

'N EMPIRIESE ONDERSOEK NA HUISHOUDKUNDE AS PROFESSIE IN DIE RSA

UNA LAUBSCHER
B.Sc. (Huishoudkunde)

Verhandeling goedgekeur as gedeeltelike nakoming van die vereistes
vir die graad Magister Scientae in Huishoudkunde
in die Fakulteit Natuurwetenskappe
van die Potchefstroomse Universiteit vir Christelike Hoër Onderwys

Studieleier: Dr. A.M. van Aardt

Medeleier: Dr. G.P. Louw

Potchefstroom

Mei 1993

Aan my ouers,
Micheal en Marie Viljoen

DANKBETUIGINGS

'n Besondere woord van dank en waardeering aan:

- My studieleier, dr. Annette van Aardt vir haar leiding en bereidwilligheid betreffende die studie;
- My medeleier, dr. Gabriël Louw vir sy kundige raad en steun;
- Peet van Rensburg vir die tipografiese versorging en drukwerk;
- Prof. H.S. Steyn en Piro Engelbrecht van die Statistiese Konsultasiediens, PU vir CHO, vir hulle hulp met die statistiese verwerking van die data;
- Prof. Hein Viljoen en dr. Elsabé Steenberg vir die taalversorging van die verhandeling;
- Die personeel van die Ferdinand Postma-biblioteek vir hulp met die literatuurstudie;
- Familie en vriende wat my deurgaans bygestaan en bemoedig het;
- My ouers, Micheal en Marie Viljoen vir hulle aanmoediging, liefde en ondersteuning tydens die studie; en
- My man, Dirk vir sy liefde, begrip en opofferings, waarsonder hierdie studie nie moontlik sou gewees het nie.

Aan God alle eer.

ABSTRACT

AN EMPIRICAL INVESTIGATION OF HOME ECONOMICS AS A PROFESSION IN THE RSA

MOTIVATION

Home Economics can, by virtue of its mission, play a key role in the near future in the solving of family and community problems in a fast changing South-Africa. In order to fulfil this role as effectively and efficiently as possible, the career must reflect certain professional qualities. The question arose whether Home Economics comply with the requirements of a profession as identified in the literature, namely specialised training, career opportunities, job satisfaction, efficient marketing, the professional rendering of service, satisfactory income, efficient administration, strategic management through a control body, pursuit of a professional culture and a dynamic future vision.

AIM

The aim of the study was to describe and evaluate Home Economics as a profession in the RSA from the perspective of home economists.

METHOD

A structured questionnaire was completed by 158 Afrikaans-speaking members of the Home Economics Association of Southern Africa (HEASA).

CONCLUSION

The majority of the respondents is young females who earn a low to moderate income. These HEASA-members are academically well qualified and equipped for research. More than half of the respondents teach Home Economics on secondary or tertiary level, while only 9 % practise a non-Home Economics career. The generally negative attitude of home economists towards the availability of job opportunities is concomitant with insufficient knowledge about the marketing of the career. This indicates a weak

spot in the professional accountment of the home economist. Nearly all of the respondents agreed, however, that home economists render an excellent service and felt positive about the future prospects of the career. It was clear that the respondents thought that the managing aspects could be improved, and most of the respondents were in favour of a professional control body. In summary, it seems that a career in Home Economics has bright prospects and a dynamic role to play in the multicultural future of the RSA, provided that all members strive to develop it into a true profession through pro-active action.

OPSOMMING

'N EMPIRIESE ONDERSOEK NA HUISHOUDKUNDE AS PROFESSIE IN DIE RSA.

MOTIVERING

Huishoudkunde kan op grond van die missie daarvan in die nabye toekoms 'n sleutelrol speel in die oplossing van gesins- en gemeenskapsprobleme in die vinnig veranderende Suid-Afrika. Ten einde hierdie rol so doelmatig en effektief as moontlik te vervul moet die beroep sekere professionele kwaliteite weerspieël. Die vraag het ontstaan of Huishoudkunde voldoen aan die vereistes van 'n professie soos uit die literatuur geïdentifiseer, naamlik gespesialiseerde opleiding, beroepsmoontlikhede, werkstevredenheid, effektiewe bemaking, professionele dienslewering, bevredigende inkomste, effektiewe administrasie, strategiese bestuur deur 'n beheerliggaam, uitlewing van 'n professionele kultuur en 'n dinamiese toekomsvisie.

DOEL

Die doel van hierdie studie was om Huishoudkunde as professie in die RSA vanuit die perspektief van huishoudkundiges te beskryf en te evalueer.

METODE

'n Gestruktureerde vraelys is deur 158 Afrikaanssprekende lede van die Huishoudkunde Vereniging van Suider-Afrika (HVSA) ingevul.

GEVOLGTREKKING

Die meerderheid respondente is jong vroue wat 'n lae tot gemiddelde inkomste verdien. Hierdie HVSA-lede is akademies goed gekwalifiseer en toegerus vir navorsing. Meer as die helfte van die respondente gee huishoudkunde-onderrig op sekondêre of tersiêre vlak, en slegs 9% beoefen beroepe wat nie huishoudkundig van aard is nie. Huishoudkundiges se algemene negatiewe houding jeens die beskikbaarheid van beroepsgeleenthede

gaan gepaard met 'n gebrekkige kundigheid rakende die bemarking van die beroep, wat op 'n swak plek in hulle mondering dui. Feitlik almal is dit egter eens dat huishoudkundiges uitstekende dienste lewer en hulle voel positief oor die toekomsvooruitsigte van die beroep, maar dit is duidelik dat die bestuursaspekte kan verbeter. Die meeste is ten gunste van 'n beheerliggaam. Samevattend blyk dit dat die huishoudkundeberoep rooskleurige vooruitsigte het en 'n dinamiese rol in die multikulturele toekoms van die RSA kan speel mits alle lede poog om dit deur pro-aktiewe optrede tot 'n ware professie uit te bou.

INHOUDSOPGAWE

Dankbetuigings	iii
Abstract	iv
Opsomming	vi
Lys van Figure	xx
Lys van Tabelle	xxiii

HOOFSTUK 1 : PROBLEEMSTELLING, DOELSTELLINGS EN

NAVORSINGSMETODIEK	1
1.1 INLEIDING	1
1.2 PROBLEEMSTELLING	2
1.3 DOEL VAN DIE STUDIE	4
1.4 NAVORSINGSMETODIEK	5
1.4.1 Literatuurstudie	5
1.4.2 Empiriese ondersoek	5
1.5 BEGRENsing VAN DIE STUDIE	6
1.5.1 Teoretiese begrensing	6
1.5.2 Empiriese begrensing	6
1.6 OORSIG OOR DIE VERHANDELING	6

HOOFSTUK 2 : PROFESSIONE IN PERSPEKTIEF	7
2.1 INLEIDING	7
2.2 HISTORIESE PERSPEKTIEF OP PROFESSIONES	8
2.3 BEGRIPSOMSKRYWING	9
2.3.1 'n Professione	9
2.3.2 Professionele versus nie-professionele beroepe	11
2.3.3 Professionalisering	12
2.4 KENMERKE VAN 'N PROFESSIONE	14
2.4.1 Opleiding	14
2.4.1.1 Aanvanklike en gespesialiseerde opleiding en vaardighede	14
2.4.1.2 Volgehoute navorsing en voortdurende indiensopleiding	15
2.4.1.3 Paraprofessionele persone	15
2.4.2 Beroepsmoontlikhede	16
2.4.2.1 Begripsomskrywing	16
2.4.2.2 Die invloed van die huidige ekonoomiese milieu op toekomstige beroepsmoontlikhede	17
2.4.3 Werkstevredenheid	17
2.4.3.1 Inleiding	17
2.4.3.2 Begripsomskrywing	17
2.4.3.3 Faktore wat werkstevredenheid beïnvloed	18
2.4.4 Bemarking	20
2.4.4.1 Inleiding	20
2.4.4.2 Probleme van professiones met betrekking tot bemarking	20

2.4.4.3	Faktore wat bemarking bevorder	.21
2.4.4.4	Toekomstige bemarking van professies	.21
2.4.5	Dienslewering	.21
2.4.5.1	Professionele gesag en verantwoordelikheid tydens dienslewering	.21
2.4.5.2	Verhoogde kwaliteit van dienslewering	.22
2.4.5.3	Onbetaalde en vrywillige dienslewering	.23
2.4.5.4	Sanksionering van gesag deur die gemeenskap	.23
2.4.5.5	Vrye kompetisie by dienslewering	.24
2.4.6	Inkomste	.25
2.4.6.1	'n Eie onderneming	.25
2.4.6.2	Reg op prysvasstelling ten opsigte van dienslewering	.25
2.4.7	Bestuur	.26
2.4.7.1	Omskrywing van bestuur	.26
2.4.7.2	Die rol van bestuur in die onderneming	.26
2.4.7.3	Die bestuursproses	.27
2.4.7.4	Die moderne benadering tot bestuur	.28
2.4.8	Otonome beheer	.28
2.4.8.1	Die instelling van professionele beheerliggame en professionele verenigings.	.28
2.4.8.2	Ontwikkeling, handhawing en beheer van etiese of gedragskodes	.29
2.4.8.3	Monopolie en outonome beheer	.30
2.4.9	Toekomsvisie	.31

2.4.10	Professionele kultuur	32
2.4.10.1	Omskrywing van professionele kultuur	32
2.4.10.2	Die skep van 'n professionele kultuur	33
2.4.10.3	Die funksie van professionele organisasiekultuur	33
2.5	DIE PROFESSIONALISERING VAN 'N BEROEP	34
2.5.1	Die belangrikheid van professionalisering	34
2.5.2	Wanneer vind professionalisering plaas?	34
2.5.3	Stadia van die professionaliseringsproses	35
2.5.4	Vereistes vir professionalisering	36
2.5.5	Voordele van professionalisering	36
2.5.6	Nadele van professionalisering	37
2.6	PROFESSIONELE ONTWIKKELING	38
2.6.1	Omskrywing van professionele ontwikkeling	38
2.6.2	Dimensies van ontwikkeling	38
2.6.2.1	Kennis	38
2.6.2.2	Vaardighede	39
2.6.2.3	Persoonlike eienskappe	39
2.6.2.4	Waardes	39
2.6.3	Veranderde toekomsvereistes rakende professionele ontwikkeling	39
2.6.3.1	Belangrike aktiwiteite vir professionele ontwikkeling	40
2.6.4	Bestuur van die professionele ontwikkelingsproses	40
2.6.5	Professionele ontwikkeling van huishoudkundiges	40

2.7	VOORDELE VAN 'N PROFESSIONELE BEROEP	.41
2.7.1	Die professionele persoon	.41
2.7.2	Die kliënt	.42
2.8	NADELE VAN 'N PROFESSIONELE BEROEP	.42
2.8.1	Verdraaide prioriteite	.43
2.8.2	Menslike dimensies	.43
2.8.3	Sosiale bydrae	.43
2.8.4	Etiese dilemmas	.43
2.8.5	Regeringsbeleid	.43
2.8.6	Ekonomiese toestand	.43
2.8.7	Onnodige dienste	.44
2.8.8	Spesialisasie	.44
2.8.9	Aansien	.44
2.8.10	Algemene, sistematiese teorie en kennis	.44
2.8.11	Outonomie	.44
2.8.12	Altruïsme (Gemeenskapsdiens)	.45
2.8.13	Gesag oor kliënte	.45
2.9	SAMEVATTING	.45

HOOFSTUK 3 : 'N SITUASIE-ANALISE VAN HUISHOUDKUNDE		
AS 'N PROFESSIE		.47
3.1	INLEIDING	.47
3.2	OMSKRYWING VAN BEGRIPPE	.47
3.2.1	Huishoudkunde	.47

3.2.2	Huishoudkundige	49
3.3	DIE AARD EN WESE VAN HUISHOUDKUNDE IN 'N HISTORIESE PERSPEKTIEF	49
3.3.1	Inleiding	49
3.3.2	Oorsprong van die term “Huishoudkunde”	49
3.3.3	'n Historiese oorsig	50
3.3.3.1	Die ontstaan en ontwikkeling van Huishoudkunde in die VSA . . .	50
3.3.3.2	Die ontstaan en ontwikkeling van Huishoudkunde in die RSA . . .	52
3.4	DIE BESPREKING VAN HUISHOUDKUNDE AAN DIE HAND VAN DIE KENMERKE VAN 'N PROFESSIE	53
3.4.1	Inleiding	53
3.4.2	Professionele kenmerke van Huishoudkunde	54
3.4.2.1	Opleiding	54
3.4.2.2	Beroepsmoontlikhede	55
3.4.2.3	Werkstevredenheid	57
3.4.2.4	Bemarking	58
3.4.2.5	Dienslewering	60
3.4.2.6	Inkomste	61
3.4.2.7	Bestuur en outonome beheer	61
3.4.2.8	Toekomsvisie	63
3.4.2.9	Professionele kultuur	66
3.5	HUISHOUDKUNDE EN DIE HUISHOUDKUNDIGE IN DIE “NUWE SUID-AFRIKA”	67
3.5.1	Inleiding	67

3.5.2	Strategiese bestuur	.67
3.5.3	'n Oorsig van enkele demografiese neigings	.69
3.5.3.1	Bevolkingsgroei	.69
3.5.3.2	Verstedeliking	.71
3.5.3.3	Opleiding	.72
3.5.3.4	Werksepping	.72
3.5.4	Riglyne vir die uitbou van Huishoudkunde	.74
3.5.4.1	Verwagte veranderinge in die HVSA wat 'n invloed op die toekoms van Huishoudkunde kan hê	.74
3.5.4.2	Riglyne vir moontlike aksieplanne vir die uitbou van Huishoudkunde in die RSA	.74
3.6	SAMEVATTING	.77
 HOOFSTUK 4 : EMPIRIESE ONDERSOEK EN RESULTATE		.78
4.1	INLEIDING	.78
4.2	NAVORSINGSONTWERP	.78
4.3	KEUSE VAN DIE RESPONDENTE	.79
4.4	MEETINSTRUMENT	.79
4.5	NAVORSINGSPROSEDURE	.79
4.6	PROBLEME TYDENS DIE STUDIE ONDERVIND	.80
4.7	VERWERKING VAN DIE RESULTATE	.80
4.7.1	Inleiding	.80
4.7.2	Gemiddelde waardes	.81

4.7.3	Rangorde	.81
4.7.4	Standaardafwyking	.81
4.7.5	Hoë en lae prioriteitwaardes	.81
4.8	VOORSTELLING EN ANALISE VAN DIE EMPIRIESE BEVINDINGE	.82
4.9	RESPONSE OP DIE VRAELYS	.82
4.9.1	Demografiese gegewens	.82
4.9.1.1	Ouderdom (Vraag 1)	.82
4.9.1.2	Geslag van respondente (Vraag 2)	.83
4.9.1.3	Huwelikstaat (Vraag 3)	.84
4.9.1.4	Beroep (Vraag 4.1 - 4.4)	.84
4.9.1.5	Salaris (Vraag 5)	.88
4.9.2	Opleiding	.89
4.9.2.1	Huidige kwalifikasies van respondente (Vraag 6.1)	.89
4.9.2.2	Spesialiseringsrigting (Vraag 6.2)	.90
4.9.2.3	Nagraadse studie en studierigtings (Vraag 6.3 - 6.4)	.91
4.9.2.4	Ondersteuningsvakke nodig vir B.-Huishoudkunde- en B.Sc.-Huishoudkundegrade (Vraag 7.1)	.93
4.9.2.5	Tekortkominge in die Huishoudkunde-opleiding (Vraag 7.2) . . .	.96
4.9.2.6	Die huidige tersiêre opleiding en kurrikulum van huishoudkundiges (Vraag 8.1)	.97
4.9.3	Beroepsmoontlikhede	.101
4.9.3.1	Die beskikbaarheid van werkseleenthede (Vraag 10)	.101
4.9.3.2	Die skep van werkseleenthede vir huishoudkundiges (Vraag 11)	.102

4.9.4	Werkstevredenheid	104
4.9.4.1	Werkstevredenheid in die huishoudkundeberoep (Vraag 12)	104
4.9.4.2	'n Naamsverandering vir die vak Huishoudkunde (Vraag 13) . . .	106
4.9.5	Bemaking	107
4.9.5.1	Die publiek se bewustheid ten opsigte van die bekwaamhede van huishoudkundiges (Vraag 14)	107
4.9.5.2	Genoegsame aandag aan bemaking bestee (Vraag 15)	108
4.9.6	Dienslewering	109
4.9.6.1	Die kwaliteit van dienslewering (Vraag 16)	109
4.9.6.2	Die vasstelling van etiese standaarde om die kwaliteit diens gelewer te beïnvloed (Vraag 17)	109
4.9.6.3	Betrokkenheid by onbetaalde vrywillige diens (Vraag 18)	110
4.9.6.4	'n Groter graad van spesialisering in die huishoudkunde- beroep en dienslewering (Vraag 19)	112
4.9.6.5	Eksklusiewe alleenreg om sekere dienste te lewer (Vraag 20) . . .	113
4.9.7	Inkomste	113
4.9.7.1	Minimum pryse vir sekere huishoudkundige dienste al dan nie (Vraag 21)	113
4.9.7.2	Self-indiensgeneemde huishoudkundiges en hoër tariewe (Vraag 22)	115
4.9.7.3	Probleme met werkverrigting weens 'n gebrek aan befondsing (Vraag 23)	116
4.9.8	Bestuur	117
4.9.8.1	Die gebruik van toerusting in die besigheidsadministrasie van die beroep (Vraag 24)	117

4.9.8.2	Algemene organisasie en administrasie in die huishoudkunderoep (Vraag 25)	119
4.9.9	Beheerliggaam	119
4.9.9.1	Die daarstelling van 'n statutêre raad (Vraag 26)	119
4.9.9.2	Die aard van die statutêre raad (Vraag 27)	120
4.9.9.3	Staatsdepartement(e) of ministerie(s) waaronder die beheerliggaam moet ressorteer (Vraag 28)	121
4.9.9.4	Funksies wat deur die beheerliggaam vervul behoort te word (Vraag 29)	122
4.9.9.5	Reservering van die huishoudkunderoep (Vraag 30)	124
4.9.10	Toekomsverwagting van die beroep	124
4.9.10.1	Die toekomsvooruitsigte van huishoudkundiges in die beroepswêreld (Vraag 31)	124
4.9.10.2	Die toekoms van Huishoudkunde volgens nie-huishoudkundige beroepslui (Vraag 32)	125
4.9.10.3	'n Bewustheid van die nuutste ontwikkelinge op die huishoudkundewerksgebied (Vraag 33)	126
4.9.10.4	Die bestaan van 'n langtermynbeplanringsprojek (Vraag 34)	127
4.9.10.5	Die toetrede van die manlike geslag tot die huishoudkunderoep (Vraag 35)	128
4.10	SAMEVATTING	132
4.10.1	Demografiese gegewens	132
4.10.2	Opleiding	132
4.10.3	Beroepsmoontlikhede	133
4.10.4	Werkstevredenheid	133
4.10.5	Bemaking	133

4.10.6 Dienslewering	133
4.10.7 Inkomste	133
4.10.8 Bestuur	134
4.10.9 Beheerliggaam	134
4.10.10 Toekomsverwagting van die beroep	134

HOOFSTUK 5 : SAMEVATTING, AANBEVELINGS EN SLOT135

5.1 SAMEVATTING	135
5.1.1 Inleiding	135
5.1.2 Demografiese profiel van Afrikaanssprekende lede (Doelstelling 1.3.1)	135
5.1.3 Evaluering van huishoudkundige opleiding aan universiteite en ander tersiêre instansies (Doelstelling 1.3.2)	137
5.1.4 Beroepsmoontlikhede vir gekwalifiseerde huishoudkundiges in die RSA (Doelstelling 1.3.3)	139
5.1.5 Werkstevredenheid van huishoudkundiges (Doelstelling 1.3.4)	140
5.1.6 Effektiewe bemarking (Doelstelling 1.3.5)	141
5.1.7 Fasette van dienslewering deur huishoudkundiges (Doelstelling 1.3.6)	141
5.1.8 Die inkomste van huishoudkundiges in die RSA (Doelstelling 1.3.7)	142
5.1.9 Bestuursriglyne vir huishoudkundeberoep (Doelstelling 1.3.8)	143
5.1.10 Die noodsaaklikheid van 'n statutêre beheerliggaam (Doelstelling 1.3.9) . . .	144
5.1.11 Die toekomsverwagting van die huishoudkundeberoep (Doelstelling 1.3.10)	145
5.1.12 Die professionele kultuur van die huishoudkundeberoep (Doelstelling 1.3.11)	146
5.2 AANBEVELINGS	147
5.2.1 Demografiese milieu	147

5.2.2	Opleidingskurrikulum	147
5.2.3	Beroepsmoontlikhede	148
5.2.4	Werkstevredenheid	149
5.2.5	Bemarkingstrategie	149
5.2.6	Dienslewering	149
5.2.7	Vergoedingsaspek	150
5.2.8	Bestuursontwikkeling	150
5.2.9	Die daarstelling van 'n statutêre beheerliggaam	150
5.2.10	Toekomsverwagting en pro-aktiewe optrede	151
5.2.11	Professionele kultuur van die huishoudkundeberoep	151
5.2.12	Voorstelle vir verdere navorsing	151
5.3	SLOT	152
 LITERATUURVERWYSINGS		153
 BYLAE 1 : Vraelys		164

LYS VAN FIGURE

FIGUUR 1.1
Die navorsingsraamwerk: kenmerke van 'n professie 3

FIGUUR 2.1
Die kontinuum van beroepsverspreiding12

FIGUUR 2.2
Die bestuursproses27

FIGUUR 3.1
Die ontwikkeling van 'n bemarkingstrategie59

FIGUUR 3.2
Die rol van scenario-ontwikkeling in strategiese bestuur en die funksionering
van scenarios in strategiese beplanning68

FIGUUR 3.3
'n Projeksie van verskillende bevolkingsgroepe se populasiegroei (1990 - 2035)70

FIGUUR 3.4
Verstedeliking in Suid-Afrika71

FIGUUR 3.5
Groei van primêre en sekondêre leerlingtalle in Suid-Afrikaanse skole
vanaf 1960, met projeksies tot 200073

FIGUUR 4.1
Ouderdomskategorieë van respondente82

FIGUUR 4.2	
Die respondente se geslag	.83
FIGUUR 4.3	
Huwelikstaat van respondente	.84
FIGUUR 4.4	
Aard van die beroep	.85
FIGUUR 4.5	
Die huidige inkomste van respondente per jaar	.89
FIGUUR 4.6	
Huidige nagraadse studie van respondente	.91
FIGUUR 4.7	
Uiteensetting van die respondente se houding teenoor 'n naamsverandering vir die vak Huishoudkunde	106
FIGUUR 4.8	
Die bewustheid van die algemene publiek ten opsigte van die bekwaamhede van die huishoudkundige soos tans opgelei	107
FIGUUR 4.9	
Genoegsame aandag aan die bemaking van die huishoudkundige en haar beroep bestee	108
FIGUUR 4.10	
'n Uiteensetting van respondente se mening aangaande die verband tussen vasstelling van etiese standaarde deur 'n raad en die kwaliteit diens wat 'n professie lewer	110
FIGUUR 4.11	
Die betrokkenheid van respondente by onbetaalde vrywillige dienslewering	111
FIGUUR 4.12	
Huishoudkundiges se betrokkenheid by onbetaalde vrywillige dienslewering aan die gemeenskap	112

FIGUUR 4.13	
'n Uiteensetting van respondente se mening of daar minimum pryse vir sekere huishoudkundige dienste vasgestel moet word	114
FIGUUR 4.14	
Instansies wat volgens die respondente minimum pryse vir professionele huishoudkundige dienste moet vasstel	115
FIGUUR 4.15	
Respondente se mening aangaande probleme ondervind met doeltreffende werkverrigting weens 'n tekort aan fondse en/of 'n beperkte begroting	116
FIGUUR 4.16	
Die mening van respondente met betrekking tot die instelling van 'n statutêre raad vir huishoudkundiges	120
FIGUUR 4.17	
Die aard van die statutêre raad vir die huishoudkundeberoep	121
FIGUUR 4.18	
Staatsdepartement(e) of ministerie(s) waaronder die beheerliggaam van die huishoudkundeberoep moet ressorteer	122
FIGUUR 4.19	
Toekomsvooruitsigte van huishoudkundiges in spesifieke beroepe	125
FIGUUR 4.20	
Die opinie van nie-huishoudkundige beroepslui aangaande die toekoms van Huishoudkunde	126
FIGUUR 4.21	
Die bewustheid van huishoudkundiges ten opsigte van die nuutste ontwikkelinge op hul werksgebied	127
FIGUUR 4.22	
Die houding van respondente oor die toetrede van mans tot die huishoudkundeberoep	129

LYS VAN TABELLE

TABEL 2.1	
'n Vergelyking van bestuurders en leiers	.28
 TABEL 4.1	
Aard van die huishoudkundige beroepe	.86
 TABEL 4.1.1	
Onderrigvakke aan tersiêre opleidingsinstansies	.86
 TABEL 4.1.2	
Onderrigvakke aan sekondêre opleidingsinstansies	.87
 TABEL 4.2	
Die aard van “ander” beroepe	.88
 TABEL 4.3	
Tersiêre kwalifikasies behaal tussen 1950 en 1992	.90
 TABEL 4.3.1	
Spesialiseringsrigtings van respondente	.91
 TABEL 4.3.2	
Uiteensetting van nagraadse studierigtings	.92
 TABEL 4.4.1	
Ondersteuningsvakke vir B.-Huishoudkundegraad voorgestel	.93
 TABEL 4.4.2	
Ondersteuningsvakke vir B.Sc.-Huishoudkundegraad voorgestel	.95

TABEL 4.5	
Tekortkominge in die respondente se huishoudkunde-opleiding	96
 TABEL 4.6	
Die mate waarin die huishoudkundige die huidige tersiêre opleiding en kurrikulum as bevredigend beskou in die beoefening van hul beroep	97
 TABEL 4.6.1	
Probleme wat huishoudkundiges ervaar ten opsigte van hul tersiêre huishoudkunde-opleiding en -kurrikulum	98
 TABEL 4.6.2	
Voorstelle om probleme met betrekking tot die huidige opleiding en kurrikulum van huishoudkundiges op te los	99
 TABEL 4.7	
Die mate waarin huishoudkundiges probleme met paraprofessionele huishoudkundiges ondervind	100
 TABEL 4.7.1	
Ander probleme wat huishoudkundiges met paraprofessionele huishoudkundiges ondervind	101
 TABEL 4.8	
Die beskikbaarheid van werkseleenthede vir gekwalifiseerde huishoudkundiges	102
 TABEL 4.9	
Die mate waarin instansies werkseleenthede aan huishoudkundiges bied	103
 TABEL 4.10	
Die mate waarin werkstevredenheid in die huishoudkundeberoep ondervind word	105
 TABEL 4.11	
Die mate waarin die kwaliteit van dienslewering van die huishoudkundeberoep voldoen aan die vereistes wat die professie soos in die missie verwoord daaraan stel.	109

TABEL 4.12	
Respondente se mening aangaande die verband tussen 'n groter graad van spesialisering in die huishoudkundeberoep en die verhoging van die kwaliteit van dienslewering	113
 TABEL 4.13 'n Uiteensetting van respondente se mening of huishoudkundiges die eksklusiewe alleenreg behoort te hê om op grond van hul kennis en opleiding sekere huishoudkundige dienste te verrig	113
 TABEL 4.14	
Respondente se mening of 'n self-indiensgeneemde huishoudkundige die reg besit om die groter risiko wat in 'n eie onderneming gedra word, in verhoogde tariewe te verhaal . .	115
 TABEL 4.15	
Die mate waarin toerusting in besigheidsadministrasie gebruik word	118
 TABEL 4.16	
Die algemene organisasie en administrasie van die huishoudkundeberoep	119
 TABEL 4.17	
Funksies wat deur 'n beheerliggaam vir huishoudkundiges vervul behoort te word . . .	123
 TABEL 4.18	
Reservering van die huishoudkundeberoep	124
 TABEL 4.19	
Die bestaan van langtermynbeplanningsprojekte in huishoudkundiges se beroepe . . .	127
 TABEL 4.20	
Inisiatief en toekomsvisie van langtermynbeplanningsprojekte	128
 TABEL 4.21	
Die mate waarin die toetrede van mans tot die huishoudkundeberoep tot vernuwing in Huishoudkunde aanleiding kan gee	130
 TABEL 4.22	
Motiverings van standpunte oor die toetrede van mans tot die huishoudkundeberoep . . .	131

HOOFSTUK 1

PROBLEEMSTELLING, DOELSTELLINGS EN NAVORSINGSMETODIEK

1.1 INLEIDING

Die RSA verkeer tans in 'n unieke stadium van vinnige verandering en ontwikkeling. Dié verwickelinge gaan egter gepaard met vele probleme, byvoorbeeld ongelyke ontwikkeling tussen verskillende bevolkingsgroepe, armoede, werkloosheid, politieke onsekerheid, behuisingsnood en oneweredige verspreiding van dienste en rykdom. Tesame hiermee het die reële ekonomiese bedrywigheid in Suid-Afrika vanaf 1989 'n voortdurende dalende neiging getoon wat op dié stadium die langste afwaartse konjunkturfase in die na-oorlogse periode is. Hierdie tipiese problematiek, wat ook wêreldwyd ervaar word, belemmer gesonde groei en ontwikkeling van gemeenskappe (Kellet, 1989:99; Jacobs, 1991:1; Suid-Afrikaanse Reserwebank, 1992:39).

