PROFESSIONELE MANNEKRAG AS FAKTOR IN MAATSKAPLIKE WERK in die REPUBLIEK VAN SUID-AFRIKA

deur

FRANCOIS PAUL PIETERSE

VERHANDELING TER GEDEELTELIKE
VOLDOENING AAN DIE VEREISTES
VIR DIE GRAAD

MAGISTER ARTIUM

in die

DEPARTEMENT MAATSKAPLIKE WERK

FAKULTEIT LETTERE EN WYSBEGEERTE

aan die

POTCHEFSTROOMSE UNIVERSITEIT

vir

CHRISTELIKE HOëR ONDERWYS

Leier: Prof. dr. D.J. Eloff

POTCHEFSTROOM

Oktober 1971.

VOORWOORD

Graag wil ek my waardering betuig teenoor die volgende persone en instansies wat elk in mindere of meerdere mate 'n bydrae gelewer het in verband met hierdie studie:

My leier en Hoof van die Departement Maatskaplike Werk, Prof. dr. D.J. Eloff. Sy belangstelling in hierdie ondersoek en die leiding wat van hom ontvang is, was inspirerend en deurslag=gewend.

My werkgewer, die Departement van Volkswelsyn en Pensioene, vir toestemming om hierdie ondersoek terselfdertyd as 'n departementele projek te kon onderneem, waardeur die versameling van gegewens aansienlik vergemaklik is.

Die Staatsdienskommissie vir 'n beurs wat toegeken is en wat beslis 'n groot aanmoediging was.

Die verskillende instansies wat gewilliglik beskikbare inligting op aanvraag verstrek het.

Mev. E. Grossberg wat die tikwerk altyd keurig en stiptelik gedoen het.

INHOUDSOPGAWE

Bladsy

Voorwoord ii

HOOFSTUK 1

INLEIDING

I. AANLEIDING TOT DIE ONDERSOEK 1

II. DIE DOEL VAN DIE ONDERSOEK 1

III. DIE METODE VAN ONDERSOEK 2

IV. BETROUBAARHEID VAN DIE GEGEWENS 4

V. BEGRIPSOMSKRYWING 5

VI. AANBIEDING 7

HOOFSTUK 2

DIE VOORSIENING VAN MAATSKAPLIKE WERKERS

I. INLEIDING 9

II. 2.1 VOORSIENING VIR OPLEIDING 9

III. 2.2 VEREISTES VIR TOELATING TOT DIE KURSUS 10

IV. 2.3 DIE DUUR VAN OPLEIDING 12

V. 2.4 DIE KOSTE VAN OPLEIDING 14

VI. 2.5 TENDENSE MET BETREKKING TOT STUDENTEGETALLE. 15

VII. 2.6 VERWERWING VAN HOëR KWALIFIKASIES 28

VIII. SAMEVATTING 35

HOOFSTUK 3

WERKGELEENTHEDE VIR MAATSKAPLIKE WERKERS IN DIE BEROEP

I. INLEIDING 39

II. 3.1 DIE STAAT 39

(a) Staatsdepartemente van die Sentrale Regering 40

Bladsy

(b) Provinsiale departemente van hospitaaldienste 43

(c) Die Suid-Afrikaanse Spoorweë 44

(d) Totale getal poste by Staatsinstellings 44

III. PLAASLIKE OWERHEDE 44

IV. WELSYNSORGANISASIES 45

V. OPLEIDINGSINRIGTINGS 49

VI. DIE BEDRYF 50

VII. WERKGELEENTHEDE IN DIE GEHEEL 51

VIII. SAMEVATTING 52

HOOFSTUK 4

DIE HUIDIGE MANNEKRAGPOSISIE, TOEKOMSTIGE BEHOEFTES EN FAKTORE WAT DIT BEINVLOED

I. INLEIDING 54

II. DIE HUIDIGE STAND 54

III. RAMINGS VIR 1974 57

IV. FAKTORE WAT DIE MANNEKRAGPOSISIE BEINVLOED 60

(a) Die beeld van maatskaplike werk 60

(b) Getalsverhouding tussen mans en dames in die beroep 62

(c) Ervaring van praktiserende maatskaplike werkers 65

(d) Kwalifikasies van praktiserende maatskaplike werkers 68

(e) Beroepsmobiliteit en beroepsverandering van die maatskaplike werker 71

(f) Die getroude vrou in die beroep 73

(g) Salarisse van maatskaplike werkers .. 74

(h) Gevalleladings 79

(i) Bevolkingstoename 81

(j) Uitdienstredings weens bereiking van die aftree-ouderdom 82

Bladsy

V. SAMEVATTING 82

HOOFSTUK 5

MANNEKRAG AS FAKTOR IN MAATSKAPLIKEWERK-ADMINISTRASIE

I. AARD VAN MAATSKAPLIKEWERK-ADMINISTRASIE 84

II. DIE PLEK VAN MAATSKAPLIKEWERK-ADMINISTRASIE... 86

III. DIE TAAK VAN MAATSKAPLIKEWERK-ADMINISTRASIE TEN OPSIGTE VAN MANNEKRAG IN DIE BEROEP 87

(a) Beplanning 88

(b) Organisasie 91

1. Bekendstelling van die beroep .. 91

2. Werwing 92

3. Indiensopleiding 93

4. Daarstelling van geleenthede vir selfontwikkeling 94

5. Benutting van die vrywillige werker 94

6. Werkdifferensiasie 96

7. Instandhouding van toepaslike rekords en statistiek 97

(c) Koördinasie 98

1. Samewerking tussen praktyk en opleidingsinrigtings in verband met praktykopleiding 98

2. Uitskakeling van oorvleuelende dienste 99

3. Samewerking om beroepsmobiliteit te beheer 100

(d) Evaluasie 101

IV. SAMEVATTING 103

Bladsy

HOOFSTUK 6

6. GEVOLGTREKKINGS EN AANBEVELINGS

I.	INLEIDING	106
II.	DIE KWANTITATIEWE TEKORT	106
III.	DIE KWALITATIEWE TEKORT	107
IV.	AANBEVELINGS	107
	BIBLIOGRAFIE	112

---oOo---

TABELLE, GRAFIEKE EN FIGURE

Tabel	Opskrif	Bladsy
I	Getal studente wat diplomas en baccalaureusgrade in maatskaplike werk in Suid-Afrika verwerf het gedurende elk van die jare 1960-1968	16
II	Getal studente wat jaarliks gedurende die tydperk 1960-1968 aan elk van die opleidings= inrigtings diplomas en baccalaureusgrade in maatskaplike werk behaal het	20
III	Getal studente wat vir die onderskeie akademiese studiejare in maatskaplike werk aan Suid-Afrikaanse opleidingsinrigtings geregistreer was op 1 April 1969	22
IV	Nagraadse kwalifikasies in maatskaplike werk verwerf gedurende elk van die jare 1960-1968	30
V	Nagraadse kwalifikasies deur die onderskeie opleidingsinrigtings toegeken gedurende die tydperk 1960-1968	32
VI	Getal studente wat op 1 April 1969 aan Suid-Afrikaanse opleidingsinrigtings geregi= streer was vir nagraadse studie in maatskaplike werk	34
VII	Diensstate van staatsdepartemente ten opsigte van vakkundige poste (welsyn)	41
VIII	Maatskaplikewerkers-poste by Provinsiale Departemente van Hospitaaldienste	43
IX	Poste vir maatskaplike werkers by plaaslike owerhede	45
X	Poste vir maatskaplike werkers by vrywillige welsynsorganisasies	48
XI	Totale werkgeleenthede vir maatskaplike werkers in Suid-Afrika	51
XII	Getal poste vir maatskaplike werkers benodig in 1974	58
XIII	Kwalifikasies van praktiserende maatskaplike werkers	70
XIV	Jaarlikse salarisse van praktiserende maatskaplike werkers	75

Grafiek

I Getal studente wat jaarliks gedurende 1940-1957 en 1960-1968 baccalaureusgrade of diplomas in maatskaplike werk verwerf het 26

II Die grade B.A.(Hons.), M.A. en D.Phil in maatskaplike werk wat in elk van die jare 1960-1968 verwerf is 31

III Ervaring van praktiserende maatskaplike werkers in die toetreerang op 1 April 1969 .. 66(a)

Figuur

I Verhouding tussen persentasies manlike en vroulike graduandi gedurende die tydperk 1960-1968 15

Bylaes

A Vraelys wat aan welsynsorganisasies gestuur is.

B Vraelys wat aan Provinsiale Departemente van Hospitaaldienste, plaaslike owerhede en aan die Bedryf gestuur is.

C Vraelys wat aan Staatsdepartemente gestuur is.

D Vraelys wat aan opleidingsinrigtings gestuur is.

E Lys van plaaslike owerhede aan wie vraelyste gestuur is.

F Lys van bedrywe aan wie vraelyste gestuur is.

G Lys van welsynsorganisasies aan wie vraelyste gestuur is.

HOOFSTUK 1

INLEIDING

I. AANLEIDING TOT DIE ONDERSOEK

Hierdie ondersoek het voortgevloei uit 'n versoek wat in 1967 deur die Nasionale Welsynsraad tot die Departement van Volkswelsyn en Pensioene gerig is om die behoefte aan maatskaplike werkers te bepaal. Die Raad het so 'n ondersoek nodig ge-ag met die oog op werwing van maatskaplike werkers en vir die beplanning van welsyns-dienste.

II. DIE DOEL VAN DIE ONDERSOEK

Navorsing oor mannekrag-aangeleenthede het die afgelope paar jaar heelwat aandag geniet. Dit is te begrype, gesien in die lig van die Republiek se groei op verskillende terreine en die gepaardgaande toename in die vraag na werkkragte. Hierdie groei en ontwikkeling het die noodsaaklikheid van beplanning sterk op die voorgrond gestel en 'n mannekragstudie is in werklikheid 'n voorraadopname met die oog op beplanning vir die toekoms.

Die instelling van die Kommissie vir Welsynsbeplanning as 'n gespesialiseerde kommissie van die Nasionale Welsynsraad is 'n aanduiding van die vereistes wat vandag gestel word met betrekking tot die beplanning van welsynsdienste. Maatskaplike werkers is egter die spil waarom die land se welsynsdienste draai en beplanning van hierdie dienste word bemoeilik weens die gebrek aan gegewens oor die mannekragposisie in die maatskaplikewerk-beroep.

In die maatskaplikewerk-praktyk word vandag betreklik algemeen verwys na die ernstige groeiende tekort aan maatskaplike werkers. Daar is gevolglik be-oog om deur middel van hierdie ondersoek te probeer bepaal wat die vraag na en die aanbod van maatskaplike werkers is.

Daar word by hierdie ondersoek van die veronderstelling uitgegaan dat die mannekragposisie in die maatskaplikewerk-beroep beslis tekortkominge openbaar, hetsy getalstekorte of dan tekort=kominge van 'n ander aard. Gevolglik sal getrag word om enige sodanige tekortkominge te identifiseer en voorstelle te doen oor die hantering daarvan.

Laasgenoemde taak, naamlik die hantering van aspekte met betrekking tot mannekrag-aangeleenthede in die beroep, word gesien as die funksie van maatskaplikewerk-administrateurs. Daar sal dus ook aandag gegee word aan die taak van maatskaplikewerk-administra=sie in verband met die hele kwessie van mannekrag in die maatskaplikewerk-beroep.

Die ondersoek is beperk tot Blanke maatskaplike werkers in die Republiek van Suid-Afrika.

III. DIE METODE VAN ONDERSOEK

Ter oriëntering ten opsigte van die onderwerp is 'n studie gemaak van die beskikbare literatuur. Suid-Afrikaanse literatuur oor hierdie onderwerp is beperk en selfs wat buitelandse bronne betref, moes hoofsaaklik geput word uit tydskrif-artikels.

Ten einde die omvang te kon bepaal van werkgeleenthede vir maatskaplike werkers in die beroep, is vraelyste opgestel en vir voltooiing gestuur aan instansies wat maatskaplike werkers in diens neem[1].

Benewens ses staatsdepartemente, die Spoorwegadministrasie en die vier provinsiale administrasies se departemente van hospitaaldienste, is vraelyste ook gestuur aan die hoofkantoor van elke nasionaal- en provinsiaalgeorganiseerde welsynsorganisasie.

---

1. Vgl. vraelyste in bylaes A, B, C en D.

Besonderhede is ook aangevra van opleidingsinrigtings in hulle hoedanigheid as indiensnemers van maatskaplike werkers.

Aangesien dit bekend is dat sommige plaaslike owerhede maatskaplike werkers in diens neem, is vraelyste ook gestuur aan die stadsrade van sentra wat, volgens die jongste statistiese jaarboek, 'n bevolking van meer as 10 000 Blankes het. Dit was 'n totaal van 43 plaaslike owerhede. (Kyk Bylae E).

Vervolgens is gepoog om ook te bepaal hoeveel poste vir maatskaplike werkers in die bedryf bestaan. Om 'n enigsins betroubare beeld hiervan te kon kry, is gebruik gemaak van die publikasie „Geleenthede vir Gegradueerdes"[1]. Van die grootste bedrywe in die Republiek verstrek in hierdie publikasie besonderhede oor werkgeleenthede vir gegradueerdes met 'n aanduiding van die aard van opleiding waarvoor hulle betrekkings het. Waar daar selfs die vaagste aanduiding was van die moontlikheid van 'n maatskap=likewerk-pos, is 'n vraelys aan die betrokke onderneming gestuur. 'n Totaal van 25 bedrywe is op hierdie wyse by die ondersoek betrek. (Kyk Bylae F).

Benewens besonderhede oor werkgeleenthede vir maatskaplike werkers, is gegewens ook van elk van die instansies aangevra oor aanverwante aspekte wat dit moontlik sou maak om die mannekrag=posisie in die beroep te kan ontleed.

Vervolgens is van elke opleidingsinrigting gegewens aangevra op grond waarvan die aanbod van maatskaplike werkers bepaal kon word.

---

1. Vgl. Crawford, M., Tindall, A., en Johnson, M. <u>Geleenthede vir Gegradueerdes</u>. Johannesburg, Bestuursontwikkelinguitgewers, 1967.

Aangesien die getal vraelyste nie soveel was dat verwerking van die gegewens deur 'n rekenoutomaat geregverdig was nie, is al die vraelyste op die konvensionele wyse verwerk.

IV. BETROUBAARHEID VAN DIE GEGEWENS

Voor die verspreiding van die vraelyste is een getoets by 'n welsynsorganisasie ten einde te verseker dat die gegewens wat aangevra word, bekombaar is, en om vas te stel of enige probleme of onduidelikhede ondervind is. Daarna is die vraelyste finaal opgestel in albei tale terwyl volledige voorskrifte, ook in beide tale, saam met die vraelyste aan die betrokke instansies gestuur is.

Waar dit moontlik was om die besonderhede op voltooide vrae= lyste te kontroleer, byvoorbeeld aan die hand van jaarverslae van die betrokke instansies, is dit gedoen. In enkele gevalle waar twyfel ontstaan het oor die korrektheid van gegewens, is navraag gedoen by die betrokke liggaam en is die syfer bevestig of reggestel.

Daar is ook gevind dat instansies wat enigsins getwyfel het oor enige aspekte van die vraelys, navraag gedoen het voor die vraelyste voltooi is.

Die algemene reaksie op die ondersoek was gunstig en die indruk is verkry dat ervare amptenare by die betrokke instansies die gegewens vir die vraelys uit hulle rekords verkry en verstrek het. Al die vraelyste wat uitgestuur is, is terug ontvang. Daar moet ook in gedagte gehou word dat die terrein van die ondersoek en die instansies wat daarby betrokke is, bekend is aan die onder= soeker wat sedert 1945 verbonde is aan die Departement van Volkswelsyn en Pensioene (voorheen Volkswelsyn) en in dié tydperk verskillende poste beklee het waardeur 'n goeie kennis opgedoen is van die breë welsynsterrein.

Hoewel hierdie opname as 'n universum-opname be-oog is, kan aanvaar word dat daar gevalle sal wees van maatskaplikewerk-poste wat nie by die opname betrek is nie. Alle moontlike stappe is egter gedoen om te verseker dat elke instansie wat maatskaplike werkers[1)] in diens neem, by hierdie ondersoek betrek word. Poste wat nie in berekening gebring is nie sal dus 'n onbeduidende getal wees met 'n gevolglik onbeduidende uitwerking op die resultate van hierdie ondersoek. Soos reeds gemeld, is die vraelyste wat uit=gestuur is almal terug ontvang.

Op grond van die voorgaande kan dus aangeneem word dat die gegewens wat vir hierdie ondersoek ingewin is, van 'n aanvaarbare en betroubare aard is.

V. BEGRIPSOMSKRYWING

Hoewel maatskaplike werkers wat poste vir maatskaplike werkers beklee, onder verskillende benamings bekend mag wees by verskillende werkgewende instansies, byvoorbeeld vakkundige beampte (welsyn) in die Staatsdiens, word in hierdie verslag, terwille van eenvormig=heid en duidelikheid, deurgaans verwys na "maatskaplike werkers". Indien afgewyk word, geskied dit met die nodige toeligting. Gerief=likheidshalwe word die term maatskaplike werker gebruik ten opsigte van beide geslagte.

Die begrip, maatskaplike werker, dui op 'n persoon wat hom of haar akademies bekwaam het vir die beroep maatskaplike werk. Soos Eloff dit stel: ".......... 'n persoon wat deur professionele oplei=ding aan 'n goedgekeurde opleidingsinrigting, homself bekwaam het in die wetenskap van Maatskaplike Werk, waardeur hy sekere profes=sionele bekwaamhede, vaardighede en kundighede ontwikkel het en

---

1. Vgl. Vaktaalkomitee vir Maatskaplike Werk. Woordeboek vir maatskaplike werk. Pretoria, Staatsdrukker 1971. p.40.

deur die toepassing van die verskillende metodes van Maatskaplike Werk geskik is om maatskaplike afwykingsverskynsels in die same=lewing te voorkom, te diagnoseer of te behandel om sodoende die maatskaplike aanpassing tussen die indiwidu en die maatskaplike milieu, dit wil sê sy gesonde maatskaplike funksionering, te bevor=der. Hierdie dienste word binne die raamwerk van sekere staats=departemente, partikuliere welsynsorganisasies en kerke verrig"[1].

Die beroep maatskaplike werk word deur Skidmore en Thackeray soos volg beskryf: „Social work is an emerging profession which focuses particularly on helping people to solve their personal, family, and community problems through enhancing social function=ing"[2].

In hierdie verhandeling word daar met die beroep maatskaplike werk bedoel daardie spesifieke terrein waarop maatskaplike werkers afsonderlik en gesamentlik op georganiseerde en planmatige wyse maatskaplike werk be-oefen.

Die begrip mannekrag word deur Terblanche beskryf as „.... die menslike inset in die proses van produksie van goedere en dienste"[3]. In hierdie verhandeling word mannekrag egter in 'n meer beperkte sin gebruik, naamlik die getal professioneelopgeleide indiwidue wat nodig en beskikbaar is om uitvoering te gee aan die funksies van die verskillende instansies wat op die terrein van die maatskaplike werk bedrywig is.

---

1. Eloff, D.J. 'n Histories-prinsipiële beskouing oor die sosio=logiese aspekte van hulpverlening in die ontwikkeling van maatskaplike werk. Ongepubliseerde D.Phil.-proefskrif. Potchefstroom, 1967. p.102-103.

2. Skidmore, Rex A., Thackeray, Milton G. Introduction to Social Work. New York, Meredith Publishing Co., 1964. p.17.

3. Terblanche, S.S. Die Vraag na en Aanbod van Mannekrag, 1971. Pretoria, Raad vir Geesteswetenskaplike Navorsing, 1968. p.1.

Tensy die onderskeid gemaak word, word daar andersins by die gebruik van die woord graduandi of gegradueerdes in hierdie verhandeling ook bedoel persone in besit van diplomas in maatskaplike werk.

Waar verwys word na baccalaureus-, meesters- en doktorsgrade, word bedoel sodanige grade in maatskaplike werk. Die basiese opleiding by die verskillende opleidingsinrigtings is vir doeleindes van hierdie ondersoek as gelykvormig beskou en daar is slegs onderskei tussen diploma- en baccalaureus-studente.

Met goedgekeurde poste by welsynsorganisasies, is bedoel maatskaplikewerk-poste wat deur die bestuur van die betrokke organisasie goedgekeur is en nie noodwendig poste wat vir subsidiedoeleindes deur die Departement van Volkswelsyn en Pensioene goedgekeur is nie.

Die begrip maatskaplikewerk-administrasie word later meer breedvoerig bespreek en in hierdie stadium word volstaan met die gedagte dat maatskaplikewerk-administrasie 'n sekondêre metode in die maatskaplike werk is wat gemoeid is met die gekontroleerde uitvoering van beleid.

VI. AANBIEDING

In hoofstuk II word aandag gegee aan die opleiding van maatskaplike werkers insoverre dit as voerbron vir die praktyk dien, met ander woorde die getal inrigtings wat opleiding in maatskaplike werk bied en elkeen se bydrae ten opsigte van die voorsiening van werkkragte vir die maatskaplikewerk-beroep.

Die aanvraag om maatskaplike werkers word behandel in hoofstuk III waar 'n aanduiding gegee word van die werkgeleenthede vir maatskaplike werkers in die maatskaplikewerk-beroep.

In hoofstuk IV volg 'n bespreking van die vraag na en aanbod van maatskaplike werkers op grond van die statistiese bevindings in die voorafgaande twee hoofstukke. Daarby kom 'n raming van die Republiek se toekomstige behoeftes aan maatskaplike werkers terwyl aandag gegee word aan daardie faktore wat 'n wesenlike invloed het op die mannekragposisie in die beroep maar waarvan die trefwydte nie altyd gemeet kan word nie.

In hoofstuk V word oorgegaan tot 'n bespreking van die taak van maatskaplikewerk-administrateurs ten opsigte van die beroep se mannekrag, veral met betrekking tot die voorsiening en die benutting daarvan.

Ten slotte word in hoofstuk VI na aanleiding van hierdie studie enkele gevolgtrekkings en aanbevelings gemaak.

HOOFSTUK 2

DIE VOORSIENING VAN MAATSKAPLIKE WERKERS

I. INLEIDING

By die bestudering van die mannekragposisie in enige professie is dit noodsaaklik dat as 'n eerste stap 'n ontleding gemaak word van die aanbod, met ander woorde van die tempo waarteen werkkragte vir die besondere beroep beskikbaar gestel word.

Die beroep maatskaplike werk ontvang sy professionele werk= kragte hoofsaaklik vanaf die inrigtings waar hulle opgelei word. Enkele gevalle is bekend van immigrante wat as gekwalifiseerde maatskaplike werkers hulle in die Republiek kom vestig het en wie se kwalifikasies vir toetrede tot die beroep erken is. Dit gebeur egter uitsonderlik met die gevolg dat die opleidingsinrigting in werklikheid as die enigste voerbron beskou kan word.

II. VOORSIENING VIR OPLEIDING

In die Republiek is 12 opleidingsinrigtings wat onder andere ook voorsiening maak vir die opleiding van maatskaplike werkers. Hieronder volg 'n lys van die sentra waar die inrigtings geleë is met die name van die inrigtings daarteenoor:

Bloemfontein	: Universiteit van die Oranje Vrystaat
Durban	: Universiteit van Natal
Grahamstad	: Rhodes Universiteit
Johannesburg (1)	: Randse Afrikaanse Universiteit
(2)	: Universiteit van die Witwatersrand
Kaapstad	: Universiteit van Kaapstad
Port Elizabeth	: Universiteit van Port Elizabeth
Potchefstroom	: Potchefstroomse Universiteit vir Christelike Hoër Onderwys

Pretoria (1) : Universiteit van Pretoria

(2) : Universiteit van Suid-Afrika

Stellenbosch : Universiteit van Stellenbosch

Wellington : Hugenote Kollege.

Van besondere belang in verband met die opleiding van maatskaplike werkers is die feit dat maatskaplike werk weer vanaf 1964 aan die Potchefstroomse Universiteit vir C.H.O., gedoseer word nadat dit in 1955 gestaak is[1]. Verder ook die totstandkoming van die Universiteit van Port Elizabeth in 1965 en die Randse Afrikaanse Universiteit in 1968.

Die provinsies van Kaapland en Transvaal beskik elk onderskeidelik oor vyf en vier residensiële opleidingsinrigtings terwyl die Oranje Vrystaat en Natal elk oor een beskik. In Transvaal is een nie-residensiële opleidingsinrigting.

III. VEREISTES VIR TOELATING TOT DIE KURSUS

By al die opleidingsinrigtings word voornemende maatskaplike-werk-studente tot die kursus toegelaat indien hulle voldoen aan die gewone akademiese toelatingsvereistes, naamlik in Transvaal die Universiteitstoelatingsertifikaat wat toegang tot graadstudie gee en die Eindsertifikaat van die Middelbare skool waardeur die kandidaat slegs toelating tot diploma-studie verkry. In Kaapland, Natal en die Oranje Vrystaat is dit die Senior Sertifikaat met vrystelling wat toegang verleen tot graadstudie en Senior Sertifikaat sonder vrystelling waarmee net tot diploma-studie toegang verkry kan word.

---

1. Vgl. Verslag van die Rektor oor die werksaamhede van die P.U. vir C.H.O. Ongepubliseerde verslae, Potchefstroomse Universiteit vir C.H.O.

Verslag vir	1954	P.40
" "	1955	p.36
" "	1964	p.20

Geeneen van die inrigtings pas 'n spesifieke vorm van keuring toe nie. In die meeste gevalle word die beleid egter gevolg om studente wat nie aanleg toon nie of om ander redes nie geskik vir die beroep geag word nie, nie aan te moedig om met die studie voort te gaan nie of hulle selfs af te raai om die kursus te volg. Die finale besluit word egter altyd aan die student oorgelaat. 'n Natuurlike seleksie vind wel plaas deurdat baie studente nie die kursus voltooi nie. Pieterse[1] meld dat aan een groot opleidings=inrigting gemiddeld 50 persent van die studente wat hulle jaarliks vir die kursus aanmeld dit uiteindelik voltooi. Hy wys ook tereg daar op dat dit onbillik sou wees om 'n student by aanmelding te wil keur vir maatskaplikewerk-opleiding vanweë sy jeugdigheid.

In verband met die kwessie van keuring sê Muller die volgende: „Die vraag kan gestel word of, gesien die eise wat maatskaplike werk as beroep stel aan die beoefenaars daarvan, pogings nie aange=wend moet word om te probeer verseker dat alleen die beste materiaal vir opleiding toegelaat word nie. Dusdoende sou dit moontlik wees om, hoewel 'n kleiner getal maatskaplike werkers jaarliks opgelei sal word, meer intensiewe en gekonsentreerde aandag aan elke student te gee"[2]. Dieselfde skrywer sê verder dat sy gevind het dat Suid-Afrikaanse opleidingsinrigtings verdeel was in hulle mening met betrekking tot die voor- en nadele van keuring[3].

---

1. Vgl. Pieterse, J.E. Teoretiese opleiding van professionele personeel. Ongepubliseerde referaat gelewer by geleentheid van die Nasionale Konferensie oor Welsynsbeplanning, Pretoria, 24-26 Junie 1969. p.25.

2. Muller, Annette. Opleiding vir Maatskaplike Werk met spesiale verwysing na Suid-Afrika. Ongepubliseerde D.Phil-proefskrif, Universiteit van Stellenbosch, 1965. p.178.

3. Vgl. Ibid. p.183.

In die praktyk word dit steeds gevind dat persone soms tot die beroep toetree sonder die persoonlikheidstoerusting wat nodig is om die beroep doeltreffend en suksesvol te kan be-oefen. Afge= sien van die feit dat die praktyk vir hulle frustrasie meebring, is die waarde van hulle dienslewering beperk en word die beeld van die beroep ook daardeur geskaad. Van Rooyen[1] wys ook daar op dat nie alle studente oor die persoonlikheidseienskappe beskik om as maatskaplike werkers te kan praktiseer nie en dat 'n begin gemaak sal moet word met die keuring van studente vir toelating tot die kursus.

IV. DIE DUUR VAN OPLEIDING

Die opleiding van maatskaplike werkers geskied tans by nege van die opleidingsinrigtings oor 'n tydperk van drie jaar terwyl drie van die inrigtings 'n vierjarige kursus aanbied. Muller[2] het ook ten opsigte van hierdie aangeleentheid gevind dat daar heelwat meningsverskil by opleidingsinrigtings bestaan ten opsigte van wat die duur van die kursus behoort te wees.

Die algehele verlenging van die opleiding van maatskaplike werkers word deur indiensnemende instansies met 'n mate van huiwering bejeen vanweë die uitwerking wat dit mag hê op die jaarlikse aanbod van maatskaplike werkers. Cronje sê: „Teen die verlenging van die opleiding is in die verlede veral twee besware ingebring:

„(a) In die eerste plek is beweer dat daar 'n tekort aan opgeleide persone bestaan en dat, as die opleiding met een jaar

---

1. Vgl. Van Rooyen, I.J.J. „Maatskaplike Werk - Opleiding, Teorie en Praktyk" in Tydskrif vir Maatskaplike Navorsing, Deel 17, No. 1, Junie 1968. p.34.

2. Vgl. Muller, Annette. Opleiding vir Maatskaplike Werk .... p.176.

verleng sou word, daar in 'n bepaalde jaar geen toevoer van afge= studeerdes tot die beroep sal wees nie ...

„(b) Ten tweede is gevrees dat die verlenging van die opleiding die studiekoste sodanig sal laat styg dat baie studente daardeur afgeskrik sal word en dan liewer 'n ander rigting sal inslaan waar driejarige opleiding toelating tot 'n beroep verleen. Hier is dan gewoonlik gedink aan die konkurrensie wat die maat= skaplike werk gedurig van die kant van die onderwys ondervind"[1].

Die bogenoemde stelling is elf jaar gelede gemaak en in werklikheid kon al die opleidingsinrigtings wat driejarige kursusse aanbied sedertdien met tussenposes van een jaar oorgeskakel het na vierjarige opleiding.

Die Universiteit van die Witwatersrand bied reeds vir die afgelope 33 jaar 'n vierjarige kursus aan vir die opleiding van maatskaplike werkers. Met die herinstelling van maatskaplikewerk-opleiding aan die P.U. vir C.H.O., is begin met vierjarige opleiding. Die Randse Afrikaanse Universiteit het as nuwe universitêre opleidingsinrigting begin met die opleiding van maatskaplike werkers oor vier jaar. In werklikheid is dit dus twee nuwe toevoerbronne en vergelykings is in hierdie stadium nog nie moontlik ten einde die invloed van die vier jaar opleiding op die mannekragvoorsiening vir die beroep te bepaal nie.

Afgesien van die uitwerking wat langer opleiding mag hê op die getalle maatskaplike werkers wat tot die beroep toetree, is daar egter die kwaliteitsfaktor wat vir die beroep van besondere belang is. Langer opleiding het nie net meer lewensrypheid tot gevolg nie, maar indien die verlengde studietydperk doeltreffend aangewend word, sal dit beslis meebring dat 'n beter-toegeruste

---

1. Cronje, G. „Die opleiding vir Maatskaplike Werk" in <u>Mens en Gemeenskap</u>. Jaargang I, NR. 4, Desember 1960. p.187

kandidaat met 'n groter diensbevoegdheid tot die praktyk toegevoeg kan word.

In werklikheid bestaan daar vandag oor die algemeen geen meningsverskil oor die wenslikheid van 'n minimum opleiding van vier jaar nie. Daar word wel nog bespiegel oor hoe die vierde jaar ten beste benut kan word om die bestaande curriculum aan te vul. In sy jongste verslag sê die Kommissie vir Maatskaplike Werk: „....... Wat die basiese opleiding betref, is die Kommissie wel ten gunste van 'n vierjarige opleiding met dien verstande dat die vierde jaar toegespits word op die integrasie van die teorie en die praktyk van die maatskaplike werk"[1].

