub-struktuur waarop die res van die samelewing, die super-struktuur, gebou is. Sosiale instellings soos die regering en gesin, is afhanklik van die metode van ekonomiese produksie in 'n gegewe gemeenskap. Variasies en veranderinge in ekonomiese produksie gee aanleiding tot variasies en veranderinge in ander sosiale instellings (Vago, 1999:55).

Alvorens Ralf Dahrendorf (1929-) se beskouing van konflik en verandering bespreek word, word eers gewys op die ooreenkomste tussen Marx en Dahrendorf se beskouinge ten opsigte van die samelewing en verandering. Harper (1993:98) identifiseer die volgende ooreenkomste:

- konflik en wanintegrasie word deur albei beskou as deurlopende en normale omstandighede binne die samelewing;
- albei veronderstel dat die tipe konflik veroorsaak word deur botsende belange wat noodwendig plaasvind in die struktuur van die samelewing;
- die botsende belange word gesien as refleksies van verskille in die verspreiding van mag onder dominante en ondergeskikte groepe;

- belange neig daartoe om te polariseer in twee konflikterende groepe;
- albei beskou konflik as dialekties van aard te wees - die oplossing van een konfliksituasie skep 'n nuwe stel van botsende belange wat onder sekere omstandighede verdere konflik sal veroorsaak en
- sosiale verandering is 'n aaneenlopende kenmerk van sosiale sisteme wat 'n gevolg is van die dialektiese aard van konflik tussen onderskeie belangegroepe binne enige sisteem.

Maar, anders as in die geval van Marx, verwerp Dahrendorf die opvatting van sosiale klas soos bepaal deur die verhoudinge tot die middele van produksie. Hy definieer sosiale klas in terme van die ongelyke verspreiding van mag - alle groepe in die samelewing kan verdeel word tussen diegene wat oor mag beskik en gevolglik delegeer, en diegene wat nie oor mag beskik nie en gevolglik opdragte moet uitvoer (Vago, 1999:57; Harper, 1993:98). Elke sisteem kan derhalwe in twee kwasi-groepe verdeel word waarvan die lede botsende latente belange het, naamlik die groep wat oor mag en gesag beskik en daarna streef om die status quo te handhaaf, terwyl die ondergeskikte groep daarna streef om gesag te verwerf (Harper, 1993:98-99).

Onder geskikte omstandighede van organisasie, verrys belangegroepe vanuit kwasi-groepe soos wat lede onder andere 'n leierskapkader, effektiewe intra-groepkommunikasie en 'n bewustheid van hul gemeenskaplike belange ontwikkel. Dahrendorf (Vago, 1999:57) doen aan die hand dat hoe meer georganiseerd ondergeskikte groepe raak, hoe groter is die moontlikheid dat hul in opstand sal kom met die dominante groep. Die voorwaardes van konflik, byvoorbeeld geleenthede vir sosiale mobiliteit, bepaal die intensiteit en geweld van konflik. Hy is van mening dat konflik tot strukturele verandering lei weens die verandering in dominansie-verhoudinge. Die tipe, tempo, en omvang van verandering is afhanklik van die bepalings van strukturele verandering.

Dahrendorf maak die gevolgtrekking dat verandering in die samelewing toegeskryf kan word aan sosiale konflik. *"The notion that wherever there is social life there is conflict may be unpleasant and disturbing."* Maar *"...societies and social organizations are held*

together not by consensus but by constraint, not by universal agreement but by the coercion of some by other...and as conflict generates change, so constraint may be thought of as generating conflict. We assume that conflict is ubiquitous, since constraint is ubiquitous wherever human beings set up social organizations" (Vago, 1999:57-58).

Konflikteoretici beskou verandering as 'n uitvloeisel van onvermydelike mededinging om skaars hulpbronne onder groepe in die samelewing. Konflik in die sosiale sisteem is onvermydelik en word deur sommige teoretici beskou as 'n kreatiewe bron van verandering, terwyl ander dit beskou as die enigste moontlike middel tot verandering.

2.5 REAKSIES OP VERANDERING

Tot hiertoe is aandag gegee aan die oorsake en vernaamste teorieë van verandering en is die bespreking gelei deur vrae van hoekom en in watter konteks verandering plaasvind, asook wat die beweegredes agter verandering is. In die bespreking wat volg, word die aandag toegespits op die omstandighede wat die aanvaarding van verandering vergemaklik of verhinder.

Vlakke van die samelewing word gekenmerk deur magte wat verandering voorstaan en die wat daarna streef om die status quo te handhaaf. Verandering word gesoek sowel as teengestaan. Verandering behels dikwels ontwrigting, die herorganisering van gedragspatrone, en vereis soms wysigings van waardes, houdings en lewenstyl. Die struktuur van 'n samelewing bepaal in 'n beduidende mate of verandering verwerp of aangemoedig gaan word. Wanneer 'n samelewing hoogs geïntegreerd is, is verandering kompleks en duur. Maar wanneer 'n kultuur minder geïntegreerd is, met ander woorde indien die gesin, godsdiens en ander aktiwiteite minder afhanklik van mekaar is, is verandering makliker en gebeur dit meer gereeld (Vago, 1999:213).

Hoewel die tempo van verandering verskil van gemeenskap tot gemeenskap, sowel as binne 'n samelewing, tussen die onderskeie sub-groepe, is dit moontlik om die faktore wat verandering strem of aanmoedig, te identifiseer en te ontleed. Vervolgens word die omstandighede wat 'n rol speel in die aanvaarding of verwerping van verandering kortliks bespreek.

2.5.1 Sosiale dryfvere en struikelblokke

Gemeenskappe is konstant onderworpe aan verandering, hetsy dit vinnig of stadig geskied. 'n Aantal faktore beïnvloed die tempo van verandering en vergemaklik die aanvaarding van innovasie. Volgens Vago (1999:215) stimuleer die volgende faktore onder andere verandering: die begeerte om aansien te verkry, kontak met ander mense, verpligtinge teenoor vriende, sosiale klas, gesag, graad van deelname in besluitneming en mededinging.

Menige sosiale faktore tree op as struikelblokke van verandering. Onder andere kan bestaande belange 'n struikelblok van verandering wees, byvoorbeeld individue of groepe vrees verandering omdat hul hul mag of status kan verloor (Vago, 1999:238). Vrees vir die onbekende – dit is 'n natuurlike verskynsel om bang te wees vir die onbekende en dit ontlok ook 'n gevoel van onsekerheid, ongemak, sowel as 'n gevoel van bedreiging (Cilliers, 1990:433). Druk van gelykes kan ook weerstand teen verandering bied (Kreitner & Kinicki, 1998:625). 'n Plaasarbeider wat nie direk deur 'n verandering beïnvloed word nie, kan weerstand teen die verandering bied om byvoorbeeld die belange van sy gesin of kollega te beskerm.

2.5.2 Psigologiese dryfvere en struikelblokke

Wanneer individue gekonfronteer word met nuwe geleenthede, is die aanvaarding van die nuwe geleenthede onderworpe aan sekere psigologiese faktore. Vago (1999:220) noem onder andere die volgende faktore: motivering om te verander, hoe lede van 'n samelewing hul behoeftes waarneem, kommunikasiepatrone, houdings, en vorme van persoonlike invloed wat verwys na verandering van 'n individu se houding of gedrag weens interpersoonlike kommunikasie.

Magte wat bydra tot stabiliteit in die mens se persoonlikheid of in sosiale sisteme, kan beskou word as weerstand teen verandering. Psigologiese struikelblokke sluit onder andere gewoonte, motivering, onkunde, selektiewe persepsie en oneffektiewe kommunikasie in (Vago, 1999:239). Afhangende van hoe 'n individu as kind geleer is om verandering te hanteer, kan 'n persoon se vatbaarheid vir verandering ook 'n

struikelblok van verandering wees, (Kreitner & Kinicki, 1998:625). So ook, verskil mense se vermoëns om verandering te absorbeer (Gerber *et al.*, 1998:508).

2.5.3 Kulturele dryfvere en struikelblokke

Die begrip "kultuur" verwys na 'n reeks van kennis, oortuigings, houdings en reëls vir gedrag wat gedeel word deur lede van 'n samelewing, en kan van gemeenskap tot gemeenskap verskil (Plug *et al.*, 1988:196). In die algemeen bepaal die bestaande kulturele basis of nuwe eienskappe aanvaar sal word al dan nie. Verskillende kulture beskik nie noodwendig oor dieselfde vermoë en gereedheid om verandering te aanvaar nie. Die konteks van kultuur sowel as die graad van kulturele integrasie, speel 'n rol in die ontvanklikheid vir die nuwe (Vago, 1999:225).

Weerstand teen verandering word dikwels uitgespreek wanneer dit tradisionele waardes en oortuigings insluit. Verskeie faktore beïnvloed waardes en oortuigings in 'n kultuur soos byvoorbeeld fatalisme, etnosentrisme, idees van onverenigbaarheid en bygelowigheid (Vago, 1999:245). Veranderinge in die werkomgewing, byvoorbeeld die meganisering van produksie in die landbousektor, veroorsaak dikwels veranderinge in sosiale interaksie of verhoudinge (Lussier, 1990:334)

2.5.4 Ekonomiese dryfvere en struikelblokke

Die begeerte vir ekonomiese voordeel is 'n belangrike stimulant van verandering. Indien iets oor suiwer gebruikswaarde beskik, word verandering dikwels geredelik aanvaar. Koste en bestaande belange kan ook beskou word as belangrike stimulante van verandering (Vago, 1999:229-230).

Weerstand teen verandering gesien in die lig van ekonomiese faktore, hou meestal verband met tegnologiese innovasies en masjinerie, hoewel dit ook van toepassing kan wees op sosiale uitvindings en wetenskaplike ontdekkings. Die koste van 'n uitvinding kan byvoorbeeld die aanvaarding daarvan kortwiek. Selfs in die mees welgestelde gemeenskappe kan 'n tekort aan ekonomiese hulpbronne 'n struikelblok van verandering wees. Koste, waargenome winsgewendheid en beperkte ekonomiese

hulpbronne in 'n gemeenskap kan ageer as effektiewe struikelblokke van verandering (Vago, 1999:249).

Hoewel die stimulante en struikelblokke van verandering afsonderlik bespreek is, handel hul in werklikheid gesamentlik. Faktore wat sosiale verandering stimuleer, is op die lange duur sterker as hul struikelblokke en hoewel die meeste mense verandering teenstaan op die kort termyn, is verandering onafwendbaar op die lang termyn.

In die afdeling oor teoretiese perspektiewe op sosiale verandering is sosiale verandering omskryf en bronne van verandering is bespreek. Randall en Strasser se indeling van die onderskeie sosiale veranderingsteorieë is genoem ten einde die verskeidenheid literatuur van sosiale verandering op 'n meer gestruktureerde wyse aan te bied en die groot verskeidenheid van benaderings uit te wys. Die klassieke evolusionistiese teorie (met Comte en Spencer as belangrike eksponente), die struktuur-funksionalisme (met Parsons as sleutelfiguur) en die konflikteorie (met Marx en Dahrendorf as belangrikste eksponente) is bespreek ten einde 'n aanduiding te gee van die komplekse en multi-gefasetteerde aard van sosiale verandering. Daar is ook kortliks gewys op die reaksies op verandering: verwerping of aanvaarding.

Verandering is 'n sosiale realiteit en kan bestuur word deur die mens te bemagtig. Maar, ten einde laasgenoemde te verwesenlik, word dit nodig geag om klaarheid te verkry oor die begrip bemagtiging en wat dit behels. Gevolglik handel die volgende afdeling in die hoofstuk oor bemagtiging om aan te sluit by die doel van hierdie studie.

2.6 ENKELE ASPEKTE VAN BEMAGTIGING

Uit bogenoemde bespreking blyk dit dat verandering 'n konstante sosiale verskynsel is wat nie weggewens kan word nie, maar eerder mee rekenskap gehou en bestuur moet word. Die mens word konstant aan verandering blootgestel en moet voortdurend aanpas by veranderinge en moet tred hou met innovasies, hetsy ekonomies, polities, kultureel of sosiaal van aard. Ten einde tred te hou met al die veranderinge, of dit nou beduidend is al dan nie, verg dat die mens oor sekere vaardighede moet beskik. Laasgenoemde impliseer dat indien 'n persoon byvoorbeeld nie oor die nodige kommunikasievaardighede beskik om 'n sinvolle gesprek te voer nie, die persoon op

een of ander wyse touwys gemaak moet word. Die spesifieke individu moet dus opleiding ontvang in kommunikasievaardighede, met ander woorde, die persoon moet daartoe in staat gestel word om effektief te kommunikeer met onder andere die buurman, dominee, onderwyser en plaasboer. Bemagtiging is dus 'n wesenlike deel van die proses van verandering. Dit handel nie net oor die opheffing van die individu nie, maar is inderwaarheid 'n voorvereiste vir volhoubare ontwikkeling. Na aanleiding van die bogenoemde argument word die begrip bemagtiging onder die loep geneem.

2.6.1 Omskrywing van "mag" en "bemagtiging"

Die kern van die konsep bemagtiging is die idee van mag. Mag word deur Ward en Mullender (1991:23) omskryf as *"the capacity not only to impose one's will, if necessary against the will of the other parties, but also to set the terms of the argument, (including rules and legislation) to further one's objective and interest"*.

Wrong (1995:2) definieer mag as die kapasiteit van 'n persoon om 'n beplande en verwagte effek op ander te hê. Met ander woorde, mag is die kapasiteit om invloed uit te oefen.

Vanuit die bogenoemde definisies van mag, kan die afleiding gemaak word dat mag verband hou met iemand se vermoë om ander te laat doen wat hy/sy wil, ten spyte van daardie persoon se wense en belange. Mag is invloed en beheer oor ander. Weber (Page & Czuba, 1999) wys die leser daarop dat mag binne die konteks van 'n verhouding tussen mense en dinge bestaan. Mag bestaan dus nie in isolasie nie en is ook nie inherent in individue nie. Dit impliseer dat aangesien mag geskep word in verhoudinge, mag en magsverhoudinge kan verander en dit is dan eers dat bemagtiging, as 'n proses van verandering, 'n betekenisvolle konsep word.

Daar is geen universele definisie van bemagtiging nie. Cook (Sathiparsad, 2002:28) definieer bemagtiging as 'n proses waardeur 'n individu al hoe meer daartoe in staat is om sy eie lewe te rig en gevolglik meer geneig is om te slaag in wat hy ook al aanpak. Cook (Sathiparsad, 2002:28) stel voor dat opleiding 'n individu byvoorbeeld kan voorsien van die nodige vaardighede ten einde vordering te toon of te ontwikkel.

Kindervatter (SARA, 1995) verfyn Cook se definisie van bemagtiging ietwat en definieer dit as *"gaining an understanding of and control over social, economic, and/or political forces in order to improve [one's] standing in society"*.

Page en Czuba (1999) het 'n ietwat breër en meer omvattende siening as Cook en Kindervatter, en definieer bemagtiging as 'n multidimensionele sosiale proses wat die mens help om beheer te verkry oor sy eie lewe. Dit is 'n proses wat mag kweek binne individue om onder andere in hul eie lewens en in hul gemeenskappe te gebruik. Bemagtiging is multidimensioneel in die opsig dat dit aangetref word binne sosiologiese, psigologiese, ekonomiese, en ander dimensies. Bemagtiging geskied origens op verskeie vlakke, onder andere individuele, groeps- en gemeenskapsvlak (Page & Czuba, 1999; Lyons *et al.*, 2001:1237-1238), en is onder meer 'n sosiale proses, aangesien dit gebeur in verhouding tot ander (Page & Czuba, 1999).

Rappaport et al. (Erben *et al.*, 1999) is van mening dat hoewel bemagtiging op verskeie maniere gedefinieer word, daar tog ooreenstemmende elemente teenwoordig is in die onderskeie definisies. Die drie elemente is onder andere:

- Bemagtiging is daarop gemik om individuele en kollektiewe vaardighede te verbeter ten einde beheer te verkry oor bestaans- en werksomstandighede en hul impak op welstand;

- bemagtiging is die doelwit sowel as die metode van gemeenskapsorganisering en

- bemagtiging verwys na 'n konstante proses waardeur individue en groepe daartoe in staat gestel word om deel te neem aan kollektiewe handelinge.

Vir die doeleindes van die studie, is die navorser dit eens met Page en Czuba (1999) dat bemagtiging kan plaasvind op bepaalde organisatoriese vlakke wat wissel vanaf individuele- tot gemeenskapsvlak. Bemagtiging is 'n verhoging in invloed en beheer deur die verwerwing van kennis en vaardighede met behulp van die nodige opleiding. Byvoorbeeld, indien 'n vlieënier die kontroles van 'n Boeing 747 aan 'n plaasarbeider gee sodat die plaasarbeider die vliegtuig kan vlieg vanaf Johannesburg na Kaapstad,

sal die plaasarbeider daartoe in staat wees? Nee, tensy die plaasarbeider die nodige opleiding ondergaan het. Dus, ten einde die plaasarbeider te bemagtig sodat hy die vliegtuig kan vlieg, moet die plaasarbeider die nodige opleiding ontvang sodat hy bevoeg is om die vliegtuig te vlieg.

2.6.2 Eienskappe van bemagtiging

Fung (1994) identifiseer die volgende eienskappe van bemagtiging:

2.6.2.1 Bemagtiging as 'n proses sowel as 'n doelwit

Bemagtiging is 'n proses in die sin dat ontwikkeling van 'n individu aaneenlopend is en verskuif vanaf individuele groei na moontlike groter sosiale verandering. Soos Pastor ([S.a.]) tereg sê: *"Empowerment is not a static "event", but rather a dynamic evolutionary process..."* Gedurende die proses beweeg die individu weg vanaf onder andere isolasie, 'n lae selfbeeld en magteloosheid na persoonlike mag en beheer, kritiese bewustheid en die verkryging van vaardighede wat verandering teweeg kan bring.

Deurdat individue bemagtig word, gee dit daartoe aanleiding dat die gemeenskap meer gelyk is in terme van geleenthede en/of hulpbronverspreiding. Origens het die individu/groep die probleem die hoof gebied en oor die algemeen hul kwaliteit van lewe verhoog. Gevolglik is 'n doelwit bereik.

2.6.2.2 Kritiese bewustheid ('conscientization')

Volgens Rose (Fung, 1994) word 'n persoon se persepsie van die sosiale werklikheid gestrem deur sy behoefte om ongunstige omstandighede in die omgewing die hoof te bied. Gevolglik moet die individu se interne konstruksie van die werklikheid wat sy persepsies en gevoelens rig, uitgebrei word en veruiterlik. 'n Belangrike komponent van die bemagtigingsproses is om die individu te help om die oorsake van sosiale probleme te identifiseer, met ander woorde om die individu bewus te maak van oorsake. Bogenoemde sluit aan by die idee van 'conscientization'. Freire (1998) definieer "conscientization" as die vermoë om sosiale, politieke en ekonomiese teenstellings te

identifiseer en teen die onderdrukkende elemente van die werklikheid op te tree. Kindervatter en Kilian (Laverack, 2001:10) konseptualiseer dié proses as kritiese denke of kritiese bewustheid.

2.6.2.3 Individuele en kollektiewe bemagtiging gelyktydig

Individuele bemagtiging kom daarop neer dat die individu bygestaan word in die proses om selfrespek en 'n gevoel van eiewaarde te kweek. Dit word bereik deur individue in staat te stel om hul onderdrukkende bewustheid te verander en om die nodige vaardighede, kennis en hulpbronne aan te gryp ten einde persoonlike en interpersoonlike probleme te kan oplos. Nuwe persepsies lei tot nuwe insig, en nuwe insig lei tot nuwe gedrag, en nuwe gedrag lei tot nuwe persepsies (Herrick, 1995).