Die huidige lewensmilieu plaas ongetwyfeld uitermatige druk op die mens en beïnvloed spesifiek gesinsrolle en -verhoudings (Kellet, 1989:99). Faktore soos die toename in tiener-swangerskappe, veranderende gesinstrukture, dwelmmisbruik, pornografie, geweld, diskriminasie, ensovoorts, is van die tipiese probleme wat die moderne gesin in die oë staan (Haney, 1985:6). Die teenwoordigheid van die Derdewêreldelement in Suid-Afrika veroorsaak dat aandag aan en ontwikkeling van elke inwoner van die uiterste belang is (Knye, 1991:1).

Haney (1985:6) is van mening dat die huishoudkundige 'n positiewe bydrae kan lewer tot suksesvolle langtermynoplossings van gemeenskaps- en wêreldprobleme. Dié siening word hier ter plaatse ondersteun. Daar word geglo dat die huishoudkundige 'n besondere betekenisvolle rol in die vinnig veranderende Suid-Afrika kan speel (Vorster, Greyvenstein & Venter, 1992:6).

Dit is algemeen bekend dat 'n gelukkige gesinslewe die kern van 'n gesonde gemeenskap vorm (Greyvenstein, 1991:3). Volgens die samevattende missie van Huishoudkunde is die huishoudkundige gemoeid met die toerusting van die mens vir optimale ontwikkeling en funksionering binne die tuisomgewing om sodoende die algemene lewenskwaliteit van individue, gesinne, groepe en gemeenskappe te bevorder. Die gesin word die beste bereik

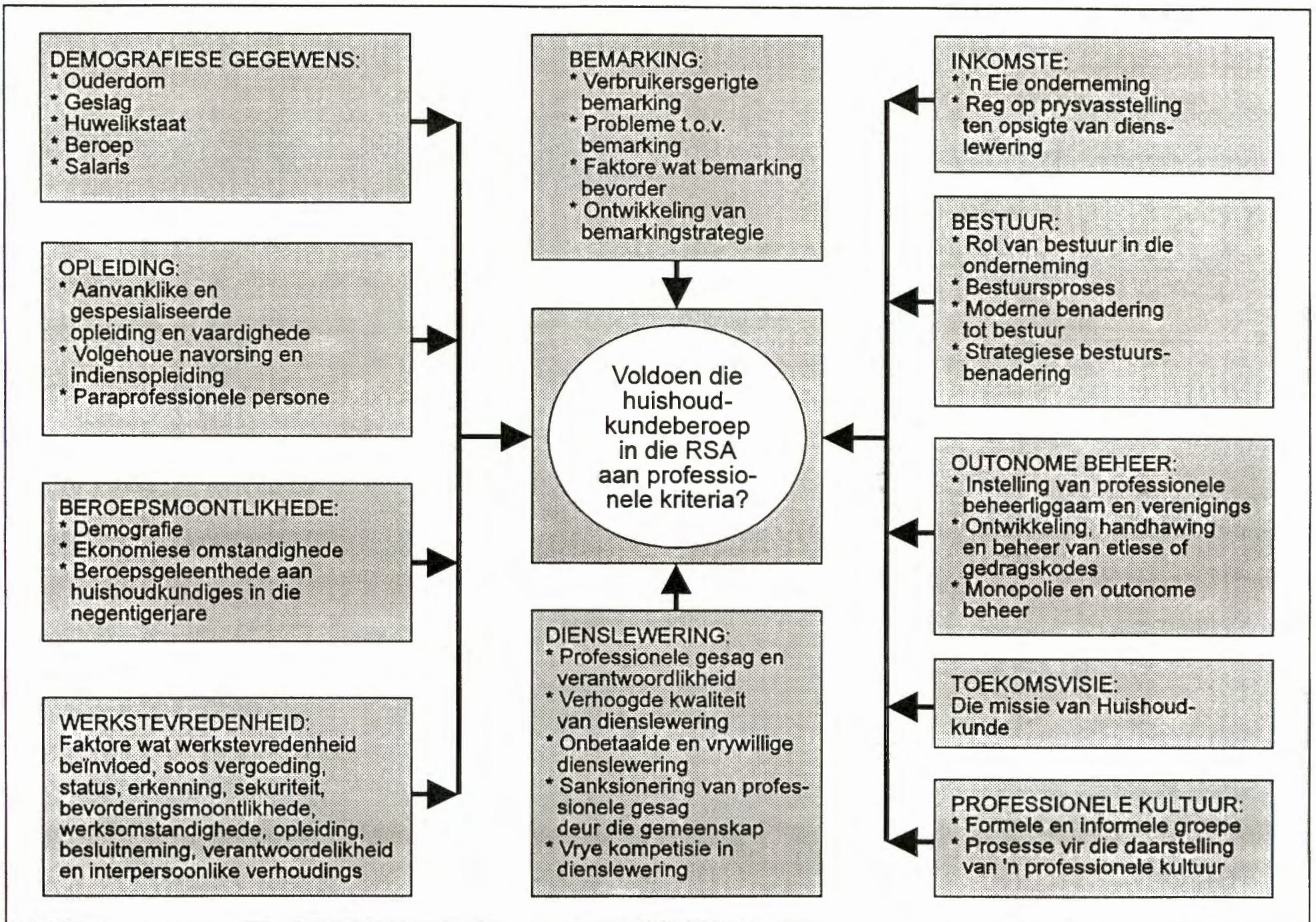
en gedien deur professionele en paraprofessionele persone wat die behoeftes en belangstellings van gesinne in die konteks van hulle verskillende gemeenskappe verstaan (Keith, 1991:12-13).

1.2 PROBLEEMSTELLING

Huishoudkundiges kan onder normale sowel as abnormale omstandighede 'n belangrike rol speel in die bevordering van die welsyn van individue en gesinne. Ten einde egter ontevredenheid en stagnasie in die uitvoering van die taak van die huishoudkundige te voorkom, is dit nodig om deurentyd na sekere aspekte van Huishoudkunde as professie te kyk. Of Huishoudkunde aan professionele kriteria wat 'n professie daaraan stel voldoen, is 'n vraagstuk waarop die navorser sal poog om sekere antwoorde te kry. Knelpunte kan dus sodoende onder die soeklig geplaas word en aanbevelings dienooreenkomstig gemaak word.

Verskeie navorsers (Greenwood, 1957:45-54; Lindhard, 1974:52-53; Terblanche, 1979:153; Enoch, 1989:223; Ryan, 1989:15) beklemtoon dit dat 'n professie en professionele persone oor sekere kwaliteite en kenmerke beskik wat hulle in staat stel om probleme meer doelmatig en effektief aan te spreek (kyk Figuur 1.1). Professionele persone kan byvoorbeeld as gevolg van die lang en intensiewe opleidingstydperk wat hulle deurloop het, as spesialiste op hul betrokke vakgebied beskou word en kan daarom probleme in dié verband met groter gesag aanspreek. 'n Professie beskik oor 'n verteenwoordigende beheerliggaam om die algemene instandhouding en bestuur van die professie en beheer oor sy professionele lede te verseker. Die onlangse stigting van die Konsortium in November 1992 van Geesteswetenskaplike Verenigings van Suidelike Afrika, is 'n aanduiding van die behoefte wat daar by verskillende verenigings van beroepe in dié veld bestaan om deur 'n oorkoepelende beheerliggaam bestuur te word (Sentrum vir Wetenskapsontwikkeling, 1992:1).

Uit die literatuur blyk dit duidelik dat verskeie outeurs (Jax, 1985:22-23; Griffin, 1986:47; McFadden, 1987:55; Horn, 1988:28; Crockett, Bennett & Brown, 1990:21; Knye, 1991:12) van mening is dat Huishoudkunde wel as 'n volwaardige professie erken kan word. In watter mate Huishoudkunde in die RSA tans aan die vereistes van 'n professie voldoen, is 'n aangeleentheid waaroor daar nie sonder meer uitsluitel gegee kan word nie. Dit is 'n vraag wat dringend aandag behoort te geniet, aangesien Huishoudkunde in die huidige landsomstandighede 'n belangrike en dringende taak het om te verrig. 'n Navorsingsraamwerk waarvolgens dié vraag ondersoek sal word, word in Figuur 1.1 voorgestel.



FIGUR 1.1 Die navorsingsraamwerk: kenmerke van 'n profesie

Om tred te hou met die vinnige ontwikkelingsveranderinge in die Nuwe Suid-Afrika, is dit noodsaaklik om die professionaliteit van die huishoudkundeberoep te evalueer. Slegs só kan die gemeenskappe in die Nuwe Suid-Afrika effektief bedien word.

1.3 DOEL VAN DIE STUDIE

Die oorkoepelende doelstelling van die studie is om Huishoudkunde as professie in die RSA vanuit die perspektief van huishoudkundiges te omskryf en te evalueer. Om verwarring te voorkom wil die navorser die leser se aandag daarop vestig dat die begrip “beroep” deurgaans gebruik sal word vir beroepe wat nog nie professionele status geniet nie, (byvoorbeeld die huishoudkundeberoep) terwyl die begrip “professie” op beroepe wat reeds erkende professionele status geniet, van toepassing sal wees (byvoorbeeld medici).

□ Subdoelstellings:

Die subdoelstellings van die studie is om die mening van huishoudkundiges in die beroepswêreld aangaande die mate waarin Huishoudkunde in die RSA aan professionele kriteria voldoen, te bepaal. Die aspekte wat vanuit huishoudkundiges se perspektief ondersoek sal word (kyk Figuur 1.1), is:

- 1.3.1 Demografiese gegewens van huishoudkundiges in die RSA.
- 1.3.2 Die opleiding wat huishoudkundiges aan universiteite en ander tersiêre instansies in die RSA ontvang.
- 1.3.3 Beroepsmoontlikhede vir huishoudkundiges in die RSA na voltooiing van hul opleiding.
- 1.3.4 Die ervaring van werkstevredenheid deur huishoudkundiges in die RSA tydens die beoefening van hul beroep.
- 1.3.5 Effektiewe bemaking van die huishoudkundeberoep in die RSA.
- 1.3.6 Fasette van dienslewering deur huishoudkundiges in die RSA.
- 1.3.7 Aspekte rakende die inkomste van huishoudkundiges.
- 1.3.8 'n Bepaling van bestuursriglyne vir die huishoudkundeberoep.
- 1.3.9 Die noodsaaklikheid al dan nie vir die instelling van 'n statutêre beheerliggaam of beroepsraad om op hoër vlak inspraak moontlik te maak aangaande aspekte rakende die huishoudkundeberoep in die RSA.
- 1.3.10 Die toekomsverwagting van die huishoudkundeberoep in die RSA.
- 1.3.11 'n Uiteensetting van die mate waarin die huishoudkundeberoep in die RSA reeds 'n professionele kultuur het.

1.4 NAVORSINGSMETODIEK

Die studie bestaan uit twee afdelings:

- 'n Literatuurstudie
- 'n Empiriese studie.

1.4.1 Literatuurstudie

Die literatuurstudie is in twee hoofstukke (hoofstukke twee en drie) verdeel wat onderskeidelik oor professies en Huishoudkunde as 'n professie handel.

Hoofstuk twee het ten doel om:

- 'n historiese perspektief op professies te gee;
- die kenmerke en vereistes, asook die voor- en nadele van 'n professie te verduidelik;
- die vereistes vir professionalisering van 'n beroep te ondersoek; en om
- die ontwikkeling van 'n professie uiteen te sit.

Die doel van hoofstuk drie, wat Huishoudkunde beoordeel aan die vereistes van 'n professie, is om:

- 'n historiese oorsig van die huishoudkundeberoep te gee;
- 'n situasie-analise van die huishoudkundeberoep in die RSA met betrekking tot die vereistes en kenmerke van 'n professie te maak; en om
- voorstelle vir 'n aksieplan vir die uitbou van die huishoudkundeberoep in die toekoms te maak.

1.4.2 Empiriese ondersoek

Vir die empiriese studie (hoofstuk vier) is 'n vraelys, gebaseer op die navorsingsraamwerk (kyk Figuur 1.1), ontwerp en aan huishoudkundiges gepos om in te vul. Die vraelys is hoofsaaklik daarop gemik om Huishoudkunde as professie in die RSA vanuit die perspektief van huishoudkundiges te omskryf en te evalueer.

Die volledige vraelys wat gebruik is, word in Bylae 1 weergegee.

1.5 BEGRENsing VAN DIE STUDIE

Hierdie studie word as volg begrens:

1.5.1 Teoretiese begrensing

Dit word beperk tot 'n literatuurstudie rakende die kenmerke van 'n professie, asook die professionele kenmerke van Huishoudkunde as beroep.

1.5.2 Empiriese begrensing

Slegs huishoudkundiges wat lede van die Huishoudkundige Vereniging van Suider-Afrika (HVSA) is, is by die empiriese ondersoek betrek. Hulle perspektief en evaluering van Huishoudkunde as professie word volgens die navorsingsraamwerk (kyk Figuur 1.1) ondersoek.

1.6 OORSIG OOR DIE VERHANDELING

Die verhandeling word in die volgende hoofstukke verdeel:

- Hoofstuk 1 : 'n Omskrywing van die probleemstelling, doelstellings, omvang en metode van die studie.
- Hoofstuk 2: 'n Bespreking van die kenmerke, voor- en nadele van 'n professie, asook die belangrikheid van professionalisering en professionele ontwikkeling.
- Hoofstuk 3: 'n Situasië-analise van Huishoudkunde as 'n professie in die RSA, asook 'n weergawe van voorgestelde riglyne vir die hantering van die veranderende omgewing waarin die huishoudkundeberoep funksioneer.
- Hoofstuk 4: 'n Uiteensetting van die empiriese ondersoek en bespreking van die resultate van die studie.
- Hoofstuk 5: Gevolgtrekkings en aanbevelings.

HOOFSTUK 2

PROFESSIE IN PERSPEKTIEF

2.1 INLEIDING

Ons betree die “Eeu van die Professie” in ’n toenemende mate (Golembiewski, 1983:50). Dikwels word vrae gevra oor wat ’n professie is of wanneer ’n beroep as ’n professie geklassifiseer kan word. Dit is vrae waarop daar baie antwoorde is, maar weinig verduidelikings word aangebied. Die begrippe “professie” en “professionalisering” bestaan wel, maar daar is min konsensus oor die betekenis daarvan (Minnie, 1990:19).

Professies is ’n essensiële deel van die gemeenskap. Hul integriteit en toegewydheid tydens dienslewering aan die gemeenskap is ’n bewys van die betekenisvolle bydrae wat professies en professionele beroepspersone aan die gemeenskap lewer. Benson (1983:90) stel dit verder duidelik dat nie net die professionele persoon nie, maar ook die publiek, onder die verpligting staan om ’n goeie begrip en eerstehandse kennis te hê rakende die eienskappe en vereistes aan ’n professie gestel. Die publiek moet ook voortdurend selfevaluerend optree en homself vergewis van sy eie verantwoordelikhede teenoor professies.

Greenwood (1957:45) het vroeg al besef dat professionele aktiwiteite ’n oorheersende rol in die leefwyse van ’n toenemende aantal individue van beide geslagte speel. Professionele aktiwiteite bepaal dikwels lewensdoelwitte en gedrag. Dit speel ook ’n rol in die vorming van persoonlikhede. Dit is dan ook geen wonder dat sosioloë die verskynsel van professionalisme as ’n belangrike terrein vir ondersoek beskou nie.

Oor die jare heen het die verkeerde gebruik van die begrippe “professie” en “professionele persoon” tot die opbou van ’n mate van wantroue tussen mense gelei (Minnie, 1990:75).

Die doel van hierdie hoofstuk is om eerstens uit die literatuur ’n *historiese perspektief* van professies te gee. Tweedens word sekere *sleutelbegrippe* rakende professies wat vir hierdie studie van belang is, duidelik omskryf. *Verskillende sienings* wat daar oor professies bestaan, word uitgewys, gevolg deur ’n uiteensetting van die

kenmerke waaraan 'n beroep moet voldoen alvorens dit as 'n professie erken kan word. Vervolgens word daar gekyk na die *professionalisering* van 'n beroep, asook die belangrikheid van *professionele ontwikkeling* van alle beroepspersone. Ten laaste word daar aandag aan die *voor- en nadele* van 'n professionele beroep geskenk.

2.2 HISTORIESE PERSPEKTIEF OP PROFESSIES

Terblanche (1979:138) is van mening dat die begrip “professie” - en veral die hedendaagse konsep daarvan - nie in die antieke wêreld bestaan het nie. Beoefenaars van klassieke beroepe soos die regs-, mediese en tandheelkundige beroepe, wat vandag as professies erken word, het wel voorgekom, maar met die verskil dat hulle nie in professionele liggame saamgevoeg was nie (Forsyth & Danisiewicz, 1985:67). Dit word deur Louw (1990a:329) bevestig dat die siening van die algemene publiek en selfs geneeshere wat aanvaar het dat die geneesheer-professie reeds eeue lank as 'n erkende, duidelik statutêr-afgebakende beroep met 'n hoë status bestaan het, foutief is. Die gespesialiseerde opleiding van vandag het ook nie in die antieke wêreld bestaan nie, maar is inderdaad 'n negentiende-eeuse verskynsel (Louw, 1990a:89-97).

Die ontstaan van professies is aan twee Middeleeuse organisasies in Europa te danke, naamlik die universiteit en die gilde (Van der Merwe, 1978:133). Wat die opleiding van geneeshere aan universiteite en gildes betref, het studente drie jaar interne geneeskunde opleiding aan 'n universiteit ontvang, terwyl 'n drie- tot vierjaar lange indiensopleidingsprogram deur die gilde vir voornemende “chirurgijn” of heelmeeesters aangebied is (Louw, 1990a:332).

Die kerk het in dieselfde periode 'n belangrike en invloedryke rol in die samelewing vertolk en 'n definitiewe invloed op professies uitgeoefen. Die universiteit, weer, het onder leiding van die kerk onderrig in medisyne, regte en teologie gegee. Met verloop van tyd het die meeste professies hulle egter losgemaak van die kerklike oorheersing en eie opleidingsentrums opgerig (Terblanche, 1979:138).

In die tydperk na die Industriële Revolusie het verskeie professionele en gespesialiseerde beroepsrigtings ontstaan. Vier beroepe, naamlik veeartse, tandartse, ingenieurs en ook argitekte, het in hierdie tyd na professionele status beweeg (Terblanche, 1979:139). Vandag nog is daar wesentlike meningsverskille oor presies watter beroepe reeds professionele status bereik het. Eensgesindheid is wel tussen die meeste lande bereik rakende

die erkenning van enkele beroepe as professies, byvoorbeeld dokters, tandartse, advokate, ingenieurs, rekenkundiges, veeartse en argitekte (Anon, 1985:21).

Uit die historiese perspektief op professies is dit duidelik dat daar altyd graduele verskille met betrekking tot die kenmerke van 'n professie sal wees (Terblanche, 1979:139; Minnie, 1990:76). Professies is in geen opsig 'n homogene groep nie. Elke professie het sy eie unieke en tipiese eienskappe wat hom van ander onderskei maar alle professies het 'n paar gemeenskaplike kenmerke (Anon, 1985:21; Louw, 1990b:7). Dit is verder duidelik dat alle beroepe nie as professies beskou kan word nie.

Vervolgens sal daar aandag geskenk word aan die omskrywing van sekere sleutelbegrippe wat deur die loop van die studie ter sprake kom.

2.3 BEGRIPSOMSKRYWING

Die volgende begrippe word in die afdeling toegelig:

“Professie”, “professionele versus nie-professionele beroepe” en “professionalisering”.

2.3.1 'n Professie

In vandag se samelewing is die strewe na professionaliteit kenmerkend van verskillende beroepsgroepe. Volgens De Witt (1979:9) is dit deesdae mode dat sekere ambagte 'n meer “professionele” naam gebruik. Voorbeelde hiervan is die volgende:

- Loodgieters - “sanitêre ingenieurs”
- Werktuigkundiges - “meganiëse ingenieurs”
- Kwaksalwers en bossiedokters - “natuurgenesers”.

Uit die literatuur blyk dit duidelik dat die woord “professie” 'n moeilik definieerbare begrip is. Daar is min konsensus oor die betekenis van die begrip (Hermanson, Loeb & Strawser, 1983:9; Forsyth & Danisiewicz, 1985:59; Minnie, 1990:76). In die sosiaal-wetenskaplike literatuur is daar geen enkele algemeen aanvaarde definisie vir professie nie (Terblanche, 1979:137; Bondesio, 1983:26; Hermanson *et al.*, 1983:9). Die periodieke verandering in die vereistes vir 'n professie, asook norme wat van beroep tot beroep verskil, kan as rede vir die verdeeldheid oor die begrip “professie” aangevoer word (De Witt, 1968:4).

Volgens Ebersohn (1983:3) is professies 'n kenmerk van die moderne samelewing en dui daarop dat spesialisasie in die beroepswêreld toeneem. Sodra werkaktiwiteite gespesialiseerd raak, gee dit aanleiding tot die totstandkoming van 'n nuwe beroep wat weer veroorsaak dat die beroepsbeoefenaars na 'n eie identiteit en die erkenning van die professionele status van die beroep strewe. Dié strewe na 'n eie professionele identiteit, impliseer dat 'n professie anders is as 'n beroep.

Vele pogings om 'n professie te definieer, het gelei tot die ontwikkeling van twee modelle, naamlik die sogenaamde *kenmerke-model* (Johnson, 1972:23) en die *skaal- of kriteria-model* (Moore, 1970 soos aangehaal deur Ebersohn, 1988:1). Volgens die kenmerke-model beskik 'n professie oor sekere vereistes wat kenmerkend van 'n ware professie is, byvoorbeeld:

- dat werkers oor vaardighede beskik wat op teoretiese kennis gebaseer is;
- dat daar voorsiening gemaak word vir spesifieke onderwys en opleiding;
- dat toetsing van die bevoegdheid van beroepsbeoefenaars plaasvind;
- dat 'n professionele organisasie (byvoorbeeld 'n vakvereniging) bestaan;
- dat 'n etiese kode gevolg word; en
- dat lede hulle tot altruïstiese diens verbind.

In aansluiting by die kenmerke-model is daar volgens die skaal- of kriteria-model ses kriteria waaraan 'n professie moet voldoen. Die professionele status van 'n beroep word op 'n skaal in elkeen van die kriteria beoordeel. In die geheel beskou, is die kriteria-model dus buigsamer as die kenmerke-model omdat laasgenoemde 'n professie beoordeel volgens die aanwesigheid, al dan nie, van sekere kenmerke.

Die ses kriteria wat Moore (1970, soos aangehaal deur Ebersohn, 1988:1) vir die skaal- of kriteria-model aanbeveel, is die volgende:

- 'n Professie is 'n afsonderlike beroep wat die hoofbron van inkomste vir die beoefenaar is.
- Die aanvaarding van norme en standaarde.
- Die bestaan van 'n vorm van professionele organisasie.
- Spesifieke formele opvoedkundige kwalifikasies van 'n bepaalde tydskuur en moeilikheidsgraad, is 'n vereiste vir die beoefening van die beroep.
- 'n Professie beskik oor 'n diensoriëntasie wat bestaan uit bevoegdheidsnorme, norme vir konsensieuse prestasie en lojaliteits- of diensnorme.
- Outonome optrede van beroepsbeoefenaars.

Alhoewel daar probleme ondervind word met die omskrywing van die begrip “professie”, beklemtoon Ebersohn (1988:3) dat ’n beroep sekere veranderinge, wat in die historiese verloop van gebeurtenisse in die beroep weerspieël word, ondergaan. Dié ontwikkelingsfase het tot gevolg dat ’n beroep as ’n professie erken kan word.