V. DIE KOSTE VAN OPLEIDING

Die koste van opleiding word hier net na verwys insoverre dit 'n uitgawe is vir die student en dus 'n faktor kan wees wat die beskikbaarstelling van opgeleide werkkragte vir die maatskaplikewerk-beroep kan be-invloed.

Hoewel die koste van opleiding vir die student nie dieselfde is by verskillende opleidingsinrigtings nie, is die koste verbonde aan opleiding in maatskaplike werk oral in hoofsaak dieselfde as dié vir die student wat 'n gewone B.A.-kursus volg, behalwe waar maatskaplikewerk-opleiding oor vier jaar strek. Hier moet egter ook in gedagte gehou word dat die maatskaplike werker met vier jaar opleiding weer 'n hoër aanvangsalaris ontvang as sy kollega met drie jaar opleiding. Die afleiding kan dus gemaak word dat die persoon wat universitêre opleiding wil ondergaan, nie die maat=skaplikewerk-kursus sal vermy op grond van die koste daaraan verbonde nie.

---

1. Eerste Verslae van die Kommissies vir Maatskaplike Werk, Welsynsorganisasies, Welsynsbeplanning en die Gesins=lewe. Pretoria, Navorsing- en Inligtinguitgawe No. 5 van 1969, Departement van Volkswelsyn en Pensioene. p.6.

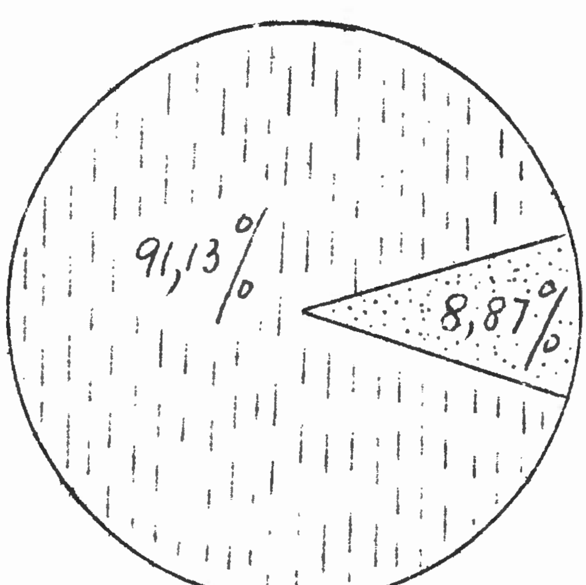
VI. TENDENSE MET BETREKKING TOT STUDENTEGETALLE

Persone wat jaarliks die minimum kwalifikasies vir toelating tot die maatskaplikewerk-beroep behaal, naamlik die diploma of baccalaureusgraad in maatskaplike werk, vorm die belangrikste voor=sieningsbron vir die vraag na maatskaplike werkers. Daar kom sporadies gevalle voor van immigrante met maatskaplikewerk-kwalifikasies wat aansoek doen om toelating tot die praktyk. Hierdie gevalle is egter minimaal. Verder is daar ook die getroude vrou wat na tydperke van afwesigheid weer tot die beroep toetree.

In tabel I word die totale getal maatskaplikewerk-graduandi aan Suid-Afrikaanse opleidingsinrigtings getoon gedurende elk van die jare vanaf 1960 tot 1968. Wat hier veral opvallend is, is die groot getal graduandi in 1968 in vergelyking met enige een van die voorafgaande jare. Hierdie getal is dan ook 'n vermeer=dering van 108,33 persent op die totale getal graduandi van 1960.

Gedurende die tydperk onder bespreking het 132 mans gegradueer teenoor 1 357 vroue. Hierdie verhouding van 8,87 persent mans teenoor 91,13 persent vroue soos geillustreer in figuur I is steeds 'n wesenlike probleem.

FIGUUR I : VERHOUDING TUSSEN PERSENTASIES MANLIKE EN VROULIKE GRADUANDI GEDURENDE DIE TYDPERK 1960-1968



graduandi diplomas mans/vroue.

TABEL I - GETAL STUDENTE WAT DIPLOMAS EN BACCALAUREUSGRADE IN MAATSKAPLIKE WERK IN SUID-AFRIKA VERWERF HET GEDURENDE ELK VAN DIE JARE 1960-1968

	DIPLOMA				BACCALAUREUSGRAAD					
JAAR	MANLIK	VROULIK	TOTAAL	PERSENTASIE	MANLIK	VROULIK	TOTAAL	PERSENTASIE	GROOTTOTAAL	PERSENTASIE
1960	1	32	33	7,71	9	66	75	7,07	108	7,25
1961	2	34	36	8,41	5	66	71	6,69	107	7,19
1962	2	38	40	9,35	8	93	101	9,52	141	9,47
1963	3	49	52	12,15	9	96	105	9,90	157	10,54
1964	4	46	50	11,68	11	108	119	11,22	169	11,35
1965	1	46	47	10,98	19	128	147	13,85	194	13,03
1966	3	49	52	12,15	17	129	146	13,76	198	13,30
1967	5	49	54	12,62	14	122	136	12,82	190	12,76
1968	2	62	64	14,95	17	144	161	15,17	225	15,11
	23	405	428	100,00	109	952	1061	100,00	1489	100,00

Die behoefte aan meer mans in die beroep spruit nie so seer voort uit die feit dat sekere funksies meer doeltreffend deur mans behartig kan word nie. Dit gaan hoofsaaklik om die feit dat die man meesal van sy beroepskeuse 'n loopbaan maak wat kontinuiteit en bestendigheid aan die diens verseker.

In die jongste tyd word heelwat aandag bestee aan die beeld van maatskaplike werk in 'n poging om tekortkominge te bepaal en regstellings te maak of aan te beveel. In hierdie verband is daar ongetwyfeld 'n taak te verrig en namate hiermee gevorder word, sal die beroep ook meer mans lok.

Volgens gegewens wat van die voltooide vraelyste verkry is, het 'n verbetering reeds in hierdie opsig ingetree, naamlik dat in 1969 'n totaal van 177 mans aan Suid-Afrikaanse opleidingsinrigtings geregistreer was vir voorgraadse studies in maatskaplike werk. Dit vergelyk gunstig met die syfer vir 1967 soos verstrek deur Auret[1], naamlik 138. In die twee jaar was daar dus 'n toename van 28,26 persent in die getal voorgraadse manlike studente in maatskaplike werk. Gedurende dieselfde tydperk was daar ten opsigte van vroue-studente (voorgraads) 'n toename van 913 na 973, met ander woorde 6,57 persent.

Pins[2] sê dat maatskaplike werk, histories gesien, 'n vroue=beroep is, terwyl baie mense dit vandag nog as sulks beskou. Hy wys egter daarop dat die geslagverspreiding van studente in maatskaplike werk in die Verenigde State van Amerika aandui dat

---

1. Vgl. Auret, A.J. Die Ontwikkeling van Maatskaplike Werk as Professie in Suid-Afrika. Ongepubliseerde D.Phil-proefskrif. Universiteit van Pretoria, 1970. p.407.

2. Vgl. Pins, Arnulf M. Who chooses Social Work, When and Why? New York, Council on Social Work Education, 1963. p.61.

vroue nog in die meerderheid is maar dat die getal manlike studente in maatskaplike werk in elk geval hoog genoeg is om die gedagte dat maatskaplike werk 'n vroueberoep is, te diskwalifiseer. Die skrywer verwys in dié verband na eerstejaar maatskaplikewerk-studente wat in 1960 in die V.S.A. geregistreer was en waar die verhouding tussen die geslagte 42 persent mans en 58 persent vroue was.

In Suid-Afrika is die verhouding nog nie so gebalanseerd nie. Trouens, die eerstejaar studente wat in 1969 aan Suid-Afrikaanse opleidingsinrigtings geregistreer was, toon 'n verhouding van 15 persent mans teenoor 85 persent vroue.

Volgens die syfers in tabel I het 428 of 28,74 persent van die graduandi gedurende die tydperk 1960 tot 1968 diplomas in maatskaplike werk verwerf. Aangesien slegs enkele opleidings= inrigtings 'n hoër diploma in maatskaplike werk aanbied, het 'n groot persentasie van die groep wat diplomas verwerf, nie toegang tot verdere studie nie. Met inagneming van die waarde van nagraadse studie vir die maatskaplike werker is dit jammer dat nie alle opleidingsinrigtings voorsiening maak vir 'n hoër diploma in maat= skaplike werk nie. Dit is 'n aangeleentheid wat beslis ernstige oorweging verdien.

'n Verdere ontleding van die besonderhede wat in tabel I verstrek word, toon dat die getal maatskaplike werkers wat jaarliks sedert 1960 gekwalifiseer het in maatskaplike werk, vir die eerste twee jaar bykans dieselfde was. Daarna styg dit skerp in 1962, 1965 en in 1968. Sedert 1961 het elke jaar behalwe 1967 'n hoër syfer as die vorige jaar getoon.

Die fluktuasie in die jaarlikse getal graduandi kan aan verskillende faktore tewyte wees. 'n Faktor wat ongetwyfeld byge= dra het tot die styging sedert 1960 is die verbetering in die

salarisse van maatskaplike werkers. Die Departement van Volkswelsyn en Pensioene se vakkundige personeel het gedurende hierdie tydperk gunstige salarisaanpassings ontvang as gevolg van salarisaanpas=sings vir staatsamptenare in die geheel. Verbeterings in die salarisse van vakkundiges (welsyn) lei telkens ook tot verbeterings in die subsidiëring van salarisse van maatskaplike werkers verbonde aan vrywillige welsynsorganisasies. Die besoldiging van alle maatskaplike werkers het dus gedurende die tydperk 1960 - 1968 in so 'n mate verbeter dat dit beslis kon bygedra het tot die verhoging in die getal studente wat gekwalifiseer het vir toetrede tot die maatskaplikewerk-beroep.

In tabel II word elke opleidingsinrigting se graduandi (baccalaureus en diploma) in maatskaplike werk vir elk van die jare 1960 tot 1968 verstrek. Uit hierdie tabel blyk dat die Universiteit van Pretoria gedurende die betrokke tydperk die meeste maatskaplike werkers gelewer het, naamlik 335. Daarna volg die Hugenote Kollege met 272, gevolg deur die Universiteit van Stellenbosch met 257 en die Universiteit van Kaapstad met 248. Van die oorblywende universiteite het slegs die Universiteit van die Oranje Vrystaat meer as 100 maatskaplike werkers gelewer gedurende die tydperk onder bespreking.

In die geheel het die Kaapprovinsie se opleidingsirrigtings gedurende die gemelde tydperk 54 persent van die totale getal maatskaplike werkers opgelei teenoor Transvaal se 33 persent terwyl die Vrystaat en Natal saam 13 persent gelewer het.

Met uitsondering van die Universiteit van Kaapstad het die Engels-georiënteerde universiteite, naamlik die Universiteite van Natal, Rhodes en die Witwatersrand relatief min maatskaplike werkers gelewer.

TABEL II – GETAL STUDENTE WAT JAARLIKS GEDURENDE DIE TYDPERK 1960–1968 AAN ELK VAN DIE OPLEIDINGSINRIGTINGS DIPLOMAS EN BACCALAUREUSGRADE IN MAATSKAPLIKE WERK VERWERF HET

	1960 Dip. M	1960 Dip. V	1960 B.A. M	1960 B.A. V	1960 Tot.	1960 %	1961 Dip. M	1961 Dip. V	1961 B.A. M	1961 B.A. V	1961 Tot.	1961 %	1962 Dip. M	1962 Dip. V	1962 B.A. M	1962 B.A. V	1962 Tot.	1962 %
Hugenote Kollege	–	24	–	–	24	22,22	–	23	–	–	23	21,50	2	27	–	–	29	20,56
Universiteit van Kaapstad	–	1	1	15	17	15,74	1	1	2	14	18	16,82	–	–	2	20	22	15,60
Universiteit van Natal	–	–	1	5	6	5,56	–	–	–	3	3	2,80	–	–	–	8	8	5,67
Universiteit van die Oranje Vrystaat	–	–	1	4	5	4,63	–	2	–	8	10	9,35	–	3	1	7	11	7,80
Universiteit van Port Elizabeth	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–
Potchefstroomse Universiteit vir C.H.O.	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–
Universiteit van Pretoria	–	2	3	23	28	25,93	–	4	–	16	20	18,69	–	2	1	27	30	21,28
Randse Afrikaanse Universiteit	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–
Rhodes Universiteit	1	1	–	–	2	1,85	–	–	–	–	–	–	–	1	–	–	1	0,71
Universiteit van Stellenbosch	–	4	1	11	16	14,81	1	4	2	11	18	16,82	–	5	2	25	32	22,70
Universiteit van Suid-Afrika	–	–	2	4	6	5,56	–	–	–	2	2	1,87	–	–	2	2	4	2,84
Universiteit van die Witwatersrand	–	–	–	4	4	3,70	–	–	1	12	13	12,15	–	–	–	4	4	2,84
TOTAAL	1	32	9	66	108	100,00	2	34	5	66	107	100,00	2	38	8	93	141	100,00

	1963 Dip. M	1963 Dip. V	1963 B.A. M	1963 B.A. V	1963 Tot.	1963 %	1964 Dip. M	1964 Dip. V	1964 B.A. M	1964 B.A. V	1964 Tot.	1964 %	1965 Dip. M	1965 Dip. V	1965 B.A. M	1965 B.A. V	1965 Tot.	1965 %
Hugenote Kollege	1	27	–	–	28	17,83	–	31	–	–	31	18,34	–	29	–	–	29	14,95
Universiteit van Kaapstad	–	2	1	18	21	13,38	3	5	3	29	40	23,67	1	4	5	25	35	18,04
Universiteit van Natal	–	–	–	3	3	1,91	–	–	1	5	6	3,55	–	–	–	10	10	5,15
Universiteit van die Oranje Vrystaat	1	7	–	13	21	13,38	1	4	1	6	12	7,10	–	2	2	16	20	10,31
Universiteit van Port Elizabeth	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–
Potchefstroomse Universiteit vir C.H.O.	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–
Universiteit van Pretoria	–	9	1	26	36	22,92	–	3	5	32	40	23,67	–	5	7	39	51	26,29
Randse Afrikaanse Universiteit	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–
Rhodes Universiteit	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	3	6	9	4,64
Universiteit van Stellenbosch	1	4	3	23	31	19,75	–	3	–	24	27	15,98	–	6	1	23	30	15,46
Universiteit van Suid-Afrika	–	–	2	5	7	4,46	–	–	1	1	2	1,18	–	–	–	3	3	1,55
Universiteit van die Witwatersrand	–	–	2	8	10	6,37	–	–	–	11	11	6,51	–	–	1	6	7	3,61
TOTAAL	3	49	9	96	157	100,00	4	46	11	108	169	100,00	1	46	19	128	194	100,00

	1966 Dip. M	1966 Dip. V	1966 B.A. M	1966 B.A. V	1966 Tot.	1966 %	1967 Dip. M	1967 Dip. V	1967 B.A. M	1967 B.A. V	1967 Tot.	1967 %	1968 Dip. M	1968 Dip. V	1968 B.A. M	1968 B.A. V	1968 Tot.	1968 %
Hugenote Kollege	–	38	–	–	38	19,19	–	33	–	–	33	17,37	2	35	–	–	37	16,44
Universiteit van Kaapstad	2	2	5	28	37	18,69	4	4	2	22	32	16,85	–	3	2	21	26	11,56
Universiteit van Natal	–	–	–	7	7	3,54	–	–	1	10	11	5,79	–	–	1	9	10	4,44
Universiteit van die Oranje Vrystaat	–	3	1	15	19	9,60	–	1	–	6	7	3,68	–	6	2	5	13	5,78
Universiteit van Port Elizabeth	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	1	3	1	5	2,22
Potchefstroomse Universiteit vir C.H.O.	–	–	–	1	1	0,51	–	3	–	5	8	4,21	–	6	2	7	15	6,67
Universiteit van Pretoria	1	2	4	24	31	15,64	1	6	5	36	48	25,26	–	7	5	39	51	22,67
Randse Afrikaanse Universiteit	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–
Rhodes Universiteit	–	–	3	5	8	4,04	–	–	4	6	10	5,26	–	–	–	3	3	1,33
Universiteit van Stellenbosch	–	4	2	29	35	17,68	–	1	1	23	25	13,16	–	4	–	39	43	19,11
Universiteit van Suid-Afrika	–	–	1	5	6	3,03	–	1	1	4	6	3,16	–	–	1	7	8	3,56
Universiteit van die Witwatersrand	–	–	1	15	16	8,08	–	–	–	10	10	5,26	–	–	1	13	14	6,22
TOTAAL	3	49	17	129	198	100,00	5	49	14	122	190	100,00	2	62	17	144	225	100,00

	Totaal Dip. M	Totaal Dip. V	Totaal B.A. M	Totaal B.A. V	Totaal M	Totaal V	Groot-totaal	%
Hugenote Kollege	5	267	–	–	5	267	272	18,26
Universiteit van Kaapstad	11	22	23	192	34	214	248	16,65
Universiteit van Natal	–	–	4	60	4	60	64	4,30
Universiteit van die Oranje Vrystaat	2	28	8	80	10	108	118	7,92
Universiteit van Port Elizabeth	–	1	3	1	3	2	5	0,34
Potchefstroomse Universiteit vir C.H.O.	–	9	2	13	2	22	24	1,61
Universiteit van Pretoria	2	40	31	262	33	302	335	22,50
Randse Afrikaanse Universiteit	–	–	–	–	–	–	–	–
Rhodes Universiteit	1	2	10	20	11	22	33	2,22
Universiteit van Stellenbosch	2	35	12	208	14	243	257	17,26
Universiteit van Suid-Afrika	–	1	10	33	10	34	44	2,96
Universiteit van die Witwatersrand	–	–	6	83	6	83	89	5,98
TOTAAL	23	405	109	952	132	1357	1489	100,00

Die Universiteit van Kaapstad het in dié tydperk die meeste mans gelewer naamlik 34 (25,76 persent). Dit is een meer as die Universiteit van Pretoria wat in dieselfde tydperk 33 mans (25 persent) gelewer het. Die ondersoek het aan die lig gebring dat personeellede van die Universiteit van Kaapstad se Departement Maatskaplike Werk deelneem aan voorligtingsdienste wat in die Skiereiland aan leerlinge in hulle finale skooljaar gegee word. Die hoë getal mans wat aan die Universiteit van Kaapstad in maat=skaplike werk gekwalifiseer het, mag die gevolg van hierdie diens wees.

Na Kaapstad en Pretoria kom Stellenbosch met 14 mans (10,61). Dit is opvallend dat Rhodes vierde is met 11 manlike maatskaplike werkers (8,56 persent) terwyl dieselfde Universiteit die negende plek inneem wat betref die totale getal maatskaplike werkers (beide geslagte) wat in dié tydperk aan elk van die twaalf oplei=dingsinrigtings gekwalifiseer het.

Met betrekking tot vroulike maatskaplike werkers het die Universiteit van Pretoria die meeste gelewer, naamlik 302 (22,25 persent). Daarna volg die Hugenote Kollege met 267 (19,67 persent), Stellenbosch met 243 (17.91 persent) en Kaapstad met 214 (15,77 persent). Hier is dit weer net die Universiteit van die Oranje Vrystaat wat, van die oorblywende universiteite, meer as 100 vroulike maatskaplike werkers gelewer het.

In tabel III word die getalle voorgraadse studente in maatskaplike werk aangegee wat op 1 April 1969 vir die onderskeie studiejare aan Suid-Afrikaanse opleidingsinrigtings geregistreer was.

TABEL III - GETAL STUDENTE WAT VIR DIE ONDERSKEIE AKADEMIESE STUDIEJARE AAN SUID-AFRIKAANSE OPLEIDINGSINRIGTINGS GEREGISTREER WAS OP 1 APRIL 1969

	Eerste Jaar			Tweede Jaar			Derde Jaar			Vierde Jaar			Groottotaal			
	M	V	Tot.	M	V	Tot.	M	V	Tot.	M	V	Tot.	M	V	Tot.	%
Hugenote Kollege	-	64	64	3	47	50	2	32	34	-	-	-	5	143	148	12,87
Universiteit van Kaapstad	4	53	57	1	34	35	4	36	40	-	-	-	9	123	132	11,48
Universiteit van Natal	6	22	28	2	17	19	-	10	10	-	-	-	8	49	57	4,96
Universiteit van die Oranje Vrystaat	1	30	31	1	8	9	2	10	12	-	-	-	4	48	52	4,52
Universiteit van Port Elizabeth	8	21	29	8	15	23	3	9	12	-	-	-	19	45	64	5,57
Potchefstroomse Universiteit vir C.H.O.	1	23	24	1	18	19	1	14	15	-	-	-	3	55	58	5,04
Universiteit van Pretoria	26	86	112	18	51	69	6	44	50	-	-	-	50	181	231	20,09
Randse Afrikaanse Universiteit	3	5	8	-	4	4	-	-	-	-	-	-	3	9	12	1,04
Rhodes Universiteit	10	18	28	5	8	13	4	7	11	-	-	-	19	33	52	4,52
Universiteit van Stellenbosch	-	40	40	3	35	38	-	38	38	-	-	-	3	113	116	10,09
Universiteit van Suid-Afrika	28	53	81	13	20	33	7	18	25	-	-	-	48	91	139	12,08
Universiteit van die Witwatersrand	4	52	56	2	12	14	-	19	19	1	11	12	6	83	89	7,74
TOTAAL	91	467	558	57	269	326	29	237	266	1	11	12	177	973	1150	100,00

Volgens Helm[1] was daar in 1962 'n totaal van 122 mans en 541 vroue aan Suid-Afrikaanse opleidingsinrigtings geregistreer vir opleiding as maatskaplike werkers. Die Hugenote Kollege se studente was nie by daardie syfers in berekening gebring nie.

Die getal maatskaplikewerk-studente vir 1969, tabel III, met uitsluiting van die Hugenote Kollege, is 172 mans en 830 vroue wat in vergelyking met die aangehaalde syfers vir 1962 'n vermeer= dering is van 40,98 persent ten opsigte van die mans en 53,42 persent ten opsigte van die vroue.

Benewens die algehele verhoging in die getal maatskaplikewerk-studente, soos die voorgaande vergelyking toon (51,13 persent), is dit veral die styging in die getal mansstudente wat baie bemoedigend is.

Volgens tabel III was die grootste getal voorgraadse maatskaplikewerk-studente in 1969 geregistreer aan die Universiteit van Pretoria, naamlik 231 (20,09 persent). Dan volg die Hugenote Kollege met 148 (12,87 persent), die Universiteit van Suid-Afrika met 139 (12,08 persent), die Universiteit van Kaapstad met 132 (11,48 persent) en die Universiteit van Stellenbosch met 116 (10,09 persent). Die oorblywende universiteite het almal minder as 100 gehad.

'n Vergelyking van 1969 se getal geregistreerde voorgraadse maatskaplikewerk-studente aan Suid-Afrikaanse opleidingsinrigtings met dié van 1962 soos verstrek deur Helm[2], toon dat die eerste vyf plekke in volgorde volgens studentegetalle, deur die volgende opleidingsinrigtings ingeneem word:-

(Die Hugenote Kollege se getalle word ook vir 1969 weggelaat omdat Helm dit nie ingesluit het by die 1962-syfers nie).

---

1. Vgl. Helm, Brunhilde. <u>Thirty years of Social Work Training in South Africa</u>. Board of Sociological Research, University of Cape Town. 1964. p.37-38.

2. Vgl. Ibid. p.37-38.

Eerstejaars:

1962			1969		
Universiteit	Getal	%	Universiteit	Getal	%
Stellenbosch	90	27,78	Pretoria	112	22,66
Pretoria	62	19,13	Suid-Afrika	81	16,40
Kaapstad	55	16,98	Kaapstad	57	11,54
Suid-Afrika	36	11,11	Witwatersrand	56	11,34
Witwatersrand	32	9,88	Stellenbosch	40	8,10
Die res	49	15,12	Die res	148	29,96
	324	100,00		494	100,00

Tweede jaars:

1962			1969		
Universiteit	Getal	%	Universiteit	Getal	%
Stellenbosch	51	26,02	Pretoria	69	25,00
Kaapstad	47	23,98	Stellenbosch	38	13,77
Pretoria	41	20,92	Kaapstad	35	12,68
O.V.S.	21	10,72	Suid-Afrika	33	11,96
Witwatersrand	16	8,16	Port Elizabeth	23	8,33
Die res	20	10,20	Die res	78	28,26
	196	100,00		276	100,00

Derde jaars:

Pretoria	36	27,27	Pretoria	50	21,55
Stellenbosch	35	26,52	Kaapstad	40	17.24
Kaapstad	22	16,67	Stellenbosch	38	16,38
O.V.S.	11	8,33	Suid-Afrika	25	10,78
Witwatersrand	11	8,33	Witwatersrand	19	8,19
Die res	17	12,88	Die res	60	25,86
	132	100,00		232	100,00

Die Universiteit van die Witwatersrand is die enigste wat in 1969 enige vierdejaar-studente gehad het, naamlik 12 teenoor 11 in 1962.

As gevolg van 'n opname wat gedoen was deur die Raad vir Geesteswetenskaplike Navorsing[1] (die destydse Nasionale Buro vir Opvoedkundige en Maatskaplike Navorsing), was dit moontlik om in aansluiting by die gegewens wat met hierdie ondersoek ingewin is 'n goeie beeld te kry van die tendense met betrekking tot die opleiding van maatskaplike werkers oor 'n tydperk van 28 jaar. In grafiek I word hierdie tendense uitgebeeld vir die tydperk 1940-1968 met uitsondering van die twee jaar 1958 en 1959 waarvoor die syfers nie beskikbaar is nie.

In die grafiek word die volgende opgemerk:

(a) Die getal mans wat jaarliks gekwalifiseer het, het die hoogste peil bereik in die jare 1944 en 1947. Tot 1968 is daardie peil nooit ge-ewenaar nie. Na 1947 het die getalle gewissel maar in hoofsaak gedaal totdat 'n geleidelike styging weer in 1962 begin het.

(b) Die getal vroue graduandi toon vanaf 1940 'n styging wat in 1946 besonder hoog is. Daarna wissel die getalle met 'n dalende tendens totdat 'n konsekwente styging weer in 1962 begin wat gehandhaaf word behalwe vir 1967 toe 'n geringe daling voorgekom het.

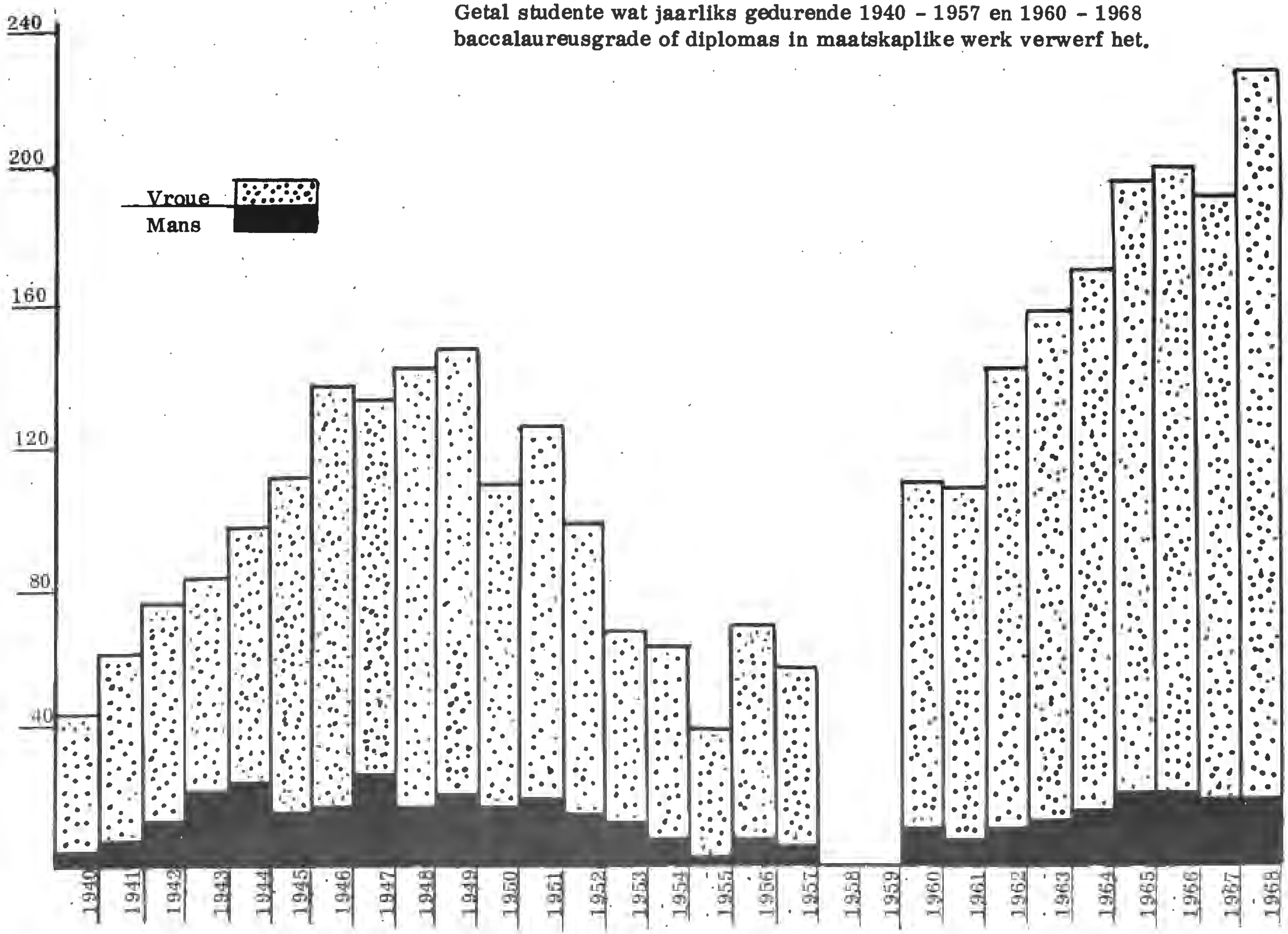
(c) Wat die totale syfer betref, is dit opvallend dat die getal graduandi van elk van die jare 1946 en 1949 eers in 1963 vir die eerste keer oortref is. Vanaf 1962 is daar 'n volgehoue styging behalwe vir 1967 wat deur 'n geringe daling gekenmerk word.

---

1. Vgl. Raad vir Geesteswetenskaplike Navorsing: Graduerings=neigings in Suid-Afrika, 1918-1957, in 'n Opname van die opleiding van en werksgeleenthede vir natuurwetenskaplikes en ingenieurs in Suid-Afrika. Deel 3. Pretoria. p.106 en 108.

GRAFIEK I

Getal studente wat jaarliks gedurende 1940 - 1957 en 1960 - 1968 baccalaureusgrade of diplomas in maatskaplike werk verwerf het.