Individuele bemagtiging behoort hand aan hand te gaan met kollektiewe bemagtiging. *"Groups are not empowered until their individual members gain the sense of efficacy and understanding to act together"* (SARA, 1995). Die welstand van 'n individu word beïnvloed deur verskeie sosiale prosesse; die onderdrukkende sosiale faktore beïnvloed die hele gemeenskap waarvan die individu 'n lid is. Byvoorbeeld, 'n gestremde word bygestaan om sy/haar selfrespek en selfagting te herwin of te handhaaf (individuele bemagtiging), maar daar word nog steeds deur die publiek in die algemeen teen die gestremde gediskrimineer. Om die onderdrukkende sosiale proses te verander, behels dat daar meer mag aan die hele sosiale groep gegee moet word om sodoende die bestaande magsverspreiding te verander. Volgens Parsons (Fung, 1994) en Lyons et al. (2001:1235) word kollektiewe bemagtiging bewerkstellig deurdat mag meer gelyk ingedeel word tussen verskillende sosiale groepe om sodoende die groepe in staat te stel om met mekaar saam te werk en gevolglik veragtering en onderdrukking te minimaliseer. Die Verenigde Nasies (United Nations, 2000) is van mening dat die sukses wat behaal word in volhoubare landbou- en gemeenskapsontwikkeling in 'n beduidende mate afhang van die mate waartoe plaaslike gemeenskappe bemagtig word deur kennis en toegang tot inligting, nuwe vaardighede en 'n groter kapasiteit om te beplan en hul sake te bestuur.

Om verandering te skep, moet die mens as individu verander sodat hy daartoe in staat gestel kan word om as 'n vennoot op te tree en saam met ander kan werk om

komplekse vraagstukke op te los. Die sintese van individuele en kollektiewe verandering is Page en Czuba (1999) se beskouing van die bemagtigingsproses. Hulle beskou die omvattende individuele en kollektiewe begrip van bemagtiging as deurslaggewend in enige program wat bemagtiging as eindproduk nastreef. Ten einde ingeligte besluite te neem, is dit belangrik dat die mens, in die geval die plaasarbeider, bemagtig word sodat hy vertroue het in homself en in sy vaardighede. Die plaasarbeider moet toegang hê tot inligting wat hy benodig en oor die vermoë beskik om die relevansie en betekenis daarvan in 'n gegewe situasie te evalueer. Origens moet hy daartoe in staat wees om die inligting te integreer met ander relevante inligting in die situasie, asook met sy eie waardes, norme en oortuigings.

Afgesien van die bogenoemde eienskappe van bemagtiging wat in gedagte gehou moet word ten tyde van die ontwerp en beplanning van 'n bemagtigingsprojek, kan 'n omvattende en buigsame strategie in 'n groot mate die geslaagdheid van so 'n projek bepaal.

2.6.3 'n Omvattende en buigsame strategie vir bemagtiging

Hoewel Rule (2003:11) van die standpunt af uitgaan dat 'n omvattende en buigsame strategie nodig is vir die basiese onderwys en opleiding van volwassenes in Suid-Afrika, word geargumenteer dat so 'n strategie benodig word vir bemagtiging in die algemeen. Gevolglik word die vier beginsels, volgens Rule, wat so 'n tipe strategie ondersteun, bespreek. Vyf modelle van geïntegreerde basiese onderwys en opleiding vir volwassenes word bespreek, aangesien dit toepassingswaarde het op die plaasarbeidersituasie. Origens word geargumenteer dat die ontwikkeling van vaardighede en opleiding plaasarbeiders daartoe in staat sal stel om die arbeidsmark te her-betree en/of om alternatiewe inkomstegeleenthede te identifiseer.

2.6.3.1 Strategiese beginsels

Rule (2003:11-12) identifiseer die volgende beginsels wat 'n omvattende en buigsame strategie kan ondersteun:

- ***Kontekstualisering.*** Die voorsiening van slegs een tipe model om 'n plaasarbeider te bemagtig, voldoen nie noodwendig aan die behoeftes van 'n ander plaasarbeider nie. Bemagtigingsprojekte moet die dag-tot-dag geletterdheidsbehoeftes en praktyke van leerders in ag neem (Lieb, 1991; International Woman in Science and Engineering, 2003). Die erkenning van kontekstualisering is 'n sleutel beginsel en *"one size does <u>not</u> fit all"* (Rule, 2003:11).

- ***Integrasie.*** Die beginsel van integrasie hou nou verband met kontekstualisering. Dit gaan van die veronderstelling uit dat basiese onderwys en opleiding in die tradisionele sin van die woord, as 'n diskrete stel van geletterdheids- en syferkennispraktyke, nie noodwendig in die behoeftes van die leerders voorsien nie. Geletterdheids- en syferkennispraktyke behoort effektief en op 'n gepaste wyse geïntegreer te word met aspekte soos onder andere inkomstegenerering en demokratiese deelname.

- ***Holisme.*** Volwasse leerders vervul ook ander kompleks rolle wat kan insluit die van broodwinner, ouer en werknemer. Al die rolle is relevant tot basiese onderwys en opleiding van volwassenes en bied geleenthede om te leer (Lieb, 1991). 'n Holistiese benadering tot die leerder verbreed die omvang van klasaktiwiteite en skep geleenthede vir ontwikkeling.

- ***Gesprekvoering.*** Effektiewe kommunikasie tussen relevante rolspelers is uit die aard van die saak nodig en belangrik. Aanvaar konstruktiewe kritiek en reageer proaktief daarop. Die Regering, NRO's en ander rolspelers moet met mekaar kommunikeer ten einde konsensus te bereik rondom die metodiek en waardebepalings van bemagtigingsprojekte (Rule, 2003:12; Rosenes, 2003). Daar moet ook met plaasarbeiders en plaasarbeidersgemeenskappe gekommunikeer word (kyk 4.4.1) ten einde hul behoeftes te bepaal (International Woman in Science and Engineering, 2003).

2.6.3.2 Modelle van geïntegreerde basiese onderwys en opleiding vir volwassenes

Hoewel die volgende vyf modelle wat bespreek gaan word in 'n mate oorvleuel, bring dit basiese onderwys in verhouding tot en verband met die onmiddellike behoeftes van uiteenlopende plaasgemeenskappe.

- ***Basiese onderwys vir volwassenes en sosiale bewegings.*** Vennootskappe tussen die regering, sosiale bewegings, ontwikkelingsorganisasies en gemeenskapstrukture kan programme wat op geletterdheid en ontwikkeling fokus, saamsmee (Rule, 2003:12; Dugan, 2003). Ontwikkelingsorganisasies kan byvoorbeeld in samewerking met die beweging van plaasarbeiders 'n geletterdheidsprojek daarstel wat op die ontwikkelingsbehoeftes van die plaasgemeenskap fokus.

- ***Basiese onderwys vir volwassenes en lewensbestaan.*** Projekte wat fokus op vaardigheidsontwikkeling en inkomstegenerering kan in die Suid-Afrikaanse konteks byvoorbeeld daarby baat om in 'n vennootskap te tree met NRO's wat fokus op geletterdheid, kleinsake-ontwikkelingsagente en die Departement van Arbeid. Die tipe vennootskap gaan van die veronderstelling uit dat basiese onderwys slegs een van die legkaartstukke is en dat dit nie veel waarde toevoeg as dit nie verbind word met ander sosiale behoeftes nie, onder andere werkverskaffing, inkomste, solidariteit, en opheffing van die gemeenskap (Rule, 2003:12).

- ***Basiese onderwys vir volwassenes en demokratiese burgerskap.*** Basiese onderwys en opleiding speel 'n sleutelrol in die bou en volhoubaarheid van demokrasie in Suid-Afrika. Nie net moet die plaasarbeider ingelig word oor sy stemreg nie, maar daar moet ook in die breë gefokus word op deelnemende demokrasie ten einde plaasarbeiders se kapasiteit as aktiewe burgers te verhoog, asook om plaaslike strukture van die regering en dienslewering te versterk (Rule, 2003:13; Home Ownership Center, 2003). Die tipe onderrig kan onder andere onderhandelingsvaardighede, organisatoriese vaardighede, kommunikasie- en analitiese vaardighede insluit.

- ***Basiese onderwys vir volwassenes en armoedeverligting.*** Basiese onderwys vir volwassenes is nie noodwendig 'n prioriteit vir mense wat honger ly nie. 'n Benadering wat basiese onderwys vir volwassenes integreer met armoedeverligting kan egter belowend wees (Rule, 2003:13). So byvoorbeeld kan plaasarbeiders toegerus word met geletterdheid, lewens- en besigheidsvaardighede om hulself te bemagtig.

- ***Basiese onderwys vir volwassenes en gesinsgeletterdheid.*** Internasionale en plaaslike navorsing toon aan dat kinders 'n voorsprong het as hul skool toe gaan indien hul opgroei in 'n ouerhuis waar die ouers geletterd en leesmateriaal beskikbaar is (Rule, 2003:13). 'n Geletterdheidsprojek vir ouers wat inskakel by 'n geletterdheidsprojek wat fokus op pre-geletterdheidsvaardighede vir voorskoolse kinders, kan byvoorbeeld bydra tot die ontwikkeling van 'n kultuur van geletterdheid binne die gesin.

Vanuit die bogenoemde strategiese beginsels en modelle van geïntegreerde basiese onderwys en opleiding vir volwassenes wat Rule voorstel, is dit duidelik dat 'n omvattende en buigsame strategie vir bemagtigingsprojekte moontlik is. Inteendeel, sulke tipe projekte is nie net moontlik nie – dit moet 'n voorvereiste van bemagtigingsprojekte wees. 'n Omvattende strategie, gesamentlik met doeltreffende projekbestuur, bring mee dat die sterkpunte en swakpunte, sowel as die geleenthede en bedreigings van 'n projek uitgeken kan word (kyk 4.4.4.1). Origens dien 'n buigsame strategie die doel om vinnig te reageer ten opsigte van verandering en om effektief risiko's te bestuur.

2.7 BEMAGTIGINGSPROJEKTE

Verskeie bemagtigingsprojekte is reeds in Suid-Afrika geloods (kyk 3.4.2). Vervolgens word na drie bemagtigingsprojekte verwys vanweë hul toepassingswaarde op die plaasarbeidersituasie. Die bespreking het ten doel om aan te toon hoe die bogenoemde strategiese beginsels en modelle van geïntegreerde basiese onderwys en opleiding vir volwassenes in praktyk kan realiseer.

2.7.1 Die Thandi-projek

Die Thandi (Xhosa vir "liefde" of "koester")-projek het ontwikkel vanuit 'n vennootskap tussen die South African Forestry Company Limited (SAFCOL), lede van die plaaslike gemeenskap van Elgin wat bedreig is deur die privatisering van die bosbouliggaam, 'n plaaslike wynboer, en 'n Anglikaanse sosiale ontwikkelingsliggaam (Wines of South Africa, 2004). Die oorspronklike idee was om bosbou en vrugteondernemings te skep ten einde die gemeenskap by te staan, maar die projek is uitgebrei om wynboerdery in te sluit. Vinfruco, die bemarkingsliggaam, het 'n aandeel in die uitvoerbemarking van Thandi-wyne en tree as mentor op by bemarkingsaangeleenthede. Umhlobo (Xhosa vir "vriende") arbeiders op die plaas, wat deel uitmaak van die span wat Thandi-wyne produseer, het aandele in die onderneming gekoop met die huissubsidies wat voorsien is deur die Suid-Afrikaanse Regering. Buiten die oordraging van vaardighede, begunstig die projek die vestiging van gesondheids-, welsyns-, onderwys- en ontspanningsdienste vir die plaaslike gemeenskap.

2.7.2 Die "Reach for Gold"-projek

Simonsig Landgoed naby Stellenbosch, het hul eie gemeenskapsontwikkelingsprojek. Arbeiders word opgelei in onder andere lewensvaardighede, konflikhantering, die voorkoming van alkoholmisbruik, vigs en die voorkoming van tienerswangerskappe. Daar is ook 'n kindersorg/voorskool- en sorgsentrum. Sportspanne en plaasarbeiders word die geleentheid gegun om hul eie groente te verbou op 'n gedeelte van die plaas (Rust, 2002).

2.7.3 'n Projek met 'n verskil

Mnr Tim Wigley (Botha, 2002) se ontnugtering met die ondoeltreffende aanwending van internasionale skenkersgeld om agtergeblewenes in die landelike dele van Suid-Afrika op hul voete te help, het hom laat besef dat 'n nuwe rigting met bemagtiging ingeslaan moet word. Dit het hom veral gekwel dat die bevoordeeldes só afhanklik geword het van die geld wat aan hulle uitgedeel word, dat die optimale gebruik van die natuurlike hulpbronne meestal in die slag gebly het. Hy het ongeveer sewe jaar gelede 'n program

van stapel gestuur waarin hy mense wou oortuig dat dit moontlik is om sonder werktuie en geld 'n bestaan te maak. Sy definisie van bemagtiging is dat nie net genoeg kos geproduseer moet word om in eie huishoudelike behoefte te voorsien nie. Daar moet ook 'n oorskot wees wat bemark kan word om vir persoonlike uitgawes te betaal. Hy het nedersettings besoek om mense touwys te maak in die kuns van organiese boerdery. By die nedersettings is saam besluit hoe om die beskikbare hulpbronne op die beste manier in te span sodat daar met 'n klein boerdery begin kan word. Mense wat sy werksessies bygewoon het, besef dat dit hulle nie sal baat om 'n nuwe stuk grond by te koop as hulle nie eers dit wat tot hul beskikking is, doeltreffender benut nie. Origens is mnr Wigley oortuig daarvan dat geld nie die antwoord is nie – idees en kennis wat gedeel word, maak 'n verskil (Botha, 2002).

Prof. Bester, hoogleraar in die Landbou-ekonomie aan die Universiteit van Fort Hare, is van mening dat die projekte waarmee Wigley besig is, 'n groter kans het om te slaag as ander projekte waar groot somme geld ter sprake is, maar nie altyd rekening gehou word met die verwagtinge van mense nie (Botha, 2002). *"Een van die grootste denkfoute in die beplanning van inisiatiewe vir landelike ontwikkeling is dat die projekte gegrond word op dit wat die beplanners (of borge) meen die aspirasies van die "bevoordeeldes" is, of behoort te wees"* (Botha, 2002).

Met verwysing na bogenoemde projekte, is dit duidelik dat strategiese beginsels en modelle van geïntegreerde basiese onderwys en opleiding vir volwassenes aangewend is om dié bemagtigingsprojekte te loods. Dit blyk uit die Thandi-, "Reach for Gold"- en 'Projek-met-'n-verskil'-projekte dat daar rekening gehou is met veral die kontekstualisering en integrasiebeginsels van 'n omvattende en buigsame strategie. So byvoorbeeld is die dag-tot-dag geletterdheidsbehoeftes en praktyke van plaasarbeiders (kontekstualisering) in ag geneem en daar is gepoog om gesondheid, welsyn, onderwys en ontspanningsdienste (integrasie) tot stand te bring. Die beginsel van gesprekvoering is veral hoog geag deur Wigley. Hy het byvoorbeeld sáám met die plaasarbeiders besluit op hoe om die beskikbare hulpbronne op die beste manier in te span. Prof. Bester is van mening dat *"een van die grootste denkfoute in die beplanning van inisiatiewe vir landelike ontwikkeling is dat die projekte gegrond word op dít wat die beplanners (of borge) meen die aspirasies van die "bevoordeeldes" is, of behoort te wees"* (Botha, 2002). Die projekte het ook daarin geslaag om die lewenskwaliteit van

plaasarbeiders te verhoog deur te fokus op die oordraging van vaardighede, terwyl aan armoede aandag gegee is deur onder andere plaasarbeiders die opsie te bied om aandele te besit in die bosbou, vrugte- en wynmakeryondernemings of om hul eie groente te verbou. Gevolglik is die projekte geskoei op 'n model van geïntegreerde onderwys en opleiding.

Hoewel die metodiek wat gevolg is ten tyde van die beplanning en bestuur van die projekte nie bekend is nie, kan die afleiding gemaak word dat die bogenoemde projekte volwaardige projekte is volgens die definisie van 'n projek (kyk 4.2.2) in die sin dat dit 'n definitiewe begin- en eindpunt gehad het. Die projekte was tydelike aktiwiteite wat onderneem is om unieke uitkomste te skep. Die projekte was tydelik, maar die nuut-aangeleerde produksiemetodes wat onder andere aangeleer is in die 'Projek-met-'n-verskil', kan volgehou word sonder die deurlopende inpomp van geld en ander produksiemiddele.

Bogenoemde bespreking het gehandel oor bemagtiging. Daar is spesifiek verwys na mag en die skakel tussen mag en bemagtiging en beide konsepte is omskryf. Origens is daar gewys op die drie elemente wat teenwoordig is in alle omskrywings van bemagtiging volgens Rappaport en na spesifieke eienskappe van bemagtiging. Ten einde 'n omvattende en buigsame strategie vir bemagtiging daar te stel, is strategiese beginsels en modelle van geïntegreerde basiese onderwys en opleiding vir volwassenes bespreek. Origens is drie bemagtigingsprojekte bespreek om die toepaslikheid van 'n omvattende en buigsame strategie vir bemagtiging aan te dui. Bemagtiging kom daarop neer dat 'n eens 'magtelose' individu die vermoë verwerf om doelwitte te bereik sonder voortdurende hulp en leiding van ander.

2.8 SAMEVATTING

In hierdie hoofstuk is onderskeidelik sosiale verandering en bemagtiging bespreek.

Die afleiding kan gemaak word dat van al die veranderingsteorieë, klassieke evolusionistiese, struktuur-funksionalisme en konflikteorie, die konflikteorie die mees geskikte teorie is om plaasarbeiderbemagtiging te bestudeer, weens die feit dat daar 'n definitiewe korrelasie tussen hedendaagse plaasarbeiders en Marx se sogenaamde

proletariaat is en origens, weens die feit dat die teorie die stelling huldig dat verandering die essensiële element van die sosiale lewe is. Vanuit die bespreking kom dit duidelik na vore dat verandering konstant is, en ten einde suksesvol aan te pas by veranderende omstandighede word die mens genoodsaak om voortdurend opgelei te word. Met ander woorde, die mens word genoodsaak om homself voortdurend te bemagtig.

HOOFSTUK 3

SOSIALE PROBLEME VAN PLAASARBEIDERS BINNE DIE SUID-AFRIKAANSE KONTEKS

3.1 INLEIDING

In aansluiting by hoofstuk twee word in hierdie hoofstuk die huidige sosiale werklikheid van Suid-Afrikaanse plaasarbeiders bespreek ten einde aan te toon dat plaasarbeiders se lewensomstandighede van so 'n aard is dat bemagtigingsintervensies van kardinale belang is. Voorts sal gelet word op die invloed van werkloosheid om die belangrikheid van bemagtigingsinisiatiewe vir werklose plaasarbeiders aan te dui. Daar sal vervolgens ook aandag gegee word aan die vernaamste rolspelers in die landbousektor, onder andere die Suid-Afrikaanse Regering en vakbonde.

3.2 DIE HUIDIGE SOSIALE WERKLIKHEID VAN SUID-AFRIKAANSE PLAASARBEIDERS

Soos reeds in hoofstuk een genoem, is daar sowat 900 000 plaasarbeiders in Suid-Afrika van wie ongeveer 600 000 permanent en 300 000 seisoenwerkers is. Na raming is daar tans ses miljoen tot sewe miljoen mense woonagtig op plase (Muller, 2002). Dit impliseer dat gemiddeld tot sewe mense van een plaaswerker se loon afhanklik is. Afgesien van die finansiële krisis waarin die gemiddelde plaasarbeider hom of haar bevind, strek hul ongunstige sosio-ekonomiese omstandighede verder as net rand en sent. Vervolgens word die kenmerke van plaasarbeidersgemeenskappe oorsigtelik bespreek.

3.2.1 Profiel van plaasarbeidersgemeenskappe

Oor die algemeen is die lewens- en werksomstandighede waarin plaasarbeiders hulself bevind nie gunstig nie. 'n Voorbeeld van hierdie relatief ongunstige omstandighede en kwesbaarheid van plaasarbeiders, is die feit dat hul nie net afhanklik is van hul werkgewers vir werk en lone nie, maar ook vir dienste soos skole, behuising, water en

elektrisiteit, toegang tot mediese fasiliteite en vervoer (Anon, 1998:2; SACP, 2003). Die boer as werkgewer het met ander woorde omvangryke beheer oor so te sê elke aspek van die arbeider se lewe, insluitend behuising en die sosiale en opvoedkundige voordele wat hul en hul gesinne geniet.

Ten einde 'n profiel van plaasarbeidersgemeenskappe daar te stel, is die daaglikse sosiale omstandighede van plaasarbeiders in drie breë kategorieë ingedeel, naamlik sosiale, politieke en ekonomiese omstandighede. Die profiel van plaasarbeidersgemeenskappe het ten doel om aan te dui hoe belangrik dit is om plaasarbeiders te bemagtig deur toepaslike bemagtigingsintervensies.