2.3.2 Professionele versus nie-professionele beroepe

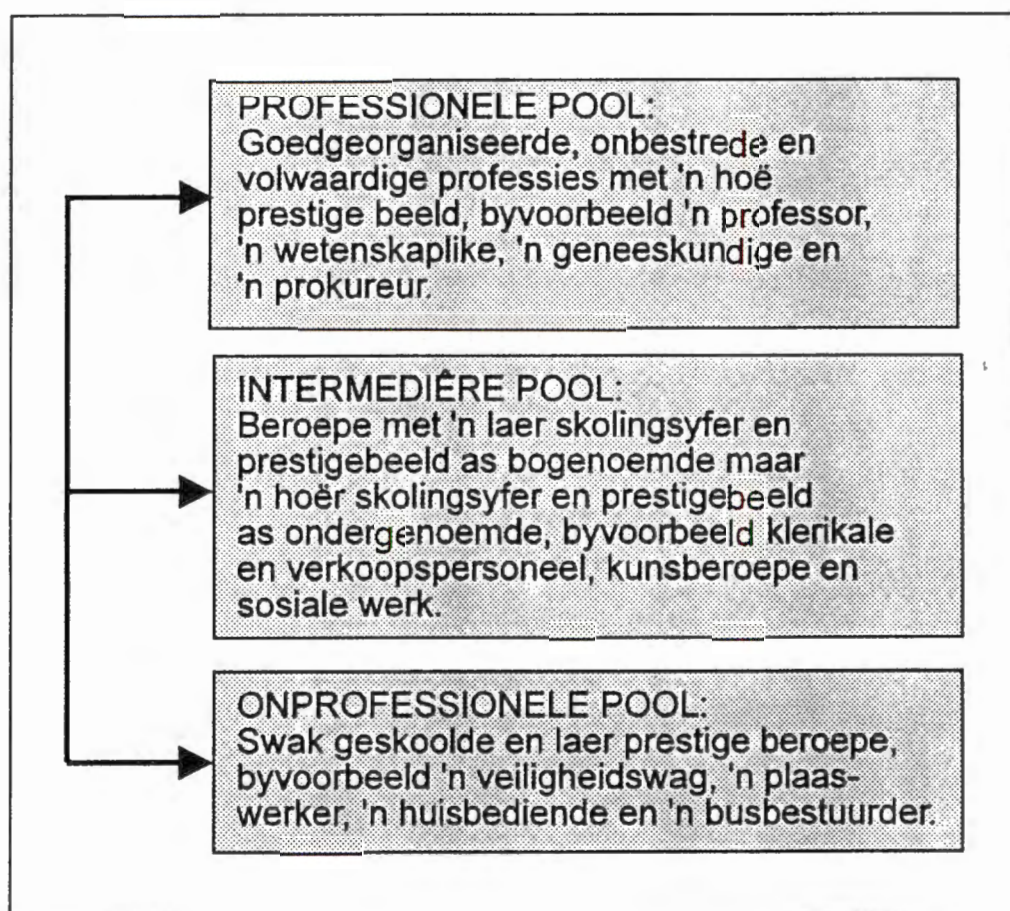
Volgens Greenwood (1957:46) is die verskil tussen ’n professionele en ’n nie-professionele beroep kwantitatief van aard. In aansluiting hierby is Terblanche (1979:137-138) van mening dat die verskil tussen ’n professionele en ’n nie-professionele beroep nie soseer in die aard van die kenmerke van ’n beroep gesetel is nie, maar eerder in die graad, omvang en intensiteit van ’n spesifieke kenmerk of groep kenmerke wat in ’n beroep aanwesig is. Streng gesproke is spesifieke kenmerke wat toegedig word aan professies, nie hulle eksklusiewe besit nie. Ook nie-professies kan in ’n mindere mate van dié eienskappe openbaar. Die verskynsel van professionalisme kan nie in terme van duidelike klasse beroepe gestruktureer word nie (Terblanche, 1979:137-138). Beroepe moet eerder as wydverspreid langs ’n kontinuum beskou word. Die volgende indeling volgens ’n kontinuum word deur Van Zyl (1985:6-7) gegee:

- Gevestigde ou professies, byvoorbeeld mediese praktisyns, regsgeleerdes, predikante.
- Nuwe professies: Natuur-, gedrags- en sosiaalwetenskaplikes.
- Semiprofessies: Onderwysers, verpleegsters, maatskaplike werkers, bibliotekarisse en andere wat nie die mag het om wye erkenning as professies te verkry nie weens gebrekkige outonomie, minder gespesialiseerde kennis, ensovoorts.
- Toekomstige professies: Personeelbestuurders en begrafnisondernemers wat selfs minder mag het as semiprofessionele, maar steeds daarna sal strewe om relevante persone te oortuig dat hulle professionele eienskappe besit.
- Marginale professies: Laboratorium- en ander wetenskaplike tegnici wat saamwerk met professies, byvoorbeeld paramediese beroepe en terapeute.

Louw (1990a:1008) onderskei tussen twee breë groepe in professionalisering, naamlik die sogenaamde gevestigde of ouer beroepe (byvoorbeeld geneeskunde en regte) en nuwelingsberoepe (byvoorbeeld psigologie en personeelbestuur).

Die kontinuum van beroepsverspreiding (kyk Figuur 2.1) sien volgens Greenwood (1957:46) soos volg daar uit:

FIGUUR 2.1 Die kontinuum van beroepsverspreiding



2.3.3 Professionalisering

Louw (1990b:14) omskryf “professionalisering”, gesien vanuit 'n psigologiese oogpunt, as die gesamentlike en strategiese optrede van 'n beroep se lede ten einde 'n gemeenskaplike werkkring na 'n vasgestelde psigologiese praktyk oor te dra. Psigoloë moet volgens Louw (1990:14) binne die praktyk aanvaar word en erkenning kry vir eksklusiewe regte om sekere sosiale dienste te lewer op grond van hul kennis en vaardighede. Vir die doel van hierdie studie word bogenoemde omskrywing van professionalisering gebruik.

Aangesien bogenoemde definisie 'n wye spektrum dek, het Jacobs (1991:8-9) die volgende fokuspeunte van professionalisering uitgelig:

- Beroepsterreine en institusionalisering
Sowel akademiese as eksterne institusionalisering is eie aan professionalisering. Beroepspesialisasie verwys na beroepswerkkringe waarbinne professionele hul professie beoefen.
- Werkstevredenheid
Behoeftbevreëdiging ten opsigte van inkomste, professionele status, sekuriteit en beroepsbevreëdiging dra by tot werkstevredenheid.
- Dienslewering
Professionele gesag, mag, verantwoordelikheid en aanspreeklikheid is deel van professionele dienslewering.
- Eksklusiewe reg
Dit sluit in sosiale kontrole, registrasie, openbare mededinging en verhouding met ander professies.
- Opleiding en bevoegdheid
Opleiding ontvang en kurrikula aan opleidingsinstansies is bepalend vir die bevoegdheid van professionele persone.

Volgens Louw (1990b:5) bestaan daar drie benaderings ten opsigte van professionalisering, naamlik die eienskapbenadering, die funksionele benadering en kritiese studies met betrekking tot professies.

Volgens die eienskapsbenadering word professies aan die hand van unieke kenmerke soos byvoorbeeld opleiding, toekomsvisie, professionele kultuur, ensovoorts, beskryf. Ten spyte van kritiek teen dié benadering, byvoorbeeld dat dié eienskappe van professies deur slegs die mediese en regsberoep vasgestel is en dat 'n konstante liniêre proses van verandering aanvaar word, is dit moeilik om 'n professie te definieer sonder om die kenmerke daarvan in aanmerking te neem (Louw, 1990b:8).

Volgens die funksionele benadering tot professionalisering vervul professies sekere fundamentele funksies in die gemeenskap. So byvoorbeeld hanteer die mediese professie die gesondheidsbelange van 'n gemeenskap (Louw, 1990b:8-9).

Die eienskaps- en funksionele benaderings fokus dus op die aard van en/of die status van die professie, terwyl kritiese studies met betrekking tot professies die ekonomiese

en politieke dimensies van professies beklemtoon. Hierdie kritiese studies van professies het nuwe belange in die verhoudinge tussen professies en die mark aan wie diens gelewer word, gereflekteer (Louw, 1990b:10).

In hierdie studie word hoofsaaklik van die eienskapsbenadering tot professionalisering gebruik gemaak. 'n Bespreking van die vereiste kenmerke aan 'n professie gestel, word in Afdeling 2.4 gegee. Die kritiese benadering word ook in die studie gebruik om die rol van Huishoudkunde in die ekonomiese en politieke omgewing van die RSA aan te dui.

2.4 KENMERKE VAN 'N PROFESSIE

Soos reeds aangedui, word slegs sekere beroepe as professies erken. Een van die benaderings wat deur sosiaalwetenskaplikes gevolg word om bogenoemde onderskeid te tref, behels die volgende:

- Identifisering van spesifieke kenmerke van 'n professie.
- Evaluering van 'n beroep aan die hand van die kenmerke.

Hermanson *et al.* (1983:10) is egter van mening dat die kenmerke van 'n professie nie net voorkom in sekere eliteberoepe soos byvoorbeeld mediese beroepe, regsberoepe ensovoorts nie.

Uit 'n wye spektrum van literatuur (Greenwood, 1957:45-54; Hermanson *et al.*, 1983: 10-12; Benson, 1983:91-103; Bondesio, 1983:27; Barzun, 1984:97-102; Anon, 1985: 21-24; Roller, 1986:2; Ryan, 1989:15; Enoch, 1989:223) is dit duidelik dat daar besliste kenmerke is waaraan 'n professie uitgeken kan word. Die individualiteit van navorsers gee egter aanleiding tot verskillende sienings oor professies.

Vir die doel van hierdie studie sal kenmerke van 'n professie wat uit 'n wye spektrum literatuur versamel is, aan die hand van die navorsingsraamwerk in Figuur 1.1 bespreek word.

2.4.1 Opleiding

2.4.1.1 Aanvanklike en gespesialiseerde opleiding en vaardighede

Die beskikbaarstelling van 'n gespesialiseerde diens aan 'n gemeenskap is een van die belangrikste kenmerke van 'n professie. Intensiewe opleiding en spesialisering in 'n

bepaalde gebied is 'n voorvereiste tot sukses in enige professie. Opleiding is dus primêr in die aanleer en bemeestering van vaardighede wat deur uitgebreide teoretiese kennis ondersteun word (Terblanche, 1979:140-141).

Relatief omvattende en intensiewe opleiding is nodig. Benson (1983:96) beklemtoon dat 'n persoon slegs daartoe in staat is om enige professionele diens aan die gemeenskap te lewer mits hy of sy 'n intensiewe praktiese indiensopleidingsperiode voltooi het. Greenwood (1957:46-47) ondersteun die siening. Die navorser is verder van mening dat die voorbereidingstydperk van 'n professie beide intellektuele en praktiese ervaring moet insluit. 'n Goeie begrip van die teorie is 'n noodsaaklikheid vir professionele vaardigheid.

'n Belangrike aspek rakende opleiding wat dikwels agterweë gelaat word, is die verantwoordelikheid wat die beoefenaar het om professioneel vaardig te wees in sy of haar eie moedertaal. Dit behels nie net die grammatika nie, maar die vermoë tot duidelike en logiese oordrag van informasie in sowel mondelinge as skriftelike kommunikasie. 'n Professionele persoon kan slegs suksesvol wees mits hy of sy duidelik en verstaanbaar kan kommunikeer (Benson, 1983:96).

2.4.1.2 Volgehoue navorsing en voortdurende indiensopleiding

'n Besondere kenmerk wat met 'n professie verbind word, is volgehoue navorsing. In enige professie is dit noodsaaklik om op hoogte te wees van die nuutste veranderinge en ontwikkelings. Navorsing het ook ten doel om eerstens op 'n deurlopende basis verantwoordelike bestuur van die professionele organisasie te verseker en tweedens om alle verouderde terme of aktiwiteite met die nuutste op die mark te vervang (Bondesio, 1983:27).

Benson (1983:96) identifiseer dan ook die belangrikheid van voortdurende professionele opleiding. Dit wil sê die opleiding wat die beoefenaar deur die loop van sy beroep uit eie beweging ondergaan. Nuwe wetgewing, uitvindings, metodes en tegnieke en dies meer noodsaak die beoefenaar om voortdurend op hoogte te wees van alle veranderinge binne 'n beroep.

2.4.1.3 Paraprofessionele persone

Paraprofessionele persone (dit is persone met 'n mate van kennis en ervaring, maar geen formele opleiding nie) kan beide voor- en nadelig wees vir enige professionele

organisasie. Dienslewering aan kliënte is soms so elementêr van aard dat die uitgebreide opleiding, kennis en ervaring van 'n volskaalse beroepspersoon nie tot sy reg kom nie. Paraprofessionele persone dien in die opsig 'n goeie doel omdat hulle die nodige diens dikwels teen 'n laer vergoeding aan die gemeenskap lewer.

Nadelige gevolge wat aan paraprofessionele persone gekoppel kan word, is die volgende:

- Inbreuk op die werk van professies indien die nodige kennis, vaardigheid en opleiding soos deur professies vereis word, ontbreek.
- Advertensie van dienste sonder enige beperking.
- Swak dienslewering aan die gemeenskap as gevolg van onkunde.

Die beheerliggaam moet optredes deur paraprofessionele persone voortdurend monitor om enige onwenslike indringing te voorkom. Duidelike riglyne waarvolgens opgetree kan word, moet vasgestel word (Benson, 1983:94).

2.4.2 Beroepsmoontlikhede

2.4.2.1 Begripsomskrywing

“Werk” is enige aktiwiteit waardeur dienste en waardevolle produkte geproduseer word. Die begrip “beroep”, daarenteen, impliseer 'n bepaalde werkaktiwiteit en 'n sosiale rol wat op gereelde basis deur 'n persoon aanvaar word (Raymond, 1992:1336).

Nie alle werk word deur betaling vergoed nie, alhoewel die term tog betaalde arbeid impliseer. Die terme “werk”, “beroep” en “indiensneming” word dikwels as gelykwaardig gebruik.

Die mens van vandag gebruik sy beroep om homself te identifiseer. Volgens Raymond (1992:1337) kan 'n beroep die volgende in 'n persoon se lewe tot stand bring:

- Ekonomiese sekuriteit.
- 'n Gesonde selfbeeld en 'n eie identiteit.
- Struktuur en orde in sy of haar lewe.
- Die besef dat hy of sy 'n bydrae aan die gemeenskap kan lewer.
- 'n Samehorigheidsgevoel tussen beroepslede.

2.4.2.2 Die invloed van die huidige ekonomiese milieu op toekomstige beroepsmoontlikhede

Die ekonomiese laagtepunt wat wêreldwyd ervaar word, het werkloosheid ongekende hoogtes laat bereik. Nie slegs Suid-Afrika nie, maar ook hoogs ontwikkelde Westerse lande, is nadelig geraak. Dié toedrag van sake het nietemin twee waarhede na vore gebring waarvan die Suid-Afrikaanse arbeidsmag deeglik kennis sal moet neem, naamlik:

- dat die beskikbaarheid van werksgeleenthede nie soos in die verlede as vanselfsprekend aanvaar kan word nie, en
- dat die werknemer vorentoe in 'n toenemende mate self die behoud, al dan nie, van sy of haar werk gaan bepaal (Krynaw, 1987:5).

Die era toe die werkgewer oor arbeidskragte verleë was, is verby. As die werknemer nie voortaan groter lojaliteit, dissipline, trots en diensbaarheid in die werksituasie aan die dag gaan lê om sodoende hoër produksie te verseker nie, is sy of haar vervanging deur 'n doeltreffende eenheid nie uitgesluit nie. Pligsgetrouheid in die werksituasie gaan vorentoe beslis 'n belangriker element van die werknemer se diensrekord uitmaak. Ten einde dus deel van die werkerskorps te bly, sal werknemers 'n groter verantwoordelikhedsin teenoor die werksituasie moet openbaar (Krynaw, 1987:5).

2.4.3 Werkstevredenheid

2.4.3.1 Inleiding

Die RSA ondervind oor die algemeen 'n tekort aan geskoolde mannekrag. Dit is daarom van groot belang dat werkers tevredenheid in hul werk ervaar, aangesien hul volle potensiaal op alle terreine van die samelewing benodig word (Gradwell, 1987:40).

2.4.3.2 Begripsomskrywing

Werkstevredenheid is 'n relatiewe term en kan verskillende dinge vir verskillende mense beteken (Beukes, 1990:14). Een so 'n omskrywing van werkstevredenheid is die van Locke (1983:1300). Dié skrywer definieer werkstevredenheid as 'n aangename of positiewe emosionele toestand wat deur 'n werker ervaar word as gevolg van die waardering wat die werker teenoor sy werk of werksondervinding het.

2.4.3.3 Faktore wat werkstevredenheid beïnvloed

Werkstevredenheid word deur die volgende faktore beïnvloed:

- Vergoeding

Beroepsmense behoort volgens hulle kwalifikasies, opleiding, die verantwoordelikheid wat hulle dra en hul ondervinding vergoed te word. Alhoewel geld 'n belangrike faktor is om mee rekening te hou, is werkstevredenheid die belangrikste motiverende faktor vir 'n gelukkige werkerskorps. Die salarispakket vorm slegs een van die faktore wat aanleiding gee tot werkstevredenheid, aldus Beukes (1990:14).

- Status

Status verwys spesifiek na die agting (prestige, aansien) en respek wat 'n persoon in beroepsverband geniet (De Jager, 1983:91). Die monopolie wat beroepsmense ten opsigte van hul werk in die gemeenskap het as gevolg van hul kennis, opleiding en vaardigheid, asook die gepaardgaande sanksionering van gesag deur die gemeenskap, is faktore wat bydra tot die status wat beroepsmense in 'n professie geniet.

Professies word dikwels daarvan beskuldig dat hulle uit 'n groep elite persone saamgestel word, dat lede slegs tot die middelklas beperk word en dat die laer klas uitgesluit word. Navorsing het egter aan die lig gebring dat die verskynsel daaraan toegeskryf kan word dat dit oorwegend lede uit die middelklas en hoër is wat wel aan die nodige opleidingsvereistes en intellektuele standaarde voldoen om tot 'n professie toegelaat te word (Benson, 1983:96). Beroepsmense het oor die jare heen as die bes opgeleide, mees toegewyde en opofferende persone hul plek in die samelewing volgestaan (Barzun, 1984:97).

Gedurende die vyftiger-, sestiger- en sewentigerjare was dit 'n algemene verskynsel dat ouers in 'n professie werksaam, graag hul kinders in hul voetspore sou wou sien volg. Die afgelope dekade het die uitkyk van beroepsmense rakende hierdie kwessie egter sterk verander. Die aantal ouers wat tans wens om hul kinders in hul professionele voetspore te laat volg, het tussen 1966-1986 met ongeveer 50% gedaal. Blotnick (1986:234) voer die volgende redes vir hierdie ommeswaai in houding aan:

- Die instroming van die jonger geslag in die professies laat die ouer garde beroepskompetisie vir die toekoms vrees.
 - Bogenoemde toestroming tot die professie kan 'n daling in respek daarvoor tot gevolg hê. Geneeskundiges het byvoorbeeld in die vyftigerjare 'n kleiner inkomste verdien, maar meer aansien as vandag gehad.
- **Erkenning**
Om werkstevredenheid by werkers te verhoog, is dit nodig dat die organisasie hul bydraes erken, hul voorstelle in ag neem en hul die geleentheid bied om voorstelle in te dien (Gradwell, 1987:49).
- **Aanvaarding**
Dit is om in die uitvoering van 'n beroep deur jouself, deur meerderes, ondergeskiktes, portuurgroepe en die gemeenskap erken en aanvaar te word.
- **Sekuriteit**
Die werker se gevoel van sekuriteit oor die behoud van sy werk en sy posisie in die organisasie, dra by tot werkstevredenheid (Gradwell, 1987:49).
- **Bevorderingsmoontlikhede**
Dit dui op die moontlikheid van 'n werklike verandering van posisie in die hiërargie van die organisasie (Hinton, 1968:295). Die oorsprong van die begeerte na bevordering is gesetel in die begeerte na psigologiese groei (wat deur groter verantwoordelikheid moontlik gemaak word), die begeerte na regverdigheid (indien die bevordering verdien is), en die begeerte na 'n hoër inkomste en sosiale status (Locke, 1976:1323).
- **Werksumstandighede**
'n Werker se tevredenheid met sy werksumstandighede lei outomaties tot werkstevredenheid. Hieronder word faktore soos werkstye, afstand van die werk, werksruimte, die beskikbaarheid van toerusting vir taakuitvoering, ventilasie, beligting, parkeerfasiliteite, ensovoorts, ingesluit (Sergiovanni & Carver, 1980:132, Galloway, Boswell, Panckhurst, Boswell & Green, 1985:48; Gradwell, 1987:49).
- **Opleiding**
Doeltreffende opleiding verminder frustrasie, verhoog produktiwiteit en dra by tot behoeftebevrediging van die individu. Dit lei verder tot 'n gevoel van tevredenheid by die werker (Gradwell, 1987:49).

- **Besluitneming**
Die wyse waarop die bestuurder van 'n organisasie besluite neem, beïnvloed beslis die werkstevredenheid van werkers. Werkers moet sover moontlik geken word in besluite, veral waar verandering hulself raak (Gradwell, 1987:49).
- **Verantwoordelikheid**
'n Werker wat 'n redelike mate van verantwoordelikheid in sy werk dra, ervaar gewoonlik werkstevredenheid omdat hy of sy eie inisiatief aan die dag kan lê en nie soos 'n robot gemanipuleer word nie (Gradwell, 1987:49).
- **Interpersoonlike verhoudinge**
Hinton (1968:295) definieer interpersoonlike verhoudinge as die interaksie tussen die werknemer en ander individue in die organisasie. Drie kategorieë vir interpersoonlike verhoudinge word in die literatuur geïdentifiseer, naamlik interpersoonlike verhoudinge met meerderes, ondergeskiktes en portuurgroepe. Vir doeltreffende funksionering van die werker, is 'n positiewe verhouding en tweerigtingkommunikasie belangrik (Gradwell, 1987:49).

2.4.4 Bemaking

2.4.4.1 Inleiding

Louw (1990a:1050) omskryf verbruikersgerigte-bemaking deur 'n professie as 'n reeks gedissiplineerde prosesse wat poog om die moontlike gebruiker van die professie ten volle te oortuig dat die diens van die professie die verbruiker sal bevoordeel indien hy daarvan gebruik sal maak.

Twee opponerende sienings, rakende die bemakingsaspek by professies, word deur Louw (1990a:1046) geïdentifiseer. Eerstens is daar die tradisionele persone wat glo dat bemaking van hul dienste aanleiding sal gee tot 'n verlies in status en 'n verlaging in standaarde van die professie sal veroorsaak. Hervormers, hierteenoor, is van mening dat bemaking 'n beter diens aan die verbruiker en die professie sal verseker.

2.4.4.2 Probleme van professies met betrekking tot bemaking

Volgens Louw (1990a:1043) het die bemaking van professies in die RSA 'n relatief laag byval by professionele persone gevind. Redes waaraan dit toegeskryf kan word, is waarskynlik die beperkte kontak wat studente tydens hul opleiding met die besigheidsy

van hul professie het. Andersins hou dit waarskynlik spesifiek verband met die opvoedingsituasie van professies in die RSA waardeur verouderde reëls, gebruike en tradisies wat bemaking as oneties beskryf, eensydig by studente ingeprent word. Louw (1990a:1043) is verder van mening dat bogenoemde problematiek met betrekking tot die bemaking van professies, voor die deur van die statutêre rade wat die professies beheer, gelê moet word.

Benson (1983:100) is egter van mening dat die streng beperkings waaraan professies ten opsigte van die advertering van hul professionele dienste onderwerp was, die bemaking van professies benadeel het.

2.4.4.3 Faktore wat bemaking bevorder

Louw (1990a:1044-1046) identifiseer vier faktore wat die bemaking van professies in die RSA bevorder, naamlik:

- 'n Verandering in die houding van die moderne gebruiker van professies.
- Toenemende mededinging op bepaalde professionele terreine.
- 'n Afname in die winsgewendheid van professies.
- Toenemende druk deur die Mededingingsraad op professies om hul tradisionele houding jeens bemaking te heroorweeg.

2.4.4.4 Toekomstige bemaking van professies

Sosio-kulturele veranderinge in die RSA bring mee dat die toekomstige bemaking van professies toenemend van die blanke bevolking as teikengroep na die swart bevolking moet verskuif. Die groterwordende koopkrag van swartes dien as motivering daarvoor dat bemaking in die toekoms nie net gewysig moet word om die swart gewoontes te respekteer nie, maar eweneens om professionele dienste aan dié mense bekend te stel (Louw, 1990a:1049).

2.4.5 Dienslewering

2.4.5.1 Professionele gesag en verantwoordelikheid tydens dienslewering

Intensiewe en uitgebreide opleiding voorsien die professionele persoon van die nodige kennis om hom van die leek se onkundigheid te onderskei. Dit vorm die basis van professionele gesag (Greenwood, 1957:47).

Professionele gesag word deur die gemeenskap toegeken, op grond van die professionele persoon wat die diens lewer se beheersing van gespesialiseerde kennis. Die gemeenskap onderwerp hulle dus geheel en al aan die deskundige gesag van die professionele beroepspersoon omdat daar aanvaar word dat die persoon oor die nodige kennis en vaardigheid beskik om bepaalde probleme op te los (Bondesio, 1983:28).

Greenwood (1957:47-48) merk 'n interessante verskynsel op. 'n Onprofessionele beroep is van verbruikers afhanklik, terwyl 'n professionele beroep op kliënte floreer. Kortliks lê die verskil daarin dat die professionele persoon as gevolg van sy intensiewe opleiding, kennis en ervaring oor die gesag beskik om voorskriftelik teenoor die kliënt op te tree. Voorstelle deur die professionele persoon gemaak, word sonder enige twyfel deur die kliënt aanvaar. In 'n onprofessionele beroep is die gesag in die hand van die verbruiker gesetel. Die verbruiker se mening is bepalend tydens konsultasie, byvoorbeeld deur wie hy bedien wil word of welke prys hy bereid is om te betaal. Die verbruiker se besluitneming en optrede berus op die beginsel: "Die verbruiker is altyd reg".

Professionele gesag het egter ook grense, omdat laasgenoemde erken word in sover die persoon binne die professionele veld waarin hy opgelei is, optree (Bondesio, 1983:28 en Greenwood, 1957:48).

2.4.5.2 Verhoogde kwaliteit van dienslewering

'n Professie is gedurig besig om sy bestaande standarde te verbeter. Deur middel van spesialisering en die vasstelling van standarde, word daar dus voortdurend gepoog om die kwaliteit van dienslewering te verhoog. Benson (1983:96) is van mening dat daar altyd vir algemene praktisyns 'n plek in die gemeenskap sal wees. Verhoogde kwaliteit eis egter 'n hoër graad van spesialisering. Slegs deur vroegtydige langtermynbeplanning kan daar genoegsame tyd ingeruim word om op 'n bepaalde gebied van belangstelling te spesialiseer.

'n Tweede metode om kwaliteit te verbeter, is deur die vasstelling van standarde. Standaarde van 'n professie met 'n beheerliggaam moet hoër wees as wanneer 'n professie sonder 'n beheerliggaam funksioneer. Die twee tipes standarde wat Benson (1983:97) identifiseer, behels die volgende:

- Etiese standarde
 - ❑ Voorkoming van enige wanpraktyke onder lede.
 - ❑ Beskerming van die goeie naam van 'n professie.
 - ❑ Beskerming van eerlikheid van lede.

- Professionele standaarde
 - Spesifikasies van wat professionele dienslewering behels soos deur die beheerliggaam uitgestip.
 - Vaststelling van dissiplinêre optrede vir geldende omstandighede.

Die oorkoepelende doel van beide etiese en professionele standaarde behels die beskerming van die publiek en nie noodwendig die professionele beoefenaar nie.

2.4.5.3 Onbetaalde en vrywillige dienslewering

Vrywillige dienslewering aan die gemeenskap deur lede van professies kom in die praktyk voor. 'n Moontlike verklaring vir hul betrokkenheid by sulke werk, is hul kennis en vaardighede wat handig deur welsynsorganisasies benut word (Benson, 1983:100).

'n Ander vorm van vrywillige dienslewering deur beroepsmense is die volgende:

- Hulle dien op die beheerliggaam van die professie of verskeie ander komitees en werkgroepe.
- Hulle lewer 'n diens deur navrae van die publiek te beantwoord.