Die groter getal mans wat gedurende die laat veertigerjare voorgekom het, mag daaraan tewyte wees dat die totstandkoming van die Departement van Volkswelsyn minder as 'n dekade tevore, maatskaplike werk en welsynsdienste op die voorgrond geplaas het en 'n groter bewuswording geskep het ten opsigte van die behoeftes op hierdie gebied. In sy verslag vir die tydperk 1 April 1949 tot 31 Maart 1951 sê die Departement: „Gedurende die 9 jaar wat op 1937 gevolg het, het die Departement egter daarin geslaag om die aantal kantore uit te brei tot 26 om gedurende 1947 nog verder te styg tot 46. Hierdie uitbreiding was nodig omdat die werkterrein van die Departement nie slegs baie groter was as die werksgebied waarop die toenmalige nege proefbeamptekantore opgetree het nie, maar ook omdat die funksies en pligte van die Departement van jaar tot jaar aangewas het in getal en uitgebrei het in omvang"[1]. Daar was dus in daardie tydperk 'n groter vraag na maatskaplike werkers wat die aanbod moes gestimuleer het. Die toename in vroulike maatskaplike werkers in hierdie tyd kon dus ook hieruit voortgespruit het.

Die Raad vir Geesteswetenskaplike Navorsing wys egter daar op dat kort na die Tweede Wêreldoorlog daar 'n styging was in die getal graduandi oor die algemeen. As rede word onder andere genoem dat daar 'n groot toename in studentetalle was omdat „...... baie oud-gediendes na afloop van die oorlog hulle studies weer hervat het of in die geleentheid gestel is om universitêre opleiding te geniet"[2].

Die skerp styging vanaf 1960 mag 'n uitvloeisel wees van die toekenning van professionele status aan maatskaplike werkers in 1955.

---

1. Departement van Volkswelsyn. Verslag vir die tydperk 1 April 1949 tot 31 Maart 1951. Pretoria. Die Staatsdrukker. p.25.

2. Raad vir Geesteswetenskaplike Navorsing. Gradueringsneigings in Suid-Afrika .... p.26.

Die tendense met betrekking tot studentegetalle toon deurgaans dat die voorsiening van maatskaplike werkers toeneem en dat die toename besonder gunstig is.

VII. VERWERWING VAN HOëR KWALIFIKASIES

Waar hierdie ondersoek gaan oor die mannekragposisie in die maatskaplikewerk-beroep, is dit belangrik dat benewens die kwantitatiewe aspekte van die vraagstuk, ook gelet sal word op die kwalitatiewe.

In die afgelope dekade is veral baie klem gelê op verdieping in die praktyk en gepaard daarmee is groter eise gestel aan die kennis en bekwaamhede van praktiserende maatskaplike werkers.

Gevorderde akademiese opleiding kan nooit 'n plaasvervanger wees vir beroepsondervinding nie maar dit is ewe waar dat onder=vinding van die praktyk nie noodwendig as sinoniem met goeie vak=kennis beskou kan word nie. Die ideaal is dat praktiese onder=vinding en verdere studie in aanvullende verhouding tot mekaar moet staan.

Op sekere vlakke van die maatskaplikewerk-praktyk, byvoorbeeld supervisie, beheer- en bestuursvlak en ook in bepaalde spesiali=seringsrigtings in die beroep, is daar besondere behoefte aan maatskaplike werkers met gevorderde akademiese opleiding. Die behoefte is egter nie beperk tot die bekleërs van senior of spesiale poste nie. Ook op die vlak van die direkte dienslewering aan die kliënt is groter vakkundige kennis noodsaaklik vir doel=treffender werkverrigting. Hiermee word geensins bedoel dat die basiese maatskaplikewerk-opleiding ontoereikend is nie. Dit is egter so dat die be-oefening van maatskaplike werk - en dan word bedoel die effektiewe be-oefening daarvan - van die be-oefenaar

vereis dat hy eerstens sy verworwe kennis in stand moet hou en tweedens tred moet hou met die ontwikkeling van sy vak en met verwikkelinge op sy vakgebied. In dié verband sê Auret[1] dat die maatskaplike werker deur verdere studie sy eie vermoëns en potensialiteite beter tot ontplooiing bring.

Op die gebied van die Suid-Afrikaanse maatskaplike werk was daar die afgelope paar jaar 'n merkbare oplewing met betrekking tot nagraadse studies. Tabel IV wat nader toegelig word deur die grafiese voorstelling in grafiek II toon 'n aansienlike toename in die getal honneurs-grade sedert 1960 en ook 'n goeie styging ten opsigte van M.A.-grade wat in hierdie tydperk verwerf is. Die styging en daling wat jaarliks om die beurt voorgekom het ten opsigte van honneurs- en meestersgrade is opvallend maar geen verklaring kon daarvoor gevind word nie. Doktorsgrade in maat=skaplike werk bly betreklik min. Slegs drie keer is twee doktorsgrade in dieselfde jaar verwerf naamlik in 1961, 1966 en 1968.

Benewens die grade waarna in tabel IV verwys word, is ook 19 nagraadse en gevorderde diplomas in maatskaplike werk verwerf gedurende die betrokke tydperk.

Hoewel die meeste nagraadse kwalifikasies, doktorsgrade ingesluit, in die tydperk deur vroulike maatskaplike werkers verwerf is, is die mans inaggenome hulle getalsverhouding tot hulle vroulike kollegas, in werklikheid goed verteenwoordig in hierdie groep.

In tabel V word die getal nagraadse kwalifikasies in maat=skaplike werk verstrek wat aan elk van die opleidingsinrigtings verwerf is gedurende die tydperk 1960-1968. Uitstaande getalle

---

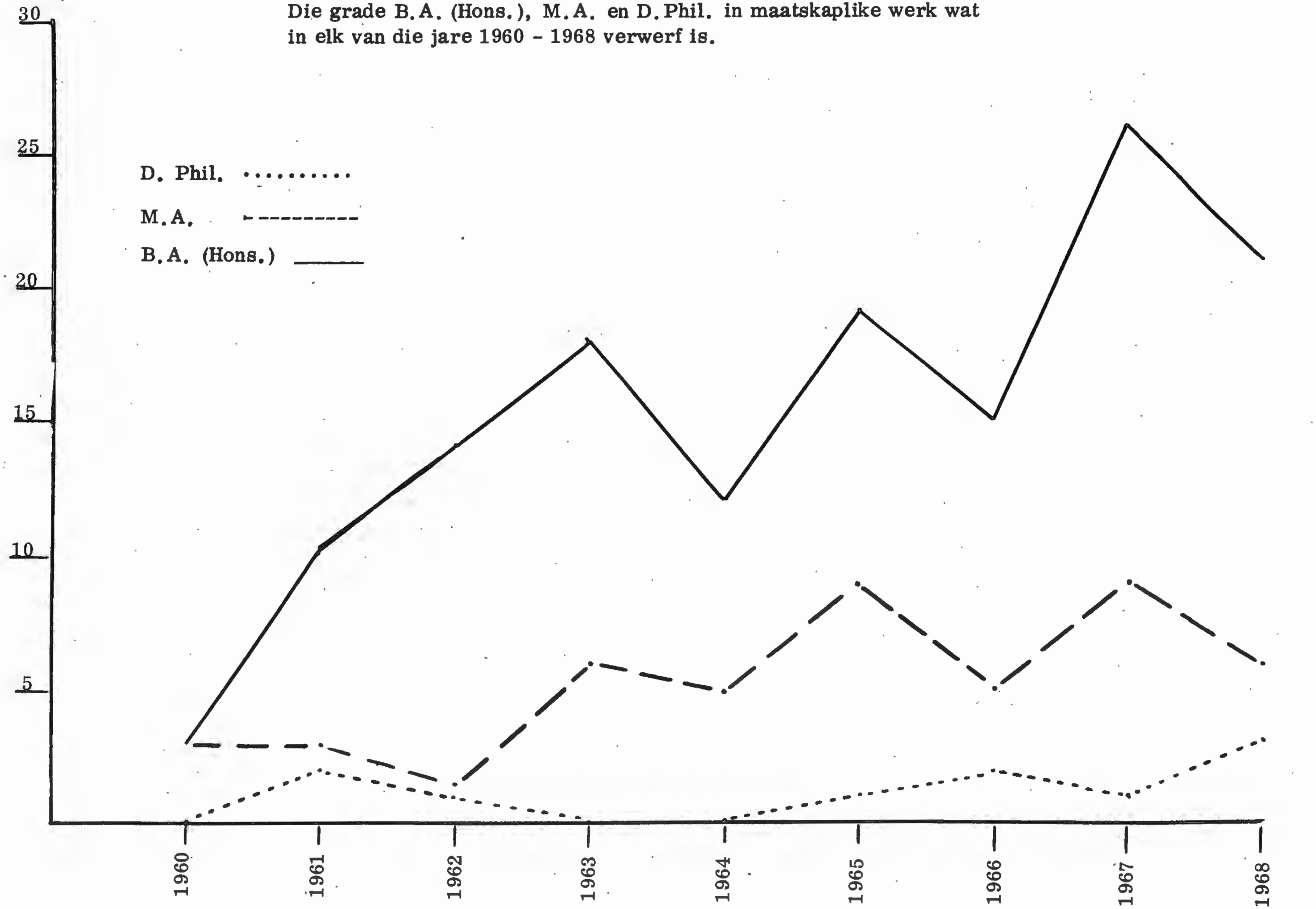
1. Vgl. Auret, A.J. <u>Enkele aspekte in die ontwikkeling van professionele maatskaplike werk in Suid-Afrika</u>. Ongepub=liseerde M.A.-verhandeling, Universiteit van Pretoria. 1965. p.107.

TABEL IV - NAGRAADSE KWALIFIKASIES IN MAATSKAPLIKE WERK VERWERF GEDURENDE ELK VAN DIE JARE 1960-1968

	B.A. Hons.				M.A.				D.Phil.			
	Manlik	Vroulik	Totaal	%	Manlik	Vroulik	Totaal	%	Manlik	Vroulik	Totaal	%
1960	2	1	3	2,17	-	3	3	6,38	-	-	-	-
1961	5	5	10	7,25	2	1	3	6,38	1	1	2	20,00
1962	2	12	14	10,14	1	1	2	4,26	-	1	1	10,00
1963	3	15	18	13,04	3	3	6	12,77	-	-	-	-
1964	4	8	12	8,70	1	4	5	10,64	-	-	-	-
1965	7	12	19	13,77	4	5	9	19,14	-	1	1	10,00
1966	7	8	15	10,87	3	2	5	10,64	1	1	2	20,00
1967	9	17	26	18,84	4	4	8	17,02	1	-	1	10,00
1968	5	16	21	15,22	2	4	6	12,77	2	1	3	30,00
TOTAAL	44	94	138	100,00	20	27	47	100,00	5	5	10	100,00

GRAFIEK III

Die grade B.A. (Hons.), M.A. en D.Phil. in maatskaplike werk wat in elk van die jare 1960 - 1968 verwerf is.



TABEL V - NAGRAADSE KWALIFIKASIES IN MAATSKAPLIKE WERK DEUR DIE ONDERSKEIE OPLEIDINGSINRIGTINGS TOEGEKEN GEDURENDE DIE TYDPERK 1960-1968

	B.A. Hons.			M.A.			D.Phil		
	M	V	Totaal	M	V	Totaal	M	V	Totaal
Hugenote Kollege	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Universiteit Kaapstad	-	-	-	6	7	13	-	2	2
Universiteit van Natal	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Universiteit van die Oranje Vrystaat	6	16	22	3	5	8	-	-	-
Universiteit van Port Elizabeth	1	1	2	-	1	1	1	-	1
Potchefstroomse Universiteit vir C.H.O.	1	1	2	-	-	-	1	-	1
Universiteit Pretoria	25	40	65	7	9	16	-	-	-
Randse Afrikaanse Universiteit	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Universiteit Rhodes	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Universiteit Stellenbosch	7	31	38	3	3	6	2	3	5
Universiteit van Suid-Afrika	4	5	9	1	1	2	1	-	1
Universiteit van die Witwatersrand	-	-	-	-	1	1	-	-	-
TOTAAL	44	94	138	20	27	47	5	5	10

is die honneursgrade wat aan die Universiteit Pretoria behaal is, naamlik 65, die Universiteit Stellenbosch se 38 en die Universiteit van die Oranje Vrystaat se 22.

Wat betref M.A.-grade is die meeste toegeken deur die Universiteit van Pretoria, naamlik 16, Universiteit Kaapstad 13 en Universiteit van die Oranje Vrystaat 8.

Ten opsigte van doktorsgrade het die Universiteit van Stellenbosch in die betrokke tydperk vyf uit 'n totaal van tien toegeken. Van die oorblywende vyf doktorsgrade is twee verwerf aan die Universiteit van Kaapstad en een elk aan die P.U. vir CHO, die Universiteit van Port Elizabeth en die Universiteit van Suid-Afrika.

Die gegewens in tabelle IV en V toon 'n besliste toename in nagraadse studies deur maatskaplike werkers. In verhouding met die getal praktiserende maatskaplike werkers is die gemelde getalle miskien nie indrukwekkend nie. Feit is egter dat daar 'n sterk bewuswording ontstaan het van die behoefte aan hoër akademiese kwalifikasies. Op sigself is dit al 'n groot stap vorentoe.

Die syfers in tabel VI waarin die getal nagraadse studente van 1969 verstrek word, staaf die voorgaande stelling dat daar sedert 1960 'n heel beduidende toename in nagraadse maatskaplikewerk-studies is.

Volgens tabel VI was daar in 1969 'n totaal van 60 honneurs, 44 M.A.- en 22 doktorale studente. Hoewel dit in gedagte gehou word dat hulle nie almal ewe ver gevorder het en dus nie hulle studies gelyktydig sal voltooi nie, is dit nogtans belowende getalle.

Die Universiteit Rhodes het ten tye van die ondersoek nog nie voorsiening gehad vir nagraadse studies in maatskaplike werk nie.

TABEL VI - GETAL STUDENTE WAT OP 1 APRIL 1969 AAN SUID-AFRIKAANSE OPLEIDINGSINRIGTINGS GEREGISTREER WAS VIR NAGRAADSE STUDIE IN MAATSKAPLIKE WERK

	B.A. Hons.				M.A.				D.Phil.				Groot=totaal	%
	M	V	Tot.	%	M	V	Tot.	%	M	V	Tot.	%		
Hugenote Kollege	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Universiteit van Kaapstad	-	-	-	-	1	5	6	13,63	1	-	1	4,54	7	5,55
Universiteit van Natal	-	3	3	5,00	-	3	3	6,83	-	1	1	4,54	7	5,55
Universiteit van die Oranje Vrystaat	1	1	2	3,33	4	-	4	9,09	1	2	3	13,64	9	7,14
Universiteit van Port Elizabeth	3	4	7	11,77	1	1	2	4,54	-	-	-	-	9	7,14
Potchefstroomse Univer=siteit vir C.H.O.	-	3	3	5,00	2	-	2	4,54	1	-	1	4,54	6	4,76
Universiteit van Pretoria	5	10	15	25,00	6	6	12	27,28	6	2	8	36,38	35	27,79
Randse Afrikaanse Universiteit	-	-	-	-	-	1	1	2,27	-	1	1	4,54	2	1,59
Rhodes Universiteit	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Universiteit Stellenbosch	2	6	8	13,33	2	3	5	11,36	1	1	2	9,09	15	11,89
Universiteit van Suid-Afrika	7	15	22	36,67	1	2	3	6,83	1	4	5	22,73	30	23,83
Universiteit van Witwaters=rand	-	-	-	-	1	5	6	13,63	-	-	-	-	6	4,76
* TOTAAL	18	42	60	100,00	18	26	44	100,00	11	11	22	100,00	126	100,00

* Bo en behalwe die bogemelde getalle was daar op die gemelde datum 63 studente aan verskillende opleidingsinrigtings geregistreer vir nagraadse diplomas.

Om daardie rede is daar geen nagraadse studente geregistreer nie en is ook geen sodanige grade daar toegeken gedurende die tydperk onder bespreking nie. Dit is ook opvallend dat die Universiteit van Natal wat volgens tabel V gedurende die tydperk 1960-1968 geen nagraadse studente opgelewer het nie, in 1969 'n totaal van sewe nagraadse studente gehad het, naamlik, drie vir honneurs, drie vir M.A. en een vir D.Phil.

Volgens tabel VI het mans en vroue 'n gelyke aandeel in die voorgenome doktorale studies.

Indien die tendens sou voortduur dat maatskaplike werkers in toenemende mate hulle akademiese kwalifikasies verbeter, sal in 'n groot mate voorsien word in die kwalitatiewe aspekte van die beroep se mannekragbehoeftes mits hierdie bates nie gekanselleer word weens beroepsmobiliteit nie.

VIII. SAMEVATTING

In Suid-Afrika geskied opleiding van maatskaplike werkers aan twaalf opleidingsinrigtings waarvan vyf elk in Transvaal en Kaapland geleë is en een elk in Natal en die Vrystaat.

Keuring van voornemende maatskaplikewerk-studente word nêrens op 'n sistemasie wyse gedoen nie. Daar word meesal staat gemaak op natuurlike seleksie hoewel daar allerweë besef word dat terwille van die beroep en die dienslewering keuring in werklikheid noodsaaklik is.

Die meerderheid van die opleidingsinrigtings bied nog steeds 'n drie-jarige kursus aan vir die opleiding van maatskaplike werkers. Die Nasionale Welsynsraad se Kommissie vir Maatskaplike Werk het hom reeds ten gunste van vier-jarige opleiding uitge=spreek en daarmee ongetwyfeld die breë mening oor dié saak vertolk.

Dit is onwaarskynlik dat die koste van opleiding in maatskaplike werk die voornemende student van hierdie kursus sal laat afsien aangesien die koste in hoofsaak dieselfde is as dié vir 'n B.A.-graad in die lettere. Waar die kursus oor vier jaar strek, is die koste noodwendig hoër maar die maatskaplike werker met vier jaar opleiding ontvang erkenning daarvoor bywyse van 'n hoër aanvangsalaris.

Statistiese gegewens met betrekking tot studentegetalle toon die volgende:

(a) Die getal maatskaplikewerk-studente wat jaarliks kwalifiseer vir toetrede tot die beroep het van 1960 tot 1968 toegeneem met 108,33 persent.

(b) Die verhouding van manlike tot vroulike graduandi vir die tydperk 1960-1968 is 8,95 persent mans en 91,05 persent vroue.

(c) Die Universiteit van Pretoria, Hugenote Kollege en die universiteite van Stellenbosch en Kaapstad het in hierdie volgorde gedurende die tydperk 1960-1968 die grootste getal maatskaplike werkers vir die beroep gelewer.

(d) Gedurende 1969 was die grootste getal voorgraadse maatskaplikewerk-studente uit 'n totaal van 1150, geregistreer aan die Universiteit van Pretoria (20,09 persent), Hugenote Kollege (12,87 persent), Universiteit van Suid-Afrika (12,08 persent), Universiteit Kaapstad (11,48 persent) en Universiteit Stellenbosch (10,09 persent).

Oor die algemeen is 'n stygende tendens te bespeur in die voorsiening van maatskaplike werkers en hierdie toename is besonder gunstig. Die feit dat hierdie ondersoek nodig gevind is, dui egter daarop dat die professionele mannekragposisie nog nie na wense is nie.

Met betrekking tot die verwerwing van hoër kwalifikasies is daar op sekere vlakke van die maatskaplikewerk-praktyk en ook in sekere spesialiseringsrigtings in die beroep 'n besondere behoefte aan maatskaplike werkers met hoër akademiese opleiding. Dit is egter ook wenslik dat maatskaplike werkers op die diensleweringsvlak hulle kennis sal aanvul en uitbrei deur verdere studie met die oog op meer doeltreffende werkverrigting. Nog ervaring nog gevorderde studie is opsigself voldoende vir die beste dienslewering. Praktiese ondervinding en verdere studie moet mekaar egter aanvul om 'n ideale peil van beroepsbekwaamheid te verseker. Die praktyk vereis van die maatskaplike werker om eerstens sy verworwe kennis in stand te hou en tweedens tred te hou met verwikkelinge op sy vakgebied.

Die afgelope paar jaar is gekenmerk deur 'n oplewing ten opsigte van nagraadse studies deur maatskaplike werkers. Veral honneursstudies het aansienlik toegeneem naamlik van drie in 1960 met geringe fluktuasies tot 21 in 1968. M.A.-grade het van drie in 1960 gestyg tot nege in 1965 en weer afgeneem tot ses in 1968 terwyl doktorale studies geen noemenswaardige veranderings onder= gaan het nie. In totaal is 10 doktorsgrade verwerf in die gemelde tydperk.

Vroue het die meeste nagraadse kwalifikasies verwerf maar mans was na verhouding goed verteenwoordig in die groep wat nagraadse kwalifikasies verwerf het.

Syfers in verband met die getal nagraadse studente wat in 1969 aan Suid-Afrikaanse opleidingsinrigtings geregistreer was, staaf die afleiding, gegrond op verworwe nagraadse kwalifikasies gedurende die tydperk 1960-1968, naamlik dat nagraadse studies in maatskaplike werk toeneem.

Indien hierdie tendens sou voortduur, sal die beroep se mannekragbehoeftes in 'n groot mate kwalitatief aangevul word mits hierdie aanvulling nie deur beroepsmobiliteit ge-elimineer word nie.

Vervolgens sal aandag gegee word aan die werkgeleenthede vir maatskaplike werkers, sodat bepaal kan word wat die vraag na maatskaplike werkers is.

HOOFSTUK 3

WERKGELEENTHEDE VIR MAATSKAPLIKE WERKERS IN DIE BEROEP

I. INLEIDING

Die maatskaplikewerk-beroep het hom reeds op verskillende terreine van die samelewing gevestig en daar is gevolglik vir die maatskaplike werker reeds 'n redelike verskeidenheid van poste in die beroep. In dié verband sê Eloff: „Die beroep maatskaplike werk staan in diens van die samelewing en word getipeer deur die hulpverlening aan die hulpbehoewendes met die inagneming van elkeen se uiteenlopende behoeftes waarin voorsien moet word. Daarom moet al die maatreëls wat op die welsyn en gesonde aanpassing van die mens gemik is, rekening hou met die voortdurende veranderings in die samelewing sowel as met die gewoontes en norme van die hulp=behoewendes"[1].

Die maatskaplikewerk-dienste in die Republiek word ongetwyfeld gekenmerk deur die groot verskeidenheid van doelstellings ten einde voorsiening te maak vir alle moontlike vorms van hulpbehoe=wendheid. In hierdie hoofstuk word 'n ontleding gemaak van die omvang van maatskaplikewerk-poste by die verskillende instansies wat maatskaplike werkers in diens neem sodat 'n beeld verkry kan word van die bestaande werkgeleenthede vir maatskaplike werkers in die beroep

II. DIE STAAT

'n Groot aanvraag om maatskaplike werkers kom van die kant van die Staat waarvan nie minder nie as ses departemente van die

---

1. Eloff, D.J. 'n Histories-prinsipiële beskouing ...... p.110.

Sentrale Regering oor poste beskik waarvoor maatskaplikewerk-opleiding 'n vereiste is. Hierbenewens neem elk van die vier provinsiale administrasies ook maatskaplike werkers in diens.

Die Departement van Volkswelsyn en Pensioene is die grootste enkele indiensnemer van maatskaplike werkers. Die ander betrokke staatsdepartemente is die volgende:

Administrasie van Kleurlingsake,

Bantoe-administrasie en -ontwikkeling,

Gevangenisse,

Indiërsake en

Verdediging.

(a) Staatsdepartemente van die Sentrale Regering

Die funksies van die Departement van Volkswelsyn en Pensioene en dié van die „welsynsafdelings" van die Departemente van Bantoe-administrasie en -ontwikkeling, Indiërsake en Administrasie van Kleurlingsake is daarop ingestel om in daardie bevolkingsgroep waarvoor elke departement verantwoordelik is, die maatskaplike funksionering van die individu die groep en die gemeenskap te beveilig en te bevorder en in die proses ook voorkomend op te tree en behandeling te voorsien ten opsigte van maatskaplike afwykings en wanaanpassing.

Die oorblywende departemente naamlik Gevangenisse en Verdediging se „welsynsafdelings" funksioneer op 'n meer beperkte terrein. In die Departement van Gevangenisse is die betrokke afdeling se werksaamhede slegs toegespits op rehabiliterende dienste aan gevan=genes terwyl hulle in gevangenisse verkeer. In die Departement van Verdediging gee die betrokke afdeling slegs aandag aan die maatskaplike behoeftes van lede van die Weermag en hulle gesinne.

Met betrekking tot werkgeleenthede vir maatskaplike werkers in die gemelde departemente is vir doeleindes van hierdie studie

slegs daardie poste in aanmerking geneem waarvoor maatskaplikewerk-opleiding 'n vereiste is. Dit is bekend dat maatskaplike werkers uit eie keuse soms byvoorbeeld aanstellings aanvaar in administra=tiewe poste. Omdat hulle opleiding nie vir sodanige poste 'n vereiste vir aanstelling is nie, kan hulle nie hier in berekening gebring word nie.

In die Staatsdiens, uitgesonderd die provinsiale administrasies, word na hierdie maatskaplikewerk-poste verwys as vakkundige poste (welsyn) terwyl die bekleërs bekend is as vakkundige beamptes (welsyn) om hulle sodoende te onderskei van ander vakkundiges, byvoorbeeld medici, landboukundiges ens.

Hoewel vakkundige poste gegradeer is, is dit vir doeleindes van hierdie ondersoek voldoende geag om slegs te onderskei tussen -

(i) die toetreerang, naamlik Vakkundige Beampte en

(ii) die range wat daarop volg, met ander woorde Senior Vakkundige Beampte en hoër[1].

TABEL VII - DIENSSTATE VAN STAATSDEPARTEMENTE TEN OPSIGTE VAN VAKKUNDIGE POSTE (WELSYN)

Departemente	Getal goed=gekeurde poste op 1.4.60		Getal goed=gekeurde poste op 1.4.69	
	S.V.B. en hoër	V.B.	S.V.B. en hoër	V.B.
Bantoe-administrasie en Ontwikkeling	3	4	8	5
Gevangenisse	-	-	1	10*
Indiërsake	-	-	2	-
Administrasie van Kleurlingsake	-	-	9	24
Verdediging	-	-	1	-
Volkswelsyn en pensioene	31	126	79	179
TOTAAL	34	130	100	218[2]

* Tien vakkundiges wat voorlopig in administratiewe poste aangestel is.

1. Gerieflikheidshalwe sal die gewone afkortings gebruik word, naamlik V.B. vir Vakkundige Beampte en S.V.B. vir Senior Vakkundige Beampte.

2. Die poste vermeld, is slegs ten opsigte van Blanke maatskaplike werkers.

In tabel VII word 'n aanduiding gegee van die omvang van poste vir maatskaplike werkers in die Staatsdiens en wel ten opsigte van elk van die betrokke Staatsdepartemente. Daarvolgens blyk dit dat van die ses staatsdepartemente wat tans poste vir maatskaplike werkers het, slegs twee in 1960 oor sodanige poste beskik het, naamlik die Departemente van Volkswelsyn en Pensioene en Bantoe-administrasie en -ontwikkeling. Op 1 April 1960 het hierdie twee departemente saam 164 vakkundige poste gehad.

Op 1 April 1969 het die ses betrokke departemente 'n totaal van 318 vakkundige poste gehad.. By die Departement van Volkswelsyn en Pensioene was 'n uitbreiding van 64,33 persent vir daardie tydperk en by die Departement van Bantoe-administrasie en -ontwikkeling 85,71 persent. Die ander departemente het almal hulle vakkundige welsynsdienste eers gedurende daardie tydperk tot stand gebring.

Van die 318 vakkundige welsynsposte in die ses gemelde departemente was 218 in die intreerang terwyl die oorblywende 100 senior poste van verskillende graderings was. In dié verband moet egter ook daar op gewys word dat poste van Senior Vakkundige Beampte, met ander woorde 'n gedeelte van die 100 poste, en poste van Vakkundige Beampte uitruilbaar is. In die praktyk beteken dit dat 'n pas-gekwalifiseerde maatskaplike werker desnoods in 'n vakante pos van Senior Vakkundige Beampte aangestel kan word.

Hier moet ook gemeld word dat die Departement van Gevangenisse wat op 1 April 1969 oor slegs een Senior Vakkundige pos beskik het, in daardie stadium wel 10 maatskaplike werkers in diens gehad het. Hulle was egter in administratiewe poste aangestel en later sou vertoë gerig word vir die omskepping van die betrokke poste in vakkundige poste. Vir doeleindes van hierdie ondersoek word hierdie tien poste in berekening gebring asof dit reeds vakkundige poste was.

(b) Provinsiale Departemente van Hospitaaldienste

Die hospitaal-maatskaplike werker se taak is om aandag te gee aan die maatskaplike behoeftes van die pasiënt en in dié verband saam te werk met die betrokke geneesheer. Le Roux[1] wys daarop dat die opsporing en waar moontlik die oplossing van persoonlike, gesins- en ander probleme van die pasiënt baie belangrik is omdat sulke probleme sowel die diagnose as die behandeling van die pasiënt nadelig mag be-invloed.

Elk van die provinsies se Departemente van Hospitaaldienste beskik oor poste waarvoor maatskaplikewerk-opleiding vereis word. Hierdie poste is nie gegradeer soos dié in die staatsdepartemente hierbo vermeld nie. Om daardie rede word die provinsies se poste afsonderlik vermeld.

TABEL VIII - MAATSKAPLIKEWERKERS-POSTE BY PROVINSIALE DEPARTEMENTE VAN HOSPITAALDIENSTE

Provinsie	Getal goed= gekeurde poste op 1.4.60	%	Getal goed= gekeurde poste op 1.4.69	%
KAAP	17	45,95	39	49,37
NATAL	1	2,70	5	6,33
ORANJE VRYSTAAT	1	2,70	5	6,33
TRANSVAAL	18	48,65	30	37,97
TOTAAL	37	100,00	79	100,00

Tabel VIII toon dat die vier provinsiale Departemente van Hospitaaldienste op 1 April 1969 gesamentlik 79 poste vir maat=skaplike werkers gehad het teenoor slegs 37 sodanige poste op 1 April 1960; 'n toename van 113,51 persent.

Die Kaaplandse Departement van Hospitaaldienste het die meeste maatskaplike werkers in diens, naamlik 39 teenoor Transvaal se 30. Vrystaat en Natal het elk vyf.

1. Vgl. Le Roux, A.W. 'n Ondersoek van Hospitaal Maatskaplike Werk gebaseer op 'n ondersoek van die Nasionale Hospitaal te Bloemfontein, die Groote Schuur Hospitaal te Kaapstad en die Algemene Hospitaal te Pretoria. Ongepubliseerde M.Soc.Sc.-verhandeling, Universiteit van die Oranje Vrystaat, Bloemfontein, 1964. p.23.

(c) <u>Die Suid-Afrikaanse Spoorweë</u>

Net soos die Weermag het die Spoorweë 'n afdeling wat spesiaal aandag gee aan die maatskaplike behoeftes van spoorwegamptenare en werknemers.

Op 1 April 1969 het die Spoorweë geen poste gehad waarvoor maatskaplikewerk-opleiding 'n vereiste is nie, maar dit is in daardie stadium in die vooruitsig gestel, volgens inligting verkry van die Spoorwegpersoneelafdeling, dat nog gedurende dieselfde jaar ten=minste 10 poste geskep sou word waarvoor 'n graad of diploma in maatskaplike werk of verpleegkunde 'n vereiste sou wees.

(d) <u>Totale getal poste by staatsinstellings</u>

Op 1 April 1969 het al die Staatsinstellings tesame 397 poste vir maatskaplike werkers gehad waarby ook ingereken is tien poste by die Departement van Gevangenisse wat administratiewe poste is maar waarvoor opleiding in maatskaplike werk vereis word. Van die totaal van 397 poste was 318 by ses departemente van die Sentrale Regering en 79 by die vier provinsiale Departemente van Hospitaal=dienste. In 1960 was daar 201 poste vir maatskaplike werkers in die Staatsdiens (sentrale en provinsiale departemente tesame) en daar was dus in die tydperk 1960 tot 1969, wat hierdie poste betref, 'n toename van 97,51 persent.