3.2.1.1 Sosiale omstandighede

Wat die sosiale omstandighede van plaasarbeidersgemeenskappe betref, word gefokus op opvoedkundige, gesondheids- en geweldskwessies.

Die opvoedkundige kwalifikasies van die gemiddelde plaasarbeider is laag (Anon, 1998:2). Ongeveer 50% van swart plaaswerkers het glad nie skoolonderrig gehad nie en 'n verdere 40% het skoolopleiding tussen graad 3 en graad 7 (Anon, 1998:2). Drie en tagtig persent het geen skoolonderrig ontvang nie of net tot graad 3, en 43 % van plaaswerkers het tussen graad 3 en graad 7 (Anon, 1998:2). Met ander woorde, 81% het graad 7 of minder skoolonderrig (Anon, 1998:2). Gevolglik ressorteer plaasarbeiders onder diegene met die laagste geletterdheidskoers in Suid-Afrika, terwyl 'n derde van hulle geen formele opvoeding gehad het nie (Claassen, 2001). Om omstandighede te vererger woon omtrent geen plaasarbeiders geletterdheids- of basiese onderrigprogramme by nie (Anon, 1998:2). Die gevolg is dat plaasarbeiders vasgevang is in 'n siklus waaruit dit nie maklik is om te ontsnap nie. 'n Gebrek aan basiese skoolonderrig dwing plaasarbeiders om die laagbetaalde werksgeleenthede aan te neem ten einde te oorleef. Die realisering van toegang tot basiese onderrig in plaasarbeidersgemeenskappe word belemmer deur 'n aantal uitdagings en struikelblokke, waaronder die ver afstande wat gereis moet word, onder-gekwalifiseerde onderwysers, 'n gebrek aan voldoende infrastruktuur, plaasarbeiders wat van plase afgesit word, 'n gebrek aan biblioteke en basiese onderrighulpmiddele, en oorvol skole (South African Human Rights Commission, 2003:201).

Toegang tot gesondheidsdienste in plaasarbeidersgemeenskappe is onvoldoende. Onderliggende oorsake sluit in onder andere die groot afstande wat plaasarbeiders moet reis en 'n gebrek aan bekostigbare vervoer. Origens is 'n gebrek aan toegang tot plase deur gesondheidsdiensleweraars en die feit dat plaasarbeiders se werksure binne dieselfde werksure as die van gesondheidsentrums val ook 'n onderliggende oorsaak van onvoldoende gesondheidsdienste (South African Human Rights Commission, 2003:196).

Die oormatige verbruik van alkohol onder plaasarbeiders is 'n welbekende openbare gesondheidsprobleem. Die oormatige gebruik van alkohol kan lei tot talle negatiewe gevolge, onder andere onstabiele gesinne en geweld (Soal, 2000). Ook het menige plaasarbeider nie toegang tot voldoende voeding nie wat by implikasie gesondheidsprobleme tot gevolg het. Soos mnr. Membatshisi Mdladlana (De Lange & Moos, 2003) tereg gesê het *"Kinders van landbouwerkers loop meer gevaar om aan ondervoeding te ly as enige ander groep. Net een uit elke vier kinders in die landbou geniet voedselsekuriteit..."*.

Een uit elke 25 kinders op plase toon na bewering tekens van uittering en dié voorkoms word net deur kinders in die voormalige tuislandgebiede oortref (Claassen, 2001). Onderliggende oorsake is onder andere lae lone, hoë voedselpryse, en die misbruik van alkohol wat daartoe lei dat geld nie bestee word op voedsel nie (South African Human Rights Commission, 2003:198).

Daar kan geargumenteer word dat alle vorme van geweld en misdaad wat gepleeg word teen lede van plaasarbeidersgemeenskappe deel uitmaak van die skending van menseregte. Daar is onaanvaarbare vlakke van geweldsmisdaad in plaasgemeenskappe waar beide die plaasboer en plaasarbeider slagoffers van misdaad is; nietemin, val die fokus in die verband op plaasarbeiders.

Plaasarbeiders en hul afhanklikes word relatief gereeld blootgestel aan fisiese mishandeling deur hul werkgewers (South African Human Rights Commission, 2003:187; Human Rights Watch, 2001). Die mishandeling wissel van vlugtige vuishoue vir beweerde foute wat begaan is in die werk, tot ernstige fisiese geweld, insluitend

moord. Hoewel daar geen betroubare statistiek is wat verband hou met die aantal aanrandings op plaaswerkers deur hul werkgewers nie, is die probleem wydverspreid (Human Rights Watch, 2001). Rassistiese beledigings is aan die orde van die dag en verkragting van vrouewerknemers bly 'n probleem. Verkragting en seksuele aanranding van swart vroueplaasarbeiders en plaasbewoners deur ander plaasarbeiders of inwoners is algemeen (Human Rights Watch, 2001; South African Human Rights Commission, 2003:187). Vlakke van huishoudelike geweld onder plaasarbeiders is ook hoog op baie plase, hoewel die omvang van die probleem weereens nie met akkuraatheid gemeet kan word nie weens die feit dat baie gevalle ongerapporteer bly. Volgens navorsers in die Wes-Kaap is vrouens meestal die teiken van huishoudelike geweld weens hul ongelyke status teenoor mans binne die plaasarbeidersgemeenskap (Human Rights Watch, 2001). Kindergeweld in die vorm van fisiese en seksuele mishandeling word ook in 'n beduidende hoeveelheid plaasarbeidersgemeenskappe aangetref.

Geweld teen plaasarbeiders en hul afhanklikes word egter nie net deur plaaseienaars gepleeg nie, maar ook deur privaat sekuriteitsmaatskappye, Kommando's en die Suid-Afrikaanse Polisiediens (SAPD) (Human Rights Watch, 2001; South African Human Rights Commission, 2003:187-190). Gevolglik is plaasarbeiders se persepsie van Kommando's en die SAPD nie noodwendig dié van 'n diens wat gelewer word ten einde hul te beskerm nie, maar eerder om hul te na te kom. Origens word selfs die pleitbesorgers/voorspraakmakers van plaasarbeiders aangerand deur die SAPD en Kommando's.

3.2.1.2 Politieke omstandighede

Hoewel daar genoegsame wetgewing is om plaasarbeiders te beskerm, is daar 'n gebrek aan die implementering van wetgewing – onder andere weens 'n gebrek aan administratiewe kapasiteit en 'n gebrek aan samewerking en integrasie tussen die onderskeie regeringsdepartemente (South African Human Rights Commission, 2003:170-171). Ten spyte van die feit dat plaasarbeiders se menswaardigheid hierdeur negatief aangetas kan word, gee bogenoemde gebreke daartoe aanleiding dat plaasarbeidersgemeenskappe gekenmerk word aan 'n akute tekort aan bewustheid van menseregte en arbeidsregte (Centre for Rural Legal Studies, 1999:3; Labour Portfolio

Committee, 1999), 'n gebrek aan opleiding en opvoeding oor regte, 'n gebrek aan meganismes om dié regte af te dwing, 'n gebrek aan toegang tot plase deur diensleweraars en 'n skewe magsdinamika tussen boere en plaasarbeiders (South African Human Rights Commission, 2003:170). So byvoorbeeld het die Departement van Arbeid (SA, 2001:2) bevind dat 54% van alle plaasarbeiders langer werksure het as wat wetgewing bepaal, en dat 27% van alle plaasarbeiders nie jaarlikse verlof ontvang nie. Vanuit die statistiek kan die afleiding gemaak word dat daar 'n gebrek is aan kennis van die Wet op Basiese Diensvoorwaardes no 75 van 1997 deur plaaseienaars sowel as plaasarbeiders óf weens 'n gebrek aan toepassingsmeganismes óf 'n gebrek aan bereidwilligheid deur werkgewers om die wet te gehoorsaam óf weens die feit dat werknemers nie verbind is tot 'n vakbond nie.

Hoewel plaasarbeiders eers in 1993 die reg verkry het om hulself te organiseer, dit is om aan die een of ander vakbond te behoort, blyk dit dat min plaasarbeiders van dié reg gebruik maak. Faktore wat daartoe aanleiding gee dat min plaasarbeiders tot 'n vakbond behoort, is onder andere 'n gebrek aan toegang tot plase deur organiseerders, plaasarbeiders word geïntimideer en gedreig deur plaasboere en insidente waar vakbondbeamptes geteister word (kyk 3.4.3) (Labour Portfolio Committee, 1999; South African Human Rights Commission, 2003:183; Human Rights Watch, 2001). Vakbonde speel 'n belangrike rol aangesien hul oor die algemeen die regte van die werkersklas verdedig en gevolglik die belange van plaasarbeiders op die hart dra.

Daar kan geargumenteer word dat die konsep van inherente magsverhoudinge die landbousektor domineer. Cooper (Bekker, 2003:12) het geargumenteer dat *"the main (inequality in South African agriculture) is...between privately owned white farming areas and the overcrowded, impoverished bantustans...But the main inequality in white rural areas is the huge difference in wealth and power between farmers and workers...Because their lives are so brutally dominated and controlled, farmworkers are often socially destroyed: alcoholism and violence are common problems."* Die beskikkingsreg van plaaseienaars strek vanaf die besit van grond en indiensneming tot die van toegang tot ekonomiese en sosiale behoeftes. Plaasarbeiders is afhanklik van werkgewers vir indiensneming en besitregsekuriteit, en in sommige gevalle selfs van basiese ekonomiese en sosiale regte (Anon, 1998:2). Dit deurdring alle aspekte van lewe wat lei tot 'n versteurde magsewewig tussen partye. Die versteurde ewewig van

mag tussen boer en plaasarbeider word onder andere verskerp deur armoede, 'n gebrek aan toegang tot geregtigheid en toegang tot plase (South African Human Rights Commission, 2003:170).

Verder is daar 'n bewese gebrek aan toegang tot regshulp wat voorsien word deur die Regering aan plaasarbeidersgemeenskappe en menige plaasarbeiders kan nie toegang verkry tot diensleweraars wat hul kan bystaan in die proses om hul ekonomiese en sosiale regte te begryp nie (South African Human Rights Commission, 2003:173). Weereens lei die gebrek tot toegang tot 'n negatiewe impak op die mens se inherente reg tot menswaardigheid, die bereiking van gelykheid en menseregte.

Na Suid-Afrika se eerste demokratiese verkiesing in 1994 is ongekende ondersteuning gegee aan geslagsgelykheid wat verseker word in die Handves van Menseregte wat vervat is in Suid-Afrika se Grondwet. Maar, ten spyte van die formele verbintenis tot geslagsgelykheid, staar vroueplaasarbeiders in Suid-Afrika ernstige struikelblokke in die gesig betreffende gelykheid in ontwikkelingshulpbronne en geleenthede (Centre for Rural Legal Studies, 1999:1). Byvoorbeeld, vroulike plaasarbeiders in die Wes-Kaap word gekategoriseer as seisoenale of tydelike arbeid en het nie onafhanklike dienskontrakte of voordele soos behuising nie (Centre for Rural Legal Studies, 1999:1). Ander vorme van diskriminasie teen vroue sluit in onder andere die weiering van toegang tot gelyke indiensneming, hul word minder betaal vir soortgelyke werk wat mans verrig, hul word kraamverlofvoordele geweier, en vroue word verhoed om werk te gaan soek weens 'n gebrek aan kindersorgfasiliteite (South African Human Rights Commission, 2003:184).

Volgens die South African Human Rights Commission (2003:183) is 'n verdere oortreding en minagting van die Grondwet wat op plase aangetref word, dié van kinderarbeid. Kinderarbeid neem onder andere die volgende vorme aan: kinders word aangewend deur boere en kinders help ouers in die werkplek. Kinderarbeid maak deel uit van die oortreding van 'n kind se reg om beskerm te word van uitbuitende arbeidspraktyke. Verdere regte wat oortree word is onder andere die reg tot basiese voeding, beskutting, gesondheids- en maatskaplike dienste, gesins- en ouersorg en opvoeding (South African Human Rights Commission, 2003:183).

Vanuit die bogenoemde bespreking blyk dit duidelik dat plaasarbeiders hoofsaaklik in 'n staat van onkunde verkeer betreffende hul regte in 'n demokratiese Suid-Afrika, weens die volgende faktore: ongeletterdheid, 'n gebrek aan die implementering van wetgewing, 'n gebrek aan meganismes om regte af te dwing, beperkte toegang tot plase, werknemers is gewoonlik nie lede van 'n vakbond nie en weens 'n skewe magsdinamika tussen boer en plaasarbeider.

3.2.1.3 Ekonomiese omstandighede

Lone in die landbousektor val onder die minimum lewenstandaard. In 1991 (Anon, 1998:2) het sowat 65% kleurlinge en 75% swart arbeiders in die landbousektor onder R250 per maand verdien. Dit reflekteer egter 'n groot verhoging vanaf vyf jaar gelede. In 1986 (Anon, 1998:2) het swart plaasarbeiders so min as R82 en kleurling plaasarbeiders sowat R97 per maand verdien; seisoenale arbeiders het gemiddeld 10% minder verdien as permanente arbeiders. Buiten hul lone, ontvang plaasarbeiders ook vergoeding in natura wat na raming 'n gemiddeld van R19 tot R22 per maand is vir manlike plaasarbeiders en R9 vir vroulike plaasarbeiders (Anon, 1998:2).

In 1995 het die helfte van landbouwerkers R400 of minder per maand verdien, terwyl die top 10% 'n gemiddeld van R1 065 per maand verdien het. Die laagste en top 25% van werkers se gemiddelde lone was onderskeidelik R193 en R620. Swart arbeiders verdien 7,5% van wat blanke arbeiders verdien in die sektor. Die mediaan lone wat verdien word in die landbousektor vir swart arbeiders was R410 en vir blanke werkers R5 491 (boere is ingesluit in die kategorie). Sou 'n mens die armoedelyn van R650 gebruik, verdien 72% van landbouwerkers 'n loon onder die armoedelyn (Labour Portfolio Committee, 1999).

In 'n poging om die bogenoemde haglike omstandighede van plaasarbeiders te verlig, het die Departement van Arbeid op 1 Maart 2003 die minimumloonstelsel vir plaasarbeiders geïmplementeer. Die tweevlak-minimumloonstelsel maak voorsiening vir 'n minimum loon van R650 of R800 per maand in A-gebiede, die dele rondom stede, en in die armer landelike B-gebiede R650 per maand (R3,33 per uur) (Leuvennink, 2002). Verder bepaal die sektorale vasstelling dat 10% van 'n werker se loon vir voedselvoorsiening en huisvesting (as dit aan sekere standaarde soos lopende water

en elektrisiteit voldoen) afgetrek kan word. In stedelike gebiede sal die minimum loon dus in baie gevalle eintlik R640 per maand wees, plus blyplek en kos (Leuvennink, 2002). Die bogenoemde impliseer dat 'n gesin van gemiddeld sewe lede moet oorleef van 'n gemiddelde inkomste van R640 per maand; gevolglik ressorteer plaasarbeiders onder dié deel van die arbeidsmag wat sosiaal-ekonomies die slegste daaraan toe is in Suid-Afrika (Muller, 2002).

In hoofstuk een is geargumenteer dat menige plaasarbeiders weens die sektorale vasstelling hul werk sal verloor. Die argument word gesteun deur 'n artikel wat verskyn het in die Landbouweekblad (Cilliers, 2004) presies 'n jaar na die minimum loonstelsel in werking getree het. Volgens die jongste ondersoek deur Statistiek SA (Cilliers, 2004) het altesame 33 000 plaaswerkers op kommersiële plase hul werk van Maart 2003 tot September 2003 verloor. In die informele boerderysektor is die verlies aan werksgeleenthede in die ses maande veel meer, naamlik 58 000. Dit impliseer dat 'n totaal van 91 000 plaaswerkers in die tydperk hul werk verloor het. Volgens mnr. Pieter Groenewald (Cilliers, 2004), hoofwoordvoerder oor arbeid van die Vryheidsfront Plus, is die werksverlies van 91 000 plaaswerkers 'n bewys dat die instelling van die minimum loon vir plaasarbeiders werkloosheid veroorsaak.

Vanuit die beskrywing van die omstandighede van die plaasarbeider is dit duidelik dat die plaasarbeider, wat deel uitmaak van Suid-Afrika se werkersklas, uitgebuit word ten einde die belange van 'n klein elite te beskerm. Verdermeer, dat die sosiale omstandighede waarin plaasarbeiders hul bevind, direk indruis teen die Grondwet wat bepaal dat elke Suid-Afrikaanse burger geregtig is tot waardigheid en vryheid van regte. Origens, dat hetsy 'n plaasarbeider sy werk verloor weens die sektorale vasstelling al dan nie, bemagtigingsintervensies van kardinale belang is om werklose plaasarbeiders in 'n mededingend-aangedrewe samelewing te akkommodeer.

Werkloosheid het verreikende gevolge wat werkloses noodsaak om aan te pas by sosiale verandering. Vervolgens verskuif die fokus na werkloosheid.

3.3 WERKLOOSHEID

Die aankondiging van Statistiek Suid-Afrika (SA, 2004) dat die ekonomie se vermoë om mense in die arbeidsmark te absorbeer verminder het tot 38,8% in September verlede jaar van 44,9% aan die begin van 2002, is kommerwekkend. Dit beteken dat die kans om werk te kry al hoe kleiner word. Die aantal werkgeleenthede in die formele sektor het gegroei van 6,6 miljoen in 1999 tot 7,5 miljoen in September 2003. Dit verteenwoordig groei van sowat 900 000 werkgeleenthede, of 14% in vier jaar. Sowat 600 000 daarvan was in die sakedienste- en gemeenskapsdienste-sektore (Van Tonder, 2004). Daarteenoor, het die aantal werkgeleenthede vir die informele sektor egter gedaal van 5,2 miljoen tot 4,2 miljoen. Hoewel sekere dele van die informele sektor groei toon, het 1,1 miljoen werkgeleenthede in die informele bestaanslandbousektor verlore gegaan (Van Tonder, 2004). Sowat 5,3 miljoen (31,2%) ekonomies aktiewe burgers in Suid-Afrika is dus werkloos (Graham, 2004).

"Werkloosheid is vandag waarskynlik net so 'n groot bedreiging vir die land [Suid-Afrika] as vigs" (Anon, 2004). Wanneer die kans om werk te kry kleiner word en mense ophou om werk te soek, styg misdaad noodwendig met verreikende gevolge vir die hele land (SA, 2004; Anon, 2004; Graham, 2004). Dit knou mense se vertroue in die politieke stelsel en in die demokrasie en kan op die lange duur 'n bedreiging vir politieke stabiliteit word (Anon, 2004). Voortdurende werkloosheid veroorsaak ook ekonomiese wanbalanse wat die bevolking sigbaar verdeel in 'n minderheid wat meer het en 'n meerderheid wat minder het, en dra ook by tot sosiale spanning (Anon, 2004).

'n Beduidende hoeveelheid ekonome is dit eens dat hoë vlakke van werkloosheid nie net duur is vir diegene en hul gesinne wat direk geaffekteer word nie, maar ook vir die plaaslike ekonomie en die ekonomie as 'n geheel. Daar kan onderskei word tussen die ekonomiese koste en sosiale koste wat voortspruit uit werkloosheid (Tutor2u, 2003). Werkloosheid veroorsaak 'n verkwisting van skaars ekonomiese hulpbronne en verminder die langtermyngroeipotensiaal van die ekonomie (Tutor2u, 2003; Wood Green School, 2003; Institute for the Study of Labor, 2000:7). Verlore produksie kan nooit weer herwin word nie. 'n Hoë werkloosheidsyfer het 'n impak op die regering se uitgawes, belasting en die vlak van lenings wat aangegaan word deur die staat

(Tutor2u, 2003; Wood Green School, 2003). Werkloosheid verspil ook sommige van die skaars hulpbronne wat nodig is om werknemers op te lei.

Wat die sosiale koste van werkloosheid aanbetref, kan sosiale en ekonomiese verwaarlosing verbind word met werkloosheid. Een onontbeerlike belangrike ekonomiese en sosiale (en inderdaad, kulturele en politieke) veranderlike van 'n persoon se gesondheid, is werk. Werk, en in die besonder indiensneming, kan aansienlik die psigiese, fisiese en sosiale gesondheid van die mens beïnvloed (Canadian Public Health Association, 1996:1). Daar is 'n beduidende verband tussen stygende werkloosheid en stygende misdaad (Weinberg, 2002) en verergerende sosiale ontwrigting (Tutor2u, 2003; Saunders, 2002:18), byvoorbeeld 'n verhoging in egskeidings, verswakte gesondheid en laer lewensverwagtinge (McClelland & Macdonald, 1998:1). Werkloses word ontneem van belangrike bronne van sosiale verhoudinge, identiteit en selfrespek (Institute for the Study of Labor, 2000:8; Saunders, 2002:18; McClelland & Macdonald, 1998:1), asook laer vlakke van bevrediging (Clark *et al.*, 1999:2).