2.4.5.4 Sanksionering van gesag deur die gemeenskap

Sodra 'n professie bewys kan lewer dat hy 'n onmisbare diens van 'n sekere kwaliteit op 'n verantwoordelike wyse aan die gemeenskap kan lewer, word daar 'n mate van gesag en sekere voorregte deur die gemeenskap aan so 'n professie verleen. 'n Monopolie om eie sake self te beheer, word dus verkry sodra sanksionering van gesag wel deur die gemeenskap verleen word (Bondesio, 1983:28).

Voorbeelde van voorregte en bevoegdhede wat voortvloei uit sanksionering van gesag deur die gemeenskap, is inspraak in of beheer oor die volgende aangeleenthede:

- Regulering van opleidingsentrums ten opsigte van die getal, ligging, kurrikulum-inhoud en die gehalte van onderrig.
- Toelatingsvereistes tot die professie.
- Bevoorregte kommunikasie tussen die beroepspersoon en die kliënt. Met ander woorde, vertroulikheid geniet 'n belangrike prioriteit (Minnie, 1990:110).
- Toepassing van bepaalde kennis met gepaardgaande tegnieke (Bondesio, 1983:28).
- Gehalte van dienslewering (Minnie, 1990:110).

- Tegnieuse aspekte, waar werkverrigting deur beroepspersone meestal deur kollegas van dieselfde professie beoordeel en geëvalueer word (Greenwood, 1957:49).

In die strewe na professionele status, is 'n beroep se primêre doelstelling dus die verkryging van 'n monopolie wat deur die gemeenskap aan beroepspersone toegeken word.

2.4.5.5 Vrye kompetisie by dienslewering

Daar is redes aan te voer ter ondersteuning van die toepassing van vrye kompetisie in die mark vir professionele dienslewering. Voorsorg moet egter getref word dat daar geen verlies aan kwaliteit en integriteit ten opsigte van dienslewering sal voorkom nie. Kwalitatiewe toelatingsvereistes tot die professie moet ook geen beperking plaas op die aantal beroepsmense werkzaam in 'n professie nie. Dit sal vrye mededinging in die mark bevorder waardeur die ekonomiese belange van die publiek bevoordeel sal word (Anon, 1985:23).

Vir die bevordering van vrye kompetisie in die mark, is die volgende stappe geïdentifiseer:

- Die mark vir professionele dienslewering moet oopgestel word deur die opskorting van die monopolie wat professies oor gemeenskappe uitoefen. Bevoegde para-professionele mense sal dan in 'n beperkte mate eenvoudiger en roetinedienste teen 'n billiker prys aan die gemeenskap kan lewer (Benson, 1983:94; Anon, 1985:23-24).
- Die verslapping van beperkings ten opsigte van advertering deur beroepslui kan 'n positiewe effek op die stimulering van kompetisie hê. In lande waar beroepslui wel toegelaat word om hul beskikbaarheid en tariewe vir dienslewering te adverteer, is die volgende voordele geïdentifiseer (Anon, 1985:24):
 - Vermeerdering in kliëntegetalle.
 - Verlaging van tariewe.
 - Verhoogde effektiwiteit ten opsigte van dienslewering.
 - Groter toetrede van beroepslui tot die professie.
 - Sekere lande is gekant teen kollektiewe geldeskale. Argumentasie in dié verband is dat daar geen rede bestaan om te onderskei tussen prysvasstellingsmeganismes by professies en ander beroepsektore waar kollektiewe prysvasstelling onder wette rakende kompetisie verbied word nie. Prys-kompetisie in die regsberoep en argitektuur kan byvoorbeeld 'n positiewe impak op effektiwiteit en innovering hê, asook koste laag hou (Anon, 1985:24).
- Effektiwiteit kan ook verbeter word indien die beperking op die tipe besigheidstruktuur wat vir beroepslui voorgeskryf word, verslap word. Meer innoverende

werkstrukture kan dan roetine- en gestandaardiseerde dienste teen 'n laer koste moontlik maak (Anon, 1985:24).

2.4.6 Inkomste

Beroepslui wat aan die toppunt van die professionele leer staan verdien 'n hoë salaris. Dit kan toegeskryf word aan faktore soos hul werksondervinding (Jung & Magrabi, 1991:75) en die toegewydheid waarmee hulle kwaliteitdiens aan die kliënt lewer.

2.4.6.1 'n Eie onderneming

'n Belangrike aspek wat aandag verdien, is die begin van 'n eie besigheid. Die self-indiensgeneemde persoon word volgens Benson (1983:100) aan faktore blootgestel wat 'n besliste invloed op die prys van dienslewering het. 'n Voorbeeld hiervan is hoë risiko ten opsigte van kapitale uitleg, siekteverlof, ensovoorts. Koste vir hierdie uitgawes moet uit eie sak verhaal word.

Beroepslui het dus, volgens Benson (1983:100), die reg om 'n hoër prys vir dienslewering te vra om hul sodoende teen sekere risiko's en laste te beskerm. In Nederland is dit egter 'n aanvaarde beginsel dat beroepslui in die privaat- en publieke sektor, met vergelykbare opleiding en verantwoordelikhede, min of meer dieselfde vergelykbare inkomste moet verdien (Van der Hoek, 1988:79).

2.4.6.2 Reg op prysvasstelling ten opsigte van dienslewering

'n Belangrike punt wat dikwels geïgnoreer word, is die feit dat beroepslui op 'n redelike salaris geregtig is. Redes ter staving van bogenoemde stelling is die volgende (Benson, 1983:99):

- 'n Sekere hoeveelheid tyd van beroepslui word in beslag geneem tydens dienslewering aan kliënte.
- Beroepslui beskik uit die aard van hul intensiewe opleiding oor die nodige gespesialiseerde kennis en vaardigheid.
- Spesialisering tydens opleiding stel beroepslui in staat om spesiale kennis en ervaring aan die kliënt beskikbaar te stel.
- Die omstandighede waarin beroepslui dienste aan kliënte moet lewer, is soms ongunstig, byvoorbeeld na-uurse werk deur medici.

- Beroepslui dra 'n verantwoordelikheid in hul taakuitvoering teenoor kliënte, byvoorbeeld vertroulikheid tussen kliënte en beroepslui.

Prysvasstelling volgens 'n definitiewe skaal hou volgens Benson (1983:100) sekere voor- en nadele in:

- Dit verskaf sekerheid aan die kliënt aangaande die koste van sekere dienste.
- Vasgestelde maksimum pryse verander dikwels oor tydperke heen na minimum pryse.
- Prysvasstelling impliseer dat kompetisie in die mark, wat pryse van dienslewering sal verlaag, afwesig is en dat professies daarin slaag om pryse hoog te hou.

Inflasie, verbeterde tegnieke en moderne tegnologie het sekere prysstygings tot gevolg. Ook beroepslui word gedwing om weens hierdie redes 'n hoër prys vir dienslewering te vra. Om egter kliënte te behou, moet elke beroepspersoon so ver moontlik kostereduksie in sy onderneming toepas. Verontagsaming van die aksie kan tot gevolg hê dat beroepslui hulself geheel en al uit die mark uitprys (Benson, 1983:100).

2.4.7 Bestuur

2.4.7.1 Omskrywing van bestuur

Bestuur is die proses waardeur menslike, fisiese en finansiële hulpbronne optimaal aangewend word ten einde die doelwitte van die onderneming te bereik.

Pearce & Robinson (1989:4) het die volgende ontleding van bogenoemde definisie gemaak:

- Proses - dit is sistematiese aksiestappe wat deur bestuurders geneem word.
- Optimalisering - hiermee word bedoel dat bestuurders hul ten doel stel om die beste langtermynresultate te bereik.
- Doelwitte - dit is die resultate waarna die belangegroepe van 'n organisasie strewe

2.4.7.2 Die rol van bestuur in die onderneming

Ten einde die doelwitte van 'n onderneming te bereik, is bestuur 'n onontbeerlike element. Daarsonder is doelgerigte optrede nie moontlik nie en sal elke persoon in die organisasie op sy eie manier probeer om die doelwitte te bereik, met as resultaat 'n vermorsing van tyd en waardevolle hulpbronne.

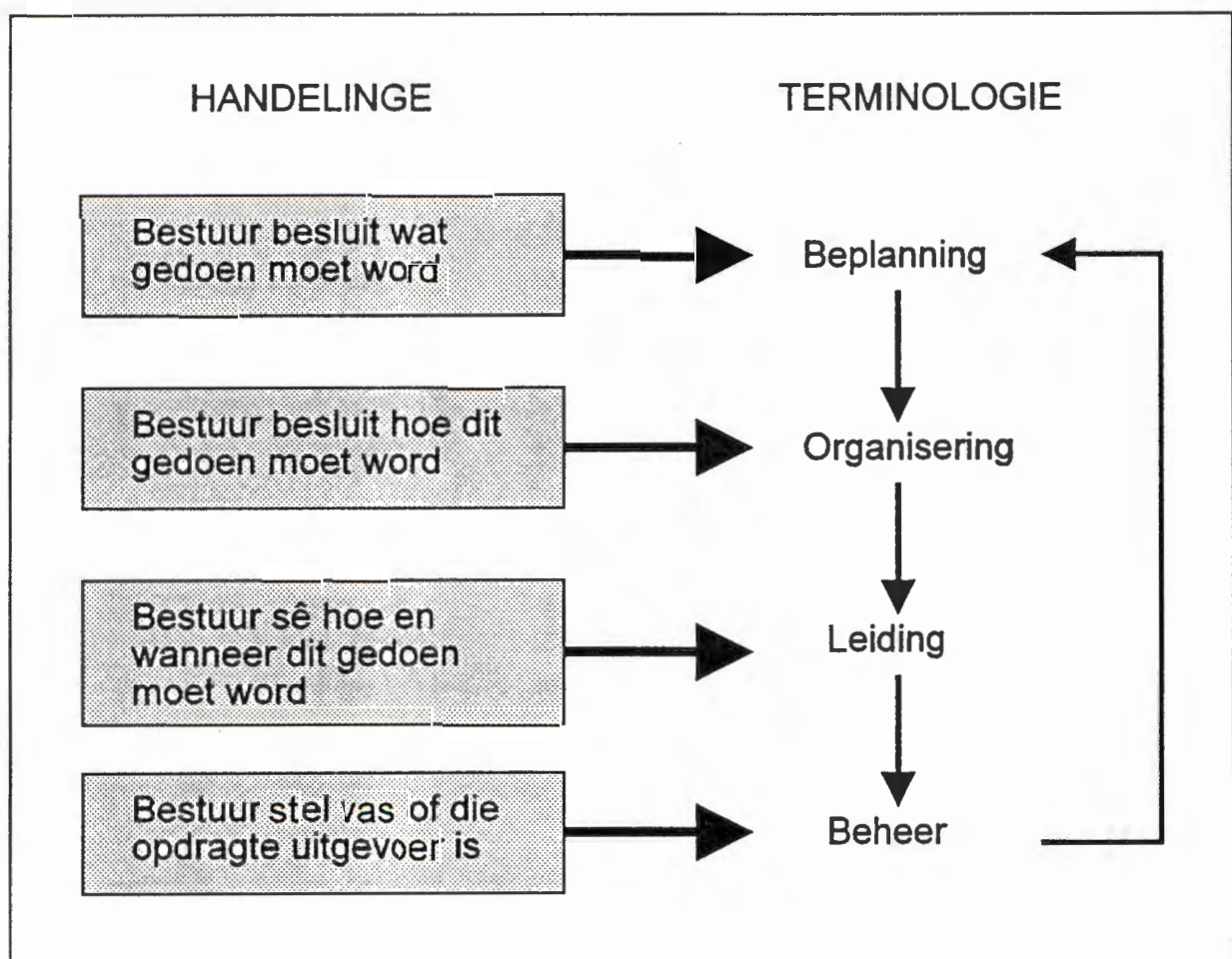
Volgens Cronje, Neuland & Van Reenen (1987:71) is bestuur dus onontbeerlik vir enige organisasie en veral om die volgende redes:

- Om die onderneming na sy doelwitte te lei.
- Om 'n gebalanseerde verloop aan die werking van die onderneming te gee.
- Om die onderneming in ewewig met sy omgewing te hou.
- Om die doelwitte op sinergistiese (eensgesinde) wyse en teen die hoogs moontlike produktiwiteitspeil te bereik.

2.4.7.3 Die bestuursproses

Die bestuursproses kan soos volg skematies voorgestel word:

FIGUUR 2.2 Die bestuursproses



Bron: Cronje *et al.* (1987:72)

2.4.7.4 Die moderne benadering tot bestuur

Die hedendaagse benadering tot bestuur is die leiding van die onderneming en nie soseer die bestuur daarvan nie. Kouzes en Posner (1987:38) sê leiers en leierskap word geassosieer met die ommekeer van ondernemings wat besig was om te misluk, entrepreneurskap, en die ontwikkeling van nuwe produkte en dienste of ander ondernemingstransformerings. Bestuurders word met kostebesparing, verhoogde doeltreffendheid, die teweegbring van stabiliteit, die reëling van die ordelike gang van dinge en ander metodes om organisasieprosesse te beheer, geassosieer.

Bennis en Nanus (1985:21) is van mening dat die kernprobleem van baie onsuksesvolle ondernemings is dat hulle oorbestuur en onderlei word.

Coetsee (1992:4) tref op grond van die volgende verskille 'n onderskeid tussen leiers en bestuurders (kyk Tabel 2.1):

TABEL 2.1 'n Vergelyking van bestuurders en leiers

LEIERS	BESTUURDERS
Het 'n langtermynvisie.	Het 'n korttermynsiening.
Fokus op die toekoms.	Fokus op die huidige.
Bevraagteken die status quo.	Aanvaar die status quo.
Is bereid om risiko's te neem; is pro-aktief.	Is reaktief.
Dra visie oor; skep verwagtinge, entoesiasme.	Fokus op beleid, metodes, stelsels en strukture.
Is doelmatig; doen die regte dinge.	Is doeltreffend; doen dinge reg.

Bron: Coetsee (1992:4)

Samevattend is Coetsee (1992:4) van mening dat leierskap verandering en leiding tot verandering is, terwyl bestuur die instandhouding van die gegewe is.

2.4.8 Outonome beheer

2.4.8.1 Die instelling van professionele beheerliggame en professionele verenigings.

'n Professie moet 'n verteenwoordigende beheerliggaam hê wat die gesag het om kontrole en dissipline oor lede uit te oefen, beperkings te plaas op persone met onvoldoende

toelatingsvereistes en hoë standarde van dienslewering te stel om kwaliteit te verseker en kliënte te beskerm (Benson, 1983:90).

In die beskerming van eie belange is dit volgens Bondesio (1983:28) die normale optrede dat professies hulself in professionele verenigings organiseer. Sodoende word die regsbevoegdheidsterrein van die professie afgebaken en beskerm, en die beheer wat leke oor professies het, grootliks verminder. Groter selfbeheer van professies word dus deur die instelling van professionele verenigings erken (Van der Merwe, 1978:135).

Volgens Louw (1990a:1028) moet die groepporganisasie of professionele vereniging van die Psigologie die volgende doelwitte hê:

- Die daarstelling van lidmaatskapbewustheid by alle lede.
- Die bevordering van interaksie tussen alle beroepslede.
- Die ontwikkeling van effektiewe kommunikasiepatrone.
- Die identifisering en ontwikkeling van gemeenskaplike doelwitte, motiewe en taak-oriëntering, eie aan die professie.

Samevattend kan gesê word dat professionele verenigings dit vir hulle lede moontlik maak om gesamentlik en georganiseerd op te tree, professioneel etiese gedragskodes af te dwing en streng kontrole oor lede uit te oefen (Taylor, 1977:314).

2.4.8.2 Ontwikkeling, handhawing en beheer van etiese of gedragskodes

Professionele etiese of gedragskodes is 'n noodsaaklike vereiste vir enige professie. Dit is die waarborg dat die samelewing teen oneerlikheid, uitbuiting en onprofessionele gedrag van professionele beskerm sal word (Terblanche, 1979:153). Die ontwikkeling en handhawing van etiese kodes is eie aan 'n professie (Greenwood, 1957:49; Taylor, 1977:312-314; Frankel, 1989:109). Volgens Greenwood (1957:50) het elke professie 'n eie ingeboude etiese kode om etiese gedrag tydens dienslewering te verseker. Hy is verder van mening dat etiese kodes 'n formele en informele kant het.

- Die formele kant behels die geskrewe kode waardeur lede, soos medici, sodra hulle tot die professie toegelaat word, trou aan die professie belowe.
- Die informele kant behels die ongeskrewe kode wat steun aan formele voorskrifte gee.

Frankel (1989:110) identifiseer drie tipes etiese kodes:

- Kode van vooruitstrewing
Dit behels die ideale wat deur beroepslede bereik wil word.
- Opvoedingskode
Dit word gebruik as 'n voorbehoud vir die toetrede tot 'n professie.
- Reëlingskode
Dit is 'n stel gedetailleerde reëls om toesig oor professionele bevoegdheid te hou.
Dit dien verder as 'n basis op grond waarvan 'n beslissing oor besware gemaak kan word.

Die ideale wyse waarop 'n professionele mens sy beroep behoort te beoefen en met sy kollegas behoort om te gaan, word in 'n gedragskode vasgelê. Dit impliseer dat onprofessionele gedrag wat strafbaar is onder die kode, duidelik aan beroepslede uitgespel word (Minnie, 1990:95). Selfbeheer word met ander woorde deur die professie toegepas, waardeur sowel die professie as die publiek beskerm word (Taylor, 1977:313).

'n Mengsel van ekonomiese, sosiale, wets- en politieke gebeurtenisse het egter die gedrag van professionele persone op 'n gegewe tydstip beïnvloed. Ook die verwagtinge van die publiek is hierdeur geraak. Die onvoorwaardelike vertroue en bewondering wat die algemene publiek in professies en hul dienslewering gehad het, is volgens Frankel (1989:109) iets van die verlede. Dit het tot gevolg dat professies hul nou ten doel stel om die kwaliteit van dienslewering te verbeter ten einde die vertroue van die publiek terug te wen.

2.4.8.3 Monopolie en outonome beheer

'n Professie wat oor spesifieke opleiding beskik, oefen noodwendig 'n monopolie uit (Barzun, 1984:98). Beroepslui werk saam in 'n professie, en is in besit van gespesialiseerde kennis wat die basis van hulle professionele gesag vorm. Die kliënt is outomaties ondergeskik aan dié professionele gesag. Die beroepsmens is dus in 'n gunstige posisie om 'n monopolie van oordeel ten opsigte van die kliënt te handhaaf (Minnie, 1990:109). Beide Greenwood (1957:48-49) en Minnie (1990:110) is van mening dat wanneer 'n beroep na professionalisering en status strewe, een van die primêre doelstellings die verkryging van 'n monopolie moet wees.

'n Professie beskik oor 'n verdere monopolie in die sin dat hulle in terme van tegniese aspekte hulle slegs onderwerp aan evaluering en hersiening as dié taak deur kollegas uit dieselfde professie uitgevoer word (Greenwood, 1957:49; Hermanson *et al.*, 1983:12).

Beroepsmense het ook die opvatting dat nuweling slegs deur ander beroepsmense opgelei en beoordeel kan word. Inmenging van buite kan volgens hulle professionele diens benadeel. Die gemeenskap ondersteun hulle in dié siening en laat gevolglik toe dat beroepsmense hul eie aktiwiteite sonder enige inmenging beheer (Van Zyl, 1985:9).

2.4.9 Toekomsvisie

Daar word oor die algemeen na dit wat die professie oor die langtermyn wil doen en bereik, as die missie van die professie verwys (Thompson & Strickland, 1990:23). Die missie van 'n professie bepaal dus die aard en omvang van 'n professie se bedrywighede. 'n Weldeurdragte missie lewer 'n bydrae tot samehorigheid en verseker dat professionele aktiwiteite langs die toekomsroetes wat deur die professie bepaal is, gekonsentreer word. 'n Effektiewe toekomsvisie is duidelik, uitdagend en inspirerend vir die lede van die professie. Dit verseker dat lede van die professie meewerk aan die langtermyn doelwitte van die professie (Thompson & Strickland, 1990:54).

Volgens Cravens (1991:37) verskaf 'n missie die volgende belangrike riglyne vir en inligting aangaande 'n professie:

- Die rede vir die bestaan van die professie en die verantwoordelikhede daarvan teenoor die lede van die professie en ander belangegroepe.
- Die verbruikersbehoefte wat deur die dienste van die professie bevredig word.
- Die mate van spesialisasie in elke diens.
- Die aantal en tipe diversifikasie ten opsigte van elke diens.
- Prestasieverwagtings van die professie.
- Ander bestuursriglyne vir die strategie van die professie, byvoorbeeld die gebruik van tegnologie en die rol van navorsing en ontwikkeling.

'n Verskynsel wat ongelukkig algemeen in professies voorkom, is die onverskillige houding wat beroepslede teenoor hul professie openbaar. Dié houding van beroepslede kan tot gevolg hê dat regte en voorregte wat beroepslede geniet, verlore kan gaan; dat standaarde gestel, kan verswak; dat lede op dié gebied die professionele veld kan indring en dat buite-instansies hulle met die huishoudelike sake van die professie kan bemoei (Benson, 1983:102).

Enige onderneming of professie het aanvanklik 'n duidelike missie of doel. Met verloop van tyd kan die lede van 'n professie belang verloor in hul professionele aktiwiteite, of die relevansie van die missie kan verander as gevolg van nuwe omgewingstoestande, ten spyte daarvan dat die missie steeds duidelik uitgespel is. Die missie kan egter ook soos die onderneming of professie groei, sy duidelikheid verloor. Sodra die bestuur van 'n professie tot die besef kom dat die professie van die vasgestelde missie afwyk, moet die toekomsvisie van die professie hersien word (Kotler, 1988:36).

Toekomsvisie gee ook 'n aanduiding van die mate waartoe lede van 'n organisasie betrokke is by toekomsgerigte denke en die vasstelling van langtermynbeplanningsprojekte in die betrokke organisasie. Elke professie het 'n verantwoordelikheid teenoor die samelewing om deur middel van navorsing, eksperimentering en innovering, leiding aan verbruikers van dié diens te gee (Benson, 1983:102).

2.4.10 Professionele kultuur

2.4.10.1 Omskrywing van professionele kultuur

'n Professie kan as 'n organisasie beskou word (Ebersohn, 1983:3). In die lig hiervan kan professionele kultuur aan die hand van die aspekte van organisasiekultuur omskryf word.

Organisasiekultuur is die gemeenskaplike en relatief stabiele stel oortuigings, houdings, waardes, gedrag en simbole wat in 'n organisasie bestaan (Van Zyl, 1985:11; Hoffman, 1992:1). Dit is die wyse waarop mense in die organisasie dink en optree.

Uit bogenoemde definisie blyk dit dus dat elke organisasie die volgende aspekte van sy eie het, naamlik

- 'n besondere geskiedenis van die wyse waarop dit bestuur is,
- 'n vasgestelde manier om probleme te benader en sake te bedryf,
- 'n vermenging van persoonlikhede en styl,
- 'n belewenis van die wyse waarop verandering ingestel is,
- 'n atmosfeer, legendes en organisasiepersoonlikhede,
- simbole soos kentekens, onderskeidende kleredrag, taal, ensovoorts.

Elke professie tree by dienslewering deur 'n netwerk van formele en informele groepe op. Greenwood (1957:51-52) onderskei die groepe soos volg:

- Formele groepe is byvoorbeeld
 - organisasies soos hospitale, klinieke en universiteite, wat dienste lewer en waardeur die kliënt en beroepspersoon mekaar ontmoet,
 - opleiding- en navorsingsentrums waardeur nuwe beroepspersone opgelei en die bestaande kennisbron van die professie uitgebrei word,
 - professionele verenigings waardeur groepsbelange en -doelwitte beskerm word.
- Informele groepe word saamgestel deur 'n groot aantal klein, hegte groepies kollegas wat dieselfde belange deel.

Die sosiale interaksie tussen formele en informele groepe lei tot die vorming van 'n unieke professionele kultuur van die betrokke professie (Greenwood, 1957:52). 'n Professie kan dus, as gevolg van die gedragsnorme vir bykans alle interpersoonlike situasies in die professionele kultuur, asook die verskeidenheid simbole soos kentekens, embleme, onderskeidende kleredrag en taal wat die kultuur bevat, eintlik beskou word as 'n gemeenskap wat deur 'n gemeenskaplike identiteit gebind word (Van Zyl, 1985:11).

2.4.10.2 Die skep van 'n professionele kultuur

Die volgende prosesse kan volgens Van Zyl (1985:11-12) 'n bydrae lewer tot die skep van 'n professionele kultuur:

- Die stigting van 'n professionele vereniging op nasionale vlak.
- Die ontwikkeling van 'n gedragskode.
- 'n Naamsverandering van nie-professionele beroepe.
- Die instelling van voltydse beroepe.
- Die beskikbaarstelling van spesiale opleidingskole.

2.4.10.3 Die funksie van professionele organisasiekultuur

Sekere funksies wat professionele organisasiekultuur in 'n professie of organisasie verrig, word soos volg deur Hoffmann (1992:4) uiteengesit:

- Die kultuur bepaal wat belangrik is in die eksterne omgewing, byvoorbeeld op watter aspekte lede van die organisasie moet let soos verenigde optrede, ensovoorts.
- Die kultuur bepaal belangrike aangeleenthede in die organisasie, byvoorbeeld doelwitte, werksmetodes, gedrag, asook individuele en groepsinteraksies.
- Dit beperk lidmaatskap tot die persone wat aan vasgestelde voorvereistes voldoen.

- Dit voorsien 'n algemene doelwit aan die organisasie en verseker koördinasie van aktiwiteite.
- Dit verrig 'n sosiale funksie deur die skep van 'n meduim waarin vriendskappe gesluit kan word.
- Dit voorsien geleenthede vir die ontwikkeling van 'n identiteit.
- Dit verskaf 'n mate van sekuriteit in terme van die voorspelbaarheid van die toekoms.

2.5 DIE PROFESSIONALISERING VAN 'N BEROEP

'n Presiese bepaling van wat 'n professie is en wanneer 'n beroep as 'n professie geklassifiseer kan word, is en bly 'n probleem. Navorsing bevestig dat die taak om 'n algemene konsep of definisie vir professionalisering te formuleer, uiters moeilik is omdat daar so min konsensus oor die betekenis daarvan bestaan (Forsyth & Danisiewicz, 1985:59).

2.5.1 Die belangrikheid van professionalisering

Die begrip “professionalisering” is nie onbekend onder individue en beroepsmense in die moderne samelewing nie. Alle individue besef dat professionaliteit en professionele dienslewering aan die gemeenskap, 'n sleutel tot sukses in die moderne samelewing is (Minnie, 1990:101).

Ons lewe in 'n tyd waarin die kennisontploffing en voortdurende vooruitgang en modernisering op tegnologiese gebied 'n werklikheid is. Die klimaat wat geskep word vereis dus gespesialiseerde kennis en vaardigheid. Om in die huidige en toekomstige behoeftes van die moderne samelewing te voorsien, is goed opgeleide en hoogs gekwalifiseerde beroepsmense in die arbeidsmark 'n noodsaaklikheid.

2.5.2 Wanneer vind professionalisering plaas?

Verskillende sienings met betrekking tot wanneer professionalisering plaasvind, word in die literatuur aangetref.