III. PLAASLIKE OWERHEDE

Aangesien dit bekend is dat plaaslike owerhede soms oor poste vir maatskaplike werkers beskik, is vraelyste by wyse van 'n steekproef aan 'n groep van die grootste stadsrade in die land gestuur.

In tabel IX word die getal maatskaplikewerk-poste by plaaslike owerhede aangedui. Daarvolgens blyk dat veral die stadsrade van Johannesburg en Pretoria gebruik maak van maatskaplike werkers.

Uit 'n totaal van 32 maatskaplikewerk-poste by plaaslike owerhede in die Republiek het Johannesburg en Pretoria gesamentlik 24 poste. Behalwe die Kaapstadse standsraad wat twee poste het, het die ander betrokke stadsrade elk net een.

TABEL IX - POSTE VIR MAATSKAPLIKE WERKERS BY PLAASLIKE OWERHEDE

Plaaslike Owerhede	Getal poste op 1.4.60	Getal poste op 1.4.69
Benoni	1	1
Boksburg	1	1
Bloemfontein	1	1
Durban *	1	1
Johannesburg	7	13
Kaapstad	2	2
Krugersdorp	1	1
Port Elizabeth	1	1
Pretoria	6	11
TOTAAL	21	32

* Hoewel maatskaplikewerk-kwalifikasies 'n vereiste is vir die een pos, is daar nog sewe poste waarvoor maatskaplikewerk-kwalifikasies 'n aanbeveling is.

Van die nege stadsrade wat maatskaplike werkers in diens neem, is vyf in Transvaal waarvan vier op die Rand, twee in Kaapland en een elk in Natal en die Oranje Vrystaat.

Die maatskaplike werkers in diens van plaaslike owerhede is meesal verbonde aan behuisingskemas van die stadsrade of andersins aan munisipale Departemente van nie-Blanke sake.

Die totale getal poste by plaaslike owerhede het van 1960 tot 1969 met 52,38 persent toegeneem.

IV. WELSYNSORGANISASIES

In die Woordeboek vir Maatskaplike Werk word 'n welsyns=organisasie soos volg omskryf: „'n Vereniging in die kader van

die maatskaplike sorg met omskrewe doelstellings wat deur private inisiatief in die lewe geroep is, gewoonlik sy inkomste van die publiek ontvang en deur die Staat gesubsidieer kan word"[1].

Welsynsorganisasies kan hoofsaaklik in twee hoofgroepe geklas= sifiseer word, naamlik gesinsorgorganisasies en spesialiserings= organisasies. Eersgenoemde is gesinsgeorienteerd en hulle funksies is gerig op die voorkoming en behandeling van faktore wat die welsyn van die indiwidu en die gesin bedreig. Die spesialiseringsorgani= sasie daarenteen is gerig op 'n enkele probleem of toestand wat van so 'n omvang is dat dit georganiseerde optrede regverdig ter voorkoming en behandeling daarvan en ter bevordering van die belange van die betrokkenes.

Die land se welsynsorganisasies bied 'n groot arbeidsmark vir maatskaplike werkers en ook 'n verskeidenheid van werksaamhede as gevolg van die uiteenlopenheid van doelstellings van die verskillende organisasies.

Die welsynsorganisasies het nie dieselfde hierargie in hulle poste-struktuur as byvoorbeeld 'n staatsdepartement nie. Verskille kom ook onderling voor met betrekking tot sekere aspekte van personeel-administrasie, byvoorbeeld salarisverhogings, bevorderings, ens. Gevolglik is vir die doeleindes van hierdie ondersoek slegs onderskei tussen -

(a) gevallewerkers en groepwerkers, en

(b) supervisors en bekleërs van hoër range.

Die bekleërs van die poste onder (a) hierbo is gemoeid met die direkte dienslewering terwyl dié in (b) verantwoordelik is vir indiensopleiding, supervisie, beheer ens. Hierdie indeling kon slegs by benadering geskied omdat daar tussen supervisor en

---

1. Woordeboek vir Maatskaplike Werk. p.68.

gevallewerker by welsynsorganisasies nie altyd 'n duidelike skeidslyn is nie. 'n Maatskaplike werker verbonde aan 'n klein organisasie mag byvoorbeeld 15 jaar diens hê maar omdat hy die enigste maat= skaplike werker is, is hy hoofsaaklik gemoeid met gevallewerk. Sy salaris en ondervinding mag hom dus gelyk aan of selfs hoër as 'n supervisor stel terwyl hy hier aangedui word as 'n gevallewerker.

In tabel X word die omvang van poste by vrywillige welsyns= organisasies verstrek. Die volgende vyf organisasies word nie in die tabel vermeld nie omdat nie een van die betrokke nasionale rade self of enige van hulle ge-affilieerde of gevolmagtigde takke oor enige poste vir maatskaplike werkers beskik nie:-

Die Nasionale Raad vir Moeder- en Gesinswelsyn

Die Nederduitsch Hervormde Sustersvereniging[1)]

Die Onderstandsraad, Kaapstad

Die Suid-Afrikaanse Nasionale Epilepsieliga

The Union of Jewish Women.

Tabel X toon dat slegs twee van die organisasies, naamlik die Welsynsraad van die Apostoliese Geloofsending en die Suid-Afrikaanse Nasionale Raad insake Alkoholisme in 1960 geen poste vir maatskaplike werkers gehad het nie.

Op 1 April 1969 het al die organisasies saam 625 maatskaplike= werk-poste gehad teenoor 455 op 1 April 1960. Dit is 'n toename van 37,36 persent.

Wat die individuele organisasies betref, blyk dit dat ten opsigte van die Afrikaanse Christelike Vroue Vereniging, die Cape Flats Distress Association en die Nasionale Instituut vir Misdaad= voorkoming en die Rehabilitasie van Oortreders daar geen toename in die totale getal poste in dié tydperk was nie terwyl die

---

1. Beskik wel oor een pos wat vir doeleindes van hierdie onder= soek ingereken is by die Ondersteuningsraad wat 'n organisasie van dieselfde Kerk is.

TABEL X - POSTE VIR MAATSKAPLIKE WERKERS BY VRYWILLIGE WELSYNSORGANISASIES

ORGANISASIES (1)	GETAL GOEDGEKEURDE POSTE OP 1. 4. 60				GETAL GOEDGEKEURDE POSTE OP 1. 4. 69			
	Supervisie- en hoër poste	Gevallewerk- en groepwerk-poste	Totaal	%	Supervisie- en hoër poste	Gevallewerk- en groepwerk-poste	Totaal	%
A. C. V. V.	4	57	61	13,40	8	53	61	9,76
N. C. V. V.	-	1	1	0,22	-	2	2	0,32
O. V. V.	1	13	14	3,08	2	14	16	2,56
S. A. V. F.	6	33	39	8,56	11	36	47	7,52
A. G. S. - Welsynsraad	-	-	-	-	-	4	4	0,64
Kindersorg	16	95	111	24,40	26	116	142	22,72
Ondersteuningsraad	1	11	12	2,64	3	14	17	2,72
S. K. D. B., Kaapland	5	37	42	9,23	8	49	57	9,12
S. K. D. B., Natal	1	12	13	2,86	3	12	15	2,40
S. K. D. B., O. V. S.	-	5	5	1,10	2	13	15	2,40
(2) S. K. D. B., N. Tvl.	3	14	17	3,74	6	34	40	6,40
S. K. D. B., S. Tvl.	2	35	37	8,12	6	40	46	7,36
Tvl. Jewish Welfare Council	1	4	5	1,10	1	3	4	0,64
Welsyn van Bejaardes	1	3	4	0,88	6	14	20	3,20
Blindesorg	1	5	6	1,32	2	6	8	1,28
C. A. F. D. A.	1	2	3	0,66	1	2	3	0,48
Stedelike Behuisingsbond	2	4	6	1,32	2	5	7	1,12
Dowesorg	-	1	1	0,22	-	3	3	0,48
Geestesgesondheid	1	23	24	5,27	3	30	33	5,28
Huweliksvoorligting	1	6	7	1,54	1	14	15	2,40
Kreupelsorg	2	18	20	4,40	6	25	31	4,96
N. I. M. R. O.	6	15	21	4,62	9	12	21	3,36
Randse Hulpvereniging	3	2	5	1,10	4	2	6	0,96
SANRA	-	-	-	-	3	7	10	1,60
SANTA	-	1	1	0,22	-	2	2	0,32
TOTAAL	58	397	455	100,00	113	512	625	100,00

(1) Die volledige name van die organisasies verskyn in Bylae G.

(2) Omdat die Sinodale Kommissies vir die Diens van Barmhartigheid afsonderlik aangedui word, is die Sekretaris van die Algemene Kommissie vir die Diens van Barmhartigheid ingesluit onder die S. K. D. B. vir Noord-Transvaal.

Transvaal Jewish Welfare Council se poste met een verminder het.

Ten opsigte van die groter organisasies het die grootste uitbreidings voorgekom by Bejaardesorg (400 persent), die Vrystaatse Sinodale Kommissie vir die Diens van Barmhartigheid (200 persent), die Noord Transvaalse Sinodale Kommissie vir die Diens van Barm=hartigheid (130 persent) en die Suid-Afrikaanse Nasionale Raad vir Huweliksvoorligting en Gesinslewe (114 persent).

Met betrekking tot die uitbreiding by Bejaardesorg is dit egter bekend dat die versorging van bejaardes die afgelope jare sterk op die voorgrond getree het en hierdie organisasie het eintlik eers in hierdie tyd sy dienste begin uitbrei.

V. OPLEIDINGSINRIGTINGS

Waar die Republiek se opleidingsinrigtings jaarliks 'n kwota maatskaplike werkers vir die praktyk lewer, moet hierdie inrigtings se maatskaplikewerk-departemente egter ook in hulle eie personeel=behoeftes voorsien.

Op 1 April 1969 het die opleidingsinrigtings oor 87 poste beskik vir die aanbieding van maatskaplike werk teenoor 47 sodanige poste op 1 April 1960. Dit is 'n toename van 85,11 persent. Hierdie hoë persentasie uitbreiding is egter bo en behalwe die toename in die getalle voorgraadse en nagraadse studente in maatskaplike werk, veral tewyte aan die volgende faktore:

(a) die totstandkoming van die universiteitskolleges vir nie-Blankes, naamlik die universiteitskolleges van die Noorde, Zoeloeland en van Wes-Kaapland in 1960 en die Durbanse Universiteits=kollege in 1961;

(b) die herinstelling van die Departement Maatskaplike Werk aan die Potchefstroomse Universiteit vir C.H.O. en

(c) die totstandkoming van die Universiteit van Port Elizabeth en die Randse Afrikaanse Universiteit respektiewelik in 1965 en 1968.

VI. DIE BEDRYF

Die Maatskaplike Werk het 'n belangrike funksie te verrig in die bedryf en wel deur middel van die bedryfsmaatskaplike werk waarvan die primêre doelstellings, volgens Botha, soos volg saam=gevat kan word:-

„(a) Om aan enige individu of groep in die bedryf die nodige hulp te verleen om behoorlik aan te pas in die werksituasie en te voldoen aan die eise wat die spesifieke werk aan hom stel.

„(b) Om die bestuur van die bedryf te stimuleer om die werksituasie aan te pas by die maatskaplike behoeftes van die werknemers.

„(c) Om die funksionering van die werkgemeenskap as geheel te bevorder"[1].

Met die doel om 'n redelike beeld te kan kry van die omvang van maatskaplikewerk-poste in die bedryf is vraelyste gestuur aan 'n groep ondernemings wat volgens die publikasie „Geleenthede vir Gegradueerdes" moontlik maatskaplike werkers as sodanig in diens neem[2].

Dit het geblyk dat slegs twee van hierdie ondernemings poste het vir maatskaplike werkers. Die Suid-Afrikaanse Steenkool-, Olie- en Gaskorporasie (Sasol) het naamlik een pos en het ook net die een pos gehad in 1960. Die bekleër is bekend as 'n verhoudings=beampte. Vervolgens het die Suid-Afrikaanse Yster en Staal Industriële Korporasie (Yskor) tien poste vir maatskaplike werkers

---

1. Botha, P.M.C. <u>Bedryfsmaatskaplike Werk. Ontwikkeling, Aard en Stand</u>. Ongepubliseerde D.Phil-proefskrif, Universiteit van Port Elizabeth, 1968. p.39.

2. Crawford, Tindall en Johnson. <u>Geleenthede vir Gegradueerdes</u>.

teenoor vier sulke poste in 1960. Hierdie bekleërs is bekend as welsynsbeamptes.

Die skrale getal poste vir maatskaplike werkers op hierdie terrein is eintlik nie vreemd nie omdat dit nog nie algemeen bekend is dat die maatskaplike werker in die bedryf 'n waardevolle bydrae kan lewer nie. In dié verband sê Botha dat die probleme van werknemers in Suid-Afrika hoofsaaklik behartig word deur amptenare wat nie behoorlik opgelei is vir hierdie besondere taak nie[1].

VII. WERKGELEENTHEDE IN DIE GEHEEL

In tabel XI hieronder word 'n geheelbeeld gegee van die getal poste vir maatskaplike werkers in die Republiek. Die totale getal poste op 1 April 1969 was 1152 en dit blyk dat welsynsorganisasies die meeste maatskaplike werkers in diens het. Trouens, die getal poste by welsynsorganisasies is bykans twee keer soveel as dié van die betrokke ses staatsdepartemente wat op hulle beurt saam die tweede grootste getal maatskaplikewerk-poste het.

TABEL XI : TOTALE WERKGELEENTHEDE VIR MAATSKAPLIKE WERKERS IN SUID-AFRIKA

	Getal poste	Persentasie
Staatsdepartemente	318	27,63
Provinsiale Administrasies	79	6,84
Plaaslike Owerhede	32	2,78
Welsynsorganisasies	625	54,23
Opleidingsinrigtings	87	7,56
Die Bedryf	11	0,96
TOTAAL	1152	100,00

1. Vgl. Botha. Bedryfsmaatskaplike Werk .... p.198.

VIII. SAMEVATTING

'n Ontleding van die werkgeleenthede vir maatskaplike werkers in die beroep toon dat die Staat op 'n uitgebreide skaal gebruik maak van die dienste van maatskaplike werkers. Die ses departemente wat maatskaplike werkers in diens neem beskik tesame reeds oor 318 sodanige poste. Die Departement van Volkswelsyn en Pensioene is egter die grootste enkele indiensnemer met 'n totaal van 258 poste van verskillende graderings.

Al vier die provinsies se Departemente van Hospitaaldienste het elk 'n getal poste vir hospitaal-maatskaplike werkers. Kaapland het die meeste sodanige poste, naamlik 39 uit 'n totaal van 79. Daarna volg Transvaal met 30 poste terwyl die Oranje Vrystaat en Natal elk 5 poste het. Die feit dat Kaapland oor meer poste as Transvaal beskik ten spyte van laasgenoemde se groter bevolking kan slegs tewyte wees aan die feit dat die provinsies nie dieselfde norme toepas by die skepping van sodanige poste nie.

Die Suid-Afrikaanse Spoorweë het op 1 April 1969 geen poste gehad waarvoor maatskaplikewerk-opleiding 'n vereiste is nie maar in dieselfde jaar sou minstens 10 poste geskep word waarvoor 'n graad of diploma in maatskaplike werk of verpleegkunde 'n vereiste sou wees.

Staatsinstellings het op 1 April 1969 'n totaal van 387 poste vir maatskaplike werkers gehad. Hierby kan nog tien poste getel word wat in die Departement van Gevangenisse bestaan. Hoewel dit op 1 April 1969 nog administratiewe poste was, moes die bekleërs gekwalifiseerde maatskaplike werkers wees. Wat welsynsdienste deur die Staat betref, is dit 'n opvallende neiging dat verskillende departemente hulle eie welsynsdienste instel. Hierdie verwikkelinge hou nie noodwendig verband met die bediening van verskillende bevolkingsgroepe nie.

Volgens 'n steekproef van die grootste plaaslike owerhede in die Republiek het nege van hulle poste gehad vir maatskaplike werkers. Die totale getal poste beloop 32 waarvan Johannesburg 13 en Pretoria 11 het.

Vrywillige welsynsorganisasies het tesame 625 maatskaplikewerk-poste gehad op 1 April 1969 teenoor 455 op 1 April 1960.

By opleidingsinrigtings was daar op 1 April 1969 87 poste vir maatskaplike werkers wat ook die Blanke dosente van maatskap=likewerk-departemente van nie-Blanke opleidingsinrigtings insluit.

Laastens het die ondersoek getoon dat uit 'n groep van die bedryf in die Republiek slegs twee ondernemings, naamlik Sasol en Yskor, oor poste vir maatskaplike werkers beskik. By Sasol is een pos en by Yskor is tien.

In die geheel was daar op 1 April 1969 'n totaal van 1152 poste vir maatskaplike werkers in die Republiek.

Vervolgens word die huidige mannekragposisie en toekomstige behoeftes aan maatskaplike werkers in oënskou geneem teen die agtergrond van die bestaande welsynstruktuur en verwagte ontwikke=ling.

HOOFSTUK 4

DIE HUIDIGE MANNEKRAGPOSISIE, TOEKOMSTIGE BEHOEFTES EN FAKTORE WAT DIT BEINVLOED

I. INLEIDING

In 'n mannekragstudie is dit belangrik dat die ondersoek moet lei tot 'n aanduiding van wat die toekoms inhou. In hierdie hoofstuk sal eerstens 'n vergelyking getref word tussen die gegewens met betrekking tot die beskikbaarstelling van maatskaplike werkers enersyds en die vraag na maatskaplike werkers andersyds met die doel om tendense in die verband te bepaal. Vervolgens sal die verhouding tussen vraag en aanbod verder toegelig word deur ramings wat gedoen is deur werkgewende instansies met die oog daarop om aanduidings te vind van die behoefte aan maatskaplike werkers in 1974.

II. DIE HUIDIGE STAND

Gedurende hierdie ondersoek is sterk onder die indruk gekom van die gebrek aan voldoende en eksakte gegewens aan die hand waar= van 'n meer spesifieke ontleding van die mannekragposisie gemaak sou kon word. Gevolglik kan aan die hand van die bevindings hoogstens breë tendense in verband met die professionele mannekrag in die maatskaplikewerk-beroep aangedui word.

Daar is byvoorbeeld geen rekord van die getal maatskaplikewerk-graduandi wat jaarliks vanaf die opleidingsinrigtings betrekkings buite die maatskaplikewerk-beroep aanvaar nie. Hierdie faktor kon dus nie in berekening gebring word nie met die gevolg dat die getal maatskaplikewerk-graduandi waarna verwys word as sou hulle tot die beroep toegetree het, dus in werklikheid kleiner moet wees.

Vervolgens was gegewens ook nie bekombaar oor die getal praktiserende maatskaplike werkers wat bedank om geheel en al uit die beroep te tree nie. Volgens beamptes belas met personeel=aangeleenthede by die grootste werkgewende instansies wissel die bedankingskoers van 25 persent tot so hoog as 40 persent per jaar. Hierdie hoë koers is te wyte aan die groot getal jong vroue in die beroep. Die meerderheid van hulle sien hulle werk nie noodwendig as 'n loopbaan wat nie onderbreek moet word nie. Gevolglik verwissel hulle geredelik van werk en daarby kom die bedankings om gesinsredes, d.w.s. om in die huwelik te tree en voltyds huisvrou te word of indien hulle reeds getroud is, is daar die bedankings weens swanger=skap en die versorging van hulle kinders. McKendrick het in sy onder=soek dit bevestig en sê: "The occupational mobility of subjects studied was strongly sex-related, and females were much more occupationally mobile than males : they had a mean, median and modal number of 3 changes of job, whilst males averaged 1 to 2 changes of job, with a median and modal number of only one job change. Further, the average duration of each job for males was almost double that of females: 6 to 7 years, as compared to 3 to 4 years"[1].

By gebrek aan 'n bevestigde syfer met betrekking tot bedankings wat lei tot 'n verlies vir die beroep, word hierdie syfer vir ramings=doeleindes gestel op 12½ persent per jaar. Teen hierdie koers bereken, sou daar gedurende die betrokke tydperk 1053 bedankings uit die beroep gewees het.

Soos aangetoon in hoofstuk III, het die getal maatskaplikewerk-poste vanaf 1 April 1960 tot 1 April 1969 toegeneem met 423 van 729 tot 1152. Saam met die getal vakatures weens bedankings teen 12½ persent per jaar sou daar dus 1476 (1053 + 423) poste gewees het wat gevul moes word gedurende die gemelde tydperk.

---

1. McKendrick B.W. „Aspects of Occupational Wastage and Mobility of Trained Durban Social Workers", in Maatskaplike Werk, Junie 1967, p.86-87.

Die voedingsbron, naamlik die opleidingsinrigtings, het in dié tydperk 1489 eenhede gelewer wat volgens die bostaande berekening dus voldoende was om in die aanvraag te voorsien mits nie meer as een persent graduandi buite die beroep gaan werk het nie.

Die ondersoek het egter getoon dat op 1 April 1969 'n totaal van 81 vakatures op die hele maatskaplikewerk-terrein was. Dit is 7,02 persent wat hoog is vir daardie tyd van die jaar aangesien aanstellings uit die geledere van afgestudeerdes kort tevore gedoen is. Slegs een derde van die vakatures was ten opsigte van senior poste, met ander woorde die meerderheid was in die intreerang en die afleiding kan gemaak word dat daardie poste nie gevul kon word nie.

In werklikheid moet daar dus elke jaar 'n aantal poste wees wat nie uit die afgestudeerdes gevul kan word nie. Versprei tussen al die werkgewende liggame is dit nie 'n tekort wat ernstig gevoel word nie maar die vakatures moet noodwendig akkumuleer met verloop van jare indien die voorsiening nie sterker toeneem nie.

Die toename in maatskaplikewerk-poste gedurende die tydperk 1960-1969 was nie buitengewoon hoog nie, naamlik 58,03 persent. By indiwiduele indiensnemers van maatskaplike werkers was die toename in poste in enkele gevalle meer as 100 persent vir hierdie tydperk. In 'n verslag oor 'n ondersoek na maatskaplikewerk-mannekrag in die Verenigde State van Amerika word die volgende gemeld: „Between 1950 and 1960, the increase in child welfare workers with graduate social work education was 96,8 percent, in psychiatric social workers, 155,3 percent. These percent increases were both considerably higher than the increase for social workers in all programs combined, which was 73,2 percent"[1]. Hoewel hierdie

---

1. The Departmental Task Force on Social Work Education and Manpower. Closing the Gap in Social Work Manpower. Washington. U.S. Government Printing Office. 1965. p.31.

syfers betrekking het op ŉ dekade vroeër as die tydperk waaroor hierdie ondersoek gaan, is daar sterk ooreenstemming in die hele patroon behalwe dat die totale uitbreiding in Suid-Afrika 15 persent minder was.

In verband met die toename in maatskaplikewerk-poste in die Republiek vir die tydperk 1960-1969 moet egter in gedagte gehou word dat vier staatsdepartemente in daardie tydperk vir die eerste keer poste vir maatskaplike werkers geskep het, naamlik die Departemente van Gevangenisse, Indiërsake, Kleurlingsake en Verdediging. Aan die kant van welsynsorganisasies het twee in die tydperk vir die eerste keer maatskaplikewerk-poste geskep naamlik die Welsynsraad van die Apostoliese Geloofsending en die Suid-Afrikaanse Nasionale Raad insake Alkoholisme en Afhanklikheid van Verdowingsmiddels. Ander bestaande instellings het met nuwe dienste begin waardeur nuwe poste geskep moes word.

In hierdie stadium is daar nie aanduidings van enige nuwe organisasies vir maatskaplikewerk-dienste wat binne die eersvolgende paar jaar tot stand gaan kom nie. Wat wel in die vooruitsig gestel kan word, is dat nuwe dienste mag voortspruit binne die raamwerk van bestaande liggame en dat maatskaplikewerk-dienste oor die algemeen op ŉ veel meer intensiewe grondslag gelewer gaan word. Die hele ontwikkeling op die gebied van die maatskaplike werk dui immers op verdieping en meer wetenskaplikheid. Hierdie verwikkeling wat noodwendig beter resultate moet lewer, mag gepaard gaan met diensstaatuitbreidings. Indien dan nog gelet word op die terreine waar maatskaplikewerk-dienste in ŉ ontwikkelingstadium is, byvoorbeeld in die Staatsdepartemente van Gevangenisse en Verdediging, dan kan ŉ verskerpte aanvraag na maatskaplike werkers in die volgende vyf jaar beslis te wagte wees.

III. RAMINGS VIR 1974

Om ŉ raming te maak van die land se toekomstige behoeftes aan maatskaplike werkers is uit die aard van die saak ŉ moeilike taak.

Soos Wittman ook sê: „We are far from able to predict with accuracy the nature of the social welfare manpower we will need in 1975, for we still lack tools adequate to this end ..."[1].

Met die oog op 'n raming van die behoefte aan maatskaplike werkers vir 1974, is in hierdie ondersoek van elke instansie verneem hoeveel poste vir maatskaplike werkers elkeen verwag om te hê in 1974. In tabel XII word die verwagte getal poste vermeld en vergelyk met die getal poste wat bestaan het op 1 April 1969.

TABEL XII - GETAL POSTE VIR MAATSKAPLIKE WERKERS BENODIG IN 1974

Werkgewers= groep	Getal poste op 1.4.69	Verwagte getal poste in 1974	Verwagte Persen= tasie toename
Staatsdepartemente	318	469	47,48
Provinsiale administrasies	79	108	36,70
Plaaslike owerhede	32	32	-
Welsynsorgani= sasies	625	858	37,28
Bedryf	11	19	72,72
Opleidingsinrig= tings	87	107	22,98
TOTAAL	1152	1593	38,28

Die ramings toon ten opsigte van al die dienste 'n verwagte toename van 38,28 persent vir die tydperk 1969-1974. Dit dui op konserwatiewe ramings aangesien die toename vir die tydperk 1960-1969 op 58,03 persent te staan gekom het.

Dit is te begrype dat in die Departemente van Gevangenisse en Verdediging waar maatskaplikewerk-dienste maar pas tot stand gekom het, daardie afdelings sterk groei sal openbaar gedurende

1. Wittman, Milton: „The implications of Social Welfare Manpower Needs in 1975 for Professional Education and Social Planning", in „The Social Service Review, Vol. XXXIV, Nr. 4, Desember 1965. p.459.

die volgende vyf jaar. Hierteenoor kan egter in die vooruitsig gestel word dat veral die Administrasie van Kleurlingsake nie verder sal uitbrei wat sy Blanke poste betref nie. Ingevolge die Regering se beleid behoort die Kleurlinge gaandeweg self die dienste ten opsigte van daardie bevolkingsgroep te behartig. Daar kan dus in werklikheid in daardie Departement 'n vermindering van die betrokke poste voorkom.

Vervolgens moet in gedagte gehou word dat dit in hierdie stadium onbekend is hoeveel plaaslike owerhede en bedrywe moontlik voor 1974 vir die eerste keer poste vir maatskaplike werkers gaan skep.

Volgens die ramings in tabel XII sal daar gedurende die tydperk 1969-1974 'n verdere 441 nuwe poste geskep moet word. Daarby moet gevoeg word die vakatures wat gaan ontstaan as gevolg van bedankings. Bereken teen 12½ persent is dit 'n verdere 855. Uitdienstredings weens bereiking van die ouderdomsgrens word buite rekening gelaat omdat dit in elk geval 'n onbeduidende getal sal wees. In geheel sal daar dus gedurende die volgende vyf jaar 1296 maatskaplike werkers bykomstig tot die bestaande mannekrag benodig word.

Die voorsiening van die kant van die opleidingsinrigtings sal verhoog moet word om in hierdie vraag te voorsien. Gedurende die tydperk 1960-1968 het die opleidingsinrigtings gemiddeld 165 maatskaplike werkers per jaar gelewer. Teen daardie tempo sal slegs 825 in die vyf jaar 1969-1974 voorsien kan word.

Gedurende die drie jaar ge-eindig 1968 was daar egter 'n groot verbetering en het gemiddeld 204 maatskaplike werkers per jaar gekwalifiseer. Selfs teen daardie koers sal 1020 gelewer kan word in die periode 1969-1974 wat 276 minder as die verwagte aanvraag sal wees. Op grond van hierdie ramings moet gevolglik

aanvaar word dat die aanvraag na maatskaplike werkers tot 1974 die aanbod gaan oorskry indien die aanbod nie 'n stimulering onder= gaan nie. Daar moet egter ook in gedagte gehou word dat die ramings ongetwyfeld baie konserwatief is en die tekort in alle waarskynlik= heid heelwat groter gaan wees as die voorsiening teen die huidige tempo voortduur.

IV. FAKTORE WAT DIE MANNEKRAGPOSISIE BEINVLOED

Die vraag na en aanbod van maatskaplike werkers is onderhewig aan etlike faktore wat nie in die voorafgaande raming in berekening gebring kon word nie. Soos Younghusband ook sê: „Our manpower estimates are affected by various unknowns"[1]. Sommige van hierdie faktore sou ook 'n uitwerking hê op die mannekragposisie in ander beroepe maar elk van hierdie faktore is aktueel insoverre dit die maatskaplikewerk-beroep betref. Die betrokke faktore word nie hier in volgorde van belangrikheid genoem nie.

(a) Die beeld van maatskaplike werk

Enige beroep is gesteld op sy beeld na buite want daarvolgens word sy waarde en status bepaal. In vergelyking met ander beroepe het maatskaplike werk in dié opsig nie net die taak om sy beeld normaalweg uit te bou nie maar vanweë die historiese ontwikkeling van die beroep het hy nog boonop die taak om 'n reeds bestaande beeld af te breek en te omskep want by 'n groot persentasie van die bevolking word die maatskaplikewerk-beroep ge-assosieer met die versorging van armes. En hand aan hand met hierdie geskiedkundige beeld gaan ook die gedagte dat maatskaplike werk 'n beroep vir die vrou is.

---

1. Younghusband, Eileen L. A Comparative View of Manpower Problems. The British Approach, in The Social Service Review. Vol. XXXIX Nr. 4. Desember 1965. P.456.

Van Rooyen[1)] wys ook daarop dat toe die Staat in die laat dertigerjare met sy proefbeampte-dienste tevoorskyn gekom het, 'n bykomstige beeld daardeur ontstaan het naamlik van die onverbiddelike beampte wat 'n bedreiging was en vrees ingeboesem het.

Benewens die feit dat die beeld van maatskaplike werk 'n historiese oorsprong mag hê, is dit ook moontlik dat die beeld voortspruit uit onkunde omtrent die beroep. Dat daar vandag besorgd=heid bestaan in maatskaplikewerk-kringe oor die onkunde wat daar heers oor hierdie beroep, blyk ook uit die feit dat die Nasionale Welsynsraad se Kommissie vir Maatskaplike Werk[2)] hom daadwerklik be-ywer vir die bekendstelling van die beroep, onder andere deur middel van die radio en die pers.

Pins maak ook daarvan melding dat die maatskaplikewerk-beroep so onbekend is. Hy sê: „If there were greater knowledge and empathy of the role of social work, more young people would be motivated naturally to seek it as their career"[3)].

Dieselfde skrywer meld ook dat sy ondersoek aan die lig gebring het dat die navolging van 'n ouer se beroep deur die kind minder voorkom by maatskaplikewerk-studente as by studente wat in ander rigtings studeer. Hy voeg daaraan toe: „This may be due to the newness of social work as a profession or the self image and job satisfaction of social workers. If it is the former, the number of children of social workers entering the profession should increase in the years ahead"[4)].