Sielkundiges het modelle ontwikkel wat moontlike verklarings bied vir die skadelike effek wat werkloosheid het op die psigiese welstand van die individu. Byvoorbeeld 'n gebrek aan beheer, sekuriteit en 'n sin van 'behoort aan' (aliënasie) word waargeneem onder werkloses (Institute for the Study of Labor, 2000:8; Wood Green School, 2003; Saunders, 2002:20).

Origens het Saunders (2002:14-15) bevind dat daar 'n positiewe verband is tussen armoede en werkloosheid, sowel as tussen ongelykheid en werkloosheid (Ray, 2002:38). Hoewel 'n individu 'n lae inkomste (of geen inkomste) kan verdien en nog steeds nie noodwendig arm is nie, moet daar rekening gehou word met die feit dat individuele werkloosheid ook ander mense se lewensbevrediging beïnvloed. Byvoorbeeld soos reeds genoem, is gemiddeld tot sewe mense afhanklik van een plaasarbeider se loon, wat impliseer dat indien die plaasarbeider sy werk verloor, sewe ander mense direk daardeur geraak word.

Vanuit bogenoemde bespreking kan die afleiding gemaak word dat werkloosheid 'n negatiewe impak het op die individu en sy omgewing, en dat die sosiale koste van

werkloosheid die koste van verlore produksie oorskry. Werkloosheid impliseer afhanklikheid, hetsy op 'n welsyn sisteem of op familie of vriende. Dit het negatiewe gevolge vir die ekonomie en vir die samelewing, vir die werklose individu, vir hul gesinne en vir die gemeenskappe waarin hul leef. Volgens die Verenigde Nasies se ontwikkelingsprogram (Head, 2000) behels ontwikkeling drie keuses: om 'n lang en gesonde lewe te lei, om kennis te verkry en om toegang te hê tot hulpbronne ten einde 'n waardige bestaan te voer. Verder, beteken menslike ontwikkeling ook politieke, ekonomiese en sosiale vryheid, insluitend die vryheid om kreatief en produktief te wees en om jou volle potensiaal te bereik. Werkloosheid ontneem 'n individu van die genoemde vryhede.

"Jobs, jobs and jobs is the clarion call that should guide us...given its impact on everything else we do as a nation, including crime prevention, reconciliation and the very survival of our democracy", was die voormalige president Nelson Mandela se boodskap aan die Parlement in Maart 1998 (Witschi, 1998).

3.4 ROLSPELERS IN DIE SUID-AFRIKAANSE LANDBOUSEKTOR

Die verbetering van plaasarbeiders se lewensomstandighede vereis die samewerking van landbouwerkgewers en werknemers, vakbonde en die staat. Afgesien van die voorsiening van 'n wetlike raamwerk wat die regte van plaasarbeiders verseker, moet die Suid-Afrikaanse Regering in samewerking met rolspelers boere aanmoedig om die werk- en lewensomstandighede van plaasarbeiders te verbeter. Nie-regeringsorganisasies (NRO's) en vakbonde kan 'n belangrike rol speel in die proses deur opleiding te gee aan werkgewers en werknemers, sowel as deur stemwerwery en voorspraakmakingswerk. Vervolgens word kortliks na die vernaamste rolspelers in die landbousektor verwys en bespreek.

3.4.1 Die Suid-Afrikaanse Regering

Die Grondwet van die Republiek van Suid Afrika Wet 108 van 1996 huldig die idee van 'n samewerkende regering waarin plaaslike, provinsiale en nasionale regerings gedefinieer word as sfere waartussen koördinering en samewerking aangemoedig word. Hoofstuk tien van die Grondwet definieer ook die ontwikkelingsrol wat plaaslike

regerings (en hul munisipaliteite) moet vervul – 'n rol wat verder strek as blote dienslewering (Bekker, 2003:6). Daar word van elke munisipaliteit verwag om prioriteit te gee aan die basiese behoeftes van en sosiale en ekonomiese ontwikkeling te bevorder van sy gemeenskap. Plaaslike regerings is die primêre agent wat verantwoordelik is vir die implementering van beleid in landelike sowel as stedelike gebiede.

Sosiale sekuriteitsbeleid kan volgens Bekker (2003:7-11) hoofsaaklik in vier primêre beleidsfere gedeel word:

- Die eerste sfeer identifiseer beleid wat daarop gemik is om sosiale ondersteuning te bied – beide in terme van gereelde maandelikse toelae, sowel as in terme van korttermynwerkskeppingsinisiatiewe wat spesifiek gemik is op behoeftiges.

- Die tweede en derde sfeer identifiseer staatsvoorsiening van infrastruktuur, sosiale infrastruktuur (opvoeding en gesondheidsdienste) en ekonomiese infrastruktuur (voorsiening van onder andere staatsbehuising, watervoorsiening en sanitasie).

- Die vierde sfeer hou verband met beleid wat die basis vorm vir 'n verhoging in lewenstandaarde en fokus dienooreenkomstig op arbeid en op landbouproduksieprobleme.

Binne elk van die bogenoemde sfere, is primêre beleidsareas geïdentifiseer. Die areas dek die spektrum van welsynsvraagstukke (en inkomste generering) wat die Suid-Afrikaanse Regering aanspreek en dien ook as 'n stel maatreëls wat die Regering geskep het ten einde plaasarbeiders se regte te beskerm. In die opsig reflekteer dit die sosiale regte wat vervat is in die 1996-Grondwet. In beginsel behoort die regte deur alle landsburgers geniet te word en is die regte met ander woorde universeel van aard. Tabel 3.1 bied 'n opsomming van bogenoemde raamwerk.

TABEL 3.1: Profiel van implementeringsmaatreëls van die Suid-Afrikaanse Regering

Sosiale Sekuriteitbeleidsfere	Sosiale Sekuriteitbeleid	Hoofstatute, Witskrifte & ander staatsintervensies
Sosiale ondersteuning en armoedeverligting	Sosiale ondersteuning (maandelikse toelae, byvoorbeeld ongeskiktheidspensioen)	▪ Wet op Sosiale Bystand no 59 van1992 ▪ Werkloosheidsversekeringswet no 63 van 2002
	Armoedeverligting	▪ Openbare werkeprogramme
Sosiale infrastruktuur	Opvoeding	▪ SA Skolewet no 84 van 1996 ▪ Vaardigheidsontwikkelingswet no 57 van 1998 ▪ Wet op Basiese Onderwys en Opleiding vir Volwassenes no 52 van 2000
	Gesondheid	▪ Wetsontwerp van Nasionale Gesondheid no 61 van 2003 ▪ Wet op Beroepsgesondheid en Veiligheid no 85 van 1993 ▪ Wet op Vergoeding vir Beroepsbeserings en -siektes no 130 van 1993
Ekonomiese infrastruktuur	Behuising	▪ Wet op Behuising no 107 van 1997
	Watervoorsiening & sanitasie	▪ Wet op Waterdienste no 108 van 1997
	Energie	▪ Witskrif oor energie 1998
	Landelike regte	▪ Witskrif oor Suid-Afrika se grondbeleid
Indiensneming en produksie	Arbeid	▪ Wet op Basiese Diensvoorwaardes no 75 van 1997 ▪ Wet op Gelyke Indiensneming no 55 van 1998 ▪ Wet op Arbeidsverhoudinge no 66 van 1995 ▪ Sektorale vasstelling op 1 Maart 2003 geïmplementeer
	Landboukundige ondersteuning	Provinsiale Departemente van Landbou

Bron: Aangepas uit Anderson (Bekker, 2003:8); Pons & Deale (2003:1-17); en Husy & Samson (2001:15-18)

Plaaslike regerings en hul munisipaliteite staan sentraal in die implementering van die bogenoemde beleid. Op grondvlak word van die beleid geïmplementeer deur die koördinering van regeringsliggame en nie-regeringsliggame (byvoorbeeld NRO's, PPP's, CBO's). Die mate waartoe beleid effektief en doeltreffend geïmplementeer word, sal dus afhang van die effektiwiteit en doeltreffendheid van plaaslike regerings en interdepartementele koördinering (Bekker, 2003:11). So ook sal die effektiwiteit en doeltreffendheid van dienslewering bepaal word deur die ervaring en kapasiteit van elke regeringsliggaam. Die Departement van Arbeid en die Departement van Landbou en

Omgewingsake is byvoorbeeld daarvoor verantwoordelik om toe te sien dat bogenoemde arbeidswetgewing gehoorsaam word deur boere en plaasarbeiders.

3.4.2 Landbou-organisasies

Plaasboere kan op verskeie maniere lede word van georganiseerde landbou. Normaalweg sluit boere aan by 'n plaaslike boerevereniging wat geaffilieer is met 'n provinsiale landbou-unie, wat op sy beurt weer geaffilieer is met 'n nasionale unie. Boereverenigings pak plaaslike vraagstukke aan, terwyl provinsiale unies sake koördineer op provinsiale vlak en voorstelle, met betrekking tot nasionale vraagstukke, deurgee aan hulle nasionale unies (Institute of Security Studies, 2003:287). Daar is ook 'n aantal spesiale produsente-organisasies wat geaffilieer is met òf provinsiale landbou unies òf nasionale unies. 'n Voorbeeld is produsente-organisasies soos graanprodusente en groente- en vrugteprodusente.

Die drie hoof-unies wat die kommersiële landbousektor in Suid-Afrika verteenwoordig, is onderskeidelik Agri Suid-Afrika (Agri SA) met filiale in al nege provinsies, die Transvaalse Landbou-unie (TLU) met filiale in sekere provinsies, en die National African Farmers Union (NAFU) met filiale.

Binne die landbousektor is daar nie 'n breë gebaseerde benadering vir die implementering van sosiale ontwikkelingsinisiatiewe nie; tog, is daar 'n aantal ontwikkelingsinisiatiewe wat onderneem is (kyk 2.7). Die inisiatiewe is onderneem deur boere-organisasies of produsente-organisasies, maatskappye wat betrokke is by landbou-aktiwiteite, en individuele boere wat daarna streef om sosiale omstandighede te verbeter op hul plase. Dié tipe inisiatiewe het egter volgens Husy en Samson (2001:18) 'n aantal eienskappe wat die implementering en impak op sosiale ontwikkeling strem, naamlik:

- die inisiatiewe is dikwels vrywillig en maak staat op die deelname van die boer wat onmiddellike beperkinge stel op die omvang daarvan;

- die inisiatiewe word dikwels gedryf deur die belange van die industrie, eerder as deur die sosiale ontwikkelingsbehoeftes van plaasarbeiders;

- daar is 'n neiging dat die inisiatiewe fokus op die tegniese of infrastrukturele komponente van ontwikkeling, byvoorbeeld skole of huise, eerder as op verwante sosiale ontwikkelingsprioriteite, soos byvoorbeeld die kwaliteit van onderwys.

Hoe dit ook al sy, die impak van die tipe ondernemingsgees is voordelig. Bogenoemde faktore is origens 'n aanduiding van hoe belangrik dit is om alle relevante akteurs in die landbousektor in ag te neem ten tyde van die beplanning van 'n sosiale ontwikkelingsinisiatief. Slegs dan kan effektiewe implementeringsmeganismes daargestel word.

3.4.3 Vakbonde

Volgens Pons en Deale (2003:1-43) is 'n vakbond *"an association of employees whose principle purpose is to regulate relations between employees and employers, including employers' associations"*. Vakbonde vorm deel van kapitalistiese stelsels en plaaswerkers gebruik vakbonde om te beding vir beter diensvoorwaardes en om hulle in sake van belang by boere te verteenwoordig.

Die hoofdoelwitte van vakbonde is kortliks: werksekuriteit, ekonomiese, politieke en gemeenskapsdoelwitte, en die regulering van werkprosesse (Van Rensburg, 1999:3-9). Die twee hoofvakbonde wat plaasarbeiders in Suid-Afrika verteenwoordig is die South African Agricultural, Plantation, and Allied Workers' Union (SAAPAWU) en die Food and Allied Workers' Union (FAWU) – beide filiale van die Congress of South African Trade Unions (COSATU) wat die oorkoepelende beheerliggaam is van vakbonde van die African National Congress (ANC). Die National Union of Farm Workers (NUF), wat 'n filiaal van die National Council of Trade Unions (NACTU) is, ondersteun ook die regte van die plaasarbeider (Human Rights Watch, 2001).

Ten spyte van die feit dat plaasarbeiders wel verteenwoordig word deur vakbonde, het hierdie vakbonde nie noodwendig altyd die kapasiteit om plaasarbeiders se belange op die hart te dra nie (kyk 3.2.1.2). Jooste (2004) beweer dat na 'n dekade sedert vakbonde tot die landbou toegetree het, boere steeds apaties teenoor die vakbonde staan. *"Dit is duidelik dat net 4,7% van die boere ten gunste van vakbonde in die*

landbou is. Altesaam 54,1% is daarteen en 41,2% neutraal" (Jooste, 2004). Verder beweer Jooste (2004) dat die beperkte kennis van vakbonde die rede kan wees waarom min boere (14,3%) weet van die vakbondaktiwiteite van hul werkers. 'n Beduidende groep (69%) weet nie van enige vakbondaktiwiteite op hul plase nie en altesaam 16,7% is onseker of daar vakbondaktiwiteite op hul plase is. Origens, hoewel 92,9% boere aangedui het dat hulle bewus is dat die Wet op Arbeidsverhoudinge (Wet 66 van 1995) die reg van vakbonde om erkenning waarborg, het slegs 43,5% boere aangedui dat hulle erkenning aan vakbonde op hul plase sal gee – 'n aanduiding van die beduidende konflikpotensiaal in die landbou (Jooste, 2004).

3.4.4. Nie-regeringsorganisasies (NRO's)

Pogings van NRO's om die sosiale omstandighede van plaasarbeiders te verbeter, word beperk deur kapasiteit. Nietemin speel hul 'n al hoe groter rol in die bepleiting vir sosiale ontwikkeling van plaasarbeiders. Belangrike werk wat deur NRO's verrig word, kan onder andere soos volg uiteengesit word (Husy & Samson, 2001:18-19):

- ***Arbeidsregte.*** 'n Sleutelkomponent van die werk is om plaasarbeiders op te lei en bewus te maak van hul regte.

- ***Geslagsgelykheid en vroueregte.*** Baie NRO's fokus hul werk op die vrouearbeider, met spesifieke klem op vraagstukke van gelykheid en die bestryding van diskriminasie.

- ***Organisatoriese ondersteuning.*** Baie NRO's is proses-georiënteerd, met ander woorde opvoeding, advies en die bou van genootskappe geniet prioriteit, byvoorbeeld is die NRO behulpsaam met die oprigting van gemeenskapsgebaseerde strukture en instellings, soos gemeenskapsentrums.

- ***Lewensonderhoudsgeleenthede.*** 'n Veelvoud NRO's werk aan programme ten einde die lewensonderhoudsgeleenthede van plaasarbeiders uit te brei. Dit behels dikwels projekte wat daarop fokus om 'n inkomste te genereer, soos byvoorbeeld 'n groentetuinprojek.

3.4.5 Gemeenskapsinisiatiewe

Gemeenskapsgedrewe projekte word in 'n mindere mate aangetref; nietemin is daar 'n aantal gefasiliteerde inisiatiewe wat 'n aanduiding gee van die tipe en skaal van inisiatiewe wat onderneem is deur gemeenskappe. Die inisiatiewe sluit die "National Women on Farms Programme" en die Landelike Ontwikkelingsinisiatief in. Sleutel prioriteitareas sluit onder andere lone en verbeterde lewensonderhoud, sekuriteit van eiendomsreg, behuising en dienste in (Husy & Samson, 2001:19-20).

Uit bogenoemde bespreking is dit duidelik dat die Suid-Afrikaanse Regering, landbou-organisasies (byvoorbeeld Agri SA), vakbonde (byvoorbeeld COSATO), NRO's, die gemeenskap, en die plaasboer en plaasarbeider, almal 'n rol speel in die verligting van plaasarbeiders se omstandighede. Gevolglik moet daar 'n positiewe vennootskap tussen die skakels wees, want slegs dan kan effektiewe en doeltreffende kommunikasie tussen die genoemde rolspelers lei tot 'n volhoubare ontwikkelingsprojek wat daarna streef om werklose plaasarbeiders te bemagtig.

3.5 SAMEVATTING

In hierdie hoofstuk is gepoog om 'n ontleding van plaasarbeiders se sosiale werklikheid te maak ten einde aan die leser 'n beter begrip te gee van die sosio-ekonomiese omstandighede waarin plaasarbeiders hul bevind, asook om die ongebalanseerde magsverhouding wat tussen plaasarbeider en plaasboer heers, aan te dui. Verder is daar ook gelet op die gevolge en impak van werkloosheid op die mens in die algemeen en die plaasarbeider in die besonder. Vername rolspelers in die landbousektor is geïdentifiseer en kortliks bespreek.

Die afleiding kan gemaak word dat plaasarbeiders se menseregte en menswaardigheid aangetas word, en dat bemagtigingsintervensieprojekte 'n rol kan speel in die opheffing van die plaasarbeider, hetsy werkloos al dan nie. Plaasarbeiders het so 'n groot sosio-ekonomiese agterstand teenoor die res van Suid-Afrikaanse burgers, dat dit belangrik is dat al die vername rolspelers effektief en doeltreffend hul handelinge koördineer om sodoende gesamentlik 'n positiewe bydrae te lewer tot die opheffing van die plaasarbeider. Dit is egter nie net vername rolspelers wat 'n poging moet aanwend nie,

maar ook die plaasarbeiders self. Dahrendorf (kyk 2.4.2.3) is byvoorbeeld van mening dat ondergeskikte groepe, byvoorbeeld plaasarbeiders, onder geskikte omstandighede belangegroepe tot stand kan bring. Hoe meer georganiseerd die ondergeskikte groepe raak, hoe groter is die moontlikheid egter dat hulle in opstand kan kom teen die dominante groep. Die opstand kan daartoe lei dat strukturele veranderinge kan plaasvind weens die verandering in dominansie-verhoudinge.

HOOFSTUK 4

PROJEKBESTUUR: BEGINSELS EN SIKLUS

4.1 INLEIDING

In die vorige hoofstuk is spesifiek aandag gegee aan die sosiale werklikheid van plaasarbeiders en vername rolspelers in die landbousektor is geïdentifiseer. Die tipe inligting is van beduidende belang vir die beplanning, implementering en afsluiting van 'n projek. Gevolglik het die hoofstuk ten doel om te bepaal hoe projekbestuur (beginsels en siklus) kan bydra om bemagtigingsintervensies effektief te loods.

In hierdie hoofstuk word die beginsels en siklus van projekbestuur aan die orde gestel. Die konsep projekbestuur word as vertrekpunt gebruik, omdat projekbestuur dikwels verwar word met die konsep programbestuur. Daarna word beginsels van projekbestuur bespreek, aangesien dit die grondslag vorm waarop projekbestuur geskoei is. Origens word die projeksiklus uiteengesit wat die praktiese sy van projekbestuur voorstel.

4.2 DIE KONSEP PROJEKBESTUUR

Die laaste paar dekades is gekenmerk deur 'n toename in die gebruik van projekbestuur as 'n metode waardeur organisasies hul doelwitte bereik (Van der Waldt, 2003:2). Projekbestuur bied aan 'n instelling, in die privaat sowel as openbare sektor, kragtige meganismes om hul vermoë om aktiwiteite te beplan, te implementeer en te beheer, te verbeter. Weens die feit dat alles in 'n sekere sin konstant verander (kyk hoofstuk twee), is dit noodsaaklik dat instellings, en gevolglik ook die mens in die algemeen en die werklose plaasarbeider in die besonder, buigsame strukture moet daarstel ten einde vinnig te reageer op 'n vinnig veranderende omgewing. Verandering kan dus stuksgewys bestuur word deur van projekte gebruik te maak (Turner, 1993:4).

Weens die feit dat die konsepte projek/projekbestuur dikwels verwar word met die konsepte program/programbestuur, is dit nodig om 'n duidelike onderskeid te tref tussen genoemde begrippe.