Bondesio (1983:28) plaas die begrip “professionalisering” op 'n kontinuum waar dit 'n dinamiese beweging tussen twee pole, naamlik nie-professionaliteit en professionaliteit impliseer. Greenwood (1957:45-46) se siening sluit hierby aan, omdat hy reken dat

beroepe verspreid op die kontinuum voorkom. Aan die een pool word die onbetwiste professionele beroepe, soos byvoorbeeld prokureurs en wetenskaplikes, gevind, terwyl die ander pool deur nie-professionele beroepe soos plaasarbeiders en veiligheidswagte verteenwoordig word.

Daar is dus nie 'n eenvoudige onderskeid tussen professionele en nie-professionele beroepe nie - daar kan slegs van die graad van professionalisering gepraat word.

Die plek wat 'n beroep op die kontinuum inneem, word bepaal deur die aantal professionele kenmerke wat dit het, of wat daaraan geheg word. Plekke op hierdie kontinuum wat die graad van professionalisering aandui, word volgens verskillende kriteria toegeken (Van Zyl, 1985:5):

- toetrede tot die beroep deur opleiding in professionele skole of sentra,
- die houding van die beroepsbeoefenaar teenoor sy beroep,
- die status van die beroep soos deur die gemeenskap toegereken,
- die graad van intensiteit waarmee hierdie eienskappe nagestreef word.

2.5.3 Stadia van die professionaliseringsproses

Wilensky (1964:142) identifiseer verskeie stadia wat die kronologiese verloop van die professionaliseringsproses kenmerk, naamlik:

- Die ontstaan van 'n voltydse, afsonderlike beroep. Beroepsbeoefenaars word op hierdie stadium uit verskillende groepe van die samelewing getrek.
- Die behoefte aan gespesialiseerde opleiding word geïdentifiseer, en lei tot die totstandkoming van opleidingsinrigtings wat in hierdie behoefte moet voorsien.
- 'n Professionele vereniging waarin professionele take van die beroep omskryf word, word gestig. Tydens hierdie stadium is daar 'n reeks gebeure wat plaasvind:
 - ❑ Die identiteit van die beroep as 'n professie word deur sommige lede bevraagteken. Metodes om die kwaliteit van beroepsbeoefenaars te verhoog, word gevolglik ondersoek.
 - ❑ 'n Naamsverandering van die beroep word soms gedoen.
 - ❑ 'n Rangorde tussen beroepe word vasgestel.
 - ❑ Konflik tussen beroepsbeoefenaars kan ontstaan as gevolg van
 - » die verskil in opleidingspeil tussen ouer en jonger persone,
 - » verdeeldheid oor die voortgaan van professionalisering al dan nie,
 - » kompetisie met ander beroepe oor beroepsgrense heen.

- Politieke agitatie volg met die doel om wetgewing deur te voer. Sodoende word beroepsgrense beskerm. Interne konflik word tot die minimum beperk indien beroepsbeoefenaars oortuig is dat wetgewing wel 'n hoër status aan die beroep sal verleen en poste sal beskerm.
- Die laaste stadium is die implementering van 'n etiese kode om onder andere ongekwalifiseerde persone te elimineer en die publiek te beskerm.

Wilensky (1964:157) wys daarop dat beroepe wat wil professionaliseer, nie noodwendig die bogenoemde stadia kronologies volg nie.

2.5.4 Vereistes vir professionalisering

Vereistes moet deurgaans teen die agtergrond van die kontinuum waarteen beroepe beweeg, gesien word (Kyk ook paragraaf 2.3.1). Uit navorsing blyk dit dat sekere vereistes as algemeen aanvaarbaar vir die professionalisering van 'n beroep beskou kan word. Volgens verskeie navorsers (Greenwood, 1957:48-49; Cloete, 1983:14; Minnie, 1990:111) moet 'n professie:

- 'n wetenskaplike beheerliggaam hê wat deur navorsing en die beoefening van die beroep in 'n spesifieke spesialisingsveld, ontwikkel word;
- gevorderde opleiding en vaardighede as 'n voorwaarde vir toelating tot 'n betrokke professie vereis;
- etiese reëls vasstel om beheer uit te oefen oor die navorsingspersoneel en persone wat in die professie werksaam is;
- volgehoue ondersteuning deur 'n professionele vereniging en beheerliggaam propageer, sodat beroepsontwikkeling verseker word;
- 'n groepsgees en trotsheid onder beroepslede, navorsers en praktisyns opbou;
- professionele gesag openbaar;
- sanksionering van gesag deur die gemeenskap laat realiseer;
- outonomie besit.

2.5.5 Voordele van professionalisering

Professionalisering hou volgens Hanekom & Thornhill (1986:86-87) die volgende voordele in:

- Professionalisering bevorder beter kommunikasie tussen beroepslede omdat alle lede van die professie dieselfde taal praat.

- Die betrokkenheid van beroepspersone by professionele beroepsverenigings verseker die uitbreiding van kennis en vaardighede, omdat kennis van die nuutste ontwikkelinge en tegnieke deurgegee word.
- Intensiewe en uitgebreide opleiding stel beroepspersone in staat om op grond van hul intellektuele en akademiese bekwaamhede, nuwe tegnologiese en wetenskaplike ontwikkelinge in hul professionele veld korrek te interpreteer.
- 'n Mate van status word aan lede van die professie verleen.
- Lede identifiseer met doelstellings en standarde van 'n sekere aard, waardeur die kliënt maksimum voordeel kan geniet en lojaliteit teenoor die professie uitgelewe kan word.
- Professionalisering skep 'n gees van kameraadskap onder beroepslede, omdat hulle oor gemeenskaplike opleidingstandaarde beskik.
- Professionalisering bevorder mobiliteit van beroepslede tussen verskillende organisasies wat met die professie verband hou, met ander woorde, beroepslede kan makliker van werkgewer verander.

2.5.6 Nadele van professionalisering

Professionalisering hou egter nie net voordele vir 'n professie in nie, maar kan ook nadelig wees vir beide die publiek en die professie. Nadele volgens Hanekom & Thornhill (1986:87-88), behels die volgende:

- Verhoogde mobiliteit van beroepsmense in organisasies kan lei tot 'n hoë personeel-omset en 'n tekort aan kontinuïteit.
- Professionalisme lei tot professionalisering, wat die gevaar inhou dat beroepsmense 'n tonnelvisie in hul taakuitvoering kan openbaar, sonder om die implikasies daarvan vir die totale spektrum in ag te neem.
- Die monopolie wat 'n professie in 'n sekere veld as gevolg van sy gespesialiseerde kennis en vaardighede het, kan lei tot isolasie van die publiek en gevolglike wantroue aan die kant van die gemeenskap.
- Die uiteenlopendheid van verskillende professies se opleiding, soos byvoorbeeld die mediese en regsprofessies, bemoeilik koördinering en kommunikasie tussen professies.
- Professionalisme kan 'n diskriminerende uitwerking hê op die nie-lede van 'n professie of diegene sonder 'n spesifieke, erkende professionele status.

2.6 PROFESSIONELE ONTWIKKELING

2.6.1 Omskrywing van professionele ontwikkeling

Mnr. Steve Wahl (Long, 1982:30), die bestuurder van opleiding en ontwikkeling in die aankopeafdeling van die Pepsi-maatskappy, New York, omskryf “professionele ontwikkeling” as die proses waardeur beroepsmense poog om gedurig op hoogte te wees van die nuutste ontwikkelinge op tegnologiese sowel as hul betrokke vakgebied.

Sodoende word verseker dat die persone ’n strategiese bron vir die betrokke organisasie kan wees.

Uit bogenoemde blyk dit dus dat beroepsmense die verantwoordelikheid dra om te alle tye die voorhoede te dek, maar dit is ook belangrik dat hul taakvervulling noukeurig en binne die toegelate grense sal geskied. ’n Ontwikkelde beroepsmens verstaan dus die fyn kuns om ’n balans te handhaaf tussen leiding neem en praktiese en verantwoordelike optrede.

2.6.2 Dimensies van ontwikkeling

Die volgende dimensies van ontwikkeling word deur Long (1982:30-31) onderskei:

2.6.2.1 Kennis

Die studieveld van menslikehulpbronontwikkeling omsluit soveel ander dissiplines dat die omvang van kennis wat deur dié professionle benodig word, oorweldigend is. Uit die samevattende missie van Huishoudkunde (Boshoff, 1982:67) blyk dit duidelik dat: “....die huishoudkundige gemoeid is met die toerusting van die mens vir optimale ontwikkeling en funksionering binne die tuisomgewing om sodoende die algemene lewenskwaliteit van individue, gesinne, groepe en gemeenskappe te bevorder.”

Kennis wat Long (1982:30) as noodsaaklik vir hulpbronontwikkeling uitstip, sal waarskynlik ook baie doeltreffend deur huishoudkundiges in die uitvoering van hul taak ingevolge die missie gebruik kan word. Genoemde kennisaspekte sluit in:

- menslikehulpbronontwikkelingstegnologie, wat tegniese opleiding en menslikehulpbronbeplanning en -organisering insluit;

- navorsing in verwante studievelds soos byvoorbeeld organisasiebestuur, psigologie en sosiologie;
- realiteite van die organisasie of industrie waarin die beroepspersoon betrokke is, byvoorbeeld die algemene funksionering van die organisasie, insluitend kennis van invloede soos kultuurverskille wat strategieë van 'n organisasie beïnvloed;
- praktiese kennis van verskillende kommersieel beskikbare programme en pakette wat in die funksionering van die organisasie gebruik kan word;
- bestuursteorie en die praktiese toepassing daarvan;
- die voortdurende groei en ontwikkeling van bestuursvaardighede.

2.6.2.2 Vaardighede

Om die nodige kennis te hê, is slegs voldoende mits die beroepsmens ook weet hoe om die kennis prakties toe te pas (Long, 1982:31). 'n Voorbeeld van 'n belangrike vaardigheid wat oor 'n tydperk deur praktiese ondervinding aangeleer kan word, is die vermoë om 'n goeie oordeel te kan vel.

2.6.2.3 Persoonlike eienskappe

Elke individu het onderskeidende persoonlikheidseienskappe. Steven Wahl (Long, 1982:31-32) is van mening dat kennis van jouself 'n voorvereiste vir persoonlike professionele ontwikkeling is.

2.6.2.4 Waardes

Soos die beroepsmens se ondervinding in 'n werksituasie toeneem, word 'n stel waardes opgebou. Die ontwikkeling van soliede, produktiewe en positiewe waardesisteme is van kardinale belang in persoonlike en professionele ontwikkeling.

2.6.3 Veranderde toekomsvereistes rakende professionele ontwikkeling

Faktore wat waarskynlik 'n rol in professionele ontwikkeling in die toekoms sal speel, is volgens Long (1982:32-34) die volgende:

- Die tegnologiese ontploffing.
- Die kennisontploffing in die betrokke en aanverwante dissiplines soos psigologie en sosiologie.
- Akademiese voorbereiding vir 'n professie.

- 'n Verbreding van die organisasie se verwagtinge na aanleiding van behoeftebepalings, en beplanning om aan die behoefte te voldoen.

2.6.3.1 Belangrike aktiwiteite vir professionele ontwikkeling

Vyf besondere aktiwiteite in professionele ontwikkeling is volgens Long (1982:35):

- Aktiewe deelname aan 'n professionele vereniging.
- Praktiese ervaring in werkverband.
- Nagraadse akademiese kursusse in ondersteunende vakke soos byvoorbeeld statistiek.
- Leidinggewing deur 'n mentor, met ander woorde 'n persoon of 'n rolmodel waarmee die jong beroepslid kan identifiseer. Die doel van 'n mentor is om kennis en ervaring met die toekomstige beroepslid te deel. 'n Mentorverhouding is dus volgens Cook (1982:4) 'n belangrike aspek van professionele ontwikkeling.
- Die ontwikkeling van die organisasie se bestuursprogramme.

2.6.4 Bestuur van die professionele ontwikkelingsproses

Algemene riglyne wat vir alle jong beroepslede in die bestuur van hul persoonlike professionele ontwikkeling geld, is die volgende (Long, 1982:35-26):

- Selfbestuur moet toegepas word, en beroepslede moet eie inisiatief aan die dag lê om bevordering in werksverband te laat realiseer.
- Nuwe, unieke en uitdagende prosesse moet gedurigdeur deel uitmaak van die toekomsbeplanning van beroepslede.

2.6.5 Professionele ontwikkeling van huishoudkundiges

Slegs enkele huishoudkunde instansies bemoei hul spesifiek met die professionele ontwikkeling van huishoudkundiges. Een so 'n instansie, die Huishoudkunde Vereniging in Washington, se werkspan vir 1992-93 rakende professionele ontwikkeling lê die volgende doelwitte neer (Washington Home Economics Association, 1992:1-5):

□ Die bevordering van voortdurende opleiding deur

- lede te voorsien van geleenthede om gedurig op hoogte te bly van die nuutste ontwikkelinge op die betrokke vakgebied;

- programme wat die sertifisering van Huishoudkunde ondersteun;
- die nodige kursusse, publikasies en navorsingsgeleenthede aan lede beskikbaar te stel.

□ Voorbereiding van lede vir leierskapsrolle deur

- die ontwikkeling en implementering van leierskapsopleidingsprogramme aan te moedig;
- geleenthede vir praktiese leierskapservaring op organisasie- en/of bestuursvlakke te bied;
- individuele sukses op plaaslike en nasionale vlak te erken.

□ Voorbereiding van lede ter bevordering van die ontwikkeling van Huishoudkunde deur

- programme te voorsien wat die navorsingspogings van lede ondersteun;
- geleenthede te skep wat individuele kundigheid bevorder en voortreflikheid aanmoedig en erken;
- die totale professie aan te moedig tot 'n verbintenis tot die groei en ontwikkeling van alle studente.

Daar kan met Cook (1982:4) saamgestem word dat professionele ontwikkeling 'n moet in die voortbestaan van enige professie, ook dié van Huishoudkunde, is.

2.7 VOORDELE VAN 'N PROFESSIONELE BEROEP

2.7.1 Die professionele persoon

Die voordele wat 'n professie volgens Lindhard (1974:52-53) vir professionele persone inhou, is die volgende:

- Hoë aansien en status word geniet omdat professionele persone deur hul kennis en bekwaamhede respek van die gemeenskap afdwing.
- Weens die lang studietydperk wat voltooi moet word, kan die professionele persoon as 'n spesialis op sy betrokke vakgebied beskou word. Dit gaan egter ook gepaard met groot verantwoordelikheid wat gedra moet word.
- 'n Bogenmiddelde inkomste word verdien.

- Professionele persone kan óf individueel en onafhanklik werk, óf in vennootskap met ander lede van dieselfde professie.
- Professionle persone besit 'n mate van outoriteit in 'n bepaalde leerveld omdat hulle die nodige kennis en vaardigheid besit.
- Lede van dieselfde professie asook hul professionele kennis word hoog geag deur hulle kollegas. Samewerking, gelykwaardigheid en ondersteuning kom dus algemeen tussen kollegas voor.

2.7.2 Die kliënt

Professies hou nie net voordele vir professionele persone in nie, maar ook vir die kliënt wat bedien word (Greenwood, 1957:46-55, Anon, 1985:21; Keatings & Dick, 1989:187), byvoorbeeld:

- Die kliënt se belange word altyd voorop gestel.
- Professionele persone tree deurentyd objektief, onpersoonlik en onpartydig teenoor alle kliënte op. Daar word dus glad nie teen enige kliënte gediskrimineer nie.
- 'n Professie beskik oor 'n beheerliggaam wat beheer oor interne sake uitvoer en ook indringing van paraprofessionele persone tot die professie beperk. Die kliënt word dus teen wanpraktyke beskerm.
- Wetgewing in professies strek tot voordeel van die publiek en beskerm die verbruiker teen ongekwalfiseerde praktisyns.
- Eienskappe soos beheerliggame, monopolie, beskikbaarheid van dienste, toelatingsvereistes tot 'n professie, spesialisering, opvoeding en opleiding skep 'n verenigde identiteit en onafhanklikheid van professionele persone, wat tot voordeel van hulself asook die breë publiek strek.
- Professies lewer direk aan die gemeenskap 'n diens, en is ook verbind tot vrywillige dienslewering in verskeie omgewings.

Ten spyte van al bogenoemde voordele, is daar beslis ook sekere nadele waarmee elke professie en sy lede rekening moet hou.

2.8 NADELE VAN 'N PROFESSIONELE BEROEP

In die literatuur wat bestudeer is (Bok, 1982:7-24; Litterer, 1982:383-385; Van Zyl, 1985:7-13; Volschenk, 1993:S2), kon die volgende nadele aan 'n professie verbonde, gevind word:

2.8.1 Verdraaide prioriteite

Professionele persone neig om, namate hulle toenemend by die probleme van kliënte betrokke raak, al minder aandag aan sosiale en gemeenskapsprobleme te skenk.

2.8.2 Menslike dimensies

Professies en professionele persone is geneig om menslike situasies tot rasioneel ontleedbare probleme te herlei. Dit is te verstane dat 'n emosielose beeld, koel en kalm, objektief, toegewyd en geheel en al in beheer van die situasie, deur die professionele persoon voorgehou word. Dié beeld word algemeen deur die gemeenskap aan professionaliste toegeken, maar menslike gevoelens word dikwels heeltemal geïgnoreer.

2.8.3 Sosiale bydrae

Té veel klem word op die intellektuele aspekte van dienslewering gelê. Dit het ook tot gevolg dat die menslike aspek heeltemal verlore gaan. Probleemoplossing is dus nie net in wetenskaplike metodes en tegnieke gesetel nie, maar ook in begrip van die mens se gevoelens, behoeftes en verwagtinge.

2.8.4 Etiese dilemmas

Professionele persone is geneig om die etiese aspek rakende hul beroep, as relatief onbelangrik af te maak. Dit is 'n besliste nadeel wanneer professies stekelig raak oor morele dilemmas byvoorbeeld aborsie, en gemeenskapsvertroue in hulle lede afneem.

2.8.5 Regeringsbeleid

Die instelling van professies is in teenstelling met die dereguleringsbeleid van die huidige Regering. Rade en beheerliggame op verskeie gebiede word afgeskaf, soos met die deregulering van die landboubemarkingsrade.

2.8.6 Ekonomiese toestand

Die verswakte ekonomiese toestand in die RSA bring mee dat

- minder fondse beskikbaar is vir samestelling van rade en beheerliggame;

- kliënte minder besteebare inkomste tot hul beskikking het vir die betaling van professionele dienste.

2.8.7 Onnodige dienste

Professionele persone is geneig om as gevolg van hul uitgebreide opleiding, kennis en ervaring, té omslagtige voorstelle aan die kliënt te maak rakende probleemoplossings. Die ideaal is om die kliënt se behoeftes in ag te neem en dan dienoreenkomstig professionele raad beskikbaar te stel.

2.8.8 Spesialisasie

Weens die gespesialiseerde opleiding en ervaringsveld van professionele persone, is hulle geneig om 'n tonnelvisie te openbaar tydens probleemoplossing.

2.8.9 Aansien

Professionele persone is dikwels daartoe geneig om net met 'n sekere groep uitgesoekte mense in werkverband te meng. Lede van 'n professie moet egter versigtig wees dat hulle nie 'n reputasie van "snobs" kry met sulke optrede nie. Alle mense in werkverband moet eerder gelykwaardig behandel word.

2.8.10 Algemene, sistematiese teorie en kennis

Professionele persone is van mening dat hulle kennis eksklusief van aard is. Die van ander beroepe is slegs 'n samesmelting van idees uit verskillende velde. Dit bewys volgens Van Zyl (1985:8) die mag wat professionele persone het om kennis te skep, te beheer en weg te hou van die breë publiek. Die eksklusiewe aard van hierdie kennis is dus die resultaat van beroepslui se mag. Ook hulle is egter afhanklik van vele ander velde vir kennis, byvoorbeeld biologie, chemie, sielkunde, ensovoorts.

2.8.11 Outonomie

Etiese of gedragskodes word deur die professie self uitgewerk. Volgens Van Zyl (1985:9) is die doel van etiese kodes nie noodwendig die beskerming van die welsyn van die kliënt nie, maar eerder om onderlinge kompetisie uit te skakel en inmenging van buite te voorkom.

2.8.12 Altruïsme (Gemeenskapsdiens)

Professionele persone tree nie altyd noodwendig altruïsties op nie. Die meeste kliënte word egter tog daarvan oortuig, terwyl die publiek vertrou dat hulle wel altruïsties optree.

2.8.13 Gesag oor kliënte

Professionele persone moet gesag oor kliënte uitoefen ten einde goeie dienslewering te verseker. Gesag impliseer hier die besit van 'n uitgebreide kennis-basis wat professionele persone in staat stel om 'n mate van mag oor kliënte uit te oefen. Die hoër onderwyspeil en kennisontploffing veroorsaak egter dat professionele persone al meer krities deur kliënte beoordeel word. Professionele gesag neem gevolglik af.

2.9 SAMEVATTING

Uit die studie blyk dit duidelik dat ons die “Eeu van die Professie” in toenemende mate betree. Navorsers beklemtoon die feit dat beide die professionele persoon en die kliënt 'n verpligting teenoor mekaar het.

Alhoewel daar nie 'n duidelike definisie of omskrywing van die terme “professie” en “professionalisering” in die literatuur voorkom nie, bestaan daar wel sekere kriteria waarvolgens 'n beroep as 'n professie geklassifiseer kan word. Die kriteria sluit die volgende in: opleiding, dienslewering, inkomste, werkstevredenheid, bemaking, bestuur, professionele kultuur, outonome beheer, toekomsvisie en beroepsmoontlikhede.

Daar is wesentlike meningsverskille oor presies watter beroepe reeds professionele status bereik het, al dan nie, omdat alle professionele beroepe nie dieselfde kenmerke weerspieël nie en al die professies ook nie dieselfde mate van professionaliteit handhaaf nie.

Professionaliteit en professionele dienslewering aan die gemeenskap is 'n sleutel tot sukses in die moderne samelewing. Die kennisontploffing en die voortdurende tegnologiese vooruitgang noodsaak goed opgeleide professionele persone in die arbeidsmark. Om dus in die behoefte van die moderne samelewing te voorsien, is voortdurende ontwikkeling op professionele vlak belangrik.

Die belangrikste voordele wat 'n professionalisering vir professionele persone inhou, sluit status, 'n bogemiddelde salaris en deskundige erkenning in. Ook die kliënt word deur professionele beroepe bevoordeel, omdat hulle belange altyd voorop gestel word, hulle teen wanpraktyke beskerm word en gespesialiseerde kennis beskikbaar is. In teenstelling hiermee is die belangrikste nadele die monopolistiese wyse waarop professionele persone hul dienste aan die publiek beskikbaar stel. Die instelling van professies is in teenstelling met die huidige Regering se dereguleringsbeleid rakende beheerliggame.

HOOFSTUK 3

'N SITUASIE-ANALISE VAN HUISHOUDKUNDE AS 'N PROFESSIONE

Home economists.... they're not just for the home anymore!
(Lytton & Carsky, 1987:17)

3.1 INLEIDING

In hoofstuk twee is die kenmerke waaraan 'n professie moet voldoen, die professionalisering van 'n beroep en die belangrikheid van professionele ontwikkeling asook die voor- en nadele van 'n professie bespreek.

- Eerstens sal 'n kort historiese perspektief oor die ontstaan en ontwikkeling van Huishoudkunde in beide die VSA en RSA gegee word.
- Verder sal Huishoudkunde as 'n beroep aan die hand van die vereistes vir 'n professie soos blyk uit hoofstuk twee en die navorsingsraamwerk (kyk Figuur 1.1) bespreek word, waarna 'n oorsig gegee sal word oor enkele tendense wat die strategiese beplanning van die beroep sal beïnvloed.
- Riglyne vir moontlike aksieplanne vir die uitbou van die huishoudkundeberoep en die ontwikkeling van die huishoudkundige in die “Nuwe Suid-Afrika” sal dan aan die hand van die literatuur voorgestel word.

Dit was noodsaaklik om heelwat uit oorsese literatuur te werk, omdat daar tot op datum nog weinig literatuur oor Huishoudkunde as 'n professie in die RSA beskikbaar is.

3.2 OMSKRYWING VAN BEGRIPPE

3.2.1 Huishoudkunde

Huishoudkunde het nie oornag tot stand gekom nie - dit is die resultaat van die soeke van mense na oplossings vir die probleme wat die gevolg was van die ongunstige

omstandighede waaraan individue en gesinne tydens die laat negentiende eeu blootgestel was. Die toestand het 'n behoefte aan 'n beter huislike lewe laat ontstaan, wat tot die individu se ontwikkeling sou bydra (Tate, 1961:325; Brown, 1984:48).

Verskeie bruikbare definisies van die studieveld van Huishoudkunde is al in die literatuur aangebied. Castleman (1990:17) is van mening dat dié verskeidenheid definisies juis daarop dui dat daar geen eenstemmigheid tussen navorsers bereik kan word oor 'n definisie óf die teorie van Huishoudkunde nie.

Reeds aan die begin van hierdie eeu is die eerste definisie van Huishoudkunde in die VSA gedurende die Vierde Lake Placid-konferensie in 1902 geformuleer. Dit lui soos volg (Kellet, 1989:99):

“Home economics is the study of the laws, conditions, principles and ideals which are concerned on the one hand with man's immediate physical environment, and on the other hand with his nature as a social being.”

Die definisie wat tans algemeen deur die meeste Suid-Afrikaanse Universiteite en die HVSA (Huishoudkunde Vereniging van Suid-Afrika) onderskryf word, lui soos volg:

Huishoudkunde is die studie van die mens en sy interaksie met die omgewing in 'n poging om sy behoeftes ten opsigte van voedsel, kleding en behuising te bevredig. Huishoudkunde is ook 'n profesie wat 'n diens aan individue, gesinne, groepe en gemeenskappe bied om hul lewenskwaliteit te verbeter.

(Gillomee & Van Wyk, 1983:1; Venter, 1992:2)

Die feit dat Huishoudkunde op beide die sosiale en die natuurwetenskappe steun, dui op die unieke aard van die beroep wat 'n geïntegreerde en holistiese benadering tot die gesin en sy lefwêreld handhaaf en wat belang het by die verbetering van die welsyn van individue, gesinne en die gemeenskap. Menslike behoeftes kan dus oor 'n wye spektrum aangespreek word (Keyter, 1991:86; Boshoff, 1992:7-8).

As daar in die geheel na die definisies van Huishoudkunde gekyk word, blyk dit duidelik dat die fundamentele missie van Huishoudkunde in die verbetering van die kwaliteit van die individuele en die gesinslewe en van alle mense gesetel is (Greyvenstein, 1991:3).

3.2.2 Huishoudkundige

'n Huishoudkundige is 'n persoon opgelei in die vakgebied van Huishoudkunde, wat saam met gesinne of groepe werk om tuisteskeppingspraktyke, gerig op die bevrediging van menslike behoeftes, te verbeter en sodoende 'n verhoging van die algemene lewenskwaliteit te bewerkstellig (Le Roux, 1992:1).

3.3 DIE AARD EN WESE VAN HUISHOUDKUNDE IN 'N HISTORIESE PERSPEKTIEF

3.3.1 Inleiding

Volgens Brown (1984:48) en Jax (1985:22) het die geskiedenis 'n beslissende invloed op die huidige en toekomstige siening van die vak Huishoudkunde. Ten einde die beroepsituasie van Huishoudkunde te verstaan, voorkomend op te tree en aktief mee te werk aan die skep van 'n nuwe toekoms vir Huishoudkunde, moet elke huishoudkundige volgens Brun (1984:11) 'n goeie begrip van die totstandkoming asook die geskiedenis van die huishoudkundeberoep hê .