---

1. Vgl. Van Rooyen, I.J.J. <u>Die Beeld van die Maatskaplike Werk.</u> Rede uitgespreek by die aanvaarding van die amp van Hoog=leraar in Maatskaplike Werk aan die Randse Afrikaanse Universiteit. 1970. Johannesburg, Randse Afrikaanse Universiteit. p.7.

2. Vgl. <u>Eerste verslae van die Kommissies vir Maatskaplike Werk</u> ...... p.3.

3. Pins, Arnulf M. <u>Who Chooses Social Work</u> ..... p.153.

4. Ibid. p.148.

In Suid-Afrika is reeds goeie vordering gemaak met die verbetering van die beeld van die beroep maatskaplike werk, deels as gevolg van die toewyding en ambisie van die be-oefenaars van die beroep maar veral as gevolg van die stelselmatige uitbouing van die beroep veral deur die Departement van Volkswelsyn en Pensioene met die ondersteuning en samewerking van die vrywillige welsyns=organisasies. Die jonste stap in hierdie rigting is die statutêre voorsiening vir die registrasie van maatskaplike werkers. Dit sal nie net die aansien en integriteit van die beroep verhoog nie maar dit behoort in eie geledere 'n sterker besef van eie waarde te laat posvat. Shaw sê juis „....... there is a tendency for social workers not te believe in themselves"[1].

Vir solank die beeld van maatskaplike werk nog gestrem word deur gebrek aan kennis omtrent die beroep en die aard van sy funksies, sal steeds probleme ondervind word om veral daardie kandidate tot die beroep te lok wat 'n aanwins sal wees en wat verdere konstruktiewe bydraes sal kan lewer om maatskaplike werk sy volwaardige plek te laat inneem tussen ander professies en veral tussen daardie waarmee hy so dikwels in 'n spanverband moet funksioneer.

(b) <u>Getalsverhouding tussen mans en dames in die beroep</u>

Die vraag word soms ge-opper of maatskaplike werk nie besig is om 'n beroep vir vroue te word nie of nog altyd 'n beroep vir vroue was nie, en indien wel, wat daarmee verkeerd is.

Indien hier verwys word na die getalsverhouding wat, soos later sal blyk oorwegend in die guns van die vrou is, dan word dit nie gedoen omdat die vrou nie bevoeg ge-ag word om hierdie beroep eksklusief te beoefen nie. Feit is egter dat daar verskil=lende faktore is wat meebring dat die man ewe nodig is in hierdie

1. Shaw, Judy. „The Image of the Social Worker", in <u>Maatskaplike Werk</u>. Junie 1968. p.74.

beroep. Lawrence sê in diê verband: „Though men students may be a better long-term investment for the profession than women, it would be undesireable to have an undue emphasis on male recruitment. This would encourage sex antagonism in the profession, and would lead to a great waste of talent in work in which able women have already gained widespread acceptance. All that is being argued here is the need for a better sex balance in the profession"[1].

Tenspyte van 'n geringe toename in die jaarlikse getal manlike graduandi (vgl. tabel I) is die verhouding tot vroue-graduandi steeds baie laag. Vir die periode 1960-1968 was die getalsver= houding ten opsigte van die totale getal graduandi 9 : 1 in die guns van die vroue.

In hierdie ondersoek het aan die lig gekom dat die werkgewende instansies heelwat meer mans in diens sou wou hê as wat tans die geval is. Van die Staatsdepartemente het drie, naamlik Volkswelsyn en Pensioene, Kleurlingsake en Gevangenisse aangedui dat die ideale toestand sou wees dat die poste om die helfte verdeel is. Ten opsigte van hierdie drie departemente sou dit beteken dat 150 mans benodig word teenoor die huidige 100.

Volgens die voltooide vraelyste is die provinsies se Departemente van Hospitaaldienste tevrede met die huidige stand waar, op een na, al die poste deur dames gevul is.

Twee van die plaaslike owerhede het aangedui dat die helfte van hulle maatskaplikewerk-poste deur mans gevul moet wees soos wat tans die geval is.

Met betrekking tot welsynsorganisasies het tien organisasies spesifiek gemeld hoeveel mans hulle sou wou aanstel indien mans geredelik beskikbaar sou wees. Tussen hulle sou hulle 53 mans in poste wou hê waarin tans vroue is. Die 23 organisasies wat by

---

1. Lawrence R.J. Professional Social Work in Australia. Canberra. The Australian National University. 1965. p.199-200.

hierdie ondersoek betrek is, het in totaal slegs 31 mans in diens.

Tydens hierdie ondersoek was daar dus op die hele welsyns=terrein 'n tekort van 72 manlike maatskaplike werkers. Die volgende is van die belangrikste redes vir die noodsaaklikheid van 'n gesonder balans tussen die getalle vroue en mans in die beroep:

(i) Die man verleen kontinuiteit en bestendigheid aan die beroep omdat hy daarvan 'n loopbaan maak terwyl die vrou na haar huwelik in die reël naar dienste be-eindig of dit in elk geval onderbreek wanneer daar kinders is wat sy moet versorg. Hoewel die getroude vrou, soos later aangetoon sal word, vandag 'n belangrike bydrae tot die beroep lewer, is daar altyd daardie mate van onseker=heid oor hoe lank haar dienste beskikbaar gaan wees. Op die vlak van die direkte dienslewering het onderbrekings nie so 'n ernstige uitwerking nie maar indien dit voorkom op die bestuurs- en beleids=bepalende vlak is dit nadelig vir die betrokke organisasie.

(ii) In hierdie ondersoek is deur sommige organisasies gewys op die wenslikheid daarvan om mans te hê in poste waarvan die bekleërs uitgestrekte gebiede moet bedien wat lang reise meebring. Nie alle vroue is bereid om sulke poste te aanvaar nie.

(iii) Van 'n bestuurs-oogpunt gesien, is die man in 'n senior pos meer aanvaarbaar as wat 'n vrou in so 'n pos sou wees. Vroue aanvaar geredelik die gesag en leiding van 'n man maar die omgekeerde is nie altyd waar nie. Gevalle is wel bekend waar vroue in die professie met baie goeie gevolge in senior poste aangestel is. Die feit bly egter dat daar altyd rekening gehou sal moet word met die mans wat onder beheer van so 'n dame sal moet werk. Cronje sê in dié verband die volgende: „Die hoofskap van die man ten opsigte van die vrou is nie maar net tradisie en ook nie maar net eie aan 'n bepaalde kultuur nie. Daar is by die vrou inderdaad, vanweë haar aard as vrou, die gewilligheid en buitendien ook die behoefte om

die hoofskap van die man te aanvaar. Uit ervaring op die gebied van die maatskaplike sorg weet ons ook dat die vrou geredeliker 'n man as hoof aanvaar as 'n vrou as hoof"[1].

(iv) Net soos daar in die maatskaplikewerk-praktyk gevalle voorkom wat 'n vrou meer doeltreffend kan hanteer so is daar ook gevalle wat eerder die aandag van 'n man verg. Die eise wat vandag aan die maatskaplike werker gestel word, is beslis nie meer dieselfde as dié van dertig jaar gelede nie. Die veeleisendheid van die beroep het ongetwyfeld toegeneem. Waar jeugdiges wat vroeër onder aandag gekom het makliker hanteerbaar was en geredelik gelei kon word tot beter insigte omdat hulle die maatskaplike werker as volwassene en as gesagspersoon aanvaar het, is dit vandag beslis minder so. Daar is gevolglik altyd 'n aantal gevalle wat meer effektief deur 'n manlike maatskaplike werker gehanteer sal kan word.

In aansluiting by die faktore wat hierbo genoem is, moet egter gewys word op die feit dat die tipe werk ook bepaal of beide geslagte wel daarvoor noodsaaklik is. Daar sal ongetwyfeld instansies wees, soos ook uit hierdie ondersoek geblyk het, wat nie behoefte het aan, byvoorbeeld, manlike maatskaplike werkers nie. Dit sal veral geld vir sekere spesialiseringsorganisasies.

Daar kan aanvaar word dat in baie gevalle waar verwys word na 'n mannekragtekort in die beroep dit in werklikheid 'n versteurde balans is tussen die getalle mans en vroue en nie slegs 'n tekort aan personeel in die algemeen nie.

(c) <u>Ervaring van praktiserende maatskaplike werkers</u>

Met ervaring word hier bedoel -

(i) kennis van die werkgewende organisasie se agtergrond, samestelling, doelstellings, beleid en werkprosedures. Omdat die opleidingsinrigting nie 'n maatskaplikewerk-student vir 'n bepaalde

1. Cronje, G. <u>Mens tot Medemens</u>. Kaapstad, H.A.U.M. 1965. p.144.

organisasie oplei nie word hierdie kennis hoofsaaklik opgedoen na diensaanvaarding en namate die werker in verskillende fasette van die werksituasie ingelyf word. Hierdie vorm van ervaring is dus noodwendig tydgebonde;

(ii) empiriese kennis van genoegsame aard waardeur die maatskap=like werker in staat is om, benewens rigtinggewende supervisie, origens selfstandig te kan optree in die hantering van 'n verskeiden=heid van probleme waarmee die betrokke organisasie normaalweg te kampe het; en

(iii) voldoende ervaring ten opsigte van (i) en (ii) hierbo waardeur die maatskaplike werker onder andere bevoeg ge-ag word om te kan vorder tot 'n meer senior pos in die betrokke organisasie.

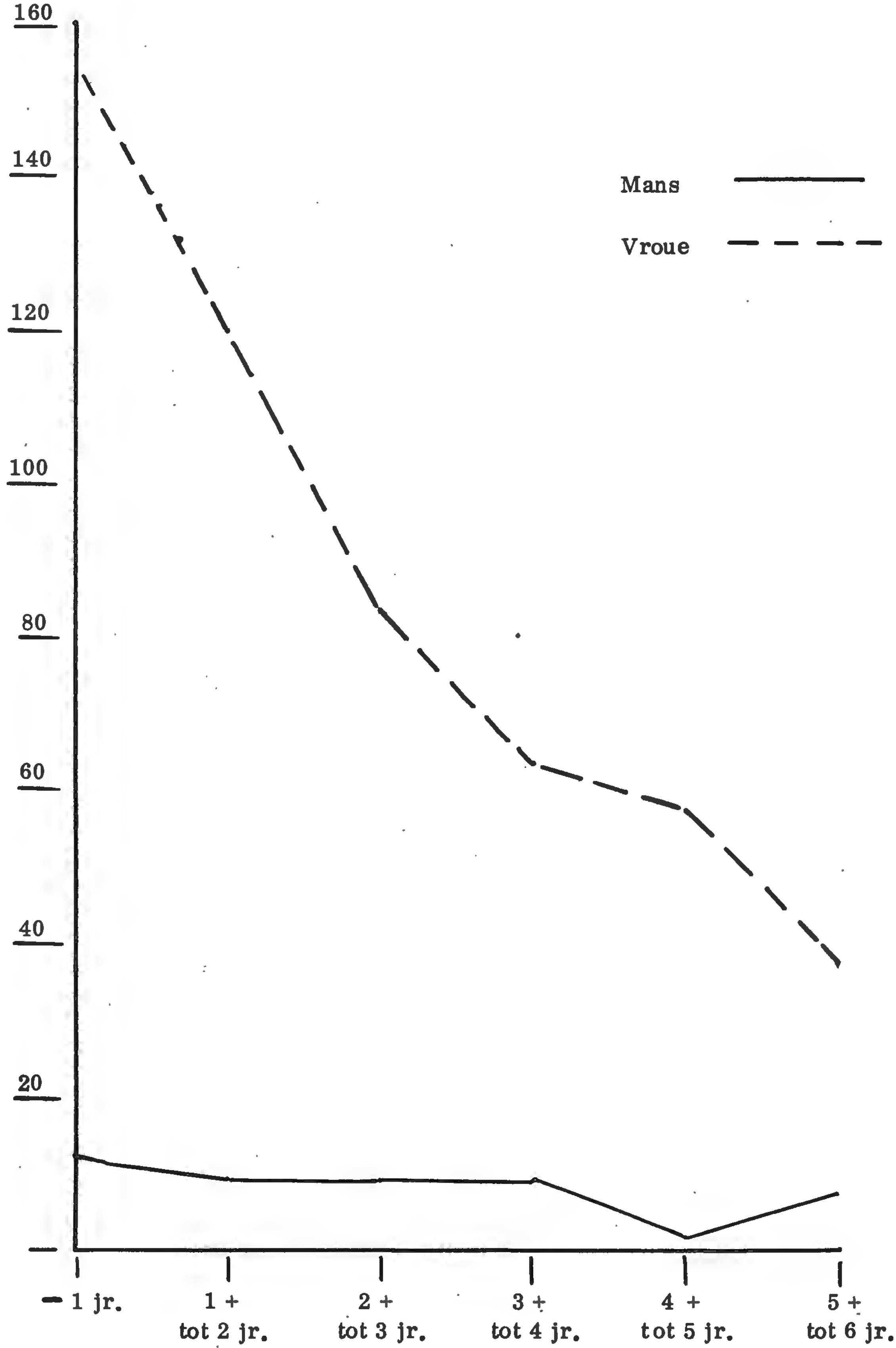
In die praktyk is dit vandag 'n algemene klag dat ervare maat=skaplike werkers ontbreek en dat daardeur 'n aansienlike las geplaas word op die skouers van die enkele ervarenes en veral van supervisors.

In grafiek III word aangetoon hoe die ervaring van praktiserende maatskaplike werkers op 1 April 1969 versprei was in die groep wat tot ses jaar ondervinding gehad het. By die mans was die ervaring=peil bestendig behalwe vir 'n skerp en onverklaarbare daling by die groep wat 4 tot 5 jaar ondervinding gehad het. Ten opsigte van die vroue is dit opvallend hoe skerp die ervaringspeil daal vanaf die beginnersgroep tot dié wat 3 jaar ondervinding het. Daarna volg 'n minder drastiese daling by die groep met 4 tot 5 jaar ondervinding waarna weer 'n vinnige afname volg.

Indien in ag geneem word dat hierdie grafiek die posisie weerspieël ten opsigte van alle maatskaplike werkers in die Republiek wat ses jaar en minder ervaring het, is dit bepaald verontrustend dat uit hierdie dalende getal ervarenes nie net voldoende nie maar ook geskikte kandidate gevind moet word vir

GRAFIEK II

Ervaring van praktiserende maatskaplike werkers in die toetreerang op 1 April 1969.



die verskeie supervisie- en hoërgegradeerde poste in elk van die betrokke liggame. Die erns van hierdie toedrag word verder geïllustreer deur die feit dat hierdie ondersoek getoon het dat ten opsigte van gesinsorgorganisasies 140 maatskaplike werkers uit die totaal van 462, minder as twee jaar ervaring gehad het. Dit is 30,4 persent. In die Departement van Volkswelsyn en Pensioene was daar 86 of 34,7 persent vakkundiges uit 'n totaal van 248 vakkundige eenhede wat minder as twee jaar maatskaplikewerk-ondervinding gehad het.

Die ondersoek het aan die lig gebring dat 36 maatskaplike werkers by welsynsorganisasies supervisieposte beklee maar nie voldoen aan die Departement van Volkswelsyn en Pensioene se subsidie-vereistes vir daardie poste nie. Daar was ook vier persone in beheer- en hoofbeheerposte wat nie aan die betrokke subsidievereistes voldoen het nie. 'n Totaal dus van 40 of 41,24 persent van die welsynsorganisasies se senior poste wat volgens die subsidievereistes nie paslik gevul is nie Ervaring vorm die grondslag vir die betrokke subsidievereistes en hierdie posisie weerspieël gevolglik die gebrek aan ervare maatskaplike werkers om senior poste te vul.

Dit is ook hierdie verskynsel van gebrek aan ervare maatskaplike werkers wat bydra tot die algemene kreet van 'n mannekragtekort in die beroep wat dan in werklikheid nie soseer 'n kwantitatiewe as 'n kwalitatiewe tekort is nie.

Die omvang van onervarenheid in die geledere van praktiserende maatskaplike werkers bring mee dat intensiewe indiensopleiding aangewend moet word om die nuwelinge so gou as moontlik toe te rus met die kennis wat andersins oor 'n heelwat langer termyn opgedoen sou gewees het. Die Departement van Volkswelsyn en Pensioene het reeds sedert 1956 'n formele indiensopleidingskursus wat vakkundiges na aanstelling moet deurloop.

Daar was geen aanduidings in hierdie ondersoek dat die probleem van 'n hoë persentasie onervare maatskaplike werkers gaan afneem in omvang nie. Daar sal gevolglik stappe geneem moet word om die probleem op die mees effektiewe wyse die hoof te bied. Die oplos= sing hoef nie noodwendig gesoek te word in moontlike maniere om maatskaplike werkers langer in diens te hou nie. Dit is een metode. Daar kan egter ook deur opleidingsinrigtings en werkgewende instan= sies 'n gesamentlike en gekoördineerde plan ontwerp word om die maatskaplikewerk-student nog beter toe te rus en sy potensiaal meer intensief te ontwikkel sodat hy met sy toetrede tot die praktyk 'n meer volwaardige funksionele eenheid in die hulpprogram van sy werkgewer kan wees. En vanaf sy diensaanvaarding is dit noodsaaklik dat hy voldoende geleentheid gebied word om te kan groei en ontwikkel in die organisasie. Daar is alreeds deur andere gewys op probleme wat hiermee saamhang soos blyk uit die volgende aanhaling: „Besinning oor leemtes in sowel die opleiding as die praktyk en die regstelling daarvan vereis dringende aandag. In hierdie aangeleentheid het die welsynsorganisasies en die opleidingsentra 'n ewe groot verant= woordelikheid. Blote verlenging van die opleidingstydperk sal die dilemma nie oplos nie. Eerlike selfondersoek, samewerking en regstelling van foute is dringend nodig. Tot nog toe was daar wel samewerking, dikwels van 'n oppervlakkige aard, maar wat werklik nodig is, is die ware spanbenadering tussen opleidingsentra en welsynsorganisasies as ons die dilemma die hoof wil bied"[1].

(d) <u>Kwalifikasies van praktiserende maatskaplike werkers</u>

Waar mannekragprobleme ter sprake is, is die kwalifikasies van die beskikbare personeel 'n belangrike faktor omdat dit ten= minste 'n aanduiding is van die gehalte van die diensdoende arbeids= kragte.

---

1. Dosente van die Departement Maatskaplike Werk aan die Universiteit van Suid-Afrika. Die Dilemma van Gevallewerk= opleiding in <u>Maatskaplike Werk</u>, Junie 1969, p.65.

Suid-Afrika is in 'n bevoorregte posisie deurdat slegs 5,08 persent van sy maatskaplike werkers nie in maatskaplike werk gekwalifiseer is nie, terwyl daar nou ook statutêre voorsiening is vir die registrasie van maatskaplike werkers en gepaardgaande vereistes met betrekking tot kwalifikasies wat die beroep verder sal suiwer en uitbou.

In tabel XIII word 'n uiteensetting gegee van die kwalifikasies van praktiserende maatskaplike werkers in die Republiek soos op 1 April 1969. Op daardie tydstip was daar nog 50 ongekwalifiseerde persone wat as maatskaplike werkers gepraktiseer het. Hierdie persone se kwalifikasies wissel van st. 8-sertifikate tot baccalaureus=grade met verskillende kombinasies van vakke van sosiaal-wetenskap=like aard. Dit is opmerklik dat staatsdepartemente die meeste nie-gekwalifiseerde maatskaplike werkers in diens het, naamlik 20. Die feit dat 18 van die 20 persone mans is, dui heelwaarskynlik op die skaarste aan manlike maatskaplike werkers waardeur departe=mente, en dit is hoofsaaklik die Departement van Volkswelsyn en Pensioene, genoodsaak was om persone met verwante kwalifikasies aan te stel. Dit geld ook vir die Bedryf waar sewe van die tien mans nie in maatskaplike werk gekwalifiseer is nie.

Die feit dat sommige van die nie-gekwalifiseerdes geen akademiese opleiding gehad het nie, kan daaraan toegeskryf word dat die betrokkenes reeds baie jare diens het en in 'n stadium begin werk het toe nog nie so sterk aangedring is op akademiese opleiding nie. Op sommige van die betrokke vraelyste is die opmerking gemaak dat van hierdie persone tans besig is met studie in maatskaplike werk.

Die meerderheid gediplomeerdes is in diens van vrywillige welsynsorganisasies, waarvan die meeste by die Sinodale Kommissies vir die Diens van Barmhartigheid (N.G. Kerk) werksaam is.

TABEL XIII - KWALIFIKASIES VAN PRAKTISERENDE MAATSKAPLIKE WERKERS OP 1 APRIL 1969

	Nie gekwalifi= seer in maat= skaplike werk				Diploma				B.A.				B.A. Hons				M.A.				D.Phil			
	M	V	Tot	%	M	V	Tot	%	M	V	Tot	%	M	V	Tot	%	M	V	Tot	%	M	V	Tot	%
Staatsde= partemente	18	2	20	40,00	11	41	52	19,42	72	114	186	32,92	13	16	29	42,65	6	4	10	38,47	1	-	1	14,28
Provinsiale Administra= sies	-	1	1	2,00	-	9	9	3,35	-	53	53	9,38	1	3	4	5,88	-	1	1	3,84	-	-	-	-
Plaaslike Owerhede	2	2	4	8,00	-	4	4	1,49	3	16	19	3,36	2	3	5	7,35	-	-	-	-	-	-	-	-
Welsyns= organisa= sies	3	15	18	36,00	3	200	203	75,74	16	288	304	53,81	6	23	29	42,65	2	13	15	57,69	2	4	6	85,72
Bedryf	7	-	7	14,00	-	-	-	-	2	1	3	0,53	1	-	1	1,47	-	-	-	-	-	-	-	-
TOTAAL	30	20	50	100,00	14	254	268	100,00	93	472	565	100,00	23	45	68	100,00	8	18	26	100,00	3	4	7	100,00

Opleidingsinrigtings is nie hierby ingesluit nie omdat die verwerwing van nagraadse kwalifikasies daar in noue verband staan met diensvoorwaardes.

Dit is ook te begrype aangesien die Hugenote Kollege die meeste diploma-studente lewer en as inrigting van die N.G. Kerk sal die inrigting se studente se eerste keuse ongetwyfeld 'n kerklike organisasie wees.

Die mans wat nagraadse kwalifikasies verwerf het, naamlik 33, verteenwoordig 19,4 persent van die totale getal mans in die beroep terwyl die 67 vroue met nagraadse kwalifikasies slegs 8,2 persent van die totale getal vroulike maatskaplike werkers uitmaak. Dit kan toegeskryf word aan die feit dat die mans hulle beter bekwaam omdat die beroep vir hulle 'n loopbaan is. Honneursgrade kom voor by al die groepe werkgewers terwyl meesters- en doktorsgrade, met uitsluiting van een meestersgraad by 'n provinsiale administrasie, net by staatsdepartemente en welsynsorganisasies voorkom.

Die posisie met betrekking tot die verwerwing van nagraadse kwalifikasies is in geheel nie bevredigend nie, veral as in ag geneem word dat 833 (84,3 persent) van die totale getal praktiserende maatskaplike werkers, slegs die minimum kwalifikasies vir toe= lating tot die beroep besit. Slegs 40 (10,2 persent) besit nagraadse kwalifikasies. Die oorblywende 50 (5,08 persent) het nie kwalifikasies in maatskaplike werk nie.

Die probleem van kwalitatiewe tekorte in die beroep, sal tot groot mate verlig word indien maatskaplike werkers hulle meer sou toelê op nagraadse studie.

(e) <u>Beroepsmobiliteit en beroepsverandering van die maatskaplike werker</u>

Die maatskaplike werker se opleiding is van so 'n aard dat hy vir verskeie tipe betrekkings buite die maatskaplikewerk-terrein in oorweging geneem kan word. Daarbenewens is daar op die welsyns-terrein 'n verskeidenheid van werkgewende instansies met verskillende doelstellings en waarvan die aard van die werk ook onderling

verskil. Gevolglik is dit 'n redelik algemene verskynsel dat maatskaplike werkers beroepsmobiliteit openbaar deur 'n verandering te maak binne die beroep maar dit word ook gevind dat beroepsveranderinge gemaak word, dit wil sê dat maatskaplike werkers poste aanvaar buite die beroep.

Benewens die maatskaplike werker se opleiding wat meebring dat hy vir poste buite die beroep kwalifiseer, is daar ook ander faktore wat beroepsverandering by maatskaplike werkers in die hand werk, byvoorbeeld -

(i) aantrekliker salarisse wat buite die beroep betaal word;

(ii) hoë eise wat die praktyk aan die maatskaplike werker stel en die versoeking om 'n ander betrekking teen dieselfde of selfs 'n hoër salaris te aanvaar met minder drukke werksomstandighede.

Wat beroepsmobiliteit betref, met ander woorde die aanvaarding van 'n ander pos steeds binne die beroep maar by 'n ander werkgewer, het McKendrick gevind dat maatskaplike werkers wat 'n ander pos binne die beroep aanvaar, geneig is om weg te beweeg van gesinsorgliggame[1]. Hoewel die skrywer dit nie verklaar nie is dit moontlik dat gesinsorgliggame met die uiteenlopende probleme wat hulle hanteer en groot gevalleladings dikwels veral die jong maatskaplike werker oorweldig.

Dieselfde skrywer het in sy ondersoek gevind dat by vroulike maatskaplike werkers beroepsmobiliteit veral voorgekom het in die ouderdomsgroep onder 29 jaar. Vanaf die dertigste jaar neem dit af. By mans was beroepsmobiliteit die hoogste in die ouderdomsgroep 30 tot 34 jaar[2].

Hierdie verandering van professionele personeel wat kenmerkend is van die maatskaplikewerk-beroep, veral in die intree-range, werk ongetwyfeld ontwrigtend in op die werksaamhede van die

---

1. Vgl. McKendrick, B.W. in Maatskaplike Werk, Junie 1967 p.86.

2. Vgl. Ibid. p.87.

betrokke liggame en dit het 'n nadelige uitwerking op die kliënte. Resultate word nie net vertraag nie maar dikwels ook verydel.

In hierdie ondersoek is nie spesifiek aandag gegee aan die voorkoms en frekwensie van beroepsmobiliteit en beroepsverandering nie. In die maatskaplikewerk-praktyk is dit egter bekend dat die wisseling van professionele personeel van so 'n omvang is dat dit slegs daartoe bydra om 'n bestaande mannekragprobleem te intensifiseer. Werkgewende instansies dra in 'n mate hiertoe by, hoewel waarskynlik dikwels daartoe genoodsaak om oor en weer werkkragte te lok.

(f) Die getroude vrou in die beroep

In die arbeidsmark tree die vrou en in besonder die getroude vrou al meer op die voorgrond. Terblanche[1)] wys ook daar op dat daar 'n styging is in die persentasie ekonomies-aktiewe vroue. Wat die getroude vrou betref, wys hy ook op die verskynsel dat al meer opgeleide vroue weer tot die arbeidsmark toetree sodra die jongste kind skoolgaande ouderdom bereik.

In die maatskaplikewerk-beroep was die vrou egter nog altyd in die meerderheid. Hoewel vergelykbare syfers nie beskikbaar is nie, het hierdie ondersoek getoon dat 38 persent van die praktiserende maatskaplike werkers getroude vroue is.

Aangesien die getroude dame in die reël 'n groter mate van lewensrypheid het as die ongetroude dame van haar ouderdom en waarskynlik ook 'n beter begrip het van die probleme wat hanteer moet word, is sy in aanvraag in die beroep. Die aanvraag om haar dienste word ook versterk deurdat die behoud van haar dienste na haar huwelik ook kontinuiteit in die werk verseker. Van die kant van werkgewende liggame is ook reeds tegemoetkomende diensvoor= waardes getref soos deeltydse werk terwyl die getroude vrou in 'n

---

1. Vgl. Terblanche, S.S. Die vraag na en aanbod van .... p.3.

vakkundige pos (welsyn) in die Staatsdiens reeds ook sedert onlangs ŉ permanente aanstelling kan kry.

In die maatskaplikewerk-beroep speel die getroude vrou dus ŉ belangrike rol en lewer sy ŉ wesenlike bydrae om die mannekrag=probleem te verlig.

Die indiensneming van die getroude vrou is egter ook nie sonder nadele nie. Omdat sy in die reël nog betreklik jonk is, is haar dienste onderhewig aan onderbrekings weens bevallings. Sulke onderbrekings kan enkele maande duur of die swangerskap kan lei tot die be-eindiging van haar dienste. Indien die getroude vrou se eggenoot in sy werk aan verplasings onderhewig is, is dit ŉ verdere faktor wat haar dienstydperk mag be-invloed.

Die indiensneming van die getroude vrou kan egter aan die anderkant nie ongekontroleerd voortgaan nie. Dit sou ongesond wees om getroude vroue teen so ŉ tempo aan te stel dat studente wat hulle opleiding voltooi nie aanstellings kan kry nie. Die benutting van die getroude vrou moet dus met oorleg geskied sodat ŉ gesonde balans bewaar word en afgestudeerdes steeds in die beroep opgeneem sal kan word.

(g) Salarisse van maatskaplike werkers

Sedert die inligting vir hierdie ondersoek ingewin is, is algemene salarisverhogings, onder andere aan maatskaplike werkers, toegestaan. In tabel XIV word in elk geval aangetoon in watter salarisgroepe maatskaplike werkers op 1 April 1969 gewees het[1].

Staatsdepartemente, welsynsorganisasies en provinsiale administrasies het elk die grootste getal maatskaplike werkers in die salarisgroep R1500-R2000 gehad, naamlik onderskeidelik 104 (34,89 persent), 231 (40,17 persent) en 32 (47,05 persent). By

1. Onderskeidende salarisskale word nie verstrek nie omdat dit strydig is met die beleid van sommige van die betrokke werkgewende instansies.

TABEL XIV - JAARLIKSE SALARISSE VAN PRAKTISERENDE MAATSKAPLIKE WERKERS OP 1 APRIL 1969

	Minder as R1500			R1500 + tot R2000			R2000 + tot R2500			R2500 + tot R3000			R3000 + tot R3500			R3500 + tot R4000			R4000 + tot R4500			R4500 + tot R5000			R5000 +		
	M	V	Tot.	M	V	Tot.	M	V	Tot.	M	V	Tot.	M	V	Tot.	M	V	Tot.	M	V	Tot.	M	V	Tot.	M	V	Tot.
Staatsde=partemente	-	-	-	15	89	104	15	53	68	12	21	33	19	8	27	20	4	24	12	2	14	16	-	16	12	-	12
Provinsiale Administra=sies	-	-	-	1	31	32	-	15	15	-	17	17	-	4	4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
Plaaslike Owerhede	-	-	-	-	3	3	1	13	14	-	7	7	2	2	4	1	-	1	2	-	2	-	-	-	1	-	1
Welsyns=organisa=sies	-	29	29	-	231	231	4	136	140	2	79	81	7	56	63	5	6	11	1	1	2	4	3	7	9	2	11
Bedryf	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	1	-	1	1	3	-	3	3	-	3	-	-	-	3	-	3
TOTAAL	-	29	29	16	354	370	20	217	237	15	124	139	28	71	99	29	10	39	18	3	21	20	3	23	25	2	27

plaaslike owerhede is die grootste getal, naamlik 14 (43,75 persent) in die hoër salarisgroep van R2000-R2500 terwyl in die bedryf die oorwig hoër lê, naamlik van R3500-R4000 en hoër.

Dit is ook opvallend dat ten opsigte van die twee grootste werkverskaffers, naamlik die Staatsdepartemente en welsynsorganisa= sies, die vroue van die aanvangskerwe af in elke salarisgroep in die meerderheid is maar by die Staatsdepartemente kom die mans vanaf die salarisgroep R3000-R3500 in die meerderheid terwyl by welsyns= organisasies die vroue tot en met dieselfde salarisgroep ver in die meerderheid is om dan in die volgende salarisgroep, R3500-R4000, te daal tot 'n meerderheid van een. Vanaf die groep R4500-R5000 is die mans in die meerderheid. Hierdie tendens toon dat mans oor die algemeen op die maatskaplikewerk-terrein die bestuursposte beklee.