4.2.1 Programme en programbestuur

'n Program is die gekoördineerde bestuur van 'n aantal projekte ten einde 'n stel doelwitte te bereik wat nie moontlik sou gewees het indien die projekte onafhanklik van mekaar bestuur is nie (Turner, 1993:355; PMI, 2000:204; Wysocki *et al.*, 2000:68; Meredith & Mantel, 2003:8). As 'n groot ontwikkelingsprogram opgedeel word in kleiner komponente of take, sal die lewering van die kleiner komponente onder andere makliker wees om te implementeer en te bestuur, meer opsies bied vir toeval of gebeurlikheid, makliker veranderinge in tegnologie akkommodeer, en meer besluitnemingspunte bied wat gevolglik meer beheer oor werk toelaat (Van der Waldt, 2003:7). Die faktore maak dat komponente meer geredelik slaag en het tot gevolg dat die algehele doelwitte 'n groter kans op sukses het. Die essensiële kern is dat die voordeel van die geheel groter is as die som van die dele (Turner, 1993:355). Programme sal bes moontlik die instansie self verander, aangesien dit verplasings, rasionaliserings- en herorganiseringsprojekte behels binne breër programme. Programme is strategiese konsepte en gemoeid met die maksimalisering van beskikbare hulpbronne (Van der Waldt, 2003:8).

Programbestuur verwys na die bestuur van 'n aantal projekte en sluit onder andere die volgende komplekse bestuurstake in wat nodig is om 'n program effektief te laat verloop (Van der Waldt, 2003:8):

- daarstelling van doelwitte;
- instelling van planne;
- organisering van hulpbronne;
- voorsiening van personeel;
- oprigting van beheermeganismes en
- motivering van personeel.

4.2.2 Projekte en projekbestuur

"'n Projek is 'n eenmalige, tydelike aktiwiteit wat onderneem word om 'n unieke produk of diens te skep" (PMI, 2000:4). 'n Projek kan verdeel word in aktiwiteite, take en sub-take wat uitgevoer moet word ten einde projekdoelwitte te bereik (PMI, 2000:4; Meredith

& Mantel, 2003:9). 'n Projek beskik onder andere oor die volgende kenmerke (PMI, 2000:4), naamlik:

- dit word uitgevoer deur mense;
- dit word beperk deur beperkte hulpbronne;
- dit word beplan, uitgevoer en beheer;
- dit kan op enige vlak in die organisasie geskied;
- dit is doelgerig;
- die resultaat is kwantifiseerbaar en
- dit lei tot verandering.

'n Projek is *tydelik* in die sin dat 'n projek 'n definitiewe begin en 'n definitiewe einde het – dit is nie 'n aaneenlopende aktiwiteit nie (PMI, 2000:4; Turner, 1993:4). Tydelik verwys nie na die produk of diens wat geskep is gedurende die projek nie. *Uniek* beteken dat die produk of diens onderskei kan word van enige ander produk of diens. Aangesien die produk van elke projek uniek is, moet die eienskappe wat die produk of diens onderskei van ander produkte/dienste, voortdurend voortgebring ("progressively elaborated") word (PMI, 2000:5), met ander woorde die produk se eienskappe moet stap-vir-stap met sorg en deeglikheid uitgewerk word. Die produk van 'n bemagtigingsprojek kan byvoorbeeld gedefinieer word as: "Verbeter die lewenskwaliteit van werklose plaasarbeiders in gemeenskap X". Soos wat die projek vorder, kan die produkte in meer besonderhede beskryf word, byvoorbeeld: "Voorsien werk aan werklose plaasarbeiders in gemeenskap X". In die volgende rondte van voortdurende voortbrenging kan die fokus eksklusief val op die opleiding van werklose plaasarbeiders, met voorsiening van werk as 'n sekondêre prioriteit wat geïnisieer kan word nadat die opleidingskomponente reeds in 'n gevorderde stadium is. Die einde van die projek word bereik sodra al die doelwitte wat gestel is, bereik is. Die sleutelfaktor van 'n projek is dus dat dit daarop gemik is om 'n unieke uitkoms te bereik, anders as ander tipe werksaktiwiteite wat in essensie herhalend van aard is.

Projekte verteenwoordig dus die taktiek wat meetbare resultate produseer en is gemoeid met die minimalisering van hulpbronne wat benodig word (Van der Waldt, 2003:8).

Projekbestuur is die toepassing van kennis, vaardighede en tegnieke om aan projekaktiwiteite se vereistes te voldoen. Projekbestuur het multidissiplinêre toepassingswaarde en behels beplanning, organisering, koördinering, beheer en die rigting aangee van aktiwiteite van 'n projek. Dit word gekenmerk deur die toepassing of implementering van handelinge en impliseer dat bestuurstegnieke toegepas moet word om meer doeltreffende beheer uit te oefen oor bestaande hulpbronne (Kerzner, 1979:2). Projekbestuur kan ook beskou word as 'n beplannings- en beheermeganisme wat hulpbronne gebruik om 'n spesifieke doelwit te bereik. Verder het projekbestuur drie kritieke elemente: tyd, koste en kwaliteit (Turner, 1993:11; Lock, 2000:8). Die drie elemente is konstant in interaksie en 'n balans moet gehandhaaf word tussen die elemente. Indien tyd en koste meer aandag geniet, sal kwaliteit verwaarloos word, en omgekeerd. Origens is dit belangrik om daarop te let dat van die prosesse binne projekbestuur herhalend van aard is (PMI, 2000:6). Laasgenoemde is gedeeltelik weens die voorkoms van en die noodsaaklikheid vir voortdurende voortbrenging in 'n projek regdeur die projeksiklus.

Meredith en Mantel (2003:11-12) identifiseer onder andere die volgende voordele van projekbestuur:

- beheer oor die hele projek, met ander woorde oor finansiële, fisiese en menslike hulpbronne, wat lei tot produktiwiteit;
- korter voltooiingstydperk weens die feit dat daar 'n begin en einddatum is en die projek doelwit-georiënteerd is;
- kwaliteit van die produk en verhoogde betroubaarheid;
- deursigtigheid (afhangend van wie die kliënt is);
- hoër moraal onder werknemers en
- risikobeheer, met ander woorde toekomstige probleme en risiko's word opgelos voordat dit gebeur.

Projekbestuur is 'n metode en 'n stel van tegnieke wat gebaseer is op die aanneembare beginsels van bestuur wat gebruik word vir beplanning, waardasie en beheer van aktiwiteite ten einde 'n gewenste eindresultaat te bereik binne 'n vasgestelde tydraamwerk. Aangesien projekbestuur afkomstig is van sekere grondbeginsels, word vervolgens die bestuursbeginsels van projekbestuur bespreek.

4.3 BEGINSELS VAN PROJEKBESTUUR

Die HAT (1985:73) definieer 'n beginsel as: (a) "eenvoudigste eienskap, grondslag, grondbegrip"; (b) "oortuiging, stelreël, prinsipe: ...voorlopig sover dit die beginsel betref, sonder om in nadere besonderhede te tree"; (c) "oorsprong"; en (d) "begin".

Daar word volstaan met die gebruik van beginsel as 'n fundamentele, algemeen aanvaarde en toepaslike stelling betreffende projekbestuur, waarop benaderings, prosesse en metodes, meganismes, tegnieke en prosedures gebaseer, afgelei, begryp en geëvalueer word.

Volgens Wideman (2000a) moet daar kriteria wees waarvolgens projekbestuursbeginsels aanvaar of verwerp word. Fundamentele beginsels van projekbestuur moet onder andere aan die volgende voorgestelde kriteria (Wideman, 2000a) voldoen:

- 'n basiese idee of konsep uitdruk;
- universele toepassingswaarde hê en
- 'n basis voorsien vir ondersteunende praktyke wat bewys kan word aan die hand van navorsing, ontleding en beproewing.

Wysocki *et al.* (2000:79-83) identifiseer onder andere die volgende beginsels van projekbestuur:

- ***Definiëring.*** Die omskrywing van take en aktiwiteite is 'n voorbereidingsfase van die projeksiklus. Die kliënt en projekbestuurder kom ooreen oor belangrike aspekte van die projek, byvoorbeeld wat is die probleem of geleenthede wat aandag moet kry en wat is die doel van die projek (Greer, 1999). Dié fase bepaal die omvang van die projek.

- ***Beplanning.*** Die projekplan is onmisbaar en dinamies. Dit is nie net 'n padkaart van hoe aktiwiteite uitgevoer gaan word nie, maar ook 'n werktuig vir besluitneming. Die plan suggereer alternatiewe benaderings, skedules en

hulpbronvereistes waarvan die projekbestuurder die mees gepaste alternatief kan kies.

- ***Uitvoering.*** Die uitvoering van die projekplan behels vier stappe, naamlik: (a) identifiseer die spesifieke hulpbronne wat nodig is om die werk te verrig soos gedefinieer in die projekplan; (b) verdeel aktiwiteite tussen die werkers; (c) skeduleer aktiwiteite met 'n spesifieke begin- en einddatum en (d) loods die projek.

- ***Beheer.*** As deel van die beplanningsfase word 'n aanvangskedule geskep. Die skedule lys die volgende: wat moet bereik word in die projek, wanneer moet elke taak voltooi wees, wie is verantwoordelik vir elke taak en watter uitkomste word verwag na afloop van die projek. In praktyk loop alles egter nie altyd volgens plan nie, en om dié rede is dit noodsaaklik dat die projekbestuurder 'n sisteem in plek moet hê wat voortdurend die vordering van die projek monitor.

- ***Afsluiting.*** Die afsluitingsfase evalueer wat gebeur het gedurende die projek en voorsien historiese inligting vir die gebruik in beplanning en uitvoering van toekomstige projekte. 'n Effektiewe afsluiting bied antwoorde op onder andere die volgende vrae: voldoen projekuitkomste aan die kliënt se verwagtinge? Voldoen projekuitkomste aan die projekbestuurder se verwagtinge? Het die projekspan die projek voltooi volgens plan? Watter inligting is ingesamel wat kan help met toekomstige projekte? en watter lesse is geleer uit die projek?

Wideman (2000b) bied die volgende grondbeginsels wat aansluit by die kriteria wat vroeër genoem is:

- ***Die suksesbeginsel.*** Die doel van projekbestuur is om 'n suksesvolle produk te lewer.

- ***Die verbintenisbeginsel.*** Daar moet 'n gemeenskaplike en aanvaarbare verbintenis wees tussen die borg en projekspan. 'n Gemeenskaplike verbintenis kom daarop neer dat die borg en projekspan saamstem oor die doelwitte van die

projek in terme van die produk se omvang, graad van kwaliteit, voltooiingstydperk en finale koste (kyk 4.4).

- ***Die 'tétrad trade-off'-beginsel.*** Die kernveranderlikes van die projekbestuursproses, naamlik omvang van produk, graad van kwaliteit, *'time-to-produce'* en *'cost-to-complete'*, moet almal onderling konsekwent wees.

- ***Die enkel-punt-verantwoordelikheidsbeginsel.*** Daar moet 'n enkele kommunikasiekanaal tussen die projekbestuurder en borg wees wanneer besluite geneem word wat die produk van die projek affekteer.

- ***Die kulturele omgewingsbeginsel.*** Ingeligte bestuur moet 'n ondersteunende kulturele omgewing skep waarbinne die projekspan hul beste kan lewer. Die projekspan word gerugsteun deur bestuur. Die beginsel sluit in dat bestuur moet verseker dat die leierskapsprofiel en bestuurstyl gepas is vir die tipe projek sowel as die fase in die projeksiklus.

- ***Die beheerbeginsel.*** Effektiewe en doeltreffende prosedures en beleide moet in plek wees in die bestuur van die projekverbintenis. Die prosedures en beleide moet byvoorbeeld rolle en verantwoordelikhede stipuleer.

- ***Die strategiebeginsel.*** *"Plan first, then do."* 'n Suksesvolle projekbestuursiklus maak staat op twee aktiwiteite – beplanning en implementering (Greer, 1999). Die twee opvolgende aktiwiteite vorm die basis van elke projeksiklus, aangesien dit bepaal wanneer die projek begin en eindig.

Soos reeds genoem is beginsels onderliggende waarhede wat 'n essensiële basis vorm. Enige lys van beginsels sal afhang van 'n persoon se sienswyse. Gevolglik is daar geen finale, allesomvattende stel van beginsels nie. Die identifisering van beginsels is 'n aaneenlopende, sikliese proses: ervaring lei tot beginsels en die toepassing van die beginsels lei tot meer kennis deur ervaring.

Vervolgens word die projeksiklus bespreek.

4.4 PROJEKSIKLUS

Die Project Management Institute (2000:205) definieer 'n projeksiklus as 'n versameling van algemene opeenvolgende fases. Die konsep voorsien 'n waardevolle raamwerk waarvolgens projekdinamika oor 'n tydperk waargeneem kan word. Verder word dit gebruik om die onderskeie werkstadia en die begrotings- en organisatoriese hulpbronvereistes van elke fase te konseptualiseer (Van der Waldt, 2003:15).

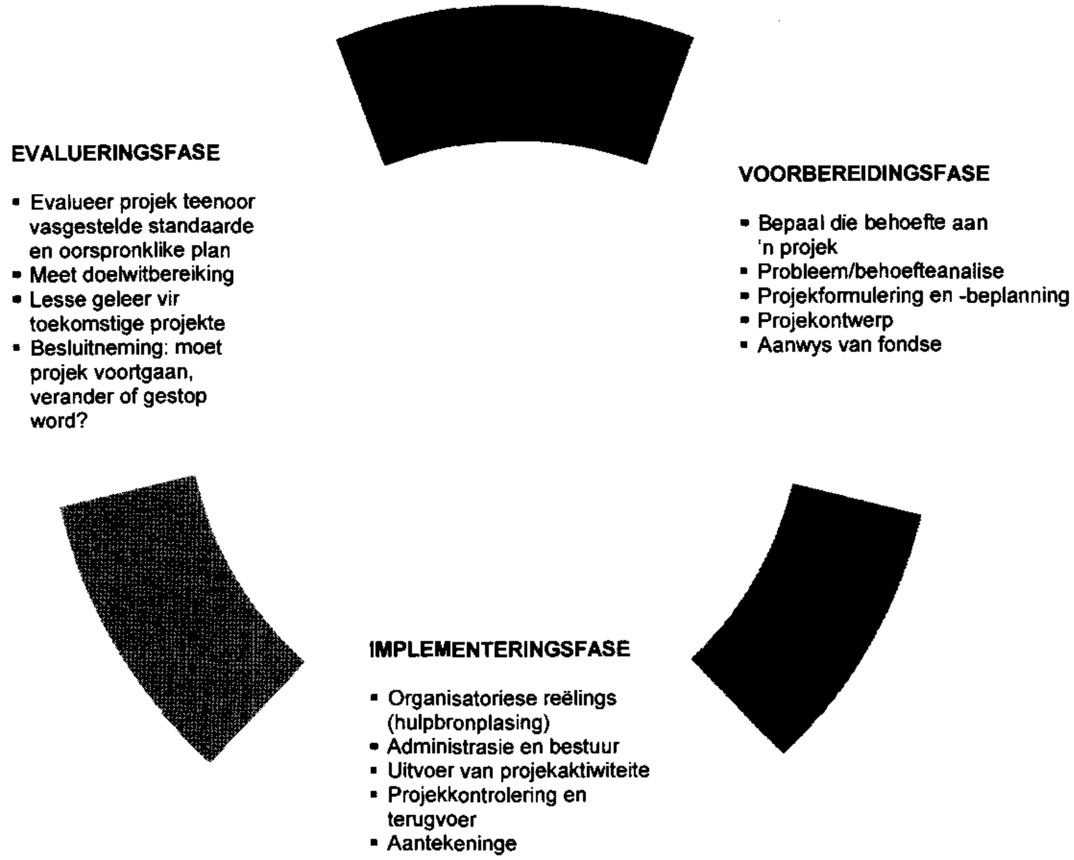
'n Projek beweeg deur drie hooffases in 'n siklus (Van der Waldt, 2002:14). Elke fase bestaan uit spesifieke handelinge, soos geïllustreer in figuur 4.1. Gedurende die voorbereidingsfase word die behoefte aan 'n projek bepaal en reëlings word getref om die projek te implementeer, met ander woorde die projek word gekonseptualiseer en beplan. Die implementeringsfase behels die uitvoer van projekaktiwiteite. Evaluasie assesseer die projek (wat is bereik), die prosesse (hoe die produk bereik is) en die graad van positiewe verandering (kwaliteit).

In elke fase van projekbestuur word sekere stappe of aktiwiteite uitgevoer. Praktiese stappe moet gedoen word om 'n projek van stapel te stuur en om die gewenste eindresultaat te bereik. Die onderstaande stappe behoort van hulp te wees ten einde die einddoel te bereik met die gegewe hulpbronne en binne die gegewe tydraamwerk. Dit is belangrik dat alle aandeelhouers en rolspelers betrek word by die projek en deelneem aan die projekbestuursproses (kyk 4.3).

4.4.1 Stap 1 – Identifiseer die behoefte

Daar bestaan verskeie metodes om die behoeftes te identifiseer binne 'n organisasie of gemeenskap. Die stappe kan in den brede verdeel word in formele en informele metodes. Formele metodes sluit onder andere vraelyste en gestruktureerde onderhoude in. Informele metodes sluit onder andere debatte, besprekings en waarneming in. Inligting moet gebaseer wees op bevestigende feite en nie op opinies nie. Sodra die behoefte geïdentifiseer is, is die volgende stap om die projekspan aan te wys (Van der Waldt, 2002:15).

FIGUUR 4.1: Fases in projeksiklus



Bron: Van Der Waldt (2002:14)

4.4.2 Stap 2 – Kies die projekspan

Die projekspan lei die projek en verteenwoordig die organisasie of gemeenskap en moet te alle tye poog om die kliënt se belange op die hart te dra. Die projekspan is die meganisme wat bepaal of die organisasie of gemeenskap se behoeftes aandag gaan kry al dan nie, en bepaal dus grootliks die sukses van die projek (Kerzner, 1979:93). Weens laasgenoemde stelling is dit belangrik dat projeklede oor die relevante kundigheid, ervaring, kennis en motivering beskik, byvoorbeeld 'n finansiële deskundige wat die begroting kan bestuur. Die keuse van projeklede hang grootliks af van die aard van die projek (Chalmers, 1997:35). Rolspelers in die organisasie of gemeenskap moet

herken en geprioritiseer word volgens hul kritieke bydrae tot die sukses van die projek (Van der Waldt, 2002:16).

Aspekte wat as riglyne kan dien met die kies van 'n projekspan is soos volg (Lientz & Rea, 2002:129):

- dryfveer om die projek uit te voer;
- probleemoplossingsvermoë;
- ambisie, inisiatief en energie;
- kommunikasievaardighede en
- selfgemotiveerdheid.

Verder is dit belangrik dat daar wedersydse respek tussen spanlede heers, beide op 'n persoonlike basis en op die basis van die bydrae wat elke lid tot die span lewer. 'n Span moet oor die outoriteit beskik om enige hulpbronne in te bring wat nodig mag wees om 'n taak te verrig. Die span behoort te funksioneer met geen in agneming van status nie, aangesien 'n span essensieel nie-hiërargies is (Gilgeous, 1997:259-260).

Bestuursteorie konstateer dat die omvang van beheer, dit is die aantal lede onder die voorsitterskap van die projekbestuurder, nie meer as sewe moet wees nie, aangesien meer lede koördineringsprobleme kan veroorsaak (Van Der Waldt, 2002:16). Nogtans bepaal die aard van die projek die grootte van die projekspan, met ander woorde hoe groter en meer uitgebreid die projek is, hoe groter sal die projekspan wees (Van der Waldt, 2002:16).

In teorie word 'n projekbestuurder aangewys vir die projek en beskik die projekbestuurder oor die mag om die projekspan te kies. In praktyk en veral in die konteks van 'n gemeenskap, behoort die aanstelling op 'n meer demokratiese wyse te geskied. Die projekspan kies die projekbestuurder wat dien as voorsitter van die span. Om te verseker dat die gemeenskap of organisasie effektief gedien word en dat die produk binne die beperkte begroting en tyd geproduseer word, is sterk bestuurders nodig as leiers. Die bestuurders moet onder andere oor die volgende vaardighede beskik (Kerzner, 1979:93-94; Einsiedel, 1998:2-3):

- organisatoriese en leierskap ervaring;
- kontak met die nodige hulpbronne;
- die vermoë om diverse hulpbronne te koördineer;
- kommunikasie- en prosessuele vaardighede en
- die vermoë om te delegeer en beheer uit te oefen.