3.3.2 Oorsprong van die term “Huishoudkunde”

Socrates was moontlik die eerste voorstander van die gebruik van die term Huishoudkunde. Volgens oorlewering was 'n Griekse skrywer Xenophon, wat vier eeue voor Christus gelewe het, verantwoordelik vir die skryf van 'n dialoog genaamd “Oikonomikos” wat waarskynlik tussen Socrates en 'n jong Griek plaasgevind het. Hierdie dialoog het oor die bestuur van die plaas en die huis asook die voorwaardes vir sukses van sodanige bestuur, handel (Tate, 1961:325).

Uit die Griekse woord “oikonomia”, wat huishoudelike bestuur beteken (East, 1980:8; Granovsky, 1992:6), het die term “Home Management” ontwikkel, waarop die begrip “Home Economics” later gebaseer is. Die Afrikaanse vertaling van die woord is die bekende term “Huishoudkunde” wat vandag algemeen deur skole en universiteite gebruik word (Van Aardt, 1987:20).

3.3.3 'n Historiese oorsig

Die geskiedenis van die huishoudkundeberoep begin in die buiteland en is relatief kort (McFadden, 1984:11; Mc Lachlan, 1985:1). Alhoewel daar eers laat in die negentiende eeu besef is watter negatiewe effek bestaande sosiale realiteite op die individu en die gesin het (Brown, 1984:48), is huishoudkundeverwante sake al so vroeg as na die sondeval aangespreek (Gen. 3:7). Sedertdien is die menslike geslag voortdurend op soek na oplossings vir huishoudelike probleme.

Die vroeë koloniste wat hulle in Amerika gevestig het, het weinig, indien enige, belanggestel in die opleiding van vroue. Die idee van onderwys en opleiding vir vroue het eers geleidelik in die periode van 1798 tot 1880 in Europa, Engeland en Amerika begin posvat. Huishoudkunde is gedurende hierdie periode vir die eerste keer op skole en op universiteitsvlak in die VSA aangebied (Boshoff, 1976:4).

Na die Tweede Wêreldoorlog het die groeiende welvaart van alle klasse in Duitsland en die gepaardgaande emansipasiebeweging onder vroue, volgens Van Aardt (1987:21), groot veranderinge rakende die opvattinge van vroue oor hul huishoudings teweeggebring.

Huishoudkunde het dus deur die loop van die geskiedenis 'n moeilike pad geloop. Alle dank is verskuldig aan die leiers uit die verlede wat die huishoudkundeberoep van toeka tot nou ontwikkel, gevorm en gelei het (McFadden, 1984:15). Tereg kan daar dan met Jax (1985:22) saamgestem word dat die verlede sin gee aan die hede en die moontlikheid skep om toekomsplanne te beraam.

3.3.3.1 Die ontstaan en ontwikkeling van Huishoudkunde in die VSA

Die ontstaan van Huishoudkunde in die VSA kan volgens Boshoff (1976:4) en Jax (1985:23) tot ongeveer 'n eeu gelede teruggevoer word. Boshoff (1976:4) wys daarop dat die ontwikkelingspogings in so 'n mate suksesvol was dat Huishoudkunde reeds teen die einde van die negentiende eeu 'n goeie naam en 'n eie identiteit gehad het.

Enkele redes (Boshoff, 1976:4; Brown, 1984:48-49; Mc Lachlan, 1985:1) waarom Huishoudkunde in die VSA uitgesonder word van dié van ander lande in die wêreld, is onder andere dat die VSA oor 'n sekere tydperk 'n groep verligte, rasonale en kompeterende leiers en kritici in die huishoudkundevelde oplewer het, byvoorbeeld Marion Talbot, Alice Khnown, Benjamin Andrews, Ellen H. Richards, Melville Dewey en Alice P. Norton. Die eerste professionele Huishoudkundevereniging is ook in 1909

in die VSA gestig en die eerste Suid-Afrikaanse huishoudkundiges is in die VSA en Kanada opgelei.

'n Belangrike tydperk het met die oorgang van die agtiende na die negentiende eeu in die geskiedenis van Huishoudkunde aangebreek. Oor 'n tienjaarperiode wat van 1899 tot 1908 strek en rondom die invloed van die industriële revolusie in Amerika wentel, kan dié periode as die tweede ontwikkelingsfase van Huishoudkunde beskou word (Brown, 1985:953). Die industriële revolusie het 'n bedreiging van die gesin en die huis tot gevolg gehad. Veranderinge in die periode kan soos volg uit die literatuur (Jax, 1985:23; Brown, 1985:248) saamgevat word:

- Verstedeliking van gesinne het drasties toegeneem as gevolg van werkseleenthede wat deur fabriekseienaars geskep is.
- Beide ouers, en in sommige gevalle selfs jong, onvolwasse kinders, het tot die arbeidsmark toegetree. Die gesinsituasie is dus totaal en al omvergewerp.
- 'n Hoogs geïndustrialiseerde gemeenskap wat gekenmerk is deur hoë egskeidingsyfers, armoede en roekelose, wettelose en onverantwoordelike kinders, het ontstaan.

As gevolg van bogenoemde toestande, het daar 'n behoefte aan kundigheid ontstaan wat die nuwe gespanne en onsekere situasie wat tussen die huislike en gesinslewe asook opvoeding en onderrig ontstaan het, moes oorbrug. Dié ongunstige toestande het direk aanleiding gegee tot die reeks Lake Placid-konferensies wat vanaf 1899 tot 1908 in die VSA gehou is - 'n reeks gebeure wat 'n aansienlike bydrae tot die begrip van die huidige en toekomstige rol van Huishoudkunde gelewer het (Brown, 1985:248; Jax, 1985:22-23). Ellen Richards het 'n leidende rol tydens die Lake Placid-konferensies gespeel waar sy haarself ten doel gestel het om haar natuurwetenskaplike agtergrond ter bevordering van die welsyn van die gesin en die bewaring van sekere waardes aan te wend (Quigley, 1969:28).

In die periode van tien jaar waartydens die Lake Placid-konferensies gehou is, het betrokkenes onder leiding van Ellen Richards belangrike bydraes tot Huishoudkunde gelewer. Tydens die eerste konferensie in 1899 het hulle onder andere op die naam "Home Economics" vir dié nuwe vakgebied besluit. Met verdere onderhandelinge is tydens die Vierde Lake Placid-konferensie daarin geslaag om die eerste definisie van Huishoudkunde in 1902 aanvaar te kry (kyk Afdeling 3.2.1). Uit 'n oorsig oor die opleiding van Huishoudkundeonderwyseresse is tydens die Sewende Lake Placid-konferensie 'n standaardkurrikulum vasgestel (Quigley, 1969:29). Tydens die Tiende Lake

Placid-konferensie het Ellen Richards dit duidelik laat blyk dat nywerhede meer voordeel as die mens en sy tuiste uit die tegnologiese en wetenskaplike ontwikkeling van die negentiende eeu getrek het. Vroue uit dié periode is as gevolg van tradisie genoodsaak om tuis te bly, wat tot gevolg gehad het dat hulle nie die geleentheid gegun is om hul kennis en opleiding uit te brei nie. Dit het alles daartoe bygedra dat mense geen geloof in vroue gehad het nie en ook nie die potensiële waarde van vroue in die breë samelewing besef het nie.

Nog 'n positiewe deurbraak van die Lake Placid-konferensie was die stigting van die AHEA (American Home Economics Association), wat hulle ten volle op die verbetering van die lewensomstandighede van die gesin en die gemeenskap toegespits het, op 1 Januarie 1908 (Lake Placid Conference on Home Economics. Proceedings of the Tenth Annual Conference, 1908, soos aangehaal deur Weigley, 1976:255).

3.3.3.2 Die ontstaan en ontwikkeling van Huishoudkunde in die RSA

Die verloop van ons land se geskiedenis het, soos in die VSA, in 'n groot mate die ontstaan en ontwikkeling van Huishoudkunde in die RSA bepaal. Die proses het egter teen 'n heelwat stadiger tempo geskied (Van Aardt, 1987:43).

Volgens Smit (1975:35) kan die ekonomies-maatskaplike groei in Suid-Afrika in drie fases verdeel word:

- Suid-Afrika was tot en met 1886 'n landbouland.
- In die daaropvolgende periode, vanaf 1886 tot 1925, het mynbou 'n belangrike bykomende rol in Suid-Afrika begin speel.
- In die periode na 1925 het Suid-Afrika in 'n landbou-mynbou-nywerheidsland ontwikkel.

Die Tweede Wêreldoorlog het die industrialisering in Suid-Afrika verder gestimuleer en daarmee saam het swak ekonomiese ontwikkeling, inflasie, droogtes en depressie daartoe bygedra dat plattelandse gesinne verstedelik het. Dieselfde ongewenste toestande wat tydens die Industriële Revolusie in die VSA voorgekom het (kyk Afdeling 3.3.3.1), het sy tol in Suid-Afrika geëis. Dit het daartoe aanleiding gegee dat die staat uiteindelik die noodsaaklikheid van Huishoudkundevoortligting en -onderwys aan hierdie gesinne ingesien het (Smit, 1975:35-36). Die grondslag van Huishoudkunde soos dit vandag bekend is, is dus gelê. Mc Lachlan (1985:2) is egter van mening dat die bevindinge van die Carnegie-kommissie wat die armblanke-vraagstuk in 1932 in Suid-Afrika moes

ondersoek, die belangrikste beweegrede vir die ontwikkeling van Huishoudkunde in Suid-Afrika was.

Verskeie navorsers (McFadden, 1984:14, Greninger, Durrett, Hampton & Kitt, 1984:32; Van Aardt, 1987:36) is van mening dat die sosio-ekonomiese en tegnologiese toestande ná die Tweede Wêreldoorlog in sowel die RSA as ander oorsese lande verbeter het. Gesinne het byvoorbeeld meer welvarend geword, vroue het die dubbele rol van tuiste-skepper en beroepsvrou vervul, gesinne het van 'n produksie-eenheid na 'n verbruikers-eenheid verander en as gevolg van die klemverskuiwing vanaf produseerder na verbruiker, het die nodigheid by gesinne ontstaan om verbruikersinligting te bekom. Huishoudkundiges het op dié gebied 'n al hoe belangriker rol begin vertolk.

Weens die toenemende belangrike rol wat huishoudkundiges in die samelewing vervul, is dit nodig om dié beroep in die RSA aan die hand van die kenmerke van 'n professie te beoordeel.

3.4 DIE BESPREKING VAN HUISHOUDKUNDE AAN DIE HAND VAN DIE KENMERKE VAN 'N PROFESSIE

3.4.1 Inleiding

Nie alle beroepe word as professies erken nie, maar deur die identifisering van spesifieke kenmerke en die evaluering van 'n beroep aan die hand van hierdie kenmerke (Hermanson *et al.*, 1983:10), is dit moontlik om te bepaal of sodanige beroep aan dié vereistes van 'n professie voldoen. Uit die literatuur blyk dit dat sekere navorsers alreeds die huishoudkundeberoep in oorsese lande aan die hand van kenmerke van 'n professie beoordeel het en tot die besluit gekom het dat die huishoudkundeberoep oorsee beslis as 'n professie erken kan word (Brown, 1964, Nosow, 1964, soos aangehaal deur Weigley, 1976:253). Die begrippe “professie”, “professioneel”, en “professionalisering” word algemeen in die oorsese huishoudkundeliteratuur aangetref (Weigley, 1976:253).

In Hoofstuk twee (kyk Afdeling 2.4) is die kenmerke van 'n professie bespreek. Deur 'n situasie-analise van Huishoudkunde aan die hand van die navorsingsraamwerk (kyk Figuur 1.1) kan bepaal word of Huishoudkunde in die RSA aan die vereistes van 'n professie voldoen, al dan nie.

3.4.2 Professionele kenmerke van Huishoudkunde

3.4.2.1 Opleiding

Die aanbied van 'n gespesialiseerde diens aan 'n gemeenskap, vereis gespesialiseerde opleiding (Terblanche, 1979:140-141). Greenwood (1957:46-47) is van mening dat alvorens 'n persoon tot 'n beroep of professie toetree, die voorbereidingstydperk deur beide intellektuele en praktiese ervaring gekenmerk moet word.

Die veranderende wêreld en lewensomstandighede noodsaak ook 'n heroriëntering van die Huishoudkunde-kurrikulum ten einde produktiewe en effektiewe beroepsmense op te lei (Knye, 1991:11).

Die een-en-twintigste eeu vereis verder dat elke betrokke huishoudkundige 'n kenner sal wees van wat 'n wêreldgemeenskap is en wat dié gemeenskap se behoeftes behels. Ten einde dan proaktiewe optrede te verseker, is dit nodig dat 'n wêreld-opleidingsbenadering 'n deel van die kurrikulum sal uitmaak. Sodoende sal daar 'n koppeling tussen die verlede, die hede en die toekoms gemaak kan word (Williams, 1990:1).

Kniep (1989:385) is van mening dat 'n wêreld-opleidingsbenadering help om mense voor te berei om in 'n wêreld wat deur pluralisme, interafhanklikheid en verandering gekenmerk word, te oorleef.

Volgens Firebaugh & Deacon (1990:215) sal 'n geïnternasionaliseerde program in Huishoudkunde die volgende positiewe situasie laat ontstaan:

- 'n Kurrikulum vanuit 'n wêreldsiening saamgestel wat 'n bydrae tot die student se wêreldperspektief kan lewer.
- 'n Bewustheid en kennis onder lede van die beroep rakende die internasionale dimensies van hul werksveld.
- Lede wat hul tot internasionale navorsing in die veld verbind, byvoorbeeld navorsing oor ander lande, groepe of individue, of internasionale aspekte van omgewingsnavorsing.
- Die deelname van geskikte en opgeleide persone aan ontwikkelingsprosesse in Derdewêreldlande.
- Die toetrede van internasionale studente tot universiteite.

Die betrokkenheid van professionele organisasies soos die IFHE en die AHEA by die internasionalisering van Huishoudkundeprogramme, kan geleentheid aan studente en belangstellende huishoudkundige professionele bied om betrokke te raak by internasionale aangeleenthede, verslag te doen oor navorsing en professionele van verskillende lande te ontmoet. Groot bydraes van die organisasies is tans die publikasie van tydskrifte, optredes en die bekendstelling van die nuutste navorsing, teorieontwikkeling en die bekendstelling van internasionale aktiwiteite aan alle belangegroepe (Firebaugh & Deacon, 1990:224).

Die toekoms van Huishoudkunde is, nes die van enige ander professie, onbekend. Huishoudkundedepartemente sal moet besef dat die toekoms nie voorbestem is nie. Konstante herevaluering sal gedoen moet word ten einde die verlangde toekoms te verseker (Wooldridge & Sebelius, 1991:48-49).

In die lig van die besondere behoeftes van die RSA ten opsigte van die ontwikkeling van vaardighede, houdings en gesindhede wat die grondslag van entrepreneurskap, ondernemingsgees, kreatiewe denke, produktiwiteit en die tegnologie vorm, is dit duidelik dat Huishoudkunde 'n vak is waarna gekyk kan word wanneer 'n breë kurrikulum vir die nuwe Suid-Afrika ontwerp word (Meintjes, 1991:5).

3.4.2.2 Beroepsmoontlikhede

Veranderinge in die huidige en toekomstige behoefte aan arbeidskragte vereis dat huishoudkundiges 'n herevaluering van die fokus en inhoud van beroepsgeoriënteerde Huishoudkunde-opleidingsprogramme sal maak. Ten einde dié uitdaging in 'n geleentheid te omskep waardeur huishoudkundige dienste aan die publiek bemark kan word en verhoogde fondsinsameling ter ondersteuning van dié opleidingsprogramme kan realiseer, is dit belangrik dat huishoudkundiges dié veranderinge vinnig sal identifiseer en in hul kursusse sal inkorporeer (Jaret, 1988:30).

Die opleiding van die huishoudkundige is daarop gemik om haar vermoëns te ontwikkel sodat sy 'n positiewe bydrae kan lewer ten opsigte van die fisiese, maatskaplike en ekonomiese behoeftes van die gesin, die gemeenskap of die organisasie waarvan sy deel vorm. Hierdie diens van huishoudkundiges sal die algemene lewensgehalte van mense verbeter. In 'n meer gesofistikeerde gemeenskap kan sy ook diensbaar wees deur haar vaardighede skeppend aan te wend in rigtings soos die beplanning en ontwerp van behuising, klerekonstruksie en -ontwerp en die bereiding van voedsel (HVSA, 1992:1).

Uit die literatuur (Kazda & Bradbard, 1986:22-23; White-Hood, 1987:10-11; Jaret, 1988:56; HVSA, 1992:1) kan die volgende moontlike werksgeleenthede vir die opgeleide huishoudkundige van die negentigerjare geïdentifiseer word:

- **Opleiding**
Huishoudkundiges word betrek by formele onderrig/opleiding, soos by skole, kolleges, technicons en universiteite. Huishoudkundiges kan ook 'n belangrike rol vervul by nie-formele opleiding ten einde die groot behoefte aan ontwikkeling in die RSA te bevredig.
- **Voorligting/Gemeenskapsontwikkeling**
Huishoudkundige voorligtingbeamptes in diens van byvoorbeeld die staat, landbou-rade of groot kettingwinkelgroepe is gemoeid met volwasse-opvoeding en gemeenskapsontwikkeling.
- **Voedseldiensstelselbestuur**
'n Loopbaan in Huishoudkunde bied ook die geleentheid om bestuursvaardighede te ontwikkel en te benut. Die huishoudkundige word byvoorbeeld gebruik in die daaglikse bestuur en beheer van voedseldienseenhede by industriële en kommersiële instansies, asook in skool- en universiteitskoshuise. Sommige hotelle maak ook van huishoudkundiges gebruik in die bestuur van hul spysenieringsafdelings.
- **Voedselprodukontwikkeling en -bemarking**
Die huishoudkundige kan saam met voedseltegnoloë help met die ontwikkeling, evaluering, gehaltebeheer en bemarking van voedselprodukte.
- **Ontwerp**
Persone met 'n kunsaanleg kan help met binnenshuis- of kledingontwerp, as privaat-konsultant optree of in diens van die meubel- of klerebedryf tree.
- **Algemene bemarking**
Met bemarkingsgerigte kleding-, behuising- en tekstielopleiding, kan 'n huishoudkundige as konsultant of raadgewer funksioneer. Sy kan personeelopleiding en aankope vir winkels doen. Sy is ook ideaal toegerus om 'n eie onderneming te begin.
- **Promosie- en skakelwerk**
Groot kommersiële instansies en nywerhede betrokke by behuising, voedselverwerking of tekstiele neem huishoudkundiges in diens om hul skakel- en promosie-

werk te behartig. In hierdie hoedanigheid gebruik die huishoudkundige haar deskundige kennis om die maatskappy se beeld sowel as sy produk te bevorder.

- **Joernalistiek**

'n Skryfaanleg kan die deure tot 'n joernalistieke loopbaan vir 'n huishoudkundige open, byvoorbeeld die behartiging van 'n vrouerubriek.

- **Navorsing**

Instansies soos universiteite, die RGN, die WNNR, die SABS en die MNR bied geleentheid vir navorsing, so ook die kliniese afdelings van hospitale en toetslaboratoria van tekstiel-, klere- en voedselvervaardigers.

- **Eie ondernemings en entrepreneurskap**

Vir enige huishoudkundige met inisiatief bestaan daar besondere geleentheid om haar beroep vanuit haar tuiste te beoefen. Spyseniering, kleding en binneontwerp leen hulle almal hiertoe.

3.4.2.3 Werkstevredenheid

Werkstevredenheid is 'n relatiewe begrip wat verskillende betekenisse vir verskillende mense inhou (Beukes, 1990:14). Dit impliseer 'n positiewe emosionele gevoel wat as gevolg van die waardering van 'n persoon se beroep of beroepsondervinding ervaar word (Locke, 1983:1300).

'n Belangrike faktor wat werkstevredenheid in 'n beroep en ook in die huishoudkundeberoep beïnvloed, is die status wat 'n huishoudkundige in haar beroep geniet. Ten spyte van die diens wat Huishoudkunde aan die gemeenskap en die wêreldpopulasie kan lewer, ondervind studente wat inskryf vir dié opleiding, steeds moeite om 'n trots in dié beroep op te bou. Sommige kollegas in ander dissiplines en professies erken nie die waarde van dienslewering deur huishoudkundiges nie en die gemeenskap oor die algemeen gee nie soveel krediet aan die werk as wat huishoudkundiges dink hul toekom nie (Horn, 1981:19). Sommige mense is selfs van mening dat huishoudkundiges se intellektuele vlak nie besonder hoog kan wees nie.

Die kern van die statusprobleem wat deur huishoudkundiges ervaar word, kan volgens Horn (1981:19-23; 1988:31) soos volg verwoord word:

- 'n Gebrek aan ooreenstemming oor die wyse waarop huishoudkundiges hulself en hul beroep asook hul uiteindelijke, werklike optrede in die samelewing definieer.
- Die kwaliteit student wat deur die huishoudkundeberoep gewerf word en hul opvolging van die professionele opleiding wat hul ontvang het.
- Die kort periode waarin gepoog word om van huishoudkundiges beroepsmense te maak. 'n Vierjarige Baccalaureusgraad is net eenvoudig té kort. Hierteenoor spandeer mediese dokters ses jaar aan voorgraadse opleiding en 'n addisionele praktiese jaar na die voltooiing van hul voorgraadse studie, terwyl regs persone 'n verdere driejarige opleiding na die voltooiing van hul voorgraadse studie, asook twee jaar praktiese opleiding deurmaak alvorens hul as gelisensieerde praktisyns erken kan word.

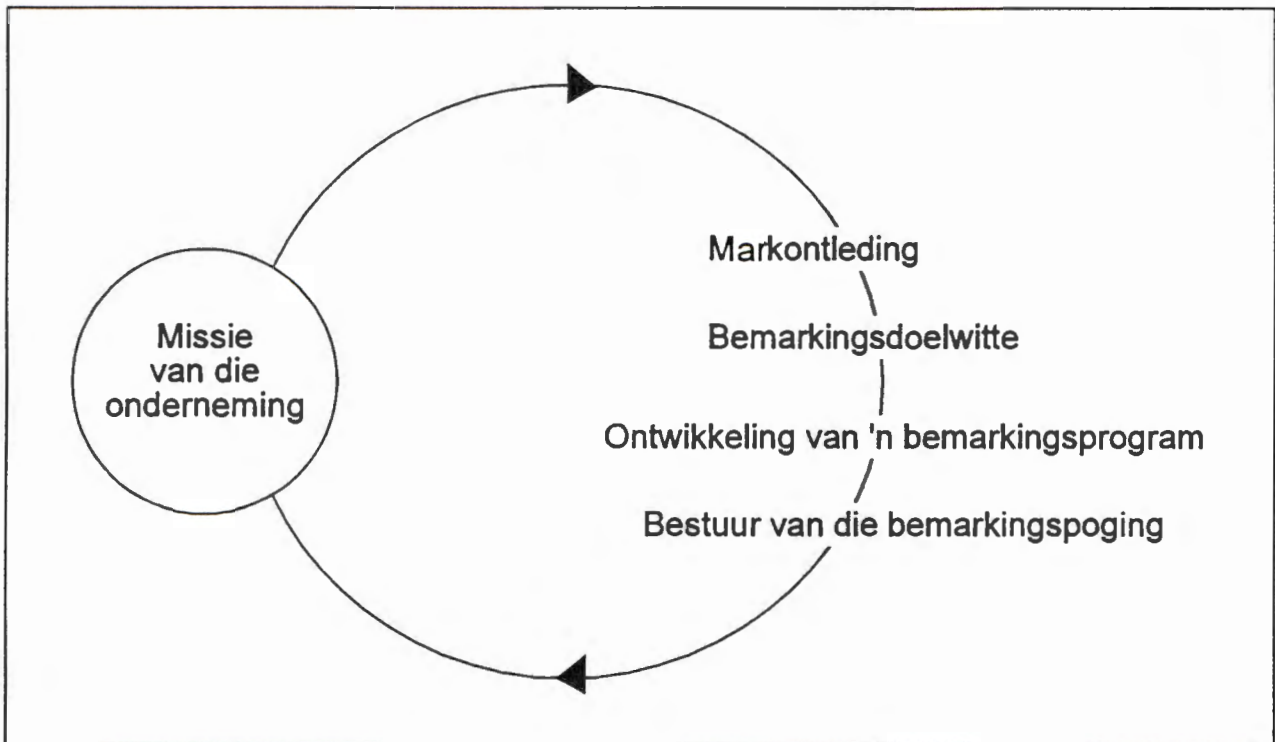
Moontlike ander faktore wat 'n besliste invloed op werkstevredenheid het, is byvoorbeeld vergoeding, erkenning, aanvaarding, sekuriteit, bevorderingsmoontlikhede, werksomstandighede, opleiding, besluitneming, verantwoordelikheid en interpersoonlike verhoudings. Weens 'n tekort aan inligting in die literatuur oor bogenoemde aspekte rakende die Suid-Afrikaanse huishoudkundige, sal dié aspekte empiries ondersoek word.

3.4.2.4 Bemarking

Die huishoudkundige van die negentigerjare en veral in die “Nuwe Suid-Afrika” word verplig om, ten einde staande te bly in die veranderende wêreld, 'n nuwe professionele beeld deur middel van aggressiewe bemarking aan die gemeenskap bekend te stel (Van Wyk, 1991:26).

Bemarking word dikwels net geassosieer met die verkope van produkte deur organisasies met 'n winsoogmerk aan verbruikers (Lytton & Carsky, 1987:17). 'n Gebrek aan finansiële hulpbronne het veroorsaak dat organisasies sonder winsoogmerk soos byvoorbeeld kerke, hospitale, universiteite en museums toenemend van die bemarkingskonsep gebruik maak ten einde die veranderende behoeftes van die verbruiker te bevredig (Kotler, 1988:29). In die lig hiervan definieer Kotler (1988:3) bemarking as 'n sosiale en bestuursproses waardeur individue en groepe hulle behoeftes en begeertes bevredig deur middel van die uitruiling van produkte en dienste aan mekaar.

FIGUUR 3.1 Die ontwikkeling van 'n bemarkingstrategie



Bron: Lytton & Carsky (1987:18)

In Figuur 3.1 word die stappe in die ontwikkeling van 'n bemarkingstrategie uiteengesit. Op dieselfde wyse kan 'n omvattende program saamgestel word waardeur die huishoudkundige haar beroep kan bemark.

Die stappe in Figuur 3.1 uiteengesit, word deur die outeurs van die model (Lytton & Carsky, 1987:18) soos volg bespreek:

- **Missie**
Die missie van 'n organisasie vorm die raamwerk vir die ontwikkeling van 'n bemarkingstrategie vir die organisasie. Huishoudkunde beskik wel oor 'n duidelik geformuleerde missie (kyk Afdeling 3.4.2.9) wat die beroep in staat stel om 'n bemarkingstrategie te ontwikkel.
- **Markanalise**
Dit is die eerste stap in die ontwikkeling van 'n bemarkingsplan. Aspekte wat in ag geneem moet word, is byvoorbeeld die tipe produk of diens wat verlang word,

die aanvraag daarvoor en die identifisering van verwante groepe met wie die organisasie werksverhoudinge moet handhaaf.