Welsynsorganisasies is volgens tabel XIV die enigste werkgewers met maatskaplike werkers wat minder as R1500 per jaar verdien. Die meerderheid van hierdie gevalle is egter deeltydse maatskaplike werkers waarvan die werklike salarisse in die opgawes verstrek is. Sommige organisasies het terwille van eenvormigheid en vir vergely= kingsdoeleindes die salarisse van deeltydse maatskaplike werkers omreken in terme van wat dit teen die voltydse tarief sou gewees het.

Die besoldiging van maatskaplike werkers word vandag in die Republiek oor die algemeen as gunstig beskou hoewel die verbetering eers omstreeks 1955 ingetree het toe vakkundige status aan maatskaplike werkers in die Staatsdiens toegeken is. Die salarisse van maatskaplike werkers in diens van welsynsorganisasies hang ten nouste saam met dié van hulle kollegas in die Staatsdiens omdat 'n verhoging van laasgenoemde se besoldiging gewoonlik gevolg word deur 'n verhoging in die subsidiebasis van maatskaplike werkers by welsynsorganisasies.

Die Departement van Volkswelsyn en Pensioene het tot nog toe die beleid gevolg om die salarisse van maatskaplike werkers in diens van vrywillige welsynsorganisasies te subsidieer en nie te finansieer, met ander woorde die volle salaris te betaal nie. Vanweë die gebrek aan fondse het welsynsorganisasies dit egter nie altyd moontlik gevind om die salarisse van hulle maatskaplike werkers sodanig aan te vul dat hulle op gelyke voet met maatskaplike werkers in die Staatsdiens vergoed word nie. Gevolglik is die maatskaplike werker in diens van die Staat steeds in 'n gunstiger posisie wat salaris betref.

In hierdie ondersoek het verskeie organisasies hierdie aspek genoem as rede vir hulle personeelprobleme. Hoewel daarmee nie te kenne gegee is dat maatskaplike werkers voorkeur gee aan dergelike poste in die Staatsdiens nie, het organisasies gevind dat maatskaplike werkers geredelik ander werk kan bekom teen beter besoldiging.

Pins[1] se ondersoek na die beroepskeuse van maatskaplikewerk-studente het egter aan die lig gebring dat besoldiging en loopbaanvooruitsigte 'n baie geringe rol speel. In sy ondersoek het eerstejaar maatskaplikewerk-studente die volgende redes verstrek vir hulle beroepskeuse:

Rede	Persentasie
Deur die beroep kan 'n bydrae gelewer word aan indiwidue en die gemeenskap	31,80
Geniet dit om met mense te werk	30,43
'n Interessante en opwindende beroep	18,32
Besit die vermoë om in dié werk suksesvol te wees	7,54
Kan langs hierdie weg 'n beter mens, ouer en huweliksmaat word	4,80
Werksgeleenthede en sekuriteit is goed	3,61

1. Vgl. Pins. Who choses social work .... p.87.

Is betrekking aangebied in maatskaplike werk	2,18
Salarisse en werksomstandighede is goed	0,74
Die beroep sal status en prestige verleen	0,32
Ander	0,11

Volgens die ondersoek van Pins was daar minder as een persent wat spesifiek die salaris van die maatskaplike werker in ag geneem het. Dit was egter die oordeel van eerstejaarstudente en dit kan ongetwyfeld aanvaar word dat na gelang hulle meer bewus raak van die eise van die lewe die fiskale aspekte van hulle toekomstige loopbaan 'n belangriker oorweging sal word. Dit is in elk geval betekenisvol dat roepingsbewustheid so 'n belangrike rol speel by die beroepskeuse van maatskaplikewerk-studente.

Vanweë die noue verband tussen die maatskaplikewerk-dienste van die Staat en dié van die vrywillige welsynsorganisasies, is dit jammer dat veral wat die aanvangsrange betref, daar 'n verskil is in die besoldiging van maatskaplike werkers in die twee sektore. Dit is eerstens nie bevorderlik vir die beroep nie en tweedens lei dit tot onnodige oorlopery van die een na die ander sektor, as gevolg van die hoër besoldiging wat sommige bied.

In verband met die subsidiëring van maatskaplike werkers sê Winckler: „Ofskoon die Staat die beleid gevolg het om 'n steeds groter verskeidenheid dienste te subsidieer namate die behoefte toeneem, het hy terselfdertyd die uitgangspunt bly huldig dat daar 'n gesonde ewewig gehandhaaf behoort te word tussen die Staat en die publiek se bydrae tot die fondse van welsynsorganisasies. Op dié wyse poog hy om te verhinder dat welsynsorganisasies hulle vrywillige karakter verloor en al hoe meer onder staatsbeheer kom. Of hierdie beleid op die lange duur sal slaag, kan in hierdie

stadium nie met sekerheid gesê word nie. Daar is aanduidings dat die vrywillige organisasies dit in toenemende mate moeilik vind om fondse te bekom en altyd meer na die Staat opsien om geldelike hulp"[1].

In verband met die hele kwessie van salarisse is dit opvallend dat die maatskaplike werkers se beroepsvereniging, sover bekend, nog selde vertoë gerig het in belang van sy lede. Die maatskaplike-werkersvereniging het tot dusver hom nog nie juis gewaag op die terrein van diensvoorwaardes nie. Dit is ongetwyfeld 'n gebied waar=van die vereniging 'n deeglike studie behoort te maak sodat hy in staat sal wees om, wanneer nodig, ook in hierdie opsig die belange van sy lede te kan bevorder. Daar is ongetwyfeld nog leemtes in die diensvoorwaardes van maatskaplike werkers verbonde aan welsyns=organisasies en dit moet noodwendig hulle mannekragposisie nadelig be-invloed.

(h) Gevalleladings

In Suid-Afrika is reeds goeie vordering gemaak met die vasstelling van norme vir die bepaling van die behoefte aan maatskaplikewerk-poste by welsynsorganisasies. Die Departement van Volkswelsyn en Pensioene was genoodsaak om vir sy subsidieprogram 'n wetenskaplike ondersoek in dié verband te laat doen en sy navorsingsafdeling het sy bevindings, wat op 'n omvattende ondersoek gevolg het, te boek gestel[2]. Hierdie verslag het sedertdien as basis gedien vir verdere aanpassings en wysigings aan die norm. Dit behoort as ideaal gestel te word dat die norme wat die Departement vir sy eie behoeftes toepas en dié vir die behoeftes van welsynsorganisasies 'n gemeenskaplike wetenskaplike basis het.

---

1. Winckler, A.T. Volkswelsynbeleid. Stellenbosch, Kosmo-uitgewery, 1969. p.207.

2. Vgl. Navorsingsafdeling, Departement van Volkswelsyn en Pensioene. Normbepaling vir gevalleladings van maatskaplike werkers in diens van Gesinsorgorganisasies. Pretoria. 1966.

By die bepaling van hierdie norme is daar veral een aspek wat van deurslaggewende belang is, naamlik dat nie net die kwantitatiewe nie maar ook die kwalitatiewe aspekte van die werk in die meting moet aandag kry. Hanwell en McManus sê: „The principal limitation of work measurement studies conducted so far is that they have produced only quantitative data. It is equally important in planning for manpower to know about the qualitative component of agency service and the dimension of real service needs"[1]. Voortgesette navorsing ten einde die personeelbehoeftes op die maatskaplikewerk-terrein so noukeurig moontlik te kan bepaal, is van die grootste belang.

In die praktyk word vandag nog betreklik algemeen gehoor van maatskaplike werkers met onhanteerbare gevalleladings. Vir so 'n toestand kan daar myns insiens verskillende redes wees, byvoorbeeld -

(i) onervarenheid van die maatskaplike werker en gevolglike onvermoë om selektief te werk te gaan en ook om gevalle tot finaliteit te bring waar dit enigsins moontlik is;

(ii) gebrek aan of ondoeltreffende supervisie;

(iii) ondoeltreffende organisasie en beplanning;

(iv) 'n te breë interpretasie van die begrip „geval" en dan ook van 'n geval wat maatskaplikewerk-aandag vereis. Gepaard hiermee ook geen of 'n te beperkte benutting van vrywillige werkkragte.

(v) die enkele ervare en bruikbare maatskaplike werkers in 'n organisasie word oorlaai omdat die onervarenes nie volle ladings kan dra nie. Hierdie toedrag word vererger deurdat die betrokke ervare werkers noodwendig met die moeiliker en spoed=eisende gevalle belas word.

---

1. Hanwell, Albert F. en McManus, John E.: „A Method for the Study of Manpower Needs", in Child Welfare. Vol. XLVIII No. 4, April 1969. p.194.

Dit is 'n ongelukkige toestand as 'n maatskaplike werker gebuk moet gaan onder 'n swaar gevallelading. Behalwe vir die nadeel wat dit vir die betrokke kliënte inhou deurdat hulle nie intensiewe aandag kan ontvang nie, veroorsaak dit frustrasie by die maatskaplike werker wat uiteindelik aanleiding mag gee tot die gedagte om van werk te verander. Cronje noem 'n alternatief vir die skepping van nuwe poste wanneer die werk te veel word, naamlik „..... om te bepaal dat nie meer werk aangepak sal word as wat behoorlik behartig kan word nie"[1].

'n Verdere faktor wat veral voorkom by die „eenman-kantoor" is die hoeveelheid administratiewe en klerklike werk wat verrig moet word bo en behalwe die vakkundige werklading. In 'n ondersoekverslag oor welsynskoste in die Staat New York word die volgende gesê: „The amount of clerical work required has long been a major complaint of public welfare caseworkers, who offer the clerical routine and detail as the reason for insufficient field service to the welfare recipient"[2].

(i) <u>Bevolkingstoename</u>

Hoewel dit aanvaar word dat die onderskeie organisasies in hulle ramings van toekomstige behoeftes aan maatskaplike werkers ook die bevolkingstoename in ag geneem het, word dit hier gemeld as 'n faktor van groot betekenis, veral in Suid-Afrika wat 'n vinnig-groeiende bevolking het. Dit moet noodwendig so wees dat daar 'n verband sal wees tussen die bevolking en die behoefte aan maatskap=like werkers. Trouens die bevolkingsyfer van die Republiek of gedeelte daarvan behoort 'n maatstaf te wees vir die bepaling van die maksimum behoeftes aan maatskaplike werkers vir die Republiek of vir die betrokke gebied.

---

1. Cronje, <u>Mens tot medemens.</u> p.138.

2. Report of departmental task force on social work education and manpower: <u>Closing the gap ....</u> p.73.

(j) <u>Uitdienstredings weens bereiking van die aftree-ouderdom</u>

Hoewel daar op 1 April 1969 slegs nege praktiserende maatskap=like werkers was wat ouer as 60 jaar was en dus bepaald voor 1974 sal uittree, kan dit in die vooruitsig gestel word dat die toekoms algaande meer uitdienstredings sal hê weens hoë ouderdom. Diegene wat tans en binne die volgende dekade gaan uittree, is die klompie baanbrekers van die dertigerjare. Namate die getal maatskaplike werkers toegeneem het deur die jare, sal die getal uitdienstredings ook toeneem sodat daar later by die bepaling van die mannekrag=behoeftes wel deeglik daarmee rekening gehou sal moet word.

V. SAMEVATTING

Hierdie ondersoek het getoon dat die getal maatskaplike werkers wat jaarliks opgelei word nie voldoende is om te voorsien in die stygende vraag nie. 'n Enigsins konserwatiewe raming deur werkgewende instansies van hulle behoeftes aan maatskaplike werkers in 1974 toon dat die tekort gaan toeneem indien die voorsiening nie gestimuleer word nie.

Die ondersoek kon slegs dien om die breë tendense aan te dui aangesien eksakte gegewens nie bekombaar was nie. Vervolgens is daar ook verskillende faktore wat 'n besliste uitwerking het op die mannekrag-posisie in die beroep maar waarvan die trefwydte nie bepaal kan word nie. Daar kan dus met reg gesê word dat die beroep se mannekrag-posisie verskillende fasette het wat voort=durende aandag en studie verg. Trouens, enige probleme in dié verband moet as 'n uitdaging gesien word en dit is die verantwoorde=likheid van werkgewende instansies om te verseker dat geen organi=satoriese leemtes bestaan wat die probleem kan verskerp nie en dat alle beskikbare eenhede ten beste benut word.

'n Mannekragprobleem is nie altyd geleë in 'n bona fide tekort aan werkkragte nie maar heel dikwels is dit te wyte aan organisatoriese tekortkominge. Maar selfs al sou dit 'n bona fide tekort aan werkkragte wees, moet die oplossing nie slegs gesoek word in meer personeel nie. Mannekragprobleme in die maatskaplikewerkberoep hou 'n uitdaging in vir die welsynsadministrateurs van die land, naamlik om deur gesonde, oordeelkundige en oorspronklike bestuursvernuf langs ander weë te probeer om die probleem die hoof te bied. In dié verband word vervolgens aandag gegee aan die rol van maatskaplikewerk-administrasie.

HOOFSTUK 5

MANNEKRAG AS FAKTOR IN MAATSKAPLIKEWERK-ADMINISTRASIE

I. AARD VAN MAATSKAPLIKEWERK-ADMINISTRASIE

In die maatskaplike werk word soms onderskei tussen die primêre metodes wat met die direkte dienslewering gemoeid is, naamlik gevallewerk, groepwerk en gemeenskapsorganisasie en aan die anderkant die sekondêre metodes waarna onder andere Skidmore en Thackeray[1] verwys as die instaatstellende metodes soos administrasie, supervisie, maatskaplike aksie en navorsing.

Administrasie as instaatstellende metode in die maatskaplike werk lewer 'n belangrike bydrae tot die doeltreffendheid van die primêre metodes. Trouens die laasgenoemde metodes kan nie effektief be-oefen word sonder die ondersteuning van die sekondêre metodes nie.

In die Woordeboek vir Maatskaplike Werk word maatskaplikewerk-administrasie soos volg gedefinieer: „Proses in maatskaplike werk vir die omskepping van beleid en doelstellings in maatskaplike dienslewering en vir die uitoefening van beheer"[2].

Kamphuis[3] wys daar op dat hoewel maatskaplikewerk-administrasie en gemeenskapsorganisasie enkele gemeenskaplike ken= merke het, word eersgenoemde tog dikwels as 'n afsonderlike metode gesien. Stroup wys ook op die noue verband tussen maatskaplikewerk-administrasie en gemeenskapsorganisasie maar sê dat die twee

---

1. Vgl. Skidmore, Rex A. en Thackeray, Milton G. Introduction to Social Work. p.296.

2. Woordeboek vir Maatskaplike Werk .... p.40.

3. Vgl. Kamphuis, M. „Functie en Verantwoordelijkheden van het maatschaplijk werk vandaag," in Professionele Maat= skaplike Werk, Red. G. Cronje, Pretoria. Van Schaik, 1965. p.31.

afsonderlike funksies het. Hy voeg daaraan toe: „The differences between the two rest largely on the fact that the interests of the administrator belong basically to the internal operations of a particular social work agency, while the community welfare organizer is fundamentally interested in the interrelationships between social work structures"[1].

Dit gaan hier nie soseer oor die vraag of maatskaplikewerk-administrasie 'n primêre of sekondêre metode in die maatskaplike werk is nie maar wat wel beklemtoon wil word, is die feit dat dit as 'n maatskaplikewerk-funksie 'n professionele funksie is. Muller wys byvoorbeeld op die verskillende funksies van maatskaplikewerk-administrasie en sê ten slotte: „Dit is dus duidelik dat persone wat op hierdie terrein werksaam is, beslis opgeleide ervare maatskap-like werkers moet wees, met daarby die gawe van perspektief en inisiatief"[2]. In hierdie verband sê Friedlander: „A competent executive of a social agency needs to possess a knowledge different from that required for business or industry, based upon professional education and experience in social work. The administrator in a social agency must understand the philosophy, aims and functions of social work its methods of social diagnosis, analysis, and synthesis of individual or group needs, and of generalization for change or development in agency goals and functions"[3].

Smally verwys ook na die funksie van diagnose in die toepassing van maatskaplikewerk-administrasie en sê: „The administrator makes continuing diagnosis of his staff as a whole as well as of individual staff members in relation to their part in the production of that service with which the agency is charged.

---

1. Stroup Herbert Hewitt: Social Work. An Introduction to the Field. (Second Edition). New York. American Book Company. 1960. p.391.
2. Muller Annette. Opleiding vir Maatskaplike Werk. p.27.
3. Friedlander Walter A. Concepts and Methods of Social Work. New Jersey, Prentice-Hall Inc. 1958. p.288.

He diagnoses, as well, the continuing role of the board in facilitating or impending the agency's achievements of its purpose, as well as the agency's relationship to the community for what it portends of the role the agency should and could play in the community"[1].

Waar in hierdie hoofstuk ook soms verwys word na aspekte van beleidsbepaling as funksie van maatskaplikewerk-administrasie, is die benadering dieselfde as dié van Spencer waar sy sê: „No attempt has been made to make a distinction between administration and community organization, nor between either of these and the whole field of social policy formulation. It is the writer's belief that perhaps one-half to two-thirds of the substantive knowledge in social work administration and social work community organization is held in common between the two and that the social policy activity is a normal function of either or both"[2].

II. DIE PLEK VAN MAATSKAPLIKEWERK-ADMINISTRASIE

Met betrekking tot die vraag waar maatskaplikewerk-administrasie gedoen word, wys Spencer daarop dat opnames getoon het dat soveel as 35 persent van praktiserende maatskaplike werkers die posisies wat hulle beklee as administratief aangegee het waarvan afgelei word dat die betrokke persone senior posisies beklee op die uit=voerende, bestuurs- en supervisievlakke. Die skrywer besluit dan dat 'n aansienlike deel van die maatskaplikewerk-praktyk verrig word deur persone op die bestuur- en beheervlak en dat sodanige administratiewe funksies 'n kennisgeheel verg wat aansienlik verskil en meer bykomstig het as dié van die maatskaplike werker op die direkte diensleweringsvlak[3].

1. Smalley Ruth Elizabeth: Theory for Social Work Practice. New York and London : Columbia University Press, 1967. p.140.
2. Spencer, Sue. The Administration Method in Social Work Education, in Boehm, Werner W. Curriculum Study Vol. III, New York, Council on Social Work Education, 1959. p.9-10.
3. Vgl. Ibid. p.14-15.

Oor die belangrikheid van maatskaplikewerk-administrasie sê Lawrence: „Social welfare administration as a social work method is beginning to receive specific attention. This is not surprising because a group of senior social workers administer social casework agencies, a small, though growing, number of qualified social workers administer other social welfare programmes and all social workers, because they are employees, work within an administrative context"[1].

Hoewel 'n mate van administrasie verrig word deur die maatskap=like werker op die diensleweringsvlak, gaan dit in hierdie studie veral om die administratiewe taak van die maatskaplike werker op die beheer- en bestuursvlak en dan meer bepaald met betrekking tot die professionele mannekrag in die onderneming en uiteindelik in die beroep as geheel.

III. DIE TAAK VAN MAATSKAPLIKEWERK-ADMINISTRASIE TEN OPSIGTE VAN MANNEKRAG IN DIE BEROEP

Die mannekragposisie in 'n organisasie, ongeag of werkkragte volop is en of daar 'n tekort is, is nooit staties nie. Daar is altyd verandering en beweging en dit het 'n uitwerking op die hoeveelheid en die gehalte werk wat gelewer word. Gevolglik moet met hierdie verandering altyd rekening gehou word.

In 'n organisasie wat maatskaplikewerk-dienste lewer, hetsy 'n staatsdepartement, welsynsorganisasie of ander onderneming, lê dit op die terrein van die maatskaplikewerk-administrasie om, onder andere, bepaalde stappe te doen ten einde te verseker dat die posisie met betrekking tot maatskaplikewerk-mannekrag in die organisasie bevorderlik is vir die algemene dienslewering.

Die taak van maatskaplikewerk-administrasie in hierdie verband kan saamgevat word onder die vier hooffunksies: beplanning,

---

1. Lawrence. R.J. Professional Social Work in Australia. p.207.

organisasie, koördinasie en evaluasie wat vervolgens elk afsonderlik behandel gaan word. In hierdie stadium moet egter daar op gewys word dat slegs ingegaan word op die taak wat die bo-struktuur op welsynsgebied in dié opsig het. Daarmee word nie uit die oog verloor dat in die streekkantoor of takorganisasie ook 'n taak vir die maatskaplikewerk-administrasie is nie, maar dit is op 'n meer plaaslike vlak geleë terwyl hier hoofsaaklik op die nasionale vlak gekonsentreer word.

(a) Beplanning

Die funksie van beplanning in 'n liggaam wat welsynsdienste lewer, word deur Edelston beskryf as „...... the projection of changes in the pattern of health and welfare services which are judged necessary or desirable after systematic consideration of pertinent facts"[1).

Kahn gee die volgende omskrywing van die begrip beplanning: „Planning is policy choice and programming in the light of facts, projections, and application of values"[2).

Beplanning moet egter nie gesien word as 'n eenmalige taak of een wat slegs periodiek onderneem word nie want soos Hillman sê: „Planning is a progressive, step-by-step process, not a visionary master blueprint of Utopia. Planning is never completed"[3).

Die funksie van beplanning kan dus gesien word as 'n proses waarin beskikbare toepaslike gegewens oor sowel die hede as die toekoms ge-evalueer word met die oog op voorbereiding en beleids=bepaling.

---

1. Edelston, Harold C. „Research in Health and Welfare Councils" in Research in Social Welfare Administration, onder redaksie van David Fanshel. New York, National Association of Social Workers. 1960. p.54.

2. Kahn, Alfred J. Theory and Practice of Social Planning. New York, Russel Sage Foundation. 1969. p.17.

3. Hillman, Arthur. Community Organization and Planning. New York. The Macmillan Company, 1957. p.36.

In die komplekse samelewing van vandag het beplanning 'n slagspreuk geword op verskillende terreine en heel tereg ook want sonder beplanning kan geen onderneming verwag om suksesvol te kan funksioneer nie. Beplanning skep orde want dit impliseer voor=bereiding vir die toekoms.

In die Republiek is elk van die liggame wat by hierdie ondersoek betrokke was, aangewese op beplanning met betrekking tot elkeen se professionele mannekrag. Die grootste eise ten opsigte van beplanning word egter gestel aan die grootste indiensnemers, naamlik die groep welsynsorganisasies enersyds en die Departement van Volkswelsyn en Pensioene andersyds. Laasgenoemde het ook 'n verdere taak in dié verband in sy hoedanigheid as oorhoofse koördineerder van welsynsdienste en subsidieerder van maatskaplike werkers in diens van vrywillige welsynsorganisasies. Beplanning op 'n nasionale grondslag is hier absoluut noodsaaklik en van die grootste belang hoewel dit gladnie 'n maklike taak is nie as gevolg van die verskei=denheid van organisasies en die uiteenlopendheid van hulle doel=stellings.

Afgesien van wat die mannekrag-posisie in die beroep is, is dit vanuit 'n ekonomiese oogpunt gesien, hoogs onwenslik dat oor=vleuelende dienste op welsynsgebied moet voorkom. In dié verband sê Eloff: „Om oorvleueling, duplisering en algemene verwarring te voorkom, is dit uiters noodsaaklik dat daar absolute duidelikheid ten opsigte van terreinafbakening moet wees, wat elkeen se terrein van die ander sal onderskei in ooreenstemming met sy besondere taak en roeping"[1].

Benewens die nadele verbonde aan oorvleuelende dienste, is dit ook van groot belang dat organisasies so beman word dat die balans van werkkragte op die welsynsterrein nie versteur word nie.

---

1. Eloff, D.J. <u>Maatskaplikewerk-navorsing as 'n faktor in Welsyns=beplanning</u>. Referaat gelewer by geleentheid van die Nasionale Konferensie oor Welsynsbeplanning. Pretoria. 1969.

ʼn Stelsel van nasionale beplanning sal grootliks verhoed dat monopolistiese neigings ontstaan en mannekrag onekonomies versprei word.

Die Departement van Volkswelsyn en Pensioene se koördinerings=taak het in die afgelope dertig jaar ontwikkel van ʼn eenvoudige en maklik-hanteerbare tot ʼn omvangryke en hoogsgekompliseerde taak. Die stadium is bereik waar aansoeke om die subsidiëring van maatskap=likewerkers-poste nie meer individueel en alleenlik ten opsigte van die betrokke organisasie se behoeftes oorweeg kan word nie. Dit word reeds be-oordeel teen ʼn wyer agtergrond met inagneming van die bestaande voorsiening aan maatskaplikewerk-dienste in die gebied en die behoefte aan uitbreiding daarvan. Hiervoor is noukeurige beplanning nodig.

Maatskaplikewerk-administrasie kan ook ten opsigte van die voorgaande ʼn belangrike bydrae lewer deur ʼn vaste basis vir toekomsbeplanning te ontwerp. In normale omstandighede behoort alle uitbreidings dan binne die beplande perke te geskied. In dié verband sê Wittman: „In social work planning it is necessary to consider the client population, the non-client population, and the social work profession. We need knowledge of all three groups if we are to plan effectively for present and future personnel needs"[1].

Dit is die taak van elke instansie wat maatskaplike werkers in diens neem om nie net sy personeelbegroting vir die volgende jaar te doen nie maar aan die hand van beplande dienste en ontwik=keling verder in die toekoms sy behoeftes te kan bepaal.

Beplanning ten opsigte van mannekrag het egter nie net betrekking op uitbreiding en vergroting van personeel nie. Inteen=deel, die werklike waarde van beplanning in hierdie verband, is daarin geleë dat bestaande hulpbronne op so ʼn wyse aangewend word dat ʼn hoër peil van doeltreffendheid en van produksie bereik word.

---

1. Wittman, Milton, in <u>The Social Service Review</u>, Desember 1965. p.460.

Elke maatskaplikewerk-administrateur moet hom daadwerklik bemoei met hierdie beplanning wat in werklikheid oor 'n breë terrein strek en waarby, onder andere, die volgende aspekte betrokke is: algemene diensvoorwaardes, werkprosedures, opleiding en personeelbenutting, salarisse en vorderingsvooruitsigte.

(b) Organisasie

Die begrip organisasie soos dit hier gebruik word, dui op die daarstelling, ordelike rangskikking en doeltreffende aanwending van die fasiliteite wat nodig is vir die bereiking van doelstellings. Wickesberg sê hieroor die volgende: „That organizing is a function of management is a generally accepted fact. The executives or managers, those who are responsible for the actions of others in attaining objectives, must set objectives, seek out and recognize problems in the path of these objectives, and determine satisfactory solutions to them"[1].

In organisasie as funksie van die maatskaplikewerk-administrasie en wel met betrekking tot mannekrag-aangeleenthede is veral die volgende take van aktuele belang:

1. Bekendstelling van die beroep: Werwing vir die beroep word hierna afsonderlik behandel omdat dit alleenlik met enige hoop op sukses aangepak kan word indien die beroep reeds bekend is.

Bekendstelling van die maatskaplikewerk-beroep is noodsaaklik om twee redes. Eerstens is die beroep betreklik onbekend. Tweedens heers daar aansienlike onkunde oor die aard van maatskaplike werk. Hierdie wanidees dateer uit die vroegste geskiedenis van maatskaplike werk en tenspyte van ontwikkeling en selfs die verwerwing van professionele status, word maatskaplike werk steeds betreklik algemeen ge-assosieer met die gee van aalmoese aan die armes. Prof. H.B. Thom het by geleentheid gesê: „Baie besielde

1. Wickesberg, Albert. Management Organization. New York. Appleton-Century Crofts, 1966. p.4.

jong mense sou graag hierdie studierigting wou kies en tot die beroep toetree, maar kan, as gevolg van gebrekkige voorligting, dit nie behoorlik be-oordeel nie. Ander weer, met 'n verhewe aalmoes-benadering, sou daaruit geweer kon word. Suid-Afrika het vandag groot behoefte daaraan dat duidelik aan hom gesê word wat die taak van die maatskaplike werker is en dat hierdie vakgebied kragtig ingespan sal word in die belang van elkeen wat Suid-Afrika as sy vaderland ken"[1].

Bekendstelling van die beroep het dus ook die voordeel dat dit die persoon met 'n foutiewe motief en benadering daarvan sal weerhou om hierdie beroepsrigting te kies.

Wat veral deur bekendstelling bereik behoort te word, is die uitwissing van die publieke mening dat maatskaplike werk se funksionele terrein beperk is tot hulle wat 'n ekonomiese agterstand in die gemeenskap het. Soos Unkovic dit stel: „.... social work today needs constant interpretation so that the general public can accept it as a problem-solving process available and useful to any stratum of our population"[2].

Hier is reeds vroeër verwys na die Kommissie vir Maatskaplike Werk se be-oogde stappe om die beroep bekend te stel. Dit is genoegsame bewys dat in die Republiek 'n groot onkunde heers oor die beroep maatskaplike werk. In die verlede het enkele instansies al pogings aangewend om die beroep bekend te stel aan die hand van brosjures. Dit is nie bekend hoe geslaagd hierdie pogings was nie.

2. <u>Werwing</u>: Winckler is van mening dat alvorens 'n nasionale werwingsveldtog geloods sou word, dit voorafgegaan moet word deur 'n navorsingsondersoek wat meer lig moet werp op vrae soos die volgende:

---

1. Thom, H.B. „Openingsrede by geleentheid van Konferensie insake Reklame vir Maatskaplike Werk, Universiteit van Stellenbosch", in <u>Maatskaplike Werk</u> Junie 1966. p.56.

2. Unkovic Charles M. „The Image of the Social Worker is changing", in <u>Case Conference</u>. Vol. 13, No. 1. Mei 1966. p.14.

(i) die huidige samestelling van maatskaplikewerk-studente, met betrekking tot ouderdom, geslag, kerkverband, sosio-ekonomiese agtergrond en dienservaring;

(ii) of enige verandering in hierdie samestelling ingetree het gedurende die afgelope paar jaar;

(iii) in watter lewensstadium studente maatskaplike werk as loopbaan kies en

(iv) watter faktore die grootste invloed het op individue se keuse van maatskaplike werk as loopbaan[1].

Gewapen met hierdie gegewens sal werwing bepaald meer doelgerig kan geskied.

Werwing blyk in hierdie stadium in elk geval 'n noodsaaklike stap te wees om 'n gunstiger getalsverhouding tussen mans en vroue in die beroep te bewerkstellig. Werwing het die verdere voordeel dat indien dit persoonlik geskied daar terselfdertyd 'n mate van keuring toegepas kan word.

3. <u>Indiensopleiding</u>: Soos reeds gemeld, is die pas-afgestudeerde maatskaplike werker by diensaanvaarding by verre nie vertroud met talle aspekte van die werksituasie waarin hy hom bevind nie. Hierdie kennis kan slegs met verloop van tyd opgedoen word maar die tydperk kan deur beplande en sistematiese indiensopleiding aansienlik verkort word terwyl daar op dié wyse ook verseker word dat die opleiding eenvormig en gekoördineerd is.

Meyer sê in dié verband: „Firstly, he must be taught the agency's program - its services, policies, procedures, etc. .... A second aim of in-service training of the new professional worker derives from the notion that he .... will need the opportunity to learn about and understand the reality shock he will enevitably experience upon his employment"[2].

---

1. Vgl. Winckler A.T. „Recruiting of Social Workers" in <u>Volkswelsyn en Pensioene</u>, Junie 1969. Pretoria, Departement van Volkswelsyn en Pensioene. p.6.