Verantwoordelikhede wat geassosieer kan word met die projekbestuurder sluit die volgende in (Van der Waldt, 2003:19):

- goedkeuring van die besigheidsplan;
- beheer alle fondse en
- algehele bestuur van die projek.

Daarbenewens, monitor en evalueer hulle:

- vordering van die projek met gereelde intervalle;
- werkverskaffing;
- verhoogde gemeenskapsbetrokkenheid;
- integrasie van voorheen verwaarloosde areas;
- instandhouding en
- bou van kapasiteit.

Die eerste taak van projekbestuurders en hul span is om die projek te definieer.

4.4.3 Stap 3 – Definieer die projek

Dit is van kardinale belang dat die projekbestuurder, projekspan, aandeelhouers, rolspelers en projekbegunstigdes die doelwitte en beplande uitkomste van die projek begryp. Om te verseker dat alle rolspelers die projek begryp, is dit noodsaaklik om 'n vergadering te reël waartydens die visie, missie en doelwitte van die projek breedvoerig bespreek word (Turner, 1993:38-40). Tydens die vergadering moet die doelwitte van die vergadering ook duidelik uitgespel word.

Die definisie van die projek is veral belangrik wanneer fondse ingesamel moet word. Ontwikkelaars wil gewoonlik presies weet wat die projek behels en 'n geskrewe dokument (projekbesigheidsplan) word benodig. Almal behoort deel te neem aan die formulering van die dokument en dit is belangrik om feitelike inligting in te samel. Die geskrewe dokument kan gewoonlik slegs na die beplanningsfase (kyk figuur 4.1) ingehandig word, aangesien die tydskedules, aktiwiteite en verantwoordelike mense nog nie gefinaliseer is nie (Van der Waldt, 2002:18).

4.4.4 Stap 4 – Beplan die projek

Die meeste projekte, weens hul relatief kort lewensduur, vereis formele en gedetailleerde beplanning. Die integrasie van die beplande aktiwiteite is noodsaaklik en sal noodwendig die sukses wat behaal word, beïnvloed. Projekbeplanning is die ontwikkeling en instandhouding van 'n projekplan (PMI, 2000:205). Beplanning in 'n projek kan ook omskryf word as die vestiging van 'n voorafbepaalde handeling binne 'n voorspelde omgewing (Kerzner, 1979:158). Geen projek is te groot indien dit behoorlik gedefinieer en in logiese, progressiewe stappe ingedeel is nie. Die lede van die projekspan moet vertroud wees met alle aspekte wat verband hou met die projek.

Kerzner (1998:520) identifiseer die volgende tipiese uitvloeisels van swak beplanning: projekinisiasie, onbeperkte entoesiasme, ontnugtering, chaos, soeke na die skuldige, straf die onskuldige en bevordering van lede wat nie deelgeneem het nie. Verder argumenteer Kerzner (1998:520) en Wysocki *et al.* (2000:81) dat daar vier basiese redes is waarom projekbeplanning belangrik is:

- verminder onsekerheid;
- verbeter die doeltreffendheid van die projek;
- verkry 'n beter begrip van die doelwitte en
- dit bied 'n basis waarvolgens werkverrigting gemonitor en beheer kan word.

Algemene aspekte wat in gedagte gehou moet word, sluit onder andere die volgende in (Van der Waldt, 2002:19):

- die omvang van die projek;

- hulpbronne wat gebruik gaan word;
- 'n analise van beskikbare hulpbronne;
- verantwoordelike mense of instansies en
- doelwitte gekoppel aan tyd.

Verdere belangrike stappe in die beplanningsfase is 'n SWOT-analise [Strengths (sterk punte), Weaknesses (swak punte), Opportunities (geleenthede) en Threats (bedreigings)], werkontledingstruktuur, werkskedule en 'n begrotingsplan. Vervolgens sal al die genoemde stappe bespreek word.

4.4.4.1 SWOT-analise

Ten einde effektief rekening te hou met die bogenoemde aspekte, is dit noodsaaklik om 'n SWOT-analise vir elke projek uit te voer (Turner, 1993:42). Sterk punte en swak punte is interne kwessies, met ander woorde die instelling het 'n mate van invloed daaroor. Geleenthede en bedreigings is ekstern (buite die grense van die instelling). Die instelling het beperkte of geen beheer daaroor nie. Laasgenoemde sluit aspekte soos die politieke klimaat, inflasiekoers en nasionale wetgewing in (Van der Waldt, 2002:19).

4.4.4.2 Werkontledingstruktuur

Die proses waardeur projekaktiwiteite geïdentifiseer en in volgorde geplaas word, word 'n werkontledingstruktuur ("work breakdown structure" - WBS) genoem (Simons & Lucarelli, 1998:159; Meredith & Mantel, 2003:262). Dit is met ander woorde 'n hiërargiese beskrywing van projekaktiwiteite (Wysocki, 2000:135). Aktiwiteite word gekoppel aan tyd en koste. Die volgende praktiese stappe kan geneem word om 'n projek te skeduleer (Van der Waldt, 2002:21-22):

- identifiseer die aktiwiteite;
- beplan begin en einddatums van aktiwiteite;
- bepaal die duur van elke aktiwiteit;
- verander die skedule waar nodig;
- berei die skedule voor en
- versprei die skedule aan alle spanlede en die gemeenskap.

Bylaag A bevat 'n voorbeeld van 'n tipiese werkontledingstruktuur.

4.4.4.3 Werkskedule (Gantt-grafiek)

'n Skedulegrafiek is van groot waarde, aangesien dit 'n grafiese voorstel is van die verskeie projek fases en dit beide die funksies beplanning en skedulering kombineer (Gido & Clements, 1998:181). Vordering van die projek kan soveel makliker en duideliker waargeneem word (Lientz & Rea, 2002:81). Die werkskedule verhoog projeklede se begrip van die omvang van die projek en dit is 'n bruikbare beheermeganisme vir projekbestuurders. Die grafiek behoort die beplande sowel as die werklike vooruitgang van elke fase aan te dui (Van der Waldt, 2002:23).

Die volgende formule kan gebruik word om die duur van 'n aktiwiteit te bepaal (Turner, 1999:231):

$$E = \frac{O + P + (4 \times M)}{6}$$

E – geskatte duur
O – optimistiese duur
P – pessimistiese duur
M – mees waarskynlike duur

Bylaag B bevat 'n voorbeeld van 'n werkskedule.

4.4.4.4 Begroting

'n Begroting is 'n plan vir toekomstige plasing en gebruik van hulpbronne vir 'n verskeidenheid aktiwiteite vir 'n gegewe periode. Dit is 'n essensiële en belangrike meganisme en stel die projekspan in staat om uitgawes en inkomste vooruit te bepaal en te beheer. Die begroting dien verder as 'n kontrolemeganisme vir die evaluering van die projekspan se aktiwiteite (Meredith & Mantel, 2003:333).

Die volgende belangrike stap in projekbestuur is die implementeringsfase.

4.4.5 Stap 5 – Implementeer die projek

Terwyl stap vier gewy word aan die ontwerp van die projek en beplanning van aktiwiteite, word die implementeringsfase gekenmerk deur die uitvoering van take en pligte, asook die uitoefening van beheer en bestuur van tyd (Turner, 1999:294). Aangesien omstandighede vinnig verander is dit belangrik dat implementering so vinnig moontlik na beplanning geskied.

'n Hulpbronwaardebepaling sal daartoe bydra dat:

- gapings tussen dienste/goedere en hulpbronbeskikbaarheid geïdentifiseer word;
- die duplisering van hulpbronplasing verhoed word;
- bestaande programme en projekte verander;
- hulpbronne geplaas word waar dit die grootste impak sal laat en
- 'n breedvoerige implementersingstrategie geskep word (Van der Waldt, 2003:23).

Nadat alle hulpbronwaardebepalingsinligting ingesamel is, is dit tyd om die data te ontleed. Die data-analise sal help met die selektering van 'n nuwe implementeringstrategie en/of die bestaande programme verander ten einde doeltreffendheid te verbeter.

Na afloop van die implementeringsfase, word die projeksiklus afgesluit deurdat die projek breedvoerig geëvalueer word.

4.4.6 Stap 6 – Evalueer die projek

Resultate wat verkry is tydens die projek, moet kwantifiseerbaar wees – nie net fisiese resultate soos finansiële state nie, maar ook sigbare resultate, soos die graad van verandering in houdings en persepsies. Origens moet evaluering die volgende insluit: hoe koste-effektief was die projek, is organisatoriese kapasiteit gebou, het die projek operasionele sisteme bevorder en is die projek uitgevoer ingevolge bestaande beleid en regulasies? (Van der Waldt, 2002:33-34).

Die projek moet met gereelde intervalle geëvalueer word. Sodoende word moontlike probleme geïdentifiseer en gevolglik kan korrektiewe stappe gedoen word om die probleme te vermy en/of op te los. Evaluering moet dus op 'n gereelde basis geskied (Meredith & Mantel, 2003:611). Projekevaluering moet in werking tree op dieselfde tydstip wat die projek beplan word. Gevolglik sal dit bydra tot die beplanning en ontwikkeling van die projek. Die hoofrede van deurlopende evaluering is om die projek gedurigdeur te verbeter en vereis dus formatiewe evaluering. Insethouers word met ander woorde gereeld in kennis gestel van evaluerings in die vorm van kort verslae, elektroniese en informele verslae. Tydens die evalueringsfase moet alle rolspelers van die projek (direk of indirek) genader word om die projek te evalueer (Van der Waldt, 2002:33-34). Die graad waartoe die teikenpopulasie bevredig is, moet ook geëvalueer word, aangesien die bevredigingspeiling van groot waarde kan wees om toekomstige projekte te verbeter. 'n Opsommende evaluering sal die geslaagdheid van die projek saamvat (Frame, 1998:237-246; PMI, 2000:37).

Gesien in die lig van die bogenoemde, kan die afleiding gemaak word dat, ten spyte van die omvang van 'n projek, gesofistikeerde beplanning uiteraard die graad van sukses van 'n projek gaan bepaal. Indien die projek nie in omvangryke detail bespreek word nie, kan die mislukking van 'n projek gewaarborg word.

4.5 SAMEVATTING

In hierdie hoofstuk is gepoog om die beginsels en siklus van projekbestuur te bespreek. Die definiëring van die konsepte program/programbestuur en projek/projekbestuur is as vertrekpunt gebruik om aan te dui dat daar 'n wesenlike verskil is tussen die onderskeie begrippe. Die beginsels van projekbestuur is bespreek om aan te dui dat daar 'n verskil is tussen 'beginsel' en 'praktyk' en dat die projeksiklus gefundeer is in projekbestuursbeginsels. Die projeksiklus is bespreek aan die hand van die drie hooffases van 'n projeksiklus, naamlik die voorbereidingsfase, implementeringsfase en evalueringsfase. Die drie fases is opgedeel in ses praktiese stappe (identifiseer die behoefte, kies die projekspan, definieer, beplan, implementeer en evalueer die projek) wat gevolg kan word ten einde te verseker dat 'n projek suksesvol afskop, verloop en afloop.

Die afleiding kan gemaak word dat indien projekbestuursbeginsels en die projeksiklus as maatstaf gebruik word gedurende 'n bemagtigingsprojek, die kanse op sukses veel hoër sal wees as wanneer 'n ongestruktureerde en onbeplande projek geloods word. Ten slotte bestuur projekte nie net verandering nie, maar inisieer ook verandering.

HOOFSTUK 5

GEVOLGTREKKINGS EN AANBEVELINGS: TOEPASSING VAN PROJEKBESTUUR IN BEMAGTIGINGSINTERVENSIES VAN PLAASARBEIDERS

5.1 INLEIDING

In hierdie hoofstuk word 'n samevattende oorsig van die vernaamste aspekte soos vermeld in die inleidende hoofstuk, die vakteoretiese komponent en aanverwante literatuurstudie gegee. Origens sal gevolgtrekkings en aanbevelings gemaak word wat moontlik kan bydra tot die toepassing van projekbestuur in bemagtigingsintervensies van plaasarbeiders.

5.2 OORSIG

In hoofstuk een is 'n navorsingsvraag geformuleer en die primêre doelstellings uiteengesit. Die algemene doelstellings van die studie is:

(i) Om die veranderingsteorieë ten opsigte van sosiale bemagtiging te bestudeer ten einde 'n geskikte teorie vir plaasarbeiderbemagtiging te identifiseer.

(ii) Om die sosiale vraagstukke van plaasarbeiders in die Suid-Afrikaanse konteks te ontleed.

(iii) Om geskikte bemagtigingsintervensies binne die geïdentifiseerde sosiale veranderingsteorie te identifiseer.

(iv) Om te bepaal hoe projekbestuur (beginsels en siklus) kan bydra om hierdie bemagtigingsintervensies effektief te loods.

(v) Om voorstelle rondom die mees geskikte proses (vloeidiagram) van projekbestuurstoepassing vir plaasarbeiderbemagtiging te maak.

Voorts is aangetoon welke metode gevolg word ten einde by die doel uit te kom.

In hoofstuk twee is definisies en 'n omskrywing van sosiale verandering bespreek. Daar is ook verwys na bronne van verandering, onder andere tegnologie, mededinging en

konflik. Strasser en Randall se indeling van die onderskeie teorieë van sosiale verandering is aangetoon ten einde die verskeidenheid literatuur op 'n meer gestruktureerde en ordelike wyse aan te bied asook om die verskeidenheid van benaderings uit te wys. Die struktuur-funksionalisme, klassieke evolusionistiese en konflikteorie is bespreek as teorieë van sosiale verandering. In die afdeling is aangetoon dat sosiale verandering deur konflik tot stand kom. Marx se konflikperspektief bied verklaringsmoontlikhede vir die probleemstelling. Die konflikteorie is bespreek as die teorie wat lig werp op die konflik wat ontstaan tussen plaasarbeiders en plaasboere. Konflikteoretici en spesifiek Marx se denke, sentreer om die beskrywing en verklaring van konflik tussen die twee hoofklasse, naamlik die bourgeoisie (boere) en die proletariaat (plaasarbeiders).

Wat Marx relevant maak, is dat verandering en konflik alomteenwoordig is in alle gemeenskappe. Die samelewing is 'n sosiale struktuur of sisteem. Dit beteken dat dit uit interverwante dele bestaan soos klasse en sosiale instellings. Die dele vorm dus 'n integrale geheel en daarom kan dit ook op die landbousektor van toepassing gemaak word, aangesien landbou in die algemeen 'n integrale deel van elke gemeenskap vorm. Voorts is die werklikheid van klasse in die samelewing beskryf en aangetoon dat die ongelyke verspreiding van bronne in klasse tot konflik aanleiding gee. 'n Opvallende kenmerk van die samelewing is dat daar een of ander vorm van hiërargiese indeling bestaan, met ander woorde 'n indeling van individue in die gemeenskap in verskillende strata of klasse. Daar bestaan dus ongelykheid tussen persone in 'n gemeenskap. Die oorsprong van klasse vind Marx juis in die ongelyke verspreiding van eiendom waar eiendom as effektiewe kapitaal en ander middele van produksie, beskou word. Die aard van 'n gemeenskap se sosiale en politieke instellings ontstaan vanuit hierdie ekonomiese ongelykheid en versterk die posisie van die dominante groep.

Konflikteoretici beskou verandering as 'n uitgroeisel van onvermydelike mededinging om skaars hulpbronne onder groepe in die samelewing. Konflik in die sosiale sisteem is onvermydelik en word deur sommige teoretici waargeneem as 'n kreatiewe bron van verandering, terwyl ander dit beskou as die enigste moontlike middel tot verandering. Daar is ook aandag geskenk aan omstandighede wat die aanvaarding van verandering kan vergemaklik of verminder. Daar is spesifiek verwys na sosiale, psigologiese, kulturele en ekonomiese dryfvere en struikelblokke.

Origens is bemagtiging as 'n proses van verandering bespreek. Bemagtiging kan plaasvind op bepaalde organisatoriese vlakke wat wissel vanaf individuele- tot gemeenskapsvlak. Dit is 'n verhoging in invloed en beheer deur die verwerwing van kennis en vaardighede met behulp van die nodige opleiding. Terwyl konflikteoretici konflik as die hoofdryfveer van verandering beskou, word bemagtiging gereken as die proses waardeur verandering effektief bestuur kan word. Die klem het geval op strategiese beginsels en modelle van geïntegreerde basiese onderwys en opleiding vir volwassenes ten einde 'n omvattende en buigsame strategie vir bemagtiging daar te stel. Daar is aangedui dat 'n omvattende en buigsame strategie vir bemagtigingsprojekte moontlik is, en dat dit 'n voorvereiste van bemagtigingsprojekte moet wees.

In hoofstuk drie is 'n ontleding van plaasarbeiders se sosiale werklikheid gedoen om 'n beter begrip te verkry van die omstandighede waarin Suid-Afrikaanse plaasarbeiders hulself bevind, asook om die ongebalanseerde magsverhouding wat tussen plaasarbeider en plaasboer heers, aan te dui. Verder is daar ook gelet op die gevolge en impak van werkloosheid op die mens in die algemeen en die plaasarbeider in die besonder. Werkskaarste lei onder andere tot verhoogde misdaad, 'n verkwisting van skaars ekonomiese hulpbronne, dit knou burgers se vertroue in die politieke stelsel en in die demokrasie en kan op die lange duur 'n bedreiging vir politieke stabiliteit inhou. Voortdurende werkloosheid veroorsaak ook ekonomiese wanbalanse wat die bevolking sigbaar verdeel in 'n minderheid wat meer het en 'n meerderheid wat minder het, en dra ook by tot sosiale spanning.

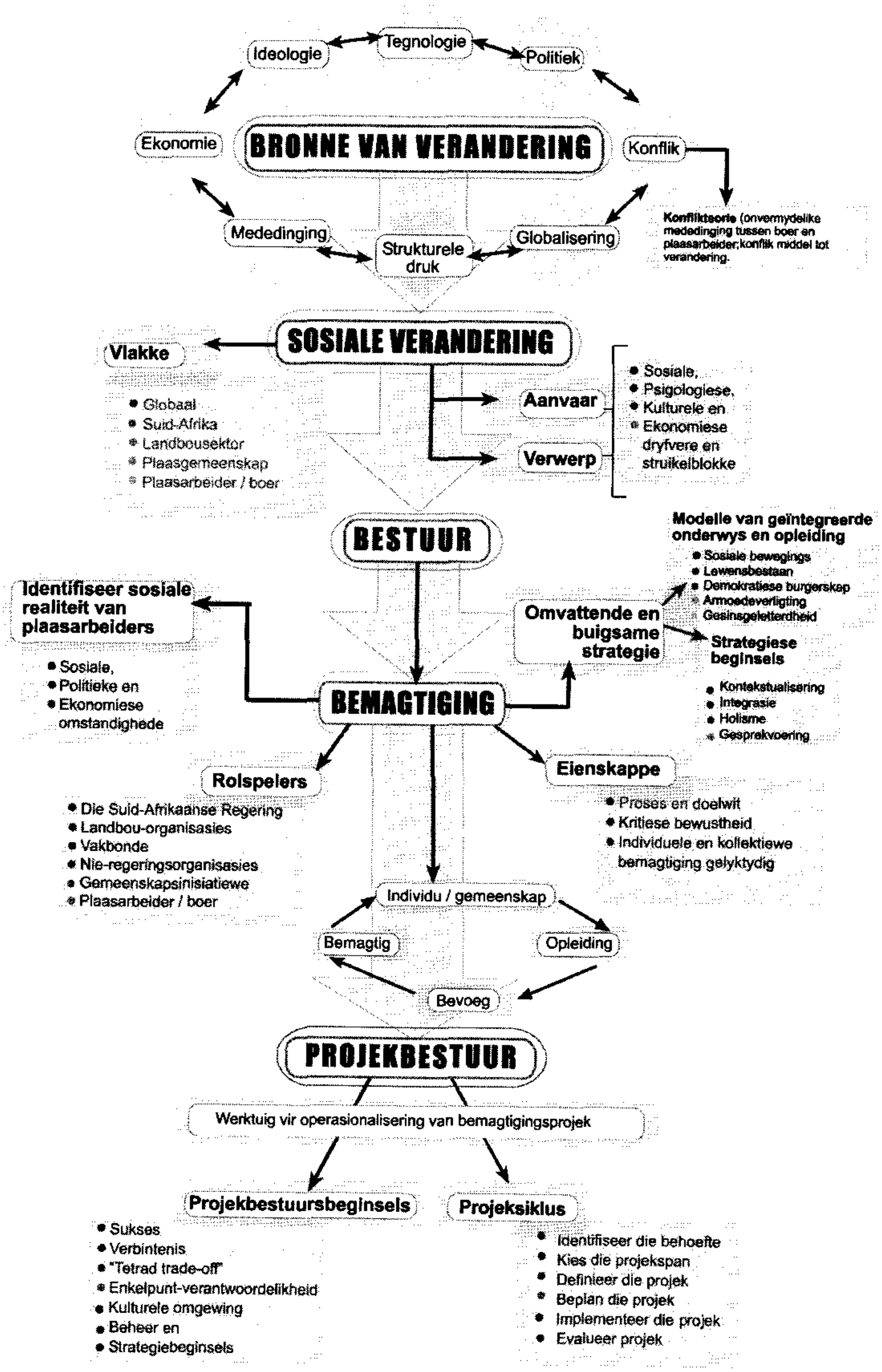
Enkele rolspelers in die landbousektor is kortliks bespreek. Onder andere is die Suid-Afrikaanse regering se rol in die bemagtigingsproses bespreek met spesifieke verwysing na wetgewing wat die regering geïmplementeer het. Relevante rolspelers moet almal saamwerk ten einde die sosio-ekonomiese omstandighede van plaasarbeiders te verlig deur bemagtigingsprojekte daar te stel.