Sutton (1984:64) spel dit duidelik uit dat huishoudkundiges eers die behoeftes van die mark sal moet identifiseer alvorens 'n goeie behoeftebevredigende program, produk of diens ontwikkel kan word.

- **Bemarkingsdoelwitte**

Die doelwitte van 'n organisasie word bepaal deur die spesifieke resultate wat die bestuur met sy toekomsvisie wil bereik. Teikenmarkte of kliëntegroepe moet geïdentifiseer word, terwyl nuwe bemarkingsgeleenthede gebaseer op die behoeftes van die kliënt, geskep moet word.

- **Die ontwikkeling van 'n bemarkingsprogram**

Dit behels die identifisering van die produk- of diens-, prys, distribusie- en promosiebeleid wat deur die organisasie gevolg moet word, ten einde die behoeftes van die teikenmark of verbruikersgroep te bevredig.

- **Bestuur van die bemarkingspoging**

Dit behels die deurlopende evaluering van die huidige bemarkingstrategie se doelmatigheid en effektiwiteit asook die identifisering van verbruikers se veranderende behoeftes.

3.4.2.5 Dienslewering

Volgens Greenwood (1957:47) word die beroepsmens van die leek onderskei deur 'n intensiewe en uitgebreide opleiding. Dié beheersing van gespesialiseerde kennis tydens dienslewering vorm dan ook die basis waarvolgens die gemeenskap dan besluit om gesag aan die beroepsmens toe te ken al dan nie.

Uit die missie van Huishoudkunde is dit duidelik dat die professie hom ten volle op dienslewering aan en die welstand van die gemeenskap toespits (Boshoff, 1982:67; Horn, 1988:31; Keith, 1991:11-12). Keith (1991:12-13) doen 'n beroep op alle huishoudkundiges om hul kennis en vaardighede oor 'n wye spektrum en op nuwe maniere aan die gemeenskap beskikbaar te stel om sodoende die welstand van gemeenskappe te bevorder. Sy is verder van mening dat huishoudkundiges in Suid-Afrika 'n unieke uitdaging en geleentheid tot dienslewering het. Die verhouding van kundige en opgeleide persone in die ontwikkelde wêreld teenoor dié in die ontwikkelende wêreld, is in

Suid-Afrika hoër as by enige ander land in Afrika. Huishoudkunde kan dus een van die sterkste leidinggewende velde wees omdat die gesin as 'n biologiese, sosiale, psigologiese en ekonomiese sisteem die mees basiese eenheid in die kaleidoskoop van kulture in Suid-Afrika is.

3.4.2.6 Inkomste

Benson (1983:99) is van mening dat beroepsmense wel die reg besit om op 'n goeie salaris aanspraak te maak (kyk Afdeling 2.4.6). Redes wat Benson onder andere aanvoer ter staving van bogenoemde bewering, is dat beroepslui oor gespesialiseerde kennis, opleiding en vaardighede beskik, en dat dié spesialisering tydens opleiding beroepslui in staat stel om hul kennis en ervaring met die verbruiker te deel.

Geen inligting oor hoe die salarisse van huishoudkundige met ander professies s'n vergelyk, kon in die Suid-Afrikaanse literatuur opgespoor word nie.

3.4.2.7 Bestuur en outonome beheer

Bestuur behels die proses waardeur menslike, fisiese en finansiële hulpbronne optimaal aangewend word ten einde die vasgestelde doelwitte van die onderneming te bereik (Pearce & Robinson, 1989:4). Dit impliseer dus die sistematiese aksiestappe wat bestuurders neem ten einde oor 'n lang termyn die beste resultate waarna belangegroepe in die organisasie strewe, te bereik.

Die HVSA is die bestuursliggaam waardeur die huishoudkundeberoep funksioneer. Dit word ondersteun deur vier ondergeskikte bestuurstakke van die Vereniging in die Oranje-Vrystaat, Wes-Kaapland, Pretoria en Wes-Transvaal.

Die Hoofbestuur word uit volle lede verkies en soos volg saamgestel (HVSA, 1990:3):

- 'n Presidente
- 'n Vise-presidente
- 'n Sekretaresse
- 'n Tesouriere
- Vyf addisionele lede
- Die voorsitter van elke tak of haar stemgeregtigde plaasvervanger.

Volgens Cronje *et al.* (1987:72) sluit die bestuursproses van 'n organisasie beplanning, organiserings, leiding en beheer in. Beplanning sal huishoudkundiges in staat stel om tred te hou met veranderinge en veranderde eise of behoeftes van lede en die samelewing. Deur middel van organiserings kan 'n moontlike beroepsraad of statutêre liggaam, wat registrasie vir beroepsbevordering en -voordele moontlik maak, ingestel word. Kongresse, simposia, werksessies en seminare kan ook georganiseer word vir kennisverbreiding, -uitbreiding en -opknapping van huishoudkundiges (Boshoff, 1992:7-9). Organiserings behels ook die effektiewe administrasie en bestuur van 'n organisasie deur die gebruik van moderne toerusting soos byvoorbeeld rekenaars, faksmasjiene, kopieermasjiene, multifunksionele masjiene, video-toerusting, ensovoorts (Benson, 1983:102; Thomas, 1984:38). Ten spyte van die beskikbaarheid van dié toerusting op die mark, maak professionele persone nie ten volle daarvan gebruik nie. Dit verlaag die effektiwiteit van hul taakuitvoering en die kwaliteit van die werk en diens aan die verbruiker gelewer (Benson, 1983:102). Vir leiding en beheer met betrekking tot die taakuitvoering van huishoudkundiges is dit volgens Benson (1983:90) belangrik dat enige professie 'n verteenwoordigende beheerliggaam en 'n professionele vereniging sal hê om die volgende funksies uit te voer, naamlik:

- Die uitoefening van beheer en dissipline oor lede.
- Die beperking van toetrede van lede met onvoldoende toelatingsvereistes tot die professie.
- Die verhoging van die kwaliteit van dienslewering en die beskerming van kliënte en verbruikers deur aan te dring op hoë standaarde.
- Verteenwoordiging en inspraak op hoër vlak, asook by ander beroepsgroepe (Boshoff, 1992:8).

Volgens die nuwe gewysigde grondwet (1990) van die HVSA, is die volgende doelstellings vir dié vereniging bepaal:

- Die Vereniging beywer hom vir die uitvoering van die Missie van Huishoudkunde.
- Die Vereniging bevorder die beroepe verteenwoordig deur sy lede.
- Die Vereniging bevorder die diens wat deur sy lede in die gemeenskap gelewer word deur geleenthede vir voortgesette onderwys te skep.
- Die Vereniging dra by tot die verspreiding van wetenskaplike kennis deur die publikasie van 'n vaktydskrif.

In 'n verslag aan die HVSA rakende die moontlike instelling van 'n statutêre raad of 'n beroepsraad, het Vorster *et al.* (1992:24) sekere beginsels geïdentifiseer waarvoor HVSA-lede sal moet besluit:

- Of daar 'n statutêre liggaam vir Huishoudkunde ingestel moet word.
- Of die statutêre liggaam 'n onafhanklike, selfstandige raad of 'n beroepsraad moet wees.
- Onder welke naam die raad moet funksioneer.
- Onder watter Staatsdepartement (Ministerie) die raad moet ressorteer.

Vorster *et al.* (1992:5) is van mening dat die missie, doelstellings, ensovoorts, van die raad, onder andere duidelik in moontlike wetgewing vir die funksionering van die professie geformuleer moet word en alle aspekte van die beroep moet betrek, byvoorbeeld,

- Dienslewering in openbare belang.
- Hulpverlening by primêre gesondheidsorg en die ontwikkeling van individue, die gesin en die gemeenskap.
- Die beheer, bevordering, koördinerings, en standaardisering van Huishoudkundeopleiding in Suid-Afrika,
- Die bevordering van die beoefening van die beroep.
- Die reëling van etiese aspekte, tug, bemaking, ensovoorts.

Verder sal die bevoegdhede wat die raad het ter uitvoering van sy missie, duidelik omskryf moet word. Funksies sluit onder andere beheer oor minimum opleidingstandaarde, registrasie, voortgesette indiensopleiding, handhawing van etiese standaarde, uitoefening van tug, bemaking van die beroep en andere in.

Vorster *et al.* (1992:6) is van mening dat die huishoudkundiges in Suider-Afrika nie die instelling van 'n beroepsraad as 'n bedreiging moet sien nie aangesien so 'n raad groot betekenis vir die huishoudkundeberoep kan inhou.

3.4.2.8 Toekomsvisie

Wat 'n beroep of professie oor die lang termyn wil doen en bereik, word as die missie van die beroep of professie beskou (Thompson & Strickland, 1990:23).

- Die missie van Huishoudkunde in die VSA
Na 'n omvangryke studie wat deur Brown & Paolucci (1978:23) onderneem is met die doel om Huishoudkunde te omskryf, het hulle die volgende missie vir Huishoudkunde saamgestel:

A Statement of Mission

The mission of Home Economics is to enable families both as individual units and generally as a social institution, to build and maintain systems of actions which lead to:

- * maturing in individual self-formation, and
- * to enlightened, cooperative participation in the critique and formulation of special goals and means for accomplishing them.

Uit die literatuur (Meszaros, 1980:119; Greninger *et al.*, 1984:31; Wooldridge & Sebelius, 1991:36-37) is dit duidelik dat bogenoemde publikasie van Brown & Paolucci in 1978, 'n groot invloed op die denke en optrede van huishoudkundiges uit alle uithoeke van die wêreld gehad het.

Haney (1985:10) is van mening dat té veel mense in die huishoudkundeberoep onkundig is oor wat die missie van hul beroep van elkeen verwag. Die fokuspunt van die beroep was tot op hede ook volgens Horn (1988:30) te verspreid. Ten einde te verhoed dat die beroep tot niet gaan, is dit noodsaaklik dat huishoudkundiges sal saamstaan en 'n bewustheid by meningsvormers en die publiek sal kweek oor wie die huishoudkundiges is, waarom hulle bestaan en hoe hulle 'n verskil in die lewens van individue, gesinne, die plaaslike gemeenskap en die wêreldgemeenskap kan maak.

- Die missie van Huishoudkunde in die RSA
Die SAVDH het sedert 1981 daaraan gewerk om 'n missie vir Huishoudkunde in die RSA op te stel. Hierdie taak is aan die ad hoc-kongreskomitee opgedra en in 1983 is die missie finaal geformuleer en deur die SAVDH goedgekeur (Boshoff, 1982:67). Die RSA-missie van Huishoudkunde lui soos volg:
- Dienslewering deur die professie
 - Die professie moet mense toerus vir optimale ontwikkeling en funksionering binne die tuisomgewing om die algemene lewenskwaliteit van individue, gesinne, groepe en gemeenskappe te bevorder.
 - Die professie moet mense met probleme van die tuisomgewing kan help.
 - Die professie moet inspraak op hoër beleidsvlak maak en met die handel en nywerheid skakel ten bate van die tuisomgewing.

- ❑ Die professie moet die gemeenskap lei tot deelname aan positiewe besinning en kritiek in die formulering van maatskaplike doelwitte en metodes om dit te bereik.
- Waardestandpunte:
 - ❑ Die tuisomgewing moet 'n milieu skep vir optimale ontwikkeling van die individu, die gesin en die groep tot welsyn van die individu, die gesin en die samelewing.
 - ❑ Doeltreffende funksionering binne die tuisomgewing van individue en van groepe dra by tot die skep van 'n milieu vir optimale ontwikkeling.
 - ❑ Die optimale gebruik van hulpmiddels dra by tot doeltreffende funksionering.
- Afbakening van die veld waarin die diens gelewer moet word

Die professie lewer diens ten opsigte van die volgende velde in die tuisomgewing, naamlik

 - ❑ kleding (insluitend tekstiele);
 - ❑ voeding (insluitend voedsel);
 - ❑ huisvesting (insluitend huis en interieur);
 - ❑ gesinsfunksionering (nie-afwykende gedrag);
 - ❑ huisbestuur;
 - ❑ groepsfunksionering.

In die vinnig veranderende wêreld waarin ons vandag lewe en veral in die Nuwe Suid-Afrika, bied die omvattende missie van die huishoudkundeberoep 'n unieke uitdaging en geleentheid aan elke individuele huishoudkundige wêreldwyd maar ook meer spesifiek in die RSA, om 'n sinvolle bydrae te lewer tot die optimale ontwikkeling van elke individu, gesin en gemeenskap in die multikulturele land waarin ons leef.

As daar aan individue in nie-tradisionele rolle in die beroepswêreld gedink word, is daar weinig persone wat manlike huishoudkundiges as deel van die huishoudkundeberoep sien (Dohner et al., 1990:32) Die moontlike toetrede van die manlike geslag tot 'n meer vroulik georiënteerde beroep soos Huishoudkunde (Rury, 1984:22; Williams, 1990:7; Dohner et al., 1990:32; Ungerer, 1991:2), is volgens Dohner et al. (1990:35) en Greyvenstein (1991:14) 'n aspek waaroor daar in die toekoms besin moet word. Navorsing het aan die lig gebring dat sekere respondente van mening is dat die toetrede van mans tot die huishoudkundeberoep, en veral tot onderwysberoepe in Huishoudkunde, sal help om die stereotiepe sienings wat aan dié beroep gekoppel word, te verander. Mans kan ook 'n leidende rol speel in die inisiëring van verandering in die huishoud-

kundeberoep. Sommige respondentente reken ook dat mans as rolmodelle en mentors vir ander mans in die beroep kan optree (Dohner et al., 1990:35).

3.4.2.9 Professionele kultuur

Greenwood (1957:51-52) het sekere formele en informele groepe geïdentifiseer waardeur elke professie tydens dienslewering optree. Voorbeelde hiervan is onderskeidelik:

- Formele groepe
 - Organisasies soos universiteite waar dienste gelewer word en kliënte en beroepsmense mekaar ontmoet, byvoorbeeld die Lipiedklinik aan die Departement Huishoudkunde en Dieetkunde, PU vir CHO (Vorster, 1991).
 - Opleidings- en navorsingsentrums waar nuwe beroepsmense opgelei word.
 - Professionele verenigings wat doelwitte en belange beskerm, byvoorbeeld die HVSA.
- Informele groepe wat deur 'n klein groepie kollegas met dieselfde belange saamgestel word.

As die huishoudkundeberoep in die RSA aan die hand van die prosedure wat deur Van Zyl (1985:11) geïdentifiseer is (kyk Afdeling 2.4.10), geëvalueer word, blyk dit duidelik dat dié beroep reeds oor 'n breë spektrum daarin geslaag het om 'n eie professionele kultuur op te bou. Belangrike aspekte daarvan is:

- Die Suid-Afrikaanse Vereniging vir Dieetkunde en Huishoudkunde (SAVDH) is op 17 Februarie 1953 gestig (Van Aardt, 1987:38). Vanaf 27 Januarie 1990 staan die vereniging volgens Artikel 1 van die gewysigde grondwet (HVSA, 1990:1) as die Huishoudkunde Vereniging van Suider-Afrika (HVSA) bekend.
- Die huishoudkundeberoep is in besit van 'n etiese of gedragskode waarvolgens die verantwoordelikhede van lede ten opsigte van professionele gedrag, die professie, die vereniging, die samelewing, die werkgewer en verwante professionele groepe, duidelik uitgespel word (Anon, 1985:21).
- Die naamsveranderingskwessie rakende die huishoudkundeberoep, is al 'n geruime tyd 'n aktuele punt van bespreking onder alle huishoudkundiges (Harper, 1981:18). Greyvenstein & Vorster (1992:11) is van mening dat 'n besluit aangaande die lewensvatbaarheid van 'n naamsverandering op nasionale vlak via die HVSA geneem moet word.
- Huishoudkunde word oor 'n breë vlak deur verskeie instellings as 'n volwaardige beroep erken byvoorbeeld,
 - plaaslike owerhede soos dorps-, stads-, of streeksowerhede;
 - staatsdepartemente, byvoorbeeld Kultuursake;

- ❑ tersiêre opleidingsinstansies, byvoorbeeld universiteite;
- ❑ sekondêre opleidingsinstansies, byvoorbeeld hoërskole;
- ❑ rade, byvoorbeeld die Wolraad, die Mielieraad;
- ❑ privaat firmas, byvoorbeeld Sasol.
- Hotelskole en modeakademies is voorbeelde van die skep van spesiale opleidingskole wat met Huishoudkunde gemoeid is.

3.5 HUISHOUDKUNDE EN DIE HUISHOUDKUNDIGE IN DIE “NUWE SUID-AFRIKA”

3.5.1 Inleiding

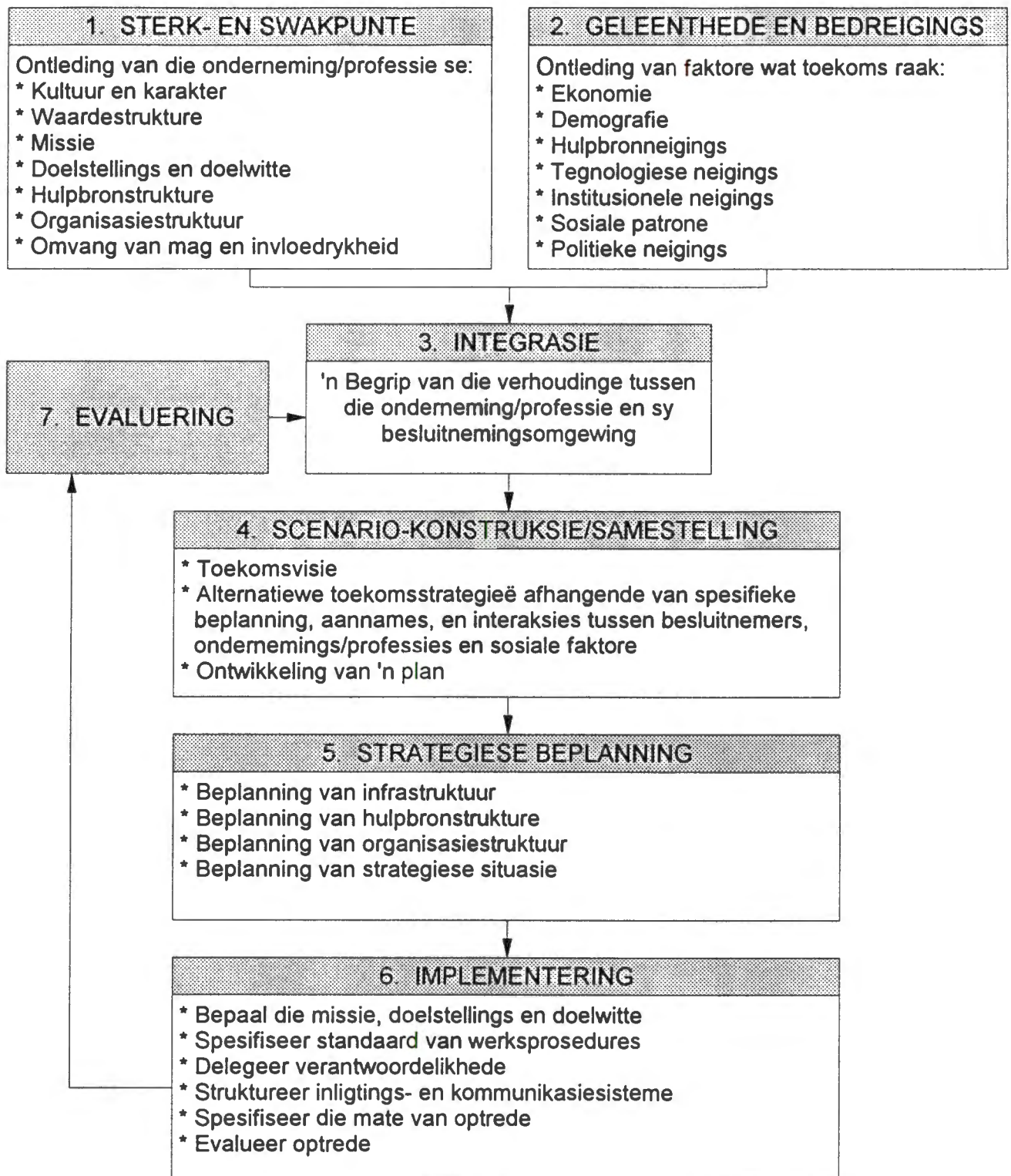
Staatspresident F.W. de Klerk het, deur amptelik te begin met die wegdoen van 42 jaar se apartheid op 2 Februarie 1990, 'n legio nuwe geleenthede vir elke Suid-Afrikaner moontlik gemaak. Sedertdien is die term “Nuwe Suid-Afrika”, wat verandering impliseer, algemeen in gebruik. Skielike verandering hou egter geleenthede en bedreigings in (Van Wyk, 1991:1).

In die lig van al die veranderinge wat onlangs wêreldwyd en meer spesifiek in die RSA op politieke, ekonomiese en sosiale gebied voorgekom het, is dit noodsaaklik dat Huishoudkunde en die HVSA deeglik ondersoek en geëvalueer sal word ten opsigte van die doelstellings en aksieplanne van dié beroep (Van Wyk, 1991:1). Ten einde te verseker dat huishoudkundiges proaktief optree ten opsigte van hierdie veranderinge, is Van Wyk (1991:2-3) van mening dat 'n strategiese bestuursbenadering gevolg moet word. Vir die navolg van 'n strategiese bestuursbenadering deur Huishoudkunde in die nuwe Suid-Afrika, is 'n ontleding van die eksterne omgewingsfaktore soos die sosiaal-maatskaplike, politieke, ekonomiese en demografiese situasie noodsaaklik. Van bogenoemde eksterne omgewingsfaktore word die rol en taak van die huishoudkundige in die nuwe Suid-Afrika hoofsaaklik deur die demografiese tendense soos byvoorbeeld bevolkingsgroei, verstedeliking, opleiding en werkskepping bepaal.

3.5.2 Strategiese bestuur

Rowe, Manson & Dickel (1987:2) definieer “strategiese bestuur” as die proses waardeur die interne vermoë van die onderneming by die vereistes van die eksterne omgewing aangepas word.

FIGUUR 3.2 Die rol van scenario-ontwikkeling (1-4) in strategiese bestuur (1-7) en die funksionering van scenarios (4) in strategiese beplanning (5)



Bron: Van Wyk (1991:25).

Volgens Aaker (1988:12) moet strategiese bestuur aan die volgende vereistes voldoen:

- Die strategie van die onderneming of 'n professie moet deur die behoefte van die mark en sy omgewing eerder as deur interne faktore bepaal word.
- Die proses moet proaktief en nie reaktief wees nie.
- Daar moet 'n behoefte bestaan om die omgewing van die onderneming op 'n deurlopende basis met proaktiewe prosesse te beïnvloed om die onderneming sodoende in staat te stel om by die veranderende situasie aan te pas.

Strategiese bestuur fokus dus op die bestuur van verandering (Aaker, 1988:19). Scenario-ontwikkeling (kyk Figuur 3.2) is die vooruitskatting of voorspelling van toekomstige veranderinge in die eksterne omgewingstoestande, soos byvoorbeeld die ekonomie, demografie, ensovoorts, wat die organisasie beïnvloed (Van Wyk, 1991:25).

In die uitvoering van strategiese bestuur is 'n leierskapsbenadering eerder as 'n bestuursbenadering 'n noodsaaklikheid (Coetsee, 1992:1). Volgens Coetsee (1992:4) behels leierskap verandering en leiding tot verandering, terwyl bestuur die instandhouding van die gegewe behels.

3.5.3 'n Oorsig van enkele demografiese neigings

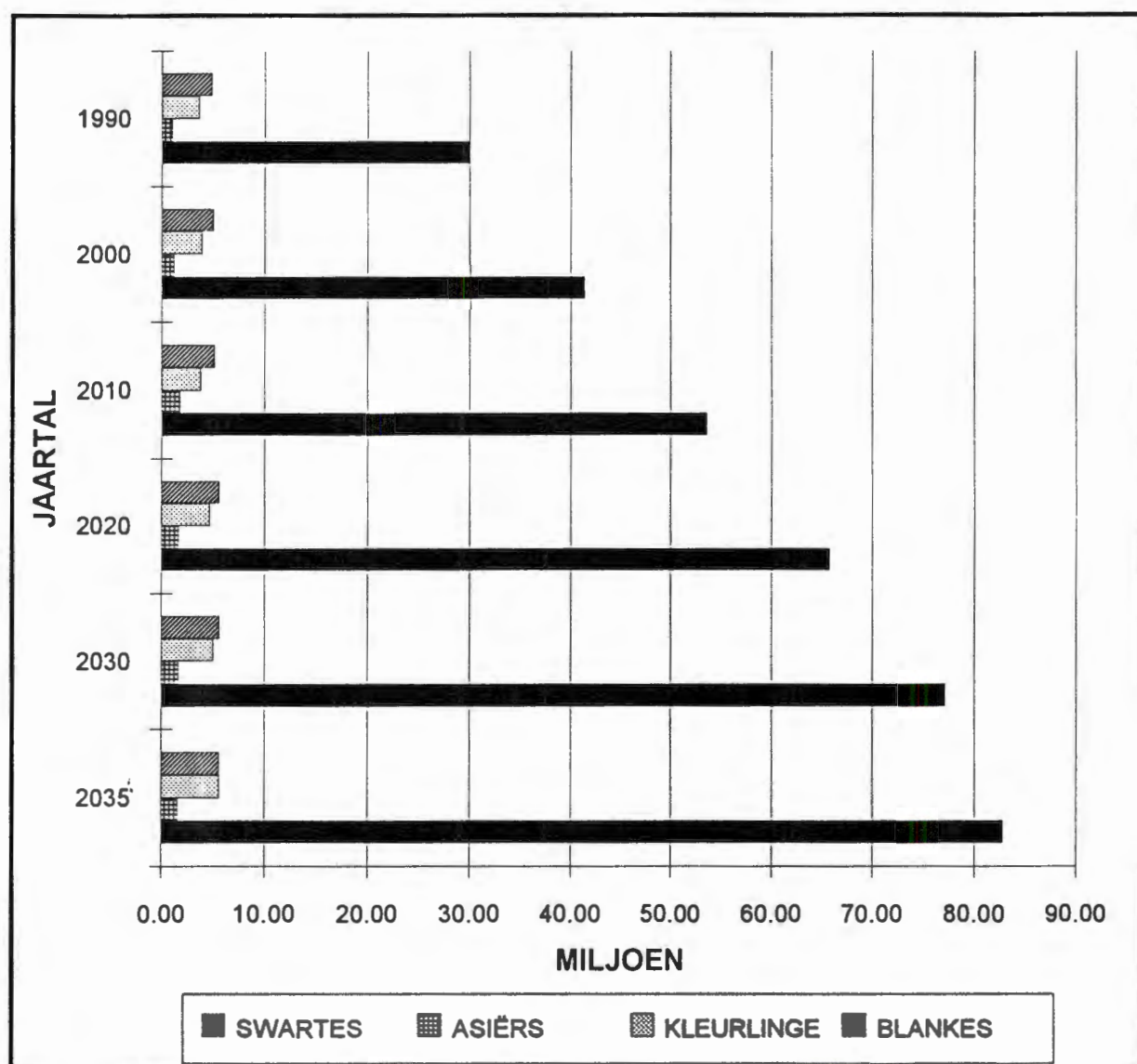
Om die agtergrond in te vul waarteen die huishoudkundige strategies moet beplan, is dit nodig om vlugtig na 'n paar aspekte van die vinnig veranderende omgewing van die RSA te kyk. Suid-Afrika word deur noemenswaardige demografiese veranderings gekenmerk (Cleary, 1989:10).