1. Meyer Carol H. <u>Staff Development in Public Welfare Agencies</u>. New York. Columbia University Press, 1966. p.176.

Indiensopleiding vir nuwelinge in die beroep kan op verskillende maniere aangebied word. Die werkgewende liggaam is dit egter verskuldig aan sy jong werknemers en ook aan die diens wat die organisasie hom voor be-ywer.

4. Daarstelling van geleenthede vir selfontwikkeling: Daar is ongetwyfeld by baie praktiserende maatskaplike werkers die behoefte aan geleentheid tot verdere ontwikkeling en vir opfrissing en uitbreiding van kennis. Waar dit 'n selfgevoelde behoefte is, gaan die persoon in die reël oor tot nagraadse studie. Daar is egter diegene wat nie die behoefte voel nie of nie tot die daad oorgaan nie. Daarom is dit van die allergrootste belang die geleenthede by wyse van streekkonferensies, simposia en groep=besprekings geskep word waar diensdoende maatskaplike werkers hulle kennis kan aanvul. Hierdie geleenthede moet meer op plaaslike vlak gereël word aangesien die jonger en minder ervare maatskaplike werker selde of ooit die geleentheid kry om nasionale konferensies te kan bywoon.

In hierdie ondersoek is getoon dat nagraadse studie deur maatskaplike werkers beslis toeneem. Die omvang daarvan is egter nie sodanig dat die daarstelling van spesiale geleenthede tot selfontwikkeling oorbodig ge-ag hoef te word nie. Van Bochove sê: „Ons moet geleentheid skep vir intensiewer opleiding, en om mee te begin, moet die aandag allereers toegespits word op supervisie"[1]. Dit is onteenseglik so dat as die supervisor sy taak ken en kan uitvoer die optimum benutting van vakkundige personeel in sig is.

5. Benutting van die vrywillige werkers: In 'n tyd van mannekragprobleme in die maatskaplikewerk-beroep en waar hierdie beroep bevoorreg is om op die terrein van die vrywillige welsyns=

---

1. Van Bochove J.W. „Die Ontwikkeling van Individuele Behandeling as Metode in Maatskaplike Werk" in Professionele Maatskaplike Werk, onder redaksie van G. Cronje. Pretoria, Van Schaik 1965. p.68.

dienste steeds die belangstelling, ondersteuning en daadwerklike hulp van vrywillige werkers tot sy beskikking te hê, is dit noodsaaklik dat die dienste van die onopgeleide vrywillige werker ten volle benut word.

Muller wys op stappe in die Verenigde Koninkryk om meer gebruik te maak van vrywillige werkkragte en die reaksie daarop omdat dit groter eise aan supervisors gestel het. Die bevinding was dat een bykomstige supervisor nodig sou wees vir elke tien vrywillige werkers wat gebruik word. Sy vervolg: „Similar reservations may be valid in South Africa, where shortage of senior social workers is a major obstacle in the development of dynamic welfare programmes. However, continued absence of planned inte= gration of service volunteers into agency services may yet prove a bigger obstacle to the advancement of social work, social welfare and social progress. Community welfare organisations in South Africa will have to decide on priorities and implement plans accordingly"[1).

Tenspyte van die administratiewe implikasies van die aanwending van vrywillige werkkragte, kan dit op die lang duur 'n goeie belegging wees en daar kan aanvaar word dat indien vrywillige werkers oordeelkundig benut word, die betrokke organisasie se algemene dienslewering alleenlik daarby kan baat.

'n Komitee wat ondersoek ingestel het na die rol van die vrywilliger in die welsynsdienste van Engeland en Wallis, wys daarop dat die vrywilliger nie gebruik moet word as plaasvervanger vir die professionele werker nie maar die motief vir sy benutting moet wees om die diens te verbeter. Daar word heel tereg gemeld dat daar behoefte is aan professionele werkers en dat daar plek is

---

1. Muller, Ceciel. Dynamics of Voluntary Participation in Social Work. An Exploration of the Role and Functions of Service Volunteers in Community and Family Welfare Organisa= tions. Ongepubliseerde M.A.-verhandeling, Pretoria, Universiteit van Suid-Afrika. 1970. p.173.

vir vrywillige werkers[1].

In Suid-Afrika word nog te dikwels gevind dat die maatskaplike werker in diens van 'n vrywillige welsynsorganisasie belas word met te veel take wat nie noodwendig die aandag van 'n opgeleide maatskaplike werker vereis nie. Dit mag daaraan tewyte wees dat vrywillige werkkragte nie altyd beskikbaar is nie maar veelal sal dit wees omdat die vrywillige werker in die organisasie nie benut word nie. Op hierdie terrein lê nog 'n groot veld braak.

6. <u>Werkdifferensiasie</u>: In aansluiting by die voorgaande oor die gebruik van die vrywillige werkkragte, moet ook gewys word op die noodsaaklikheid om, in 'n tyd waar ervare maatskaplike werkers baie skaars is, die dienste wat 'n organisasie lewer, te ontleed en 'n klasindeling te maak volgens die graad van intensiteit van elke taak en die kennis en bedrewenheid wat dit gaan verg. Aan die hand hiervan kan werk dan toegewys word aan die beskikbare werkers volgens die ervarings- en vaardigheidsvlak waarop elkeen hom in die werksituasie bevind. By die meeste liggame word 'n mindere of meerdere mate van werkdifferensiasie toegepas hoewel dit nie op 'n eenvormige wyse geskied nie en ook nie gegrond is op wetenskaplike ondersoek of navorsing in dié verband nie.

Du Plessis gaan verder en bepleit die gebruikmaking van onopgeleide gesalarieerde werkers in die vakkundige diens op 'n basis van werkdifferensiëring soos wat die gebruik reeds in die Verenigde State van Amerika is. Sy sê: „Die tekort aan maatskaplike werkers en die voortdurende noodgedwonge uitbreiding van dienste sal welsynsorganisasies in Suid-Afrika onwillekeurig ook daartoe dwing om op een of ander stadium aandag te verleen aan differensiëring by die benutting van professionele werkers"[2].

---

1. Vgl. <u>Report of a Committee jointly set up by the National Council of Social Service and the National Institute of Social Work Training</u>. Londen, The Bedford Square Press of the N.C.S.S. 1969. p.67.
2. Du Plessis G.A. <u>Werksdifferensiasie by Welsynsorganisasies met spesiale aandag aan doeltreffender benutting van die Maatskaplike Werker</u>. Ongepubliseerde D.Phil-proefskrif, Pretoria Universiteit, 1970. p.38.

Die aanduidings is beslis daar dat die administratiewe aspekte van maatskaplikewerk-dienste in hersiening geneem behoort te word met die oog op her-organisasie sodat die volle dienslewering kan voortgaan sonder 'n verlaging van die standaarde. Blum sê: „The problem of manpower utilization in our changing society presents a bold challenge to the social work profession today. Solutions will not be found in wishful thinking but will require major changes in practice, institutional arrangements, and methods for the delivery of services"[1].

7. <u>Instandhouding van toepaslike rekords en statistiek:</u> Met betrekking tot 'n aktuele saak soos die mannekragvoorsiening vir die maatskaplikewerk-beroep, is dit van die grootste belang dat elke betrokke instansie hom daarop sal toespits om, afgesien van die gewone lopende rekords, ook spesiale voorsiening te maak vir die instandhouding van vergelykbare statistieke en ander toe= paslike rekords.

In 'n ondersoekverslag oor maatskaplikewerk-mannekrag in die Verenigde State van Amerika word die volgende vermeld: „Planning for the development of social work manpower requires accurate, comprehensive information on current supply, distribution and utilization of personnel, and on factors - social and economic - on which projections of future supply and demand can be based"[2].

Die funksies van beplanning, organisasie en koördinering kan alleenlik na beste uitgevoer word indien volledige rekords beskik= baar is aan die hand waarvan besluit kan word -

(i) wat en waarvoor beplan moet word,

(ii) wat die organisatoriese tekortkominge is,

(iii) wat nodig is met betrekking tot beter koördinering van

---

1. Blum, Arthur. „Differential use of manpower in Public Welfare" in <u>Social Work</u>, Vol. II, No. 1, Januarie 1966. p.21.

2. <u>Report of the departmental task force on social work education and manpower: Closing the gap</u> .... p.83-84.

dienste. En wanneer 'n evaluering gedoen word, moet dit gegrond kan word op volledige en geldige gegewens wat heeltemal geredelik beskikbaar moet wees.

(c) <u>Koördinasie</u>

In die Woordeboek vir Maatskaplike Werk word koördinasie soos volg omskryf: „Doeltreffende ordening en samesnoering van welsyns=werksaamhede tot 'n geïntegreerde geheel"[1]. Daardie „ordening en samesnoering" is noodsaaklik veral wanneer die benutting van maatskaplikewerkmannekrag ter sprake is. Wat hierdie funksie van maatskaplikewerk-administrasie betref, is veral die volgende drie aspekte van belang:

1. <u>Samewerking tussen praktyk en opleidingsinrigtings in verband met praktykopleiding</u>: Veral as gevolg van die hoë omset van maatskaplike werkers in die intreerange en die gevolglike hoë voorkoms van onervarenheid, is daar groot behoefte aan steeds beter toegeruste afgestudeerdes wat tot die praktyk toetree. Daar=die „beter toerusting" het hoofsaaklik betrekking op die mate van insig wat die student gedurende sy studiejare ten opsigte van die praktyk ontwikkel het. In dié verband is daar beslis geleentheid vir steeds nouer samewerking tussen opleidingsinrigtings en die werkgewende instansies met die oog op 'n intensiewer praktykopleiding.

Geleenthede vir beter praktiese onderrig kan alleenlik deur die werkgewende instansies gebied word. Dit is egter belangrik dat in dié opsig die nouste skakeling tussen praktyk en opleidings=inrigting moet bestaan. Een aspek wat in die verband van die grootste belang is, is die gehalte van supervisie wat studente by werkgewende instansies ontvang tydens hulle praktiese onderrig. Die oplossing lê egter in geleentheid vir oorlegpleging tussen praktyk en opleidingsinrigting waar albei se behoeftes bespreek en

---

1. <u>Woordeboek vir Maatskaplike Werk.</u> p.34

ontleed en weë gevind kan word om in belang van die beroep en die hulpbetoon die doeltreffendste onderlinge reëlings te kan tref. In die Seebohm-verslag word dit goed saamgevat in die volgende woorde: „There should be a constant dialogue between those in the social services and those responsible for training, so that the trainers are continuously examining how relevant is the training they provide to the needs of the community"[1].

2. Uitskakeling van oorvleuelende dienste: Op die welsyns= terrein is die voorkoming van oorvleueling reeds 'n baie ou probleem. Namate die dienste egter oorwegend professioneel begin word het, het dit ook algaande duidelik geword dat oorvleueling 'n duur verskynsel is. Om daardie rede en ook om die beskikbare professionele mannekrag ten beste te kan benut, word toenemende aandag aan hierdie aangeleentheid gegee.

Een metode om oorvleueling te beheer is die gebruik van sentrale registers. Dit is egter nie bekend of dit 'n doeltreffende beheermaatreël is nie en of dit wel deeglik aangewend word nie. Om daardie rede is die Departement van Volkswelsyn en Pensioene se Navorsingsafdeling besig met 'n evaluasie van sentrale registers.

'n Ander metode van beheer is om te verhoed dat nuwe welsyns= organisasies met doelstellings wat oorvleuel met dié van bestaande geregistreerde organisasies, tot die welsynsterrein toetree. Hierdie beheer hoort tuis by die Nasionale Welsynsraad se Kommissie vir Welsynsorganisasies.

Vervolgens word gebruik gemaak van werkverdelings wat ook bydra om orde te skep en samewerking op 'n gekoördineerde wyse moontlik te maak.

Olivier spreek ook sy bedenkings uit oor die wyse waarop die welsynsterrein beset word en meld die moontlikheid van 'n opname

1. Report of the Committee on Local Authority and Allied Personal Social Services. Londen, Her Majesty's Stationery Office. 1969. p.177.

aan die hand waarvan 'n balans bewerkstellig kan word tussen maatskaplike behoeftes en hulpbronne[1]. Tenspyte van wat reeds gedoen word, is die hele kwessie van die besetting van die welsynsterrein 'n aangeleentheid wat, gesien vanuit 'n mannekrag-oogpunt, nog steeds die toegewyde en intensiewe aandag verg van maatskaplikewerk-administrateurs met die oog op 'n moontlike formule vir herorganisasie of 'n verandering van die welsynstruktuur in die Republiek. Andersins sal die huidige metode van werkverdeling wat met baie probleme toegepas word, moet voortduur terwyl die tyd en evolusie 'n nuwe bedeling bring.

3. <u>Samewerking om beroepsmobiliteit te beheer</u>: Op die welsynsterrein is algehele samewerking noodsaaklik terwille van die diens wat gelewer word en terwille van diegene wat daarby betrokke is. Hoewel die samewerking tussen die betrokkenes in die Republiek allerweë goed is, is daar een faktor wat soms verleentheid skep en selfs mag aanleiding gee tot gevoelens tussen organisasies, naamlik die beroepsmobiliteit van maatskaplike werkers wat heel dikwels bevorder word deur die aanbieding van aantrekliker diensvoorwaardes.

Dit is 'n verskynsel waarby bykans alle instansies betrokke is. Die „werwers" doen dit klaarblyklik in eie belang en vir selfbehoud. Dit is egter nodig dat op die maatskaplikewerk-terrein daar meer globaal gedink word; verder as die eie horison want maatskaplike werk het uiteindelik een gemeenskaplike doelstelling. Hierdie gemeenskaplike doelstelling kan slegs benadeel word deur 'n gedurige wisseling van professionele personeel.

---

1. Vgl. Olivier G.F. <u>Die Doel en Taak van Gemeenskapsorganisasie soos beoefen deur die Departement van Volkswelsyn en Pensioene</u>. Ongepubliseerde D.Phil-proefskrif. Potchefstroomse Universiteit vir C.H.O. 1970. p.298.

Weereens is dit ŉ aangeleentheid wat voor die deur staan van maatskaplikewerk-administrateurs. ŉ Onderlinge ooreenkoms wat ten minste die sinnelose wisseling van professionele personeel aan bande sal lê, is ongetwyfeld moontlik.

(d) Evaluasie

Dit is belangrik dat die begrippe evaluasie en beheer nie verwar word nie aangesien elk sy afsonderlike plek het en elk in spesifieke behoeftes voorsien. Rubenstein en Haberstroh[1)] sê beheer het ten doel om ŉ proses in die beplande rigting te stuur en waar nodig wysigings en aanpassings te maak terwyl evaluasie daarop toegespits is om te verseker dat die resultate wat behaal is aan die verwagtings voldoen en om ŉ grondslag te vind vir toe= komstige regstellings indien nodig.

Op die gebied van die maatskaplikewerk-administrasie lê take in verband met mannekragaangeleenthede wat soms ingrypend is, selfs omstrede kan wees en waarby dikwels groot uitgawes betrokke is. Dit is gevolglik voor die handliggend dat die aanwending van maatskaplikewerk-navorsing ŉ belangrike bydrae kan lewer enersyds om die weg te baan vir nuwe optrede en andersyds om bestaande vorms van dienslewering met die gepaardgaande prosedures te evalueer teneinde te verseker dat die uitvoering van beleid en die nakoming van doelstellings op die doeltreffendste wyse geskied. Mencher sê in dié verband: „Courses in community organization and administration, particularly, point up the kinds of fact-finding studies necessary if the function of community organization or administration is to be effectively performed." Hy voeg dan later daaraan toe: „The actual incorporation of research findings and the demonstration of their relevance to practice, however, does

---

1. Vgl. Rubenstein, Albert H. en Haberstroh, Chadwick J. Some theories of organization. Illinois. The Dorsey Press. 1960. p.347.

not frequently appear as one of the learning experiences stressed in the social work curriculum"[1].

Maatskaplikewerk-navorsing hoef nie noodwendig in direkte verband te staan met die mannekrag in die beroep om dit in dié opsig van waarde te maak nie, maar dit kan ook indirek 'n belang=rike bydrae in hierdie rigting lewer, byvoorbeeld deur -

(i) die aanwysing van nuwe riglyne in die benadering tot maatskaplike probleme en vir die lewering van voorkomingsdienste,

(ii) aanduidings met betrekking tot die aard en omvang van bepaalde maatskaplike probleme.

Insoverre dit spesifiek die mannekragkwessie raak, kan navorsing aansienlik behulpsaam wees met vraagstukke soos die volgende -

(i) die doeltreffendheid van die huidige vorm van opleiding van maatskaplike werkers,

(ii) die doeltreffendheid van fasiliteite vir die praktiese opleiding van maatskaplike werkers,

(iii) die behoefte aan nie-Blanke maatskaplike werkers en die wyse waarop daar so spoedig moontlik oorgeskakel kan word na volwaardige nie-Blanke maatskaplikewerk-dienste,

(iv) 'n ontleding van die pligte van gesinsorg- en spesiali=seringswerkers en die doeltreffendheid van die bestaande basis van werkverdeling tussen hierdie twee groepe,

(v) die doeltreffendheid van personeelrekords en -statistiek vir mannekragnavorsing en

(vi) die mate waarin beskikbare navorsingsbevindings in die praktyk benut word met die oog op doeltreffender funksionering van welsynsinstansies.

---

1. Mencher, Samuel. The Research Method in Social Work Education in Boehm Werner W. Curriculum Study Vol. IX. New York. Council on Social Work Education. 1959. p.51.

Die bogenoemde is slegs enkele voorbeelde van aangeleenthede waaroor navorsingsbevindings van groot waarde sal wees met betrekking tot die beste benutting van mannekrag en sake wat daarmee in verband staan. In hierdie verband sê Fanshel: „The recruitment, retention and proper deployment of personnel constitutes a cardinal task for the administrators of social welfare programs"[1].

Met betrekking tot navorsing oor hierdie aangeleenthede sê dieselfde skrywer: „Undoubtedly, research concerned with the recruitment and proper utilization of personnel will be very much in demand during the present period of severe staff shortages"[2].

Afgesien van die bydrae wat maatskaplikewerk-navorsing kan lewer oor die wenslikheid en omvang van voorgenome dienste, is dit in die maatskaplikewerk-administrasie absoluut noodsaaklik dat evaluatiewe navorsing periodiek onderneem word ten opsigte van bestaande dienste en prosedures. Soos Suchman dit stel: „But evaluative research is generally applied or administrative research, the primary objective of which is to determine the extent to which a given program or procedure is achieving some desired result. The "success" of an evaluation project will be largely dependent upon its usefulness to the administrator in improving services"[3].

4. SAMEVATTING

In hierdie ondersoek word maatskaplikewerk-administrasie in dieselfde lig gesien as Spencer[4] waar sy sê dat die helfte tot

---

1. Fanshel, David. (Red.) <u>Report of the Institute on Research in Social Work Administration and Community Welfare Organization.</u> New York, National Association of Social Workers, 1962. p.15.
2. Ibid. p.17.
3. Suchman Edward A. <u>Evaluative Research, Principles and Practice in Public Service and Social Action Programs.</u> New York, Russell Sage Foundation, 1967.
4. Spencer. <u>Curriculum Study.</u> p.9-10.

twee derde van die kennisinhoud van gemeenskapsorganisasie en maatskaplikewerk-administrasie van gemeenskaplike aard is en dat die bepaling van maatskaplike beleid die funksie is van die een of die ander of van albei.

By elke instansie wat maatskaplikewerk-dienste lewer, lê die taak om te verseker dat die organisasie se mannekragposisie bevorderlik vir sy dienslewering is, op die terrein van maatskaplike=werk-administrasie en in dié opsig word die volgende vier hoof=funksies onderskei: beplanning, organisasie, koördinasie en evaluasie. Benewens elke afsonderlike welsynsinstansie se taak in hierdie verband, het die Departement van Volkswelsyn en Pensioene as die koördineerder van welsynsdienste in die Republiek ten opsigte van elk van hierdie funksies in mindere of meerdere mate 'n oorhoofse funksie.

Uitvoering van die vier gemelde funksies insoverre dit die professionele mannekrag raak, lê ten grondslag van gesonde bestuur.

Beplanning verseker die nodige paraatheid sodat die toekoms met 'n groter mate van sekerheid tegemoet gegaan en waar nodig tydige aanpassings gemaak kan word.

Organisasie behels die handelinge wat betrekking het op die daarstelling van goeie orde in die werksituasie en die doeltreffende benutting van personeel. Langs hierdie weg word die gang van die dienslewering bepaal sowel wat tempo as rigting betref.

Deur middel van koördinasie word die verskillende aktiwiteite gesinkroniseer en met mekaar in verband gebring. Hierdie funksie van maatskaplikewerk-administrasie verseker dat die welsynsterrein ekonomies en doeltreffend beset word.

Laastens is daar die funksie van evaluasie wat die maatskaplike=werk-administrateur in staat stel om die resultaat van prosesse

te be-oordeel en aan die hand van die bevindings beleidsaanpassings te doen. Op die gebied van die maatskaplike werk se mannekrag is behoefte aan meer evaluatiewe navorsing.

Vervolgens sal as slotbeskouing enkele gevolgtrekkings en aanbevelings gemaak word.

HOOFSTUK 6

GEVOLGTREKKING EN AANBEVELINGS

I. INLEIDING

In hierdie ondersoek is dit bevind dat die maatskaplikewerkberoep in Suid-Afrika wel 'n mannekragtekort ondervind en dat die tekort sowel kwantitatief as kwalitatief is. Die aanduidings is dat hierdie tekorte progressief sal toeneem tensy tydige maatreëls getref word om die tendens teen te gaan. Andersyds is stappe nodig om te verseker dat die dienslewering, tenspyte van enige tekorte, steeds op die doeltreffendste wyse geskied.

II. DIE KWANTITATIEWE TEKORT

Die kwantitatiewe tekort kom net daarop neer dat die aanvraag die aanbod oorskry. Die groot aanvraag na maatskaplike werkers kan beskou word as 'n normale verskynsel in 'n land met ontwikkelende welsynsdienste. Die aanvraag word egter bo en behalwe die gewone ontwikkeling ook verder gestimuleer deur die besonder hoë omset aan maatskaplike werkers. Hierdie omset vloei weer voort uit die feit dat vroue meer as 90 persent van die maatskaplikewerk-poste beklee en hulle bedankings om in die huwelik te tree, skep jaarliks 'n aansienlike getal vakatures wat gevul moet word.

Hoewel in toenemende mate gebruik gemaak word van die dienste van die getroude vrou wat haar weer vir aanstelling beskikbaar stel, bly hierdie bron waaruit die mannekrag aangevul word 'n onsekere bron in dié sin dat die getroude vrou nie altyd vir 'n deurlopende termyn in die praktyk kan staan nie. Die posisie met betrekking tot vakatures in die praktyk, soos in hierdie ondersoek gevind, toon ook dat die getroude vroue nie in so 'n mate beskikbaar is dat alle vakatures uit hulle geledere gevul kan word nie.

III. DIE KWALITATIEWE TEKORT

Die kwalitatiewe tekort is in hoofsaak 'n uitvloeisel van die kwantitatiewe omdat daar weens die gebrek aan voldoende werkkragte noodgedwonge verantwoordelikhede en funksies opgedra moet word aan eenhede met 'n ontoereikende ervaring, bedrewenheid. en ontwikkeling.

Die hoë omset in die intreerang bring ook mee dat minder maatskaplike werkers deurlopende dienstydperke aflê om hulle te bekwaam vir bevordering tot senior poste. Die gevolg is dat die geledere waaruit bevorderings kan geskied, beperk is en daar so= doende reeds 'n gaping ontstaan het op veral die supervisorvlak.

IV. AANBEVELINGS

(a) Die kwantitatiewe tekort aan maatskaplike werkers sal grootliks aangevul kan word by wyse van sistematiese bekendstelling van die beroep met behulp van die radio en die pers en in besonder deur middel van voorligtingspraatjies aan senior skoliere. Die pogings wat die Nasionale Welsynsraad se Kommissie vir Maatskaplike Werk[1)] in dié verband in die vooruitsig stel, behoort alle moontlike steun te ontvang. Veral die moontlikheid om 'n rolprent te ver= vaardig, behoort ernstig oorweeg te word. Langs daardie weg kan terselfdertyd 'n belangrike bydrae gelewer word om die beeld van maatskaplike werk te bevorder. Dit alleen sal ongetwyfeld 'n belangrike bydrae lewer om die tekort aan mans in die beroep aan te vul.

(b) Met betrekking tot die kwalitatiewe tekorte in die intreerange, word aanbeveel dat -

1. die Kommissie vir Maatskaplike Werk wat die Nasionale Konferensie oor Praktykopleiding vir 1971 gereël het, meer dikwels geleenthede skep, op 'n meer plaaslike vlak, waar oplei=

---

1. Eerste verslae van die Kommissies vir Maatskaplike Werk ... p.3.

dingsinrigtings en werkgewende instansies oorleg kan pleeg oor verskillende aspekte van praktykopleiding van studente;

2. elke instansie wat maatskaplike werkers in diens neem ŉ intensiewe en doeltreffende indiensopleidingsprogram daarstel.

(c) Daar is gewys op die tekort aan ervare en bevoegde maatskaplike werkers om supervisieposte te vul. In diê verband word aanbeveel dat in oorleg met opleidingsinrigtings kursusse gereël word vir supervisors waardeur hulle in die geleentheid gestel kan word om hulle kennis en bedrewenhede te ontwikkel en aan te vul sodat hulle die poste wat hulle beklee met groter of selfs volkome volwaardigheid kan vul. ŉ Formele kursus met ŉ diploma as erkenning sal waarskynlik groter byval vind.

(d) As gevolg van die getalle diploma-studente en praktiserende maatskaplike werkers wat in besit van diplomas is, behoort meer opleidingsinrigtings ŉ hoër diploma in maatskaplike werk in te stel.

(e) Aangesien dit blyk dat die waarde van vierjarige opleiding allerweë besef word, behoort dit aanvaar te word as die minimum opleidingstyd vir maatskaplike werkers en waar nodig stelselmatig daartoe oorgeskakel word.

(f) Die feit dat slegs 10,2 persent van praktiserende maatskaplike werkers oor nagraadse kwalifikasies beskik, regverdig stappe om groter getalle daartoe te stimuleer. Groter erkenning vir die verwerwing van nagraadse kwalifikasies, desnoods in die vorm van ŉ bonus, behoort oorweeg te word.

(g) Die getroude vrou speel ŉ baie belangrike rol in die beroep se mannekrag en alle moontlike stappe moet geneem word om te verseker dat haar dienste ten beste benut word maar sonder dat afgestudeerdes uit poste gehou word.

(h) Welsynsorganisasies skryf hulle professionele mannekrag= tekorte in 'n groot mate daaraan toe dat hulle nie daartoe in staat is om die salarisse van hulle maatskaplike werkers sodanig aan te vul dat hulle teen dieselfde skale vergoed word as maatskaplike werkers in die Staatsdiens nie. Dit word as 'n ongesonde toedrag beskou dat 'n maatskaplike werker wat by 'n welsynsorganisasie in diens is in 'n ongunstiger salarisposisie verkeer as sy kollega in die Staatsdiens. Die oplossing blyk daarin geleë te wees dat die Departement van Volkswelsyn en Pensioene oorweging daaraan verleen om sy skema vir die subsidiëring van die salarisse van maatskaplike werkers in hersiening te neem met die oog daar op om die genoemde verskille uit te skakel, veral ten opsigte van maatskaplike werkers in die intreerange.

(i) Daar is bevind dat die diensstaatuitbreiding van welsynsorganisasies nie altyd na verhouding geskied nie wat dui op die behoefte aan 'n nasionale plan binne die raamwerk waarvan uit= breidings vir subsidiedoeleindes bepaal kan word.

(j) Met die oog op die doeltreffende benutting van beskikbare professionele mannekrag is dit noodsaaklik dat instansies wat maatskaplike werkers in diens neem periodiek die pligstate van hulle maatskaplike werkers nagaan en aan die hand daarvan bepaal of -

1. die pligstaat 'n volledige weergawe is van die pligte wat die maatskaplike werker onderneem;

2. die bestaande pligte van so 'n aard is dat dit op profes= sionele vlak verrig moet word;

3. nuwe pligte wat bygekom het en nie op die pligstaat verskyn nie wel die aandag van 'n professionele werker regverdig en dus tot die lys van pligte toegevoeg moet word;

4. 'n verandering in die personeelsamestelling van die liggaam nie enige hersiening en hertoewysing van pligte regverdig, met die oog op groter doeltreffendheid en beter benutting van werk=kragte nie.

(k) Terwille van eenvormigheid en die handhawing van behoorlike standaarde met betrekking tot die gehalte van dienslewering in die maatskaplike werk, word aanbeveel dat daarna gestrewe sal word dat alle norme vir gevalleladings van maatskaplike werkers, onge-ag waar hulle in diens is, opgestel word met inagneming van die beginsels en metodiek van die maatskaplike werk en in alle opsigte wetenskaplik gefundeer is.

(l) Benewens enige stappe deur individuele liggame, word dit wenslik ge-ag en aanbeveel dat aan die verskeidenheid van welsynsorganisasies wat bykans 50 persent van alle maatskaplike werkers in die Republiek in diens het, gekoördineerde voorligting gegee word oor aspekte soos -

1. die maatskaplike werker in 'n eenmankantoor en die verhouding tussen sy professionele en administratiewe pligte;

2. indiensopleiding en die vorm wat dit behoort aan te neem;

3. doeltreffende beheer van gevalleladings en

4. riglyne vir die beter benutting van die vrywillige werker.

Aangesien die Departement van Volkswelsyn en Pensioene dit as sy taak het om welsynsdienste te koördineer en sy Navorsings=afdeling ook vir hierdie doel nuttig aangewend kan word, behoort hy dit op hom te neem om voorligting van die bogemelde aard aan welsynsorganisasies te gee.

(m) Vervolgens word aanbeveel dat 'n eenvoudige maar doeltref= fende stelsel ontwerp word vir instandhouding van noodsaaklike mannekragstatistiek aan die hand waarvan periodieke opnames gemaak kan word ten einde op die hoogte te kan bly van tendense met betrekking tot maatskaplikewerk-mannekrag. Benewens die onderskeie individuele indiensnemers van maatskaplike werkers het die Nasionale Welsynsraad en in besonder sy Kommissies vir Welsyns= beplanning en vir Maatskaplike Werk, daadwerklike belang hierby. Die ontwerp van 'n paslike stelsel kan opgedra word aan die Navorsingsafdeling van die Departement van Volkswelsyn en Pensioene.

(n) Oorweging behoort verleen te word aan die toepassing van werkdifferensiasie op 'n selektiewe basis. In gevalle waar dringende personeeltekorte ondervind word, sal die gebruikmaking van onopgeleide betaalde eenhede om die maatskaplike werker by te staan en wat vir dié doel korttermynopleiding ontvang het, groot verligting kan bring.

(o) Ten slotte word aanbeveel dat die Maatskaplikewerkers-vereniging van Suid-Afrika hom meer sal toespits op die diensvoor= waardes van alle maatskaplike werkers deur 'n intensiewe studie te maak van aangeleenthede wat daarmee in verband staan sodat die Vereniging, in dié opsig waar nodig, beter kan omsien na die belange van sy lede.

BIBLIOGRAFIE

A. BOEKE

1. Crawford, M., Tindall, A. en Johnson, M. Geleenthede vir Gegradueerdes. Johannesburg, Bestuursontwikkelinguitgewers, 1967.

2. Cronje, G. Mens tot Medemens. Kaapstad, H.A.U.M. 1965.

3. Edelston, Harold C. „Research in health and welfare councils," in Research in social welfare administration, onder redaksie van David Fanshell. New York, National Association of Social Workers, 1960.