Hoofstuk vier fokus op projekbestuursbeginsels en die projeksiklus. Die beginsels van projekbestuur is bespreek om aan te dui dat daar 'n verskil is tussen 'beginsel' en 'praktyk' en dat die projeksiklus gefundeer is in projekbestuursbeginsels. Die projeksiklus is bespreek aan die hand van die drie hooffases van 'n projeksiklus,

naamlik die voorbereidingsfase, implementeringsfase en evalueringsfase. Indien projekbestuurs-beginsels en die projeksiklus as maatstawwe gedurende 'n bemagtigingsprojek gebruik word, sal die moontlikhede op sukses veel hoër wees as wanneer 'n ongestruktureerde en onbeplande projek geloods word. Ten slotte bestuur projekte nie net verandering nie, maar inisieer ook verandering.

Die volgende diagram dien as opsomming van die navorsing as geheel.

FIGUUR 5.1: Proses van plaasarbeiderbemagtiging

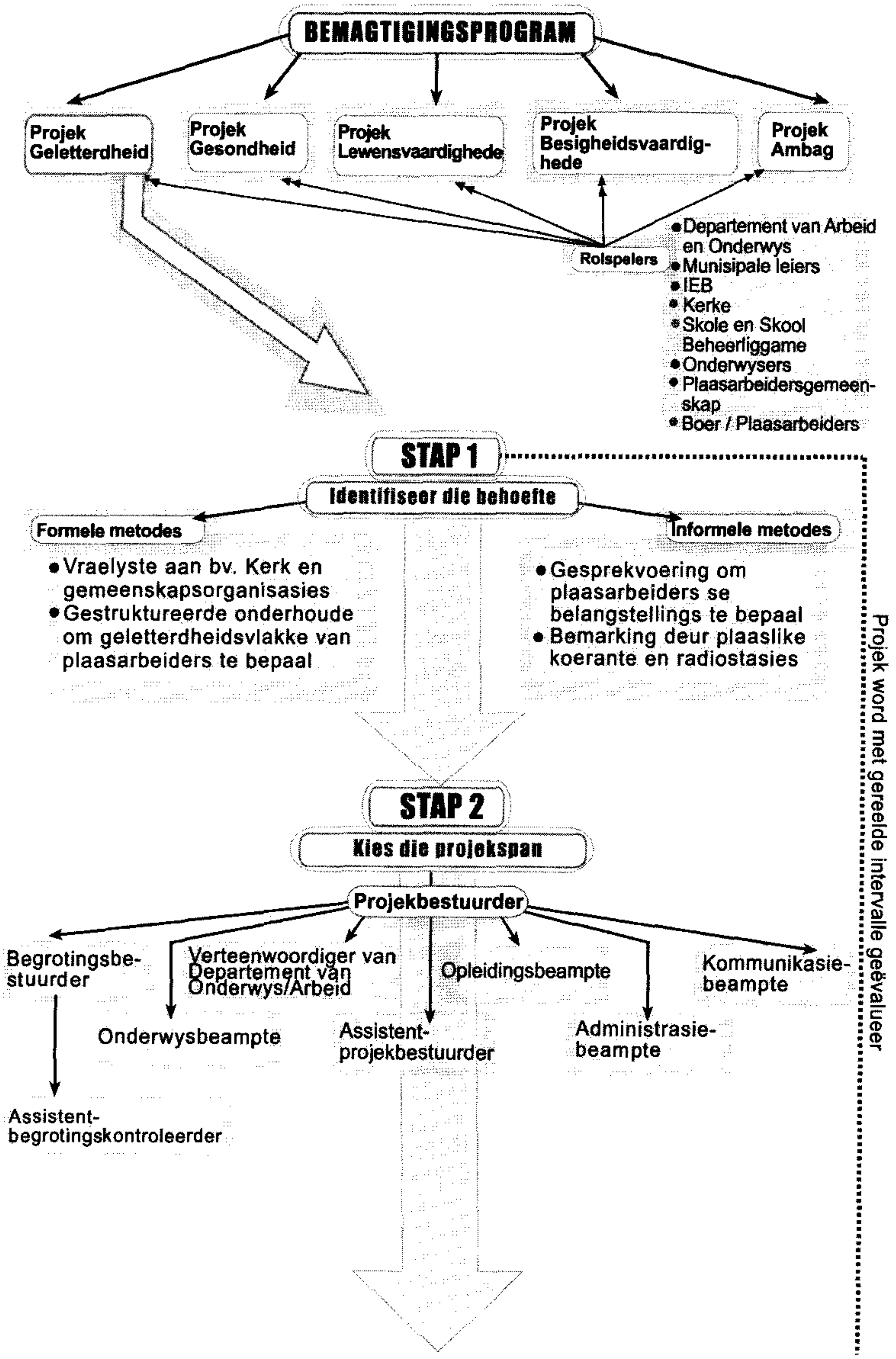


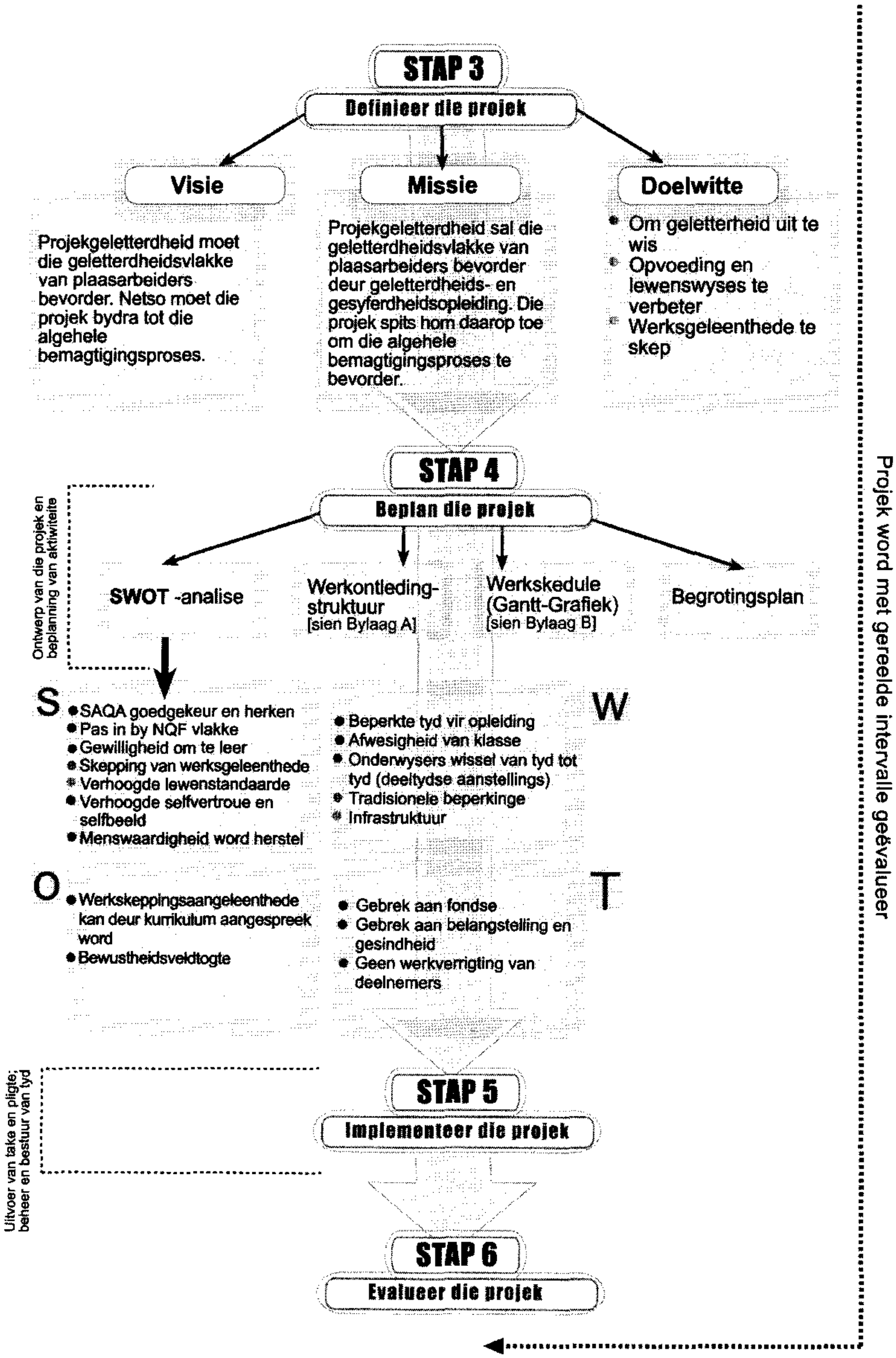
Bron: Saamgestel deur navorser

5.3 GEVOLGTREKKINGS EN AANBEVELINGS

Die vernaamste gevolgtrekking wat uit hierdie navorsing gemaak kan word, is dat die bestuur van verandering deur bemagtigingsprojekte van kardinale belang is vir werklose plaasarbeiders. Deur projekbestuursbeginsels en die projeksiklus te gebruik gedurende die beplanning, implementering en evaluering van bemagtigingsprojekte, kan die geslaagdheid van sodanige projekte bevorder word. Vervolgens word 'n tipiese plaasarbeiderbemagtigingsprojek grafies voorgestel.

FIGUUR 5.2: Vloeidiagram van 'n plaasarbeiderbemagtigingsprojek





Bron: Saamgestel deur navorser

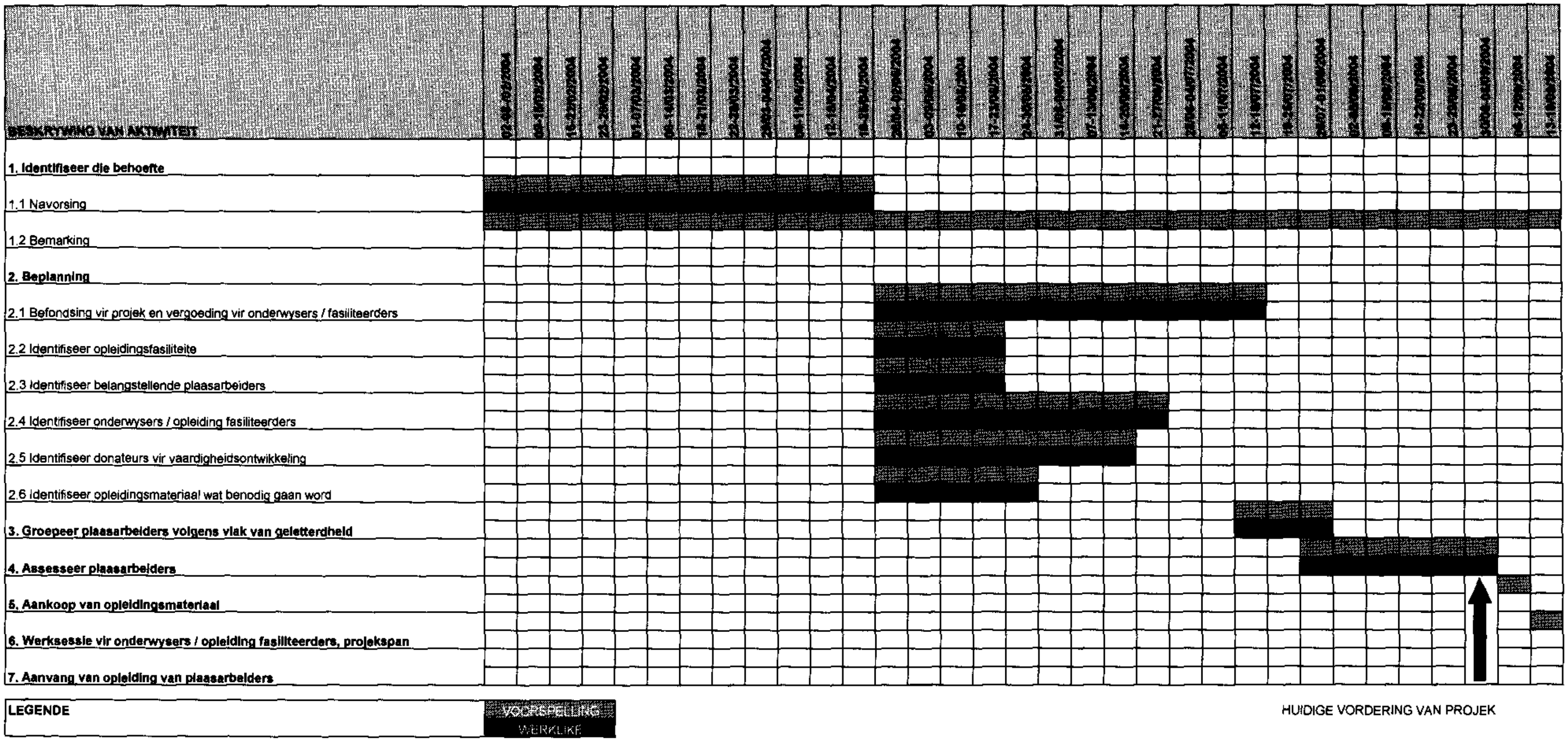
5.4 SLOTOPMERKING

Bemagtigingsprojekte vir werklose plaasarbeiders is maar die eerste stap in die rigting van die doeltreffende bestuur van sosiale verandering en volhoubare ontwikkeling in Suid-Afrika.

WERKONTLEDINGSTRUKTUUR VAN PROJEK GELETTERDHEID

AKTIWITEITE	DUUR		KOSTE (BEGROTING)	VERANTWOORDELIKE PERSOON(E)
	BEGIN	EINDE		
1. Identifiseer die behoefte				
1.1 Navorsing	02/02/2004	25/04/2004	R70 000	Projekbestuurder, Assistent-projekbestuurder & Opleidingsbeampte
1.2 Bemarking	02/02/2004	19/09/2004	R200 000	Kommunikasiebeampte
2. Beplanning				
2.1 Befondsing vir projek en vergoeding vir onderwysers / fasiliteerders	26/04/2004	18/07/2004		Projekbestuurder, Assistent-projekbestuurder & Kommunikasiebeampte
2.2 Identifiseer opleidingsfasiliteite	26/04/2004	23/05/2004		Verteenwoordiger van Departement van Onderwys / Arbeid & Onderwysbeampte
2.3 Identifiseer belangstellende plaasarbeiders	26/04/2004	23/05/2004		Projekbestuurder, Onderwysbeampte & Opleidingsbeampte
2.4 Identifiseer onderwysers / opleiding fasiliteerders	26/04/2004	27/06/2004		Projekbestuurder & Verteenwoordiger van Departement van Onderwys
2.5 Identifiseer donateurs vir vaardigheidsontwikkeling	26/04/2004	20/06/2004		Onderwysbeampte & Opleidingsbeampte
2.6 Identifiseer opleidingsmateriaal wat benodig gaan word	26/04/2004	30/05/2004		Onderwysbeampte & Opleidingsbeampte
3. Groepeer plaasarbeiders volgens vlak van geletterdheid	12/07/2004	01/08/2004		Onderwysbeampte & Opleidingsbeampte
4. Assesseer plaasarbeiders	26/07/2004	05/09/2004	R35 000	Verteenwoordiger van Departement van Onderwys, Onderwysbeampte & Opleidingsbeampte
5. Aankoop van opleidingsmateriaal	06/09/2004	12/09/2004	R250 000	Assistent-projekbestuurder, Begrotingsbestuurder & Administrasie-beampte
6. Werksessie vir onderwysers / opleiding fasiliteerders, projekspan	13/09/2004	19/09/2004	R40 000	Projekspan, Onderwysers, Opleidingsfasiliteerders & Sleutelpersone
7. Aanvang van opleiding van plaasarbeiders	20/09/2004	19/09/2005		Projekspan

WERKSKEDULE VAN PROJEK GELETTERDHEID



BRONNELYS

ADAM, B. 1994. Time and social theory. Cambridge : Polity Press.

ANON. 1998. Employment creation. (Input report prepared for the poverty and inequality report.) (11 p.). [Web:] http://www.gov.za/reports/1998/poverty/employment.pdf [Datum van gebruik: 8 April 2004].

ANON. 2002. Plaaslone. *Beeld*, 3 Desember. (1 p.). [Web:] http://www.wheels24.co.za/Beeld/Hoofartikels/0,4127,3-65_1293096,00.html [Datum van gebruik: 25 Mei 2003].

ANON. 2004. Werkloosheid. *Beeld*, 1 April. (1p.). [Web:] http://www.news24.com/Beeld/Hoofartikels/0,,3-65_1507073,00.html [Datum van gebruik: 5 Junie 2004].

BEKKER, S. 2003. The social role of agriculture in South Africa. (Paper prepared for the Roles of Agriculture International Conference, 20-22 October 2003. Rome, Italy.) [Geneva] : Agricultural and Economic Division (ESA). FAO of the United Nations. (22 p.). [Web:] http://www.fao.org/es/ESA/Roa/pdf/6-Social/Social Viability_SouthAfrica.pdf [Datum van gebruik: 7 Maart 2004].

BIERSTEDT, R. 1970. The social order. New York : McGraw-Hill.

BOTHA, T. 2002. Bemagtiging met 'n verskil. *Landbouweekblad*, 1 November. (4 p.). [Web:] http://www.landbou.com/LandbouWeekblad/LandbouWeekblad Article/0,,1294_1278701,00.html [Datum van gebruik: 18 September 2004].

CANADIAN PUBLIC HEALTH ASSOCIATION. 1996. The health impact of unemployment. (1 p.). [Web:] http://www.cpha.ca/english/policy/resolu/1990s/1996/paper96e.pdf [Datum van gebruik: 17 April 2004].

CENTRE FOR RURAL LEGAL STUDIES. 1999. Promoting equitable development for women farmworkers: research and advocacy in South Africa. (4 p.). [Web:] http://www.icrw.org/docs/ribs/CRLS_rib.pdf [Datum van gebruik: 7 Maart 2004].

CHALMERS, J. 1997. Managing projects: how to plan, implement and achieve specific objectives. Plymouth : How To Books. 134 p.

CILLIERS, F.v.N. 1990. Ontwikkeling, konflik en kreatiwiteit. (*In* Kroon, J., *red.* Algemene bestuur. 2de uitg. Pretoria : HAUM Tersiêr. p. 431-454.)

CILLIERS, J. 2004. 90 000 werk nie meer op plase. *Landbouweekblad: an electronic journal,* April. (2 p.). [Web:] http://www.landbou.com/LandbouWeekblad /Nuus/0,,1294-295_1506935,00.html [Datum van gebruik: 8 April 2004].

CLAASSEN, J. 2001. So kan minimum lone boere se sak raak. *Landbouweekblad.* [Web:] http://www.landbou.com/LandbouWeekblad/Argief/0,,1294-312_1183095,00.html [Datum van gebruik: 1 Junie 2003].

CLARK, A., GEORGELLIS, Y. & SANFREY, P. 1999. Scarring: the psychological impact of past unemployment. (6 p.). [Web:] http://www.kent.ac.uk/economics/papers/papers-pdf/1999/9903.pdf [Datum van gebruik: 17 April 2004].

COSER, L.A. 1974. Social conflict and the theory of social change. (*In* Brickman, P., *ed.* Social conflict: readings in rule structures and conflict relationships. Lexington, Mass. : Heath. p. 458-466.)

CRAIG, A.P., GRIESEL, H. & WITZ, L.D. 1994. Conceptual dictionary. Kenwyn : Juta. 210 p.

DE LANGE, J. 2003. Luyt-opsie sal minimumlone uitstel, nie afweer. *Landbouweekblad,* 23 April. (2 p.). [Web:] http://www.landbou.co.za/Landbou Weekblad/ Arbeid/0,,1294-1309_1350701,00.html [Datum van gebruik: 25 Mei 2003].

DE LANGE, J. & MOOS, A. 2003. Minister moet nou besluit oor lone op plase. *Landbouweekblad*, 25 April. (2 p.). [Web:] http://www.landbou.co.za/Landbou Weekblad/Arbeid/0,,1294-1309_1352087,00.html [Datum van gebruik: 25 Mei 2003].

DUGAN, M.A. 2003. Empowerment. (Intractable Conflict Knowledge Base Project, Conflict Research Consortium, University of Colorado.) (13 p.). [Web:] http://www.intractableconflict.org/m/empowerment.jsp [Datum van gebruik: 16 September 2004].

EDARI, R.S. 1976. Social change. Dubuque, Iowa : Brown. 80 p.

EINSIEDEL, A.A. 1998. Profile of effective project managers. (*In* Pinto, J.K. & Trailer, J.W., *ed.* Leadership skills for project managers. Newtown Square : PMI. p. 1-7.)

ERBEN, R., FRANZKOWIAK, P. & WENZEL, E. 1999. People empowerment vs. social capital: from health promotion to social marketing. *Health promotion journal of Australia*, 9(3):179-182. (Paper presented to the 11th Health Promotion Conference "Building social capital in the 21st century", Perth, WA, 23-26 May 1999.) [Web:] http://www.ldb.org/mohan/maxim38.htm [Datum van gebruik: 25 Oktober 2003].

FOUCHé, J. 2003. Minimum lone, grondtaks gaan SA knou. *Landbouweekblad*, 21 Februarie. (5 p.). [Web:] http://www.landbou.co.za/LandbouWeekblad/ Arbeid/0,,1294-1309_1323619,00.html [Datum van gebruik: 25 Mei 2003].

FRAME, J.D. 1998. Closing out the project. (*In* Pinto, J.K., *ed.* Project management handbook. San Francisco, Calif. : Jossey-Bass. p. 237-246.)

FREE DICTIONARY. 2004. Social. (1 p.). [Web:] http://www.thefreedictionary.com/Social [Datum van gebruik: 18 September 2004].

FREIRE, P. 1998. Pedagogy of the oppressed, vertaal deur Myra Bergman Ramos. New York : Continuum. (Resensie deur Sarah Hendriks.) (1 p.). [Web:] http://fcis.oise.utoronto.ca/~daniel_schugurensky/freire/sh2.html [Datum van gebruik: 28 Februarie 2004].

FUNG, W.W. 1994. Empowerment. [Web:] http://home.netvigator.com/~yipsir/newspage15-01.htm [Datum van gebruik: 25 Oktober 2003].

GERBER, P.D., NEL, P.S. & VAN DYK, P.S. 1998. Menslike hulpbronbestuur. 3de uitg. Johannesburg : International Thomson. 557 p.

GIDDENS, A. 1997. Sociology. 3rd ed. Cambridge : Polity Press. 625 p.

GIDO, J. & CLEMENTS, J.P. 1998. Network planning and scheduling. (*In* Pinto, J.K., *ed.* Project management handbook. San Francisco, Calif. : Jossey-Bass. p. 177-204.)

GIDO, J. & CLEMENTS, J.P. 1999. Successful project management: a practical guide for managers. Cincinnati, Ohio : South Western College Pub. 355 p.

GILGEOUS, V. 1997. Operations and the management of change. Harlow : Pearson Education. 464 p.

GOODALL, B. 1987. Dictionary of human geography. London : Clays.

GRAHAM, S. 2004. Unemployment haunts South Africa. (3 p.). [Web:] http://business.iafrica.com/features/306434.htm [Datum van gebruik: 17 April 2004].

GREER, M. 1999. 14 Key principles for PM success. (*In* Greer, M. Handbook of human performance technology. San Francisco, Calif. : Jossey-Bass. Ch. 6: Planning and managing human performance projects.) (Abstract.) (2 p.). [Web:] http://www.michaelgreer.com/14key.htm [Datum van gebruik: 19 Mei 2004].

HAFERKAMP, H. & SMELSER, N.J. 1992. Introduction. (*In* Haferkamp, H. & Smelser, N. J., *ed.* Social change and modernity. Berkeley, Calif. : Berkeley Press. p. 1-33.) [Web:] http://texts.cdlib.org/dynaxml/servlet/dynaXML?docId =ft6000078s &chunk.id=dOe313 [Datum van gebruik: 18 Februarie 2004].

HARPER, C.L. 1993. Exploring social change. 2nd ed. Englewood Cliffs, N.J. : Prentice Hall. 373 p.

HAT **kyk** ODENDAL, F.

HEAD, J. 2000. Health and development in South Africa: what role does unemployment play? *Urban health and development bulletin*, 3(1). (7 p.). [Web:] http://www.mrc.ac.za/urbanbulletin/march2000/development.htm [Datum van gebruik: 17 April 2004].

HERRICK, J. 1995. Empowerment practice and social change: the place for new social movement theory. (A working draft for The New Social Movement and Community Organizing Conference, University of Washington, Seattle, Wash., 1-3 November 1995.) [Web:] http://www.interweb-tech.com/nsmnet/docs/ herrick.htm [Datum van gebruik: 25 Oktober 2003].

HOME OWNERSHIP CENTER. 2003. Principles of community empowerment. (2 p.). [Web:] http://www.thehomeownershipcenter.org/community principles-of-empowerment.asp [Datum van gebruik: 16 September 2004].

HUMAN RIGHTS WATCH. 2001. Unequal protection: the state response to violent crime on South African farms. New York : Human Rights Watch. (9 p.). [Web:] http://www.hrw.org/reports/2001/safrica2/ [Datum van gebruik: 8 April 2004].

HUSY, D. & SAMSON, C. 2001. Promoting development and land reform on South African farms. (Paper presented at the SARPN conference on Land reform and poverty alleviation in southern Africa, 4-5 June 2001. Pretoria.) (20 p.). [Web:]

http://www.sarpn.org.za/EventPapers/Land/20010605Husy.pdf [Datum van gebruik: 8 April 2004].

INSTITUTE FOR THE STUDY OF LABOR. 2000. Measuring the cost of unemployment. *Economica*, 65:1-15. (Based on a publication by Winkleman, L. Why are unemployed so unhappy?) [Web:] http://www.iza.org/en/webcontent/about/awards/compsep00.pdf [Datum van gebruik: 17 April 2004].

INSTITUTE OF SECURITY STUDIES. COMMITTEE OF INQUIRY INTO FARM ATTACKS. 2003. Report of the committee of inquiry into farm attacks, 3:281-291. [Web:] http://www.iss.co.za/CJM/farmrep/part11.pdf [Datum van gebruik: 7 Maart 2004].

JOOSTE, C. 2004. Vakbonde kan gesindhede knou. *Landbouweekblad*, 19 Maart. (2 p.). [Web:] http://www.landou.com/LandbouWeekblad/LandbouWeekbladArticle/0,,1294_1500851,00.html [Datum van gebruik: 12 April 2004].

KERZNER, H. 1979. Project management: a systems approach to planning, scheduling and controlling. New York : Van Nostrand Reinhold. 487 p.

KERZNER, H. 1998. Project management: a systems approach to planning, scheduling and controlling. 6th ed. New York : Wiley.

KREITNER, R. & KINICKI, A. 1998. Organizational behaviour. 6th ed. Boston, Mass. : McGraw-Hill/Irwin.

LABOUR PORTFOLIO COMMITTEE. 1999. Conditions of farm workers. Briefing by the Director General of Labour. (8 p.). [Web:] http://www.workinfo. com/free/Sub_for_legres/Data/991009pclabour.htm [Datum van gebruik: 7 Maart 2004].

LAVERACK, G. 2001. An identification and interpretation of the organisational aspects of community empowerment. *Community development*, 36(2):40-52. [Web:] http://www.jsiuk.com/docs/0Paper3.pdf. [Datum van gebruik: 1 Maart 2004].

LEUVENNINK, J. 2002. Nuwe bedeling vir plaaswerkers kom. *Volksblad.* (2 p.). [Web:] http://www.news24.com/Die_Volksblad/Nuus/0,4166,5-83_1292722, 00.html [Datum van gebruik: 25 Mei 2003].

LIEB, S. 1991. Principles of adult learning. (5 p.). [Web:] http://honolulu.hawaii. edu/intranet/committees/FacDevCom/guidebk/teachtip/adults-2.htm [Datum van gebruik: 16 September 2004].

LIENTZ, B.P. & REA, K.P. 2002. Project management for the 21st century. 3rd ed. San Diego : Academic Press. 395 p.

LOBAO, L. & RULLI, J. 1996. Economic change and its extra economic consequences. *Environment & planning*, 28(4):606-611, April.

LOCK, D. 2000. Project management. 7th ed. Brookfield, VI. : Gower. 613 p.

LUSSIER, R.N. 1990. Human relations in organizations: a skill-building approach. Homewood, Ill : Irwin.

LYONS, M., SMUTS, C. & STEPHENS, A. 2001. Participation, empowerment and sustainability: (how) do the links work? *Urban studies*, 38(8):1233-1251.

McCLELLAND, A. & MACDONALD, F. 1998. The social consequences of unemployment. (3 p.). [Web:] http://www.bsl.org.au/pdfs/social.pdf [Datum van gebruik: 17 April 2004].

MEREDITH, J.R. & MANTEL, S.J. 2003. Project management: a managerial approach. 5th ed. New York : Wiley. 690 p.

MOORE, W.E. 1974. Social change. 2nd ed. Englewood Cliffs, N.J. : Prentice Hall. 132 p.

MULLER, W. 2002. Minimum lone: 'Kan werkskepping knou'. *News24 - Sake*, 1 Desember. (2 p.). [Web:] http://www.wheels24.co.za/Sake/Ekonomie/0,1787,6-98_1293236,00.html [Datum van gebruik: 25 Mei 2003].

NISBET, R. 1972. Social change: key concepts in the social sciences. Oxford : Blackwell. 270 p.

ODENDAL, F., *et al.* 1985. HAT. Verklarende handwoordeboek van die Afrikaanse taal. 2de dr. Johannesburg : Perskor.

PAGE, N. & CZUBA, C.E. 1999. Empowerment: what is it? *Journal of extension*, 37(5), Oct. (9 p.). [Web:] http://joe.org/joe/1999october/comm1.html [Datum van gebruik: 25 Oktober 2003].

PASTOR, J. s.a. Empowerment: what it is and what it is not. (2 p.) [Web:] http://www.speaking.com/articles_html/JoanPastor_188.html [Datum van gebruik: 25 Oktober 2003].

PFORR, C. 2001. Concepts of sustainable development, sustainable tourism, and ecotourism: definitions, principles, and linkages. *Scandinavian journal of hospitality and tourism*, 1(1):68-71.

PLUG, C, MEYER, W.F., LOUW, D.A. & GOUWS, L.A. 1988. Psigologie-woordeboek. 2de uitg. Johannesburg : Lexicon. 483 p.

PMI **kyk** PROJECT MANAGEMENT INSTITUTE.

PONS, A. & DEALE, P., *eds.* 2003. Labour relations handbook. Cape Town : Juta. (Lose-leaf.)

PRICE, J. 2003. Stimulants and barriers to social change: top 10 causes of global social change. Wilmington, University of North Carolina. (6 p.). [Web:] http://people.uncw.edu/pricej/teaching/socialchange/courses%20of%20social%20change.htm [Datum van gebruik: 28 Februarie 2003].

PROJECT MANAGEMENT INSTITUTE. 2000. A guide to the Project Management Body of Knowledge (PMBOK® Guide). Pennsylvania.

RAY, M. 2002. Pushing blacks into the mainstream. *Enterprise*, 167:36-38, Jul.

RITZER, G. 1996. Modern sociological theory. 4th ed. New York : McGraw-Hill. 609 p.

ROSENES, R. 2003. Personal empowerment and community development - a personal account of principles and practices. (Paper prepared as an introduction to community-based practices for the participants of the Canada Aids Russia program (CARPI), St. Petersburg, June 1999.) (8 p.). [Web:] http://www. Actoronto.org/website/home/nsf/cl/act/docs/0098 [Datum van gebruik: 16 September 2004].

RULE, P. 2003. "The time is burning": the right of adults to basic education in South Africa. (4 p.). [Web:] http://www.erp.org.za/html/abet.doc [Datum van gebruik: 15 September 2004].

RUST, R. 2002. A heritage of exclusion. (Report based on conversations with community leaders after a debacle about alcoholism among farm workers ... .) *Winelands*, July. (6 p.). [Web:] http://www.wineland.co.za/0702fetal.php3 [Datum van gebruik: 17 September 2004].

SA **kyk** SUID-AFRIKA.

SACP **kyk** SOUTH AFRICAN COMMUNIST PARTY.

SARA **kyk** SUPPORT FOR ANALYSIS AND RESEARCH IN AFRICA.

SATHIPARSAD, R. 2002. A programme for empowering rural women: considerations for social work education. *Social work / Maatskaplike werk*, 38(1): 28-38.

SAUNDERS, P. 2002. The direct and indirect effects of unemployment on poverty and inequality. Sydney, Australia : Social Policy Research Center. (SPRC discussion paper, no, 118.) (31 p.). [Web:] http://www.sprc.unsw.edu.au/dp/ DP118.pdf [Datum van gebruik: 17 April 2004].

SHACKMAN, G. 2001. Why does a society develop the way it does? (16 p.). [Web:] http://gsociology.icaap.org/report/summary2.htm [Datum van gebruik: 18 Februarie 2004].

SIMMONS, G.R. & LUCARELLI, C.M. 1998. Work breakdown structure. (*In* Pinto, J.K., *ed.* Project management handbook. San Francisco, Calif. : Jossey-Bass. p. 159-176.)

SMITH, A.D. 1976. Social change: social theory and historical processes. London : Longman. 184 p.

SOAL, J. 2000. Cape farm workers a 'vulnerable' group. *Cape Times*, 28 May. (1 p.). [Web:] http://www.hartford-hwp.com/archives/37a/121.html [Datum van gebruik: 7 Maart 2004].

SOUTH AFRICAN COMMUNIST PARTY. (SACP.) 2003. SACP in Kwazulu Natal condemns inhumane and brutal eviction of farm workers by Tongaat Sugar Barons. (2 p.). [Web:] http://www.pan-uk.org/pestnews/pn27p6.htm [Datum van gebruik: 7 Maart 2004].

SOUTH AFRICAN HUMAN RIGHTS COMMISSION. 2003. Inquiry into human rights violations in farming communities. p. 171-202. Pretoria : SA Human Rights

Commission. [Web:] http://www.gov.za/reports/2003/farming.pdf [Datum van gebruik: 7 Maart 2004].

STRASSER, H. & RANDALL, S.C. 1981. An introduction to theories of social change. London : Routledge & Kegan Paul. 340 p.

SUID-AFRIKA. DEPARTMENT OF LABOUR. 2001. Towards determining minimum wages and conditions of employment for farm workers: Executive summary. Cape Town : Formeset.

SUID-AFRIKA. STATISTIEKE SUID-AFRIKA. 2004. Werkloosheid. *Rapport*, 27 Maart. (1 p.). [Web:] http://www.news24.com/Rapport/Hoofartikels/0,,752-800_1504486, 00.html [Datum van gebruik: 5 Junie 2004].

SUPPORT FOR ANALYSIS AND RESEARCH IN AFRICA. (SARA.) 1995. Autonomy and empowerment. Washington, D.C. : SARA. (6 p.). [Web:] http:// sara.aed.org/publications/cross_cutting/formal_nonformal/html/english/eng2.htm [Datum van gebruik: 25 Oktober 2003].

TENNIS, L. 1999. Social change. (Information taken from: Center of Rural Legal Studies: Promoting equitable and sustainable development for women farm workers within the Western Cape.) (1 p.). [Web:]. http://usi.edu/libarts/socio/ chapter/socialchange/frontgpage.html [Datum van gebruik: 18 Februarie 2004].

TURNER, J.R. 1993. The handbook of project-based management: improving the process for achieving strategic objectives. London : McGraw-Hill. 540 p.

TURNER, J.R. 1999. The handbook of project-based management: improving the process for achieving strategic objectives. 2nd ed. London : McGraw-Hill. 529 p.

TUTOR2U. 2003. Economic costs of unemployment. (2 p.). [Web:] http://www.tutor2u.net/economics/content/topicsunemp/costs_of_unemp.htm. [Datum van gebruik: 17 April 2004].

UNITED NATIONS. DIVISION FOR SUSTAINABLE DEVELOPMENT. 2000. Agriculture and rural development. Report of the Secretary-General, Economic and Social Council. (5 p.). [Web:] http://ods-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/NOO/275/97/PDF/N0027597.pdf?OpenElement [Datum van gebruik: 21 Oktober 2003].

UNITED NATIONS. ECONOMIC AND SOCIAL COUCIL. 1997. Global change and sustainable development: critical trends. Report of the Secretary-General. (1 p.). [Web:] http://www.rrojasdatabank.org/trend/htm#Human(VN) [Datum van gebruik: 18 Februarie 2004].

VAGO, S. 1999. Social change. 4th ed. New York : Prentice Hall. 422 p.

VAN DER WALDT, G. 2002. Project management. Potchefstroom : PU for CHE. (HPGA 623.)

VAN DER WALDT, G. 2003. Applied project management. Potchefstroom : PU for CHE. (MPGA 815.)

VAN RENSBURG, R., *ed.* 1999. Participation and progress: labour relations in South Africa. 2nd ed. Durban : Butterworths. (Lose-leaf.)

VAN TONDER, J. 2004. Wat is SA se werkloosheidskoers? *Sake Rapport*, 1 Mei. (2 p.). [Web:] http://www.news24.com/Rapport/Sake-Rapport/0,,752-802_1520579,00.html [Datum van gebruik: 5 Junie 2004].

WALLACE, R.A. & WOLF, A. 1980. Contemporary sociological theory. Englewood Cliffs, N.J. : Prentice-Hall. 335 p.

WARD, D. & MULLENDER, A. 1991. Empowerment and oppression: an indissoluble pairing for contemporary social work. *Critical social policy*, 11(2): 21-30.

WEINBERG, B. 2002. Higher crime rate linked to low wages and unemployment, study finds. (2 p.). [Web:] http://www.eurekalert.org/pub_releases/2002-04/osu-hcr041002.php [Datum van gebruik: 17 April 2004].

WIDEMAN, R.M. 2000a. Fundamental principles of project management. (4 p.). [Web:] http://www.pmforum.org/docs/pmprin.htm [Datum van gebruik: 15 Junie 2003].

WIDEMAN, R.M. 2000b. First principles of project management. Vancouver, BC. : AEW Services. (10 p.). [Web:] http://www.pmforum.org/library/ PM1st Prn.pdf [Datum van gebruik: 19 Mei 2004].

WINES FOR SOUTH AFRICA. 2004. Empowerment projects. (2 p.). [Web:] http://www.wosa.co.za/transformation_empowerment.asp [Datum van gebruik: 12 Junie 2004].

WITSCHI, B. 1998. Crime and no punishment. *CNN Interactive*. (5 p.). [Web:] http://www.cnn.com/SPECIALS/1998/africa/s.africa/ [Datum van gebruik: 17 April 2004].

WOOD GREEN SCHOOL. 2003. Costs of unemployment. (1 p.). [Web:] http://test.woodgreen.oxon.sch.uk/economics/macro/unemployment/costs_of_unemployment.htm [Datum van gebruik: 17 April 2004].

WRONG, D.H. 1995. Power: its forms, bases & uses. N.J. : Transaction.

WYSOCKI, R.K., BECK, R. & CRANE, D.B. 2000. Effective project management. 2nd ed. New York : Wiley. 359 p.