4. Friedlander, Walter, A. Concepts and methods of social work. New Jersey, Prentice-Hall Inc. 1958.

5. Helm, Brunhilde. Thirty years of social work training in South Africa. Cape Town, University Board of Sociological Research, 1964.

6. Hillman, Arthur. Community organization and planning. New York, The Macmillan Company, 1957.

7. Kahn, Alfred, J. Theory and practice of social planning. New York, Russel Sage Foundation, 1969.

8. Kamphuis, M. „Functie en verantwoordelijkheden van het maatschaplijk werk vandaag," in Professionele maatskaplike werk, onder redaksie van G. Cronje. Pretoria, Van Schaik, 1965.

9. Lawrence, R.J. Professional Social Work in Australia. Canberra. The Australian National University, 1965.

10. Mencher, Samuel. „The research method in social work education" in Boehm, Werner, W. Curriculum Study Vol IX, New York, Council on Social Work Education, 1959.

11. Meyer, Carol, H. Staff development in public welfare agencies. New York, Columbia University Press, 1966.

12. Pins, Arnulf, M. Who chooses social work, when and why. New York. Council on Social Work Education, 1963.

13. Rubenstein, Albert, H. and Haberstroh Chadwick, J. Some theories of organization. Illinois, The Dorsey Press, 1960.

14. Skidmore, Rex, A. and Thackeray, Milton, G. Introduction to Social Work. New York, Meredith Publishing Co., 1964.

15. Smalley, Ruth Elizabeth. Theory for social work practice. New York and London, Columbia University Press, 1967.

16. Spencer, Sue. „The administration method in social work education", in Boehm, Werner W. Curriculum Study Vol. III, New York, Council on social work education, 1959.

17. Stroup, Herbert Hewitt. Social Work. An introduction to the field. (Second edition). New York, American Book Company, 1960.

18. Suchman, Edward, A. Evaluative research. Principles and practice in public service and social action programs. New York, Russel Sage Foundation, 1967.

19. Van Bochove, J.W. „Die ontwikkeling van indiwiduele behan= deling as metode in maatskaplike werk", in Professionele maatskaplike werk onder redaksie van G. Cronje. Pretoria, Van Schaik, 1965.

20. Wickesberg, Albert. Management organization. New York, Apple-Century Crofts, 1966.

21. Winckler, A.T. Volkswelsynbeleid. Stellenbosch, Kosmo-uitgewery, 1969.

B. PROEFSKRIFTE EN VERHANDELINGS

22. Auret, A.J. Enkele aspekte in die ontwikkeling van professionele maatskaplike werk in Suid-Afrika. Ongepubliseerde M.A.-verhandeling, Universiteit van Pretoria, 1965.

23. Auret, A.J. Die ontwikkeling van maatskaplike werk as professie in Suid-Afrika. Ongepubliseerde D.Phil.-proefskrif, Universiteit van Pretoria, 1970.

24. Botha, P.M.C. Bedryfsmaatskaplike Werk. Ontwikkeling, Aard en Stand. Ongepubliseerde D.Phil.-proefskrif. Universiteit van Port Elizabeth, 1968.

25. Du Plessis, Georgina, A. Werksdifferensiasie by welsynsorgani= sasies met spesiale aandag aan doeltreffender benutting van die maatskaplike werker. Ongepubliseerde D.Phil.-proefskrif, Universiteit van Pretoria, 1970.

26. Eloff, D.J. 'n Histories-prinsipiële beskouing oor die sosiologiese aspekte van hulpverlening in die ontwikkeling van maatskaplike werk. Ongepubliseerde D.Phil.-proefskrif. Potchefstroom, 1967.

27. Le Roux, A.W. 'n Ondersoek van hospitaal maatskaplike werk gebaseer op 'n ondersoek van die Nasionale Hospitaal te Bloemfontein, die Groote Schuur Hospitaal te Kaapstad en die Algemene Hospitaal te Pretoria. Ongepubliseerde M.Soc.Sc.-verhandeling, Universiteit van die Oranje Vrystaat. 1964.

28. Muller, Annette. Opleiding vir maatskaplike werk met spesiale verwysing na Suid-Afrika. Ongepubliseerde D.Phil.-proefskrif, Stellenbosch, 1965.

29. Muller, Ceciel. Dynamics of voluntary participation in social work. An exploration of the role and functions of service volunteers in community and family welfare organisations. Ongepubliseerde M.A.-verhandeling, Pretoria, Universiteit van Suid-Afrika, 1970.

30. Olivier, G.F. Die doel en taak van gemeenskapsorganisasie soos be-oefen deur die Departement van Volkswelsyn en Pensioene. Ongepubliseerde D.Phil.-proefskrif, Potchefstroomse Universiteit vir C.H.O., 1970.

C. VAKTYDSKRIFTE

31. Blum, Arthur. „Differential use of manpower in public welfare", in Social Work, Vol. II, No. 1. Jan. 1966.

32. Cronje, G. „Die opleiding vir maatskaplike werk", in Mens en Gemeenskap, Jaargang I, No. 4, Des. 1960.

33. Dosente van die Departement Maatskaplike Werk aan die Universiteit van Suid-Afrika: „Die dilemma van gevallewerk-opleiding", in Maatskaplike Werk, Junie 1969.

34. Hanwell, Albert, F. and McManus, John E. „A method for the study of manpower needs", in Child Welfare, Vol, XLVIII No. 4, April 1969.

35. McKendrick, B.W. „Aspects of occupational wastage and mobility of trained Durban social workers", in Maatskaplike Werk, Junie 1967.

36. Shaw, Judy. „The image of the social worker, in Maatskaplike Werk, Junie 1968.

37. Unkovic, Charles, M. „The image of the social worker is changing" in Case Conference. Vol. 13, No. 1, Mei 1966.

38. Van Rooyen, I.J.J. „Maatskaplike Werk - opleiding, teorie en praktyk", in Tydskrif vir Maatskaplike Navorsing, Deel 17, No. 1, Junie 1968.

39. Winckler, A.T. „Recruiting of social workers", in Volkswelsyn en Pensioene, Junie 1969. Pretoria, Departement van Volkswelsyn en Pensioene.

40. Wittman, Milton. „The implications of social welfare manpower needs in 1975 for professional education and social planning" in The Social Service Review Vol. XXXIV No. 4, Dec. 1965.

41. Younghusband, Eileen, L. „A comparative view of manpower problems. The British approach", in The Social Service Review. Vol. XXXIX No. 4, Dec. 1965.

D. VERSLAE EN REFERATE

42. Eloff, D.J. Maatskaplikewerk-navorsing as 'n faktor in welsynsbeplanning. Referaat gelewer by geleentheid van die Nasionale Konferensie oor Welsynsbeplanning. Pretoria, 1969.

43. Eerste verslae van die Kommissies vir Maatskaplike Werk, Welsynsorganisasies, Welsynsbeplanning en die Gesinslewe. Departement van Volkswelsyn en Pensioene se Navorsing en Inligtinguitgawe No. 5 van 1969.

44. Fanshell, David. (Red.) Report of the institute on research in social work administration and community welfare organization. New York, National Association of Social Workers, 1962.

45. Gradueringsneigings in Suid-Afrika 1918-1957. Deel 3 van 'n opname van die opleiding van en werksgeleenthede vir natuurwetenskaplikes en ingenieurs in Suid-Afrika deur die Raad vir Geesteswetenskaplike Navorsing.

46. Navorsingsafdeling, Departement van Volkswelsyn en Pensioene. Normbepaling vir gevalleladings van maatskaplike werkers in diens van gesinsorgorganisasies. 1966.

47. Pieterse, J.E. „Teoretiese opleiding van professionele personeel". Ongepubliseerde referaat gelewer by geleentheid van die Nasionale Konferensie oor Welsynsbeplanning, Pretoria, 24-26 Junie 1969.

48. Report of a Committee jointly set up by the National Council of Social Service and the National Institute of Social Work Training. London, The Bedford Square Press of the N.C.S.S., 1969.

49. Report of the committee on local authority and allied personal social services (Seebohm-report) London, Her Majesty's Stationery Office, 1969.

50. Report of the Departmental Task Force on Social Work Education and Manpower. Closing the Gap in Social Work Manpower. Washington. U.S. Government Printing Office, 1965.

51. Terblanche, S.S. Die Vraag na en Aanbod van Mannekrag, 1971. Pretoria. Raad vir Geesteswetenskaplike Navorsing, 1968.

52. Thom, H.B., „Openingsrede by geleentheid van konferensie insake reklame vir maatskaplike werk, Universiteit van Stellenbosch", in Maatskaplike Werk, Junie 1966.

53. Van Tooyen, I.J.J. Die beeld van die maatskaplike werk. Rede uitgespreek by die aanvaarding van die amp van Hoogleraar in die maatskaplike werk aan die Randse Afrikaanse Universiteit, 1970.

54. Verslag van die Departement van Volkswelsyn en Pensioene vir die tydperk 1 April 1949 tot 31 Maart 1951. Pretoria, Staatsdrukker.

55. Verslag van die Rektor oor die werksaamhede van die Potchefstroomse Universiteit vir Christelike Hoër Onderwys, 1954, 1955 en 1964.

E. WOORDEBOEKE

56. Vaktaalkomitee vir Maatskaplike Werk. Woordeboek vir Maatskaplike Werk. Pretoria, Staatsdrukker, 1971.

BYLAE A: VRAELYS WAT AAN WELSYNSORGANISASIES GESTUUR IS

ONDERSOEK IN VERBAND MET DIE VRAAG EN AANBOD
TEN OPSIGTE VAN BLANKE MAATSKAPLIKE WERKERS
IN DIE REPUBLIEK

VERTROULIK

VRAELYS A

1. Naam van u organisasie: ....

....

2. Adres: ....

....

3. Datum waarop u hierdie vraelys voltooi het: ....

....

4. Voltooi die onderstaande tabel ten opsigte van maatskaplikewerk-poste in u hele organisasie:-

	Supervisie-poste en hoër gegra= deerde poste	Gevallewerk- en Groep= werkposte
(a) Getal maatskaplikewerk-poste op 1.4.1960		
(b) Getal maatskaplikewerk-poste op 1.4.1969		
(c) Getal vakante maatskap= likewerk-poste op 1.4.1969		

5. Dui hieronder aan hoe lank die vakatures wat in (c) vermeld is, op 1 April 1969 bestaan het:-

	Supervisie-poste en hoër gegra= deerde poste	Gevallewerk= en Groep= werkposte
Minder as een maand		
Langer as een maand maar minder as 3 maande		
Langer as 3 maande maar minder as 6 maande		
Langer as 6 maande		

6. Voltooi die volgende tabel om die geslag en huwelik= staat van die bekleërs van die onderskeie poste op 1 April 1969 aan te dui:-

	Supervisors en bekleërs van hoër gegra= deerde poste		Gevallewerk= ers en Groep= werkers	
	M.	V.	M.	V.
Nooit getrou nie				
Weduwee/wewenaar of geskei				
Getroud				

7. Klassifiseer die bekleërs van die verskillende maat=skaplikewerk-poste in die volgende groepe volgens hulle ouderdomme op 1 April 1969:-

	Supervisors en bekleërs van hoër gegra=deerde poste		Gevallewerk=ers en Groep=werkers	
	M.	V.	M.	V.
Jonger as 20 jaar				
20 tot 24				
25 tot 29				
30 tot 34				
35 tot 39				
40 tot 44				
45 tot 49				
50 tot 54				
55 tot 59				
60 en cuer				

8. Klassifiseer die bekleërs van die verskillende maat=skaplikewerk-poste hieronder volgens hulle ervaring op 1 April 1969:-

	Supervisors en bekleërs van hoër gegra=deerde poste		Gevallewerk=ers en Groep=werkers	
	M.	V.	M.	V.
Minder as 1 jaar				
Meer as 1 jaar maar minder as 2 jaar				
Meer as 2 jaar maar minder as 3 jaar				
Meer as 3 jaar maar minder as 4 jaar				
Meer as 4 jaar maar minder as 5 jaar				
Meer as 5 jaar maar minder as 6 jaar				
Meer as 6 jaar maar minder as 7 jaar				
Meer as 7 jaar maar minder as 8 jaar				
Meer as 8 jaar				

9. Maak op die onderstaande tabel 'n indeling van die bekleërs van maatskaplikewerk-poste volgens hulle kwalifikasies:-

	Supervisors en bekleërs van hoër gegra=deerde poste		Gevallewerk=ers en Groep=werkers	
	M.	V.	M.	V.
Geen graad of diploma in maatskaplike werk				
Diploma in maatskaplike werk				
B.A. in maatskaplike werk				
B.A. (Hons.) in maat=skaplike werk				
M.A. in maatskaplike werk				
D.Phil in maatskaplike werk				

10. Indien u organisasie persone in maatskaplikewerk-poste het wat nie 'n graad of diploma in maatskaplike werk het nie, voltooi dan ten opsigte van elk van hierdie persone die onderstaande tabel:-

Hoogste opvoedkundige kwalifikasies (meld hoofvakke waar van toepassing)	Aard van Pos beklee	
	Supervisie-pos of hoër gegra=deerde pos	Gevallewerker of groepwerker

11. Klassifiseer die bekleërs van maatskaplikewerk-poste volgens elkeen se basiese salaris op 1 April 1969:-

	Supervisors en bekleërs van hoër gegra= deerde poste		Gevallewerk= ers en Groep= werkers	
	M.	V.	M.	V.
Minder as R1500 per jaar				
R1500 per jaar en meer maar minder as R2000 per jaar				
R2000 per jaar en meer maar minder as R2500 per jaar				
R2500 per jaar en meer maar minder as R3000 per jaar				
R3000 per jaar en meer maar minder as R3500 per jaar				
R3500 per jaar en meer maar minder as R4000 per jaar				
R4000 per jaar en meer maar minder as R4500 per jaar				
R4500 per jaar en meer maar minder as R5000 per jaar				
R5000 per jaar en meer				

12. Hoe beskou u die posisie met betrekking tot die ervaring van praktiserende maatskaplike werkers soos uiteengesit by vraag 8 hierbo?

(a) Dit is die gewone patroon.

(b) Die posisie is beslis beter as in vorige jare.

(c) Die posisie is beslis swakker as in vorige jare.

(Skrap wat nie van toepassing is nie).

13. Is u tevrede met die getal manlike maatskaplike werkers in verhouding tot die getal vroulike maatskaplike werkers in u organisasie? ....
(Slegs Ja of Nee).

14. Indien die antwoord op vraag 13 "Nee" is, hoeveel van die totale getal maatskaplikewerk-poste in u organisasie sou u deur manlike bekleërs gevul wou hê indien manlike kandidate geredelik beskikbaar was?

Supervisie-poste en hoër gegra= deerde poste	Gevallewerk- en Groepwerk poste

15. Wat is u ondervinding met die vulling van vakante maatskaplikewerk-poste?

(a) Oor die algemeen geen noemenswaardige probleme nie.

(b) Probleme word ondervind behalwe aan die einde van die jaar wanneer afgestudeerde studente beskikbaar is.

(c) Probleme word deurentyd ondervind.

(Skrap wat nie van toepassing is nie)

16. Indien u probleme ondervind met die vulling van vakante maatskaplikewerk-poste, waaraan skryf u dit toe?

____

____

____

____

____

____

17. Wat is na u mening of volgens u beplanning die totale getal maatskaplikewerk-poste wat u organisasie in 1974 sal benodig? ....

18. Hoeveel persone beklee supervisorposte in u organisasie maar voldoen nie aan die Departement se subsidievereistes vir hierdie poste nie? ....

19. Hoeveel persone beklee beheer- en hoofbeheerposte in u organisasie maar voldoen nie aan die Departement se subsidievereistes vir hierdie poste nie? ....

BYLAE B: VRAELYS GESTUUR AAN PROVINSIALE DEPARTEMENTE VAN HOSPITAALDIENSTE, PLAASLIKE OWERHEDE EN AAN DIE BEDRYF

OPNAME IN VERBAND MET DIE VRAAG EN AANBOD TEN OPSIGTE VAN BLANKE MAATSKAPLIKE WERKERS IN DIE REPUBLIEK

VERTROULIK

VRAELYS B

1. Naam van werkgewende liggaam ....

....

2. Adres ....

....

3. Datum waarop hierdie vraelys voltooi is ....

4. Hoeveel poste het u op 1 April 1969 gehad vir persone wat kwalifikasies in maatskaplike werk <u>moet</u> hê? ....

5. Indien die bekleërs van die poste vermeld in paragraaf 4 nie as maatskaplike werkers bekend is nie, wat is hulle benamings? ....

....

6. Hoeveel van die poste vermeld in paragraaf 4 het u op 1.4.1960 gehad? ....

7. Hoeveel van die poste wat in paragraaf 4 vermeld is, was op 1.4.1969 vakant gewees? ....

8. Hoe lank het die bogemelde vakatures op 1 April 1969 bestaan?

Minder as 1 maand	________
Langer as 1 maand maar minder as 3 maande	________
Langer as 3 maande maar minder as 6 maande	________
Langer as 6 maande	________

9. Voltooi asseblief die volgende tabel ten opsigte van die bekleërs van die poste genoem in paragraaf 4:-

	M.	V.
Nooit getrou nie		
Weduwee/wewenaar/geskei		
Getroud		

10. Klassifiseer die maatskaplike werkers in u diens hieronder volgens hulle ouderdomme op 1.4.1969:-

	M.	V.
Jonger as 20 jaar		
20 jaar tot 24 jaar		
25 jaar tot 29 jaar		
30 jaar tot 34 jaar		
35 jaar tot 39 jaar		
40 jaar tot 44 jaar		
45 jaar tot 49 jaar		
50 jaar tot 54 jaar		
55 jaar tot 59 jaar		
60 jaar en ouer		

11. Klassifiseer die maatskaplike werkers in u diens volgens hulle ervaring op 1.4.1969:-

	M.	V.
Minder as 1 jaar		
Meer as 1 jaar maar minder as 2 jaar		
Meer as 2 jaar maar minder as 3 jaar		
Meer as 3 jaar maar minder as 4 jaar		
Meer as 4 jaar maar minder as 5 jaar		
Meer as 5 jaar maar minder as 6 jaar		
Meer as 6 jaar maar minder as 7 jaar		
Meer as 7 jaar maar minder as 8 jaar		
Meer as 8 jaar		

12. Maak op die onderstaande tabel 'n indeling van die bekleërs van die poste vermeld in paragraaf 4, volgens hulle kwalifikasies:-

	M.	V.
Diploma in maatskaplike werk		
B.A. in maatskaplike werk		
B.A. Hons. in maatskaplike werk		
M.A. in maatskaplike werk		
D. Phil. in maatskaplike werk		

13. Klassifiseer die bekleërs van die poste genoem in paragraaf 4 volgens elkeen se basiese salaris op 1.4.1969:-

	M.	V.
Minder as R1500 per jaar		
R1500 per jaar en meer maar minder as R2000 per jaar		
R2000 per jaar en meer maar minder as R2500 per jaar		
R2500 per jaar en meer maar minder as R3000 per jaar		
R3000 per jaar en meer maar minder as R3500 per jaar		
R3500 per jaar en meer maar minder as R4000 per jaar		
R4000 per jaar en meer maar minder as R4500 per jaar		
R4500 per jaar en meer maar minder as R5000 per jaar		
R5000 per jaar en meer		

14. Hoe beskou u die posisie met betrekking tot die ervaring van die persone wat die poste beklee wat u in paragraaf 4 genoem het?

(a) Dit is die gewone patroon.

(b) Die posisie is beslis beter as in vorige jare.

(c) Die posisie is beslis swakker as in vorige jare.

(Skrap wat nie van toepassing is nie).

15. In hoeveel van die poste vermeld in paragraaf 4 sou u mans aangestel het, indien manlike kandidate geredelik beskikbaar was? ....

16. Wat is u ondervinding met die vulling van vakante poste? (Slegs ten opsigte van die poste in paragraaf 4 vermeld).

(a) Oor die algemeen geen noemenswaardige probleme nie.

(b) Probleme word ondervind behalwe aan die einde van die jaar wanneer afgestudeerde studente beskikbaar is.

(c) Probleme word deurentyd ondervind.

(Skrap wat nie van toepassing is nie).

17. Indien u wel probleme ondervind om sodanige poste te vul, wat is na u mening die oorsaaklike faktore?

....

....

....

....

....

18. Wat is na u mening of volgens u beplanning die getal maatskaplikewerk-poste waaroor u in 1974 sal beskik? ....

19. Indien u bewus is van enige ander onderneming in u omgewing, met uitsondering van welsynsorganisasies, wat ook oor poste, spesifiek vir opgeleide maatskaplike werkers, beskik, verstrek dan asseblief die naam en adres van die betrokke instansie.

....

....

....

....

....

BYLAE C: VRAELYS WAT AAN STAATSDEPARTEMENTE GESTUUR IS

OPNAME IN VERBAND MET DIE VRAAG NA EN
AANBOD VAN BLANKE MAATSKAPLIKE WERKERS
IN DIE REPUBLIEK

VERTROULIK

VRAELYS C

1. Naam van Departement ....

....

2. Adres ....

....

3. Datum waarop hierdie vraelys voltooi is ....

4. Voltooi die onderstaande tabel ten opsigte van vakkun=dige poste (welsyn) in die hele Departement:-

	SVB. en hoër	VB.
Getal goedgekeurde poste op 1.4.1960		
Getal goedgekeurde poste op 1.4.1969		
Getal vakatures op 1.4.1969		

5. Dui hieronder aan hoe lank die bogemelde vakatures op 1 April 1969 bestaan het:-

	SVB. en hoër	VB.
Minder as 1 maand		
Langer as 1 maand maar minder as 3 maande		
Langer as 3 maande maar minder as 6 maande		
Langer as 6 maande		

6. Voltooi die volgende tabel om die geslag en huwelikstaat van die vakkundige personeel (welsyn) aan te dui:-

	SVB. en hoër		VB.	
	M.	V.	M.	V.
Nooit getrou nie				
Weduwee/wewenaar/geskei				
Getroud				

7. Klassifiseer die vakkundige personeel (welsyn) volgens hulle ouderdomme op 1.4.1969:-

	SVB. en hoër		VB.	
	M.	V.	M.	V.
Jonger as 20 jaar				
20 jaar tot 24 jaar				
25 jaar tot 29 jaar				
30 jaar tot 34 jaar				
35 jaar tot 39 jaar				
40 jaar tot 44 jaar				
45 jaar tot 49 jaar				
50 jaar tot 54 jaar				
55 jaar tot 59 jaar				
60 jaar en ouer				

8. Klassifiseer die bekleërs van poste van Vakkundige Beampte (welsyn) volgens hulle ervaring op 1.4.1969:-

	VB.	
	M.	V.
Minder as 1 jaar		
Meer as 1 jaar maar minder as 2 jaar		
Meer as 2 jaar maar minder as 3 jaar		
Meer as 3 jaar maar minder as 4 jaar		
Meer as 4 jaar maar minder as 5 jaar		
Meer as 5 jaar maar minder as 6 jaar		
Meer as 6 jaar maar minder as 7 jaar		
Meer as 7 jaar maar minder as 8 jaar		
Meer as 8 jaar		

9. Maak op die onderstaande tabel 'n indeling van die vakkundige personeel (welsyn) volgens hulle kwalifikasies:-

	SVB. en bekleërs van hoër gegradeerde poste		VB.	
	M.	V.	M.	V.
Geen graad of diploma in maatskaplike werk				
Diploma in maatskaplike werk				
B.A. in maatskaplike werk				
B.A. (Hons.) in maatskaplike werk				
M.A. in maatskaplike werk				
D.Phil in maatskaplike werk				

10. Indien die Departement persone in vakkundige poste (welsyn) het, wat nie 'n graad of diploma in maatskaplike werk het nie, voltooi dan ten opsigte van elk van hierdie persone die onderstaande tabel:-

Hoogste opvoedkundige kwalifikasies (meld hoofvakke, waar van toepassing)	Aard van pos beklee	
	SVB. en hoër	VB.

11. Klassifiseer die vakkundige personeel (welsyn) volgens elkeen se basiese salaris op 1.4.1969:-

	SVB. en be= kleërs van hoër gegra= deerde poste		VB.	
	M.	V.	M.	V.
Minder as R1500 per jaar				
R1500 per jaar en meer maar minder as R2000 per jaar				
R2000 per jaar en meer maar minder as R2500 per jaar				
R2500 per jaar en meer maar minder as R3000 per jaar				
R3000 per jaar en meer maar minder as R3500 per jaar				
R3500 per jaar en meer maar minder as R4000 per jaar				
R4000 per jaar en meer maar minder as R4500 per jaar				
R4500 per jaar en meer maar minder as R5000 per jaar				
R5000 per jaar en meer				

12. Hoe beskou u die posisie met betrekking tot die ervaring van vakkundiges (welsyn) soos uiteengesit by vraag 8 hierbo?

(a) Dit is die gewone patroon.

(b) Die posisie is beslis beter as in vorige jare.

(c) Die posisie is beslis swakker as in vorige jare.

(Skrap wat nie van toepassing is nie).

13. Is u tevrede met die getal manlike vakkundiges (welsyn) in verhouding tot die getal vroulike vakkundiges (welsyn) in u Departement? .... (Slegs Ja of Nee).

14. Indien die antwoord op vraag 13 "Nee" is, hoeveel van die totale getal vakkundige poste (welsyn) in u Departement sou u deur manlike bekleërs gevul wou hê, indien manlike kandidate geredelik beskikbaar was? ....

15. Wat is u ondervinding met die vulling van vakante vakkundige poste (welsyn)?:-

(a) Oor die algemeen geen noemenswaardige probleme nie.

(b) Probleme word ondervind behalwe aan die einde van elke jaar wanneer afgestudeerde studente beskikbaar is.

(c) Probleme word deurentyd ondervind.

(Skrap wat nie van toepassing is nie).

16. Wat is na u mening of volgens u beplanning die totale getal vakkundige poste (welsyn) wat u Departement in 1974 sal benodig? ....

BYLAE D: VRAELYS WAT GESTUUR IS AAN OPLEIDINGSINRIGTINGS

ONDERSOEK IN VERBAND MET DIE VRAAG NA EN AANBOD VAN BLANKE MAATSKAPLIKE WERKERS IN DIE REPUBLIEK

VRAELYS D

1. Naam van Opleidingsinrigting ....

....

....

2. Datum waarop hierdie vraelys voltooi is ....

3. Verstrek asseblief die getal studente, volgens hulle studiejare, wat op 1 April 1969 aan u inrigting geregistreer was vir die diploma of baccalaureus-graad in Maatskaplike Werk. (Kandidate vir 'n nagraadse diploma in Maatskaplike Werk moet nie hier in berekening gebring word nie. Kyk paragraaf 5).

	B.A. (M.W.)		Diploma (M.W.)	
	M	V	M	V
Eerste jaar				
Tweede jaar				
Derde jaar				
Vierde jaar				

4. Verstrek asseblief die getal studente, binne- en buite=muurs afsonderlik, wat op 1 April 1969 aan u inrigting geregistreer was vir die volgende grade in Maatskaplike Werk of vir die nagraadse diploma in maatskaplike werk.

	Binnemuurs		Buitemuurs	
	M	V	M	V
D. Phil. (maatskaplike werk)				
M.A. " "				
B.A. Hons. " "				
Nagraadse diploma (maat=skaplike werk)				

5. Geliewe die getal studente te verstrek wat gedurende elk van die jare 1960 tot 1968 die volgende grade of diplomas aan u inrigting behaal het.

	Nagraadse Diploma (M.W.)		Diploma (M.W.)		B.A. (M.W.)		B.A. Hons. (M.W.)		M.A. (M.W.)		D.Phil (M.W.)	
	M	V	M	V	M	V	M	V	M	V	M	V
1960												
1961												
1962												
1963												
1964												
1965												
1966												
1967												
1968												

6. Indien enige vorm van keuring toegepas word ten opsigte van voornemende maatskaplike werkers, verstrek asseblief kortliks besonderhede daaroor

7. Indien u enige perke stel met betrekking tot die getal eerstejaar-studente wat jaarliks toegelaat word vir maatskaplikewerk-opleiding, meld asseblief die getal

....

8. Indien u bewus is van enige probleme wat afgestudeerde maatskaplikewerk-studente ondervind om aanstellings as maatskaplike werkers te bekom, beskryf asseblief kortliks.

....

....

....

....

....

....

9. Verstrek die getal poste op die diensstaat van u inrigting waarvoor opleiding in maatskaplike werk 'n vereiste

is ....

10. Hoeveel van die voormelde poste wat op 1 April 1969 vakant gewees?

....

11. Hoeveel van die poste vermeld in paragraaf 9 sal u volgens u mening of volgens u beplanning in 1974 benodig?

....

BYLAE E

LYS VAN PLAASLIKE OWERHEDE AAN WIE VRAELYSTE GESTUUR IS

Benoni
Bethlehem
Boksburg
Bloemfontein
Brakpan
Carletonville
Durban
Germiston
Grahamstad
Johannesburg
Kaapstad
Kimberley
Klerksdorp
Kroonstad
Krugersdorp
Ladysmith
Nigel
Odendaalsrus
Oos-Londen
Orkney
Oudtshoorn
Paarl
Pietermaritzburg
Pietersburg
Port Elizabeth
Potchefstroom
Pretoria
Queenstown
Randfontein
Roodepoort
Rustenburg
Springs
Stellenbosch
Uitenhage
Upington
Vanderbylpark
Vereeniging
Virginia
Welkom
Westonaria
Witbank
Worcester

BYLAE F

LYS VAN BEDRYWE AAN WIE VRAELYSTE GESTUUR IS

African Oxygen

African Wire Ropes

African Explosives and Chemical Industries

Anglo Transvaal

Federale Mynbou

Felt and Textiles

Fisons

Ford

General Motors

Goldfields of South Africa

Greatermans

O.K. Bazaars

Old Mutual

Randse Waterraad

Roberts Construction

S.A. General Electric

Sanlam

Sasol

Stellenbosch Wyntrust

The Argus

Thos. Barlow

Union Corporation

United Tobacco

Volkswagen S.A.

Yskor

LYS VAN WELSYNSORGANISASIES WAT BY HIERDIE ONDERSOEK BETREK IS

Afrikaanse Christelike Vroue Vereniging

Natalse Christelike Vroue Vereniging

Oranje Vroue Vereniging

Suid-Afrikaanse Vroue Federasie

Welsynsraad van die Apostoliese Geloofsending van Suid-Afrika

Suid-Afrikaanse Nasionale Raad vir Kindersorg

Ondersteuningsraad van die Nederduits Hervormde Kerk van Afrika

Sinodale Kommissie vir die Diens van Barmhartigheid, Kaapland

Sinodale Kommissie vir die Diens van Barmhartigheid, Natal

Sinodale Kommissie vir die Diens van Barmhartigheid, Oranje Vrystaat

Sinodale Kommissie vir die Diens van Barmhartigheid, Noord-Transvaal

Sinodale Kommissie vir die Diens van Barmhartigheid, Suid-Transvaal

Transvaal Jewish Welfare Council

Suid-Afrikaanse Nasionale Raad vir die Welsyn van Bejaardes

" " " " " Blindes

Cape Flats Distress Association

Stedelike Behuisingsbond

Suid-Afrikaanse Nasionale Raad vir Dowes

" " " " " Geestesgesondheid

" " " " " Huweliksvoorligting en Gesinslewe

" " " " " die Versorging van Kreupeles.

Nasionale Instituut vir Misdaadvoorkoming en die Rehabilitasie van Oud-gevangenes

Randse Hulpvereniging

Suid-Afrikaanse Nasionale Raad insake Alkoholisme en Afhanklikheid van Verdowingsmiddels.