3.5.3.1 Bevolkingsgroei

Volgens bevolkingsprojeksies is daar 'n geringe groei in die populasie van Blankes, Asiërs en Kleurlinge (kyk Figuur 3.3). Die Swart bevolking sal hiervolgens egter konstant groei (Cleary, 1989:10).

Volgens die Raad van Bevolkingsontwikkeling (1991:3) is die Suid-Afrikaanse natuurlike en sosio-ekonomiese hulpbronne in staat om slegs 'n bevolking van 80 miljoen mense te akkommodeer. Dit is dus die verantwoordelikheid van die huidige generasie om die populasiegroei van Suid-Afrika in hierdie dekade onder beheer te kry.

FIGUUR 3.3 'n Projeksie van verskillende bevolkingsgroepe se populasiegroei (1990 - 2035)



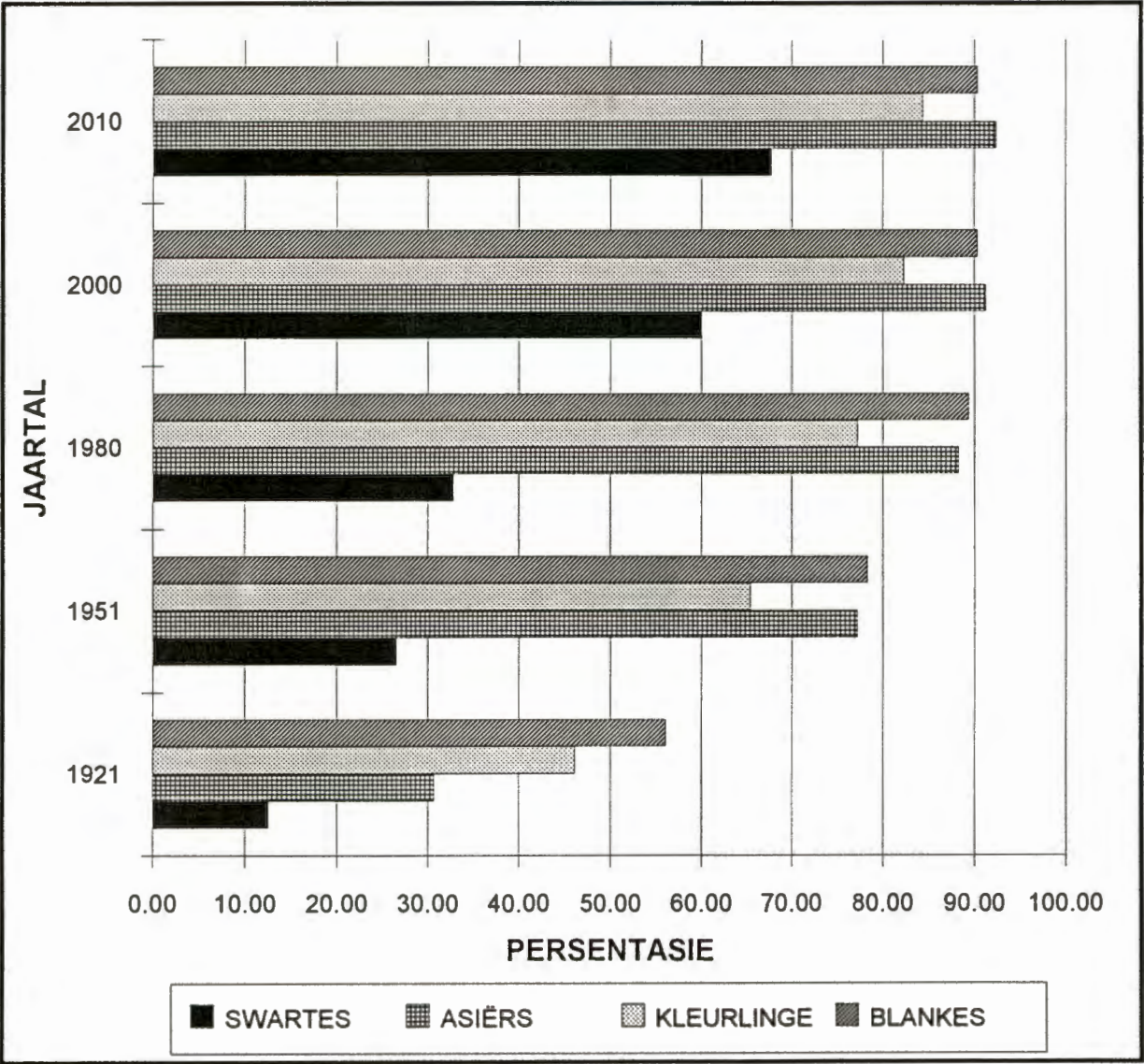
Bron: Cleary (1989:10:11)

Daar bestaan 'n direkte verband tussen populasiegroei en ontwikkeling (Raad van Bevolkingsontwikkeling, 1991:4). Hoe hoër die lewenstandaard, hoe laer is die populasiegroei en omgekeerd. In die lig hiervan het owerhede in Suid-Afrika in 1984 'n nasionale bevolkingsontwikkelingsprogram van stapel gestuur. Huishoudkundiges is bewus van die positiewe invloed wat modernisering, sosio-ekonomiese ontwikkeling en doelgerigte gemeenskapsontwikkelingsmaatreëls op mense kan hê. Huishoudkunde-opleiding stel lede van die beroep daarom in staat om deur hulp met sosiale en ekonomiese ontwikkeling, gesinsbeplanningsprojekte, gesondheidsdienste, gesinsbeplanning en behuising, 'n klimaat

van verandering met betrekking tot bevolkingsaanwas te skep. Pogings word dus aangewend om 'n fertiliteitsdaling teweeg te bring. Sodoende kan 'n positiewe bydrae tot die verbetering van die lewenskwaliteit van onderontwikkelde mense gemaak word (Van Wyk & Giliomee, 1983:7; Raad van Bevolkingsontwikkeling, 1991:4).

3.5.3.2 Verstedeliking

FIGUUR 3.4 Verstedeliking in Suid-Afrika



Bron: Cleary (1989:11)

Verstedeliking het met die afskaffing van die Wet op Instromingsbeheer toegeneem. Dit is tans veral Swartes wat verstedelik (vergelyk Figuur 3.3 en Figuur 3.4). Die gegewens met betrekking tot verstedeliking word in Figuur 3.4 uiteengesit.

Knellende probleme wat as gevolg van verstedeliking ontstaan, is onder andere 'n hoë aanwaskoers, wan- en ondervoeding, behuisingstekorte, oorbewoning, stedelike verval, gebrekkige werksgeleentheid, armoede, omgewingskending, misdaad, ensovoorts (Van Wyk & Giliomee, 1983:6). Die akkommodering van veral die toenemende swart verstedeliking skep groot uitdagings aan huishoudkundiges. Dit sal belangrike sosio-ekonomiese en -politieke implikasies tot gevolg hê. 'n Toename in die vraag na sosiale infrastruktuur en werksgeleentheid word voorspel (Urban Foundation, 1990 soos aangehaal deur van Wyk, 1991:16).

3.5.3.3 Opleiding

Suid-Afrika het 'n geskooldheidskrisis. Soveel as 86% van die Swartes in die land het weinig of geen skoolopleiding ontvang nie (Schutte, 1990:59). 'n Onaanvaarbare 56% van die Suid-Afrikaanse bevolking is ongeletterd, teenoor 'n skrale 1% en 13%, onderskeidelik in Japan en Amerika (Raad van Bevolkingsontwikkeling, 1991:6). 'n Gebrek aan opleiding en gepaardgaande geletterdheid kan waarskynlik as die belangrikste rede vir die swak ekonomiese vordering onder Swartes beskou word (Jackson, 1991:57). Daar is dus 'n geweldige behoefte aan geskoolde mense in Suid-Afrika (Schutte, 1990:59).

Projeksies ten opsigte van die primêre en sekondêre leerlinggetalle in Suid-Afrika beklemtoon die oorwig van swart matrikulante (kyk Figuur 3.5), wat waarskynlik binnekort 'n meerderheid swart voorgraadse studente op universiteite tot gevolg sal hê (Cleary, 1989:11). Indien gelykheid van onderwys vir alle rasse in Suid-Afrika bereik moet word, kan 'n byna onhanteerbare vraag na formele opleiding ondervind word (Raad van Bevolkingsontwikkeling, 1991:3).

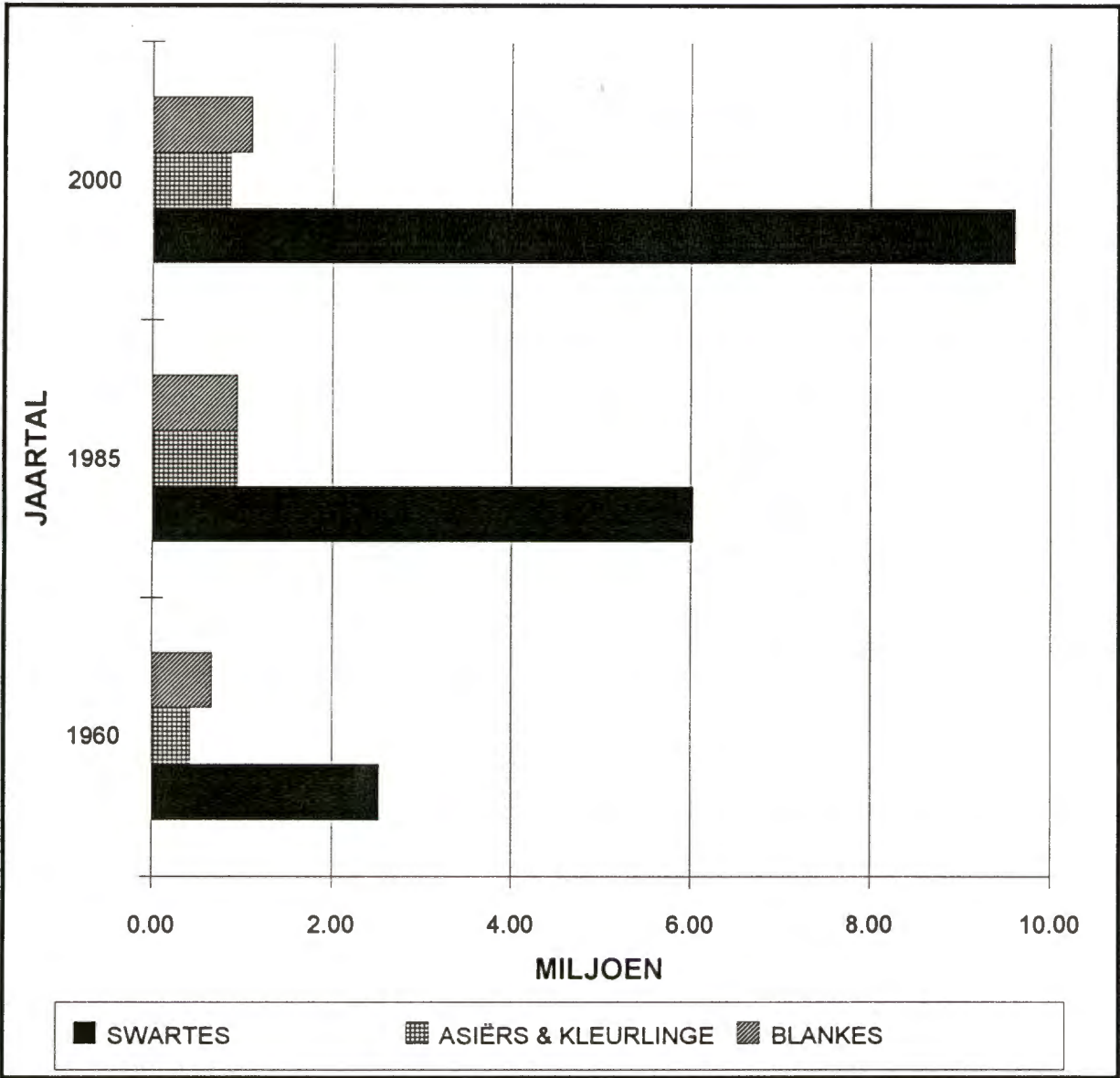
Deur 'n verhoging in geletterdheid kan werkskepping vergroot en die lewensverwagting van mense verhoog word, maar populasiegroei verlaag word (Raad van Bevolkingsontwikkeling, 1991:6). Huishoudkundiges kan deur beide formele en informele opleiding 'n bydrae lewer tot die verhoging in geletterdheid van die Suid-Afrikaanse bevolking.

3.5.3.4 Werkskepping

Die beskikbaarheid van werk lewer 'n groot bydrae om 'n aanvaarbare kwaliteit van lewe te verseker. Dit is ook belangrik vir 'n land om 'n aanvaarbare balans tussen

ekonomiese en populasiegroei te handhaaf. Demografiese tendense dui daarop dat nagenoeg agt miljoen mense teen die jaar 2000 in Suid-Afrika werkloos sal wees indien 'n reële ekonomiese groeikoers van 3% per jaar gehandhaaf word. Selfs met 'n groeikoers van 4.4% sal daar na raming nog 5.8 miljoen mense in die jaar 2000 werkloos wees. Die werklikheid hiervan is dat ongeveer 1 000 persone per dag, vir wie daar nie werksgeleenthede beskikbaar is nie, die arbeidsmark betree (Raad van Bevolkingsontwikkeling, 1991:13).

FIGUUR 3.5 Groei van primêre en sekondêre leerlingtalle in Suid-Afrikaanse skole vanaf 1960, met projeksies tot 2000



Bron: Cleary (1989:11)

Bogenoemde situasie hou twee implikasies vir huishoudkundiges ten opsigte van werkskepping in. Die opleiding van huishoudkundiges stel hulle in staat om die lewenskwaliteit van hierdie werklose mense te verhoog wat geleenthede van werk aan dié persone verbeter. Die aanmoediging van werkskepping deur die huishoudkundige, bevorder entrepreneurskap wat aanleiding tot meer werksgeleenthede gee (Van Wyk & Giliomee, 1983:2-19).

Bogenoemde demografiese neigings beklemtoon die legio moontlikhede vir elke huishoudkundige in die RSA om 'n bydrae te lewer.

3.5.4 Riglyne vir die uitbou van Huishoudkunde

In die literatuur (Stromquist, 1988:12; Knye, 1991:5-12; Van Wyk, 1991:26-27; Boshoff, 1992:9-9) word sekere belangrike verwagtinge en riglyne rakende die proaktiewe beoefening van Huishoudkunde en die rol van die HVSA uiteengesit.

3.5.4.1 Verwagte veranderinge in die HVSA wat 'n invloed op die toekoms van Huishoudkunde kan hê

- Die toenemende professionalisering van Huishoudkunde, wat die moontlike instelling van 'n beroepsraad, statutêre erkenning en die beskerming en registrasie van lede tot gevolg kan hê.
- Die verandering van die beeld en moontlik ook die naam van Huishoudkunde, ten einde groter betrokkenheid van die beroep by 'n nuwe bedeling wat tot voordeel van die vrou in beide haar mikro- en makro-omgewing sal strek, te verseker.
- 'n Groeiende ledetal van die HVSA as gevolg van die diverse kultuur- en bevolkingsgroepe wat nuwe en eie behoeftes en omstandighede in die nuwe Suid-Afrika meebring.
- Meer kontak en sterker affiliasie met ander beroeps- en professionele groepe ten einde meer sinvolle samewerking en dienslewering in die praktyk te verseker.
- Die toenemende betrokkenheid by gemeenskapsprobleme en -projekte.

3.5.4.2 Riglyne vir moontlike aksieplanne vir die uitbou van Huishoudkunde in die RSA

- Vestig en bou 'n eie identiteit en beeld van Huishoudkunde en die HVSA in die breë ten einde deur die media en publiek as gesaghebbend gesien, erken en gebruik te word.

- Moedig kontak, skakeling, ondersteuning en uitruiling van idees tussen huishoudkundiges in verskillende beroepsrigtings en werksituasies aan.
- Ontwikkel 'n duidelike strategiese visie vir die toekoms (missie).
- Hou tred met verandering deur voortdurende vernuwing as 'n doelwit van die professie en die professionele vereniging na te streef.
- Ontwikkel professionalisme deur hoë standaarde van werk te bevorder en die betrokkenheid van lede by die aktiwiteite en nastrewing van die doelwitte van die HVSA aan te moedig.
- Verseker dat lidmaatskap van en deelname aan aktiwiteite van die HVSA definitiewe beroepsvoordele vir lede inhou.
- Bevorder die opbou van 'n kern van goedgekwalifiseerde en toegewyde lede wat hul beroepsvereniging deurentyd ondersteun.
- Verseker en ontwikkel 'n proaktiewe ingesteldheid by lede ten opsigte van opvoeding, opleiding, ontwikkeling en gemeenskapsdiens.
- Baseer alle pogings tot ontwikkeling vir die toekoms op nuwe en relevante informasie, byvoorbeeld die gebruik van geskikte data wat die ware status en behoeftes van vroue uitspel.
- Stel vroue in staat om te aanvaar dat hulle self beheer oor hulle lewe het en dat gesonde, rasionele besluitnemingsmetodes op alle aspekte van die gesinslewe toegepas moet word.
- Versterk beide die produktiewe en reprodktiewe rol van die vrou omdat die gesin die primêre sosiale konteks is waarin die vrou funksioneer en ook die fundamentele sosiale eenheid is waarop ontwikkeling gebaseer word.
- Skakel konflik wat ontstaan as gevolg van die moderne vrou se toenemende betrokkenheid in sake buite die huis uit deur die aanleer van vaardighede en kennis wat die aanvraag na tyd en energie in die uitvoering van reprodktiewe take sal verminder.
- Bevorder nie-formele opleiding in ontwikkelde en onderontwikkelde gebiede - veral in Derdewêreldgemeenskappe.
- Verseker konstante interaksie tussen professionele werk in die veld verrig en opleidingsinstansies.
- Doen evaluering en heroriëntering van die Huishoudkunde-kurrikulum ten einde effektiewe beroepsmense op te lei, byvoorbeeld deur die inkorporering van bevolkingsontwikkelingsprogramme, nuwe tegnologie, Derdewêreldprobleme, nie-formele opleiding, ensovoorts.
- Dra 'n nuwe professionele beeld aan die buitewêreld uit en oortuig die gemeenskap dat huishoudkundige beroepsmense ook presteerders, probleemoplossers en leiers oor 'n wye veld is wat tot voordeel van die publiek kan optree en dat die Huis-

houdkunde-agenda aktuele sake aanspreek wat op nasionale behoeftes en prioriteite betrekking het, byvoorbeeld onderwys, gesondheid, die handhawing van gesonde verhoudinge in gesinne, ensovoorts.

Die Suid-Afrika van die negentigerjare noodsaak Huishoudkunde en die HVSA om deur middel van aggressiewe bemarking (kyk Afdeling 3.4.2.4) en die skep van netwerke tussen verskillende interne instansies, regeringsverteenwoordigers, verskeie professionele verenigings soos byvoorbeeld die HVSA en die privaatsektor, 'n nuwe professionele beeld aan die gemeenskap oor te dra en 'n toekomsvisie vir die professie op te bou (Van Wyk, 1991:26). Daar rus 'n verantwoordelikheid op sowel die huishoudkundeberoep, die professionele vereniging en elke opgeleide huishoudkundige om effektiewe bemarking van die beroep en sy moontlikhede te doen, werksbevoegdheid te demonstreer, 'n positiewe uitlewing van 'n nuwe beeld van Huishoudkunde te verseker, betroubaarheid, motivering en dryfkrag as belangrike prioriteite uit te wys, 'n reputasie as 'n innoverende professie te ontwikkel en 'n toekomsvisie oor beide die werksopset en die gemeenskap te ontwikkel.

Uit die voorgestelde werksessies vir die Tweede Nasionale HVSA-Kongres (28 Junie - 1 Julie 1993) blyk dit duidelik dat die Vereniging aktuele sake wat nou in die nuwe veranderende Suid-Afrika van belang is (HVSA, 1993:1-2) gaan aanspreek, soos:

- Bemarking van die huishoudkundeberoep.
- Entrepreneurskap: Die rol van selfindiensneming in 'n veranderende samelewing.
- 1994: Internasionale Jaar van die Gesin.

Staatspresident F.W. de Klerk het met sy optrede op 2 Februarie 1990 'n nuwe deur tot die toekoms van Suid-Afrika oopgemaak. Gelyke deelname vir almal, 'n groeiende ekonomie, 'n Suid-Afrika wat hoop aan alle inwoners verseker en 'n internasionale rol speel in probleemoplossings vir die toekoms, is van die vooruitsigte wat aangedui is (Van Wyk, 1991:27).

Huishoudkundiges benodig 'n sigbare, aktiewe professie wat uit 'n groep dinamiese persone opgebou word (Van Wyk, 1991:27). Foute uit die verlede kan nie uitgewis word nie, maar waar daar 'n wil is, word herstel in die toekoms moontlik (Brown, 1984:27). Deur middel van proaktiewe beplanning en kritiese evaluering van optrede, kan kreatiewe, entoesiastiese en professionele huishoudkundiges 'n deurslaggewende rol speel in die nuwe, veranderende Suid-Afrika (Knye, 1991:12).

3.6 SAMEVATTING

Uit die studie blyk dit duidelik dat Huishoudkunde nie meer net 'n huisvrougeoriënteerde beroep is nie. Die veranderde wêreldomstandighede en veral ook die Nuwe Suid-Afrika, bied groot moontlikhede aan elke gekwalifiseerde huishoudkundige.

Met dié hoofstuk is daar gepoog om 'n duidelike omskrywing van wat die huishoudkundeberoep behels, te gee. 'n Kort oorsig van die redes vir die ontstaan van Huishoudkunde oor die algemeen en meer spesifiek in die RSA, is gegee.

'n Situasie-analise van die professionele opset van Huishoudkunde vir sover hierdie inligting in die literatuur gevind kon word, is gemaak aan die hand van sekere kriteria waarvolgens 'n beroep as 'n professie geklassifiseer kan word. Die kriteria sluit die volgende in: opleiding, beroepsmoontlikhede, werkstevredenheid, bemarking, dienslewering, inkomste, bestuur en outonome beheer, toekomsvisie en professionele kultuur. Aan die hand van die kriteria waaraan die huishoudkundeberoep gemeet is, blyk dit dat die huishoudkundeberoep reeds van die stadia wat die professionaliseringsproses (kyk Afdeling 2.5.3) kenmerk, deurloop het.

Die afskaffing van apartheid het verskeie veranderinge op sosiale, politieke, ekonomiese en kulturele vlakke teweeggebring. Hierdie veranderinge vereis die noue betrokkenheid van elke opgeleide huishoudkundige en voortdurende herevaluering en strategie-aanpassing van die huishoudkunde-professie. Ten einde die geleenthede van hierdie veranderde omgewing te benut en die bedreigings daarvan af te weer, is 'n strategiese bestuursbenadering wat proaktiewe optrede deur huishoudkundiges beklemtoon, 'n noodsaaklikheid vir die huishoudkundeberoep. Ten einde proaktiewe optrede deur huishoudkundiges in die nuwe Suid-Afrika te verseker, is riglyne daarvoor vir huishoudkundiges voorgestel.

HOOFSTUK 4

EMPIRIESE ONDERSOEK EN RESULTATE

4.1 INLEIDING

In hierdie hoofstuk word 'n oriëntering ten opsigte van die navorsingsontwerp (kyk Figuur 1.1) van die empiriese ondersoek gegee, waarna 'n volledige uiteensetting van die steekproef en die aard van die proefpersone gegee word. Die eksperimentele prosedure, die meetinstrument en die statistiese tegnieke wat vir die ontleding van die data gebruik is, word ook beskryf. Ten slotte word die bevindinge van die empiriese ondersoek uiteengesit en bespreek.

Die doel van die empiriese ondersoek was om die huishoudkundeberoep in Suid-Afrika uit die perspektief van huishoudkundiges, as 'n professie te evalueer.

4.2 NAVORSINGSONTWERP

Die navorsingsontwerp (kyk Figuur 1.1) is volgens die kenmerke (soos in die literatuur geïdentifiseer) waaraan 'n beroep moet voldoen alvorens dit as 'n professie erken kan word, saamgestel. Die evaluering van 'n beroep as professie geskied aan die hand van die volgende kenmerke:

- Demografiese gegewens van lede van die beroep.
- Opleiding van die lede.
- Beroepsmoontlikhede.
- Werkstevredenheid van die lede.
- Bemarking van die beroep.
- Dienslewering in die beroep.
- Inkomste van die lede.
- Bestuur in die beoefening van die beroep.
- Outonome beheer van die beroep.
- Toekomstvisie ten opsigte van die beroep.
- Professionele kultuur van die beroep.

4.3 KEUSE VAN DIE RESPONDENTE

Alle lede van die Huishoudkunde Vereniging van Suider-Afrika (HVSA), is die teikenpopulasie waaruit die trossteekproef van 300 Afrikaanssprekende huishoudkundiges gekies is. Die vier streke waarin die lede van dié teikenpopulasie in Suid-Afrika woonagtig is, word verteenwoordig deur die volgende takverenigings van die HVSA, naamlik die Oranje Vrystaat, Wes-Transvaal, Wes-Kaapland en Pretoria.

4.4 MEETINSTRUMENT

Vir die ondersoek is daar van 'n gestruktureerde vraelys gebruik gemaak (kyk Bylae 1). Die vraelys is sodanig saamgestel dat die komponente van die navorsingsontwerp waarop dié studie gegrond is (kyk Figuur 1.1) en die doelstellings van die studie, ondersoek kon word.

Afdeling A van die vraelys het aspekte in verband met demografiese inligting van die respondente gedek (Vrae 1 tot 5). In Afdeling B (vrae 6 tot 9) en Afdeling C (vrae 10 tot 11) is daar onderskeidelik na die opleiding en die beskikbaarheid van werksgeleenthede vir gekwalifiseerde huishoudkundiges gekyk. Vrae 12 tot 13 in Afdeling D is gevra met die doel om te bepaal in watter mate huishoudkundiges beroepstevredenheid in hul huidige beroep ervaar. Afdeling E (vrae 14 tot 15) is aan bemarkingsaspekte rakende die huishoudkundige en haar beroep gewy, terwyl vrae 16 tot 20 in Afdeling F dienslewering aangespreek het. In Afdeling G (vrae 21 tot 23) is inligting aangaande die inkomste van die huishoudkundige ondersoek. Menings van respondente ten opsigte van bestuur en die moontlike gebruik van 'n beheerliggaam, is onderskeidelik in vrae 24 tot 25, en vrae 26 tot 30 ingesamel. Ten slotte is die toekomsverwachting van die huishoudkundeberoep in Afdeling J, vrae 31 tot 35.2 in oënskou geneem.

'n Loodsstudie is vooraf uitgevoer waartydens vyf respondente die vraelys ingevul het en hul mening met betrekking tot die vraelys ingewin is, sodat moontlike dubbelsinnighede, onduidelikhede en wanbegrippe betyds uitgeskakel kon word.

4.5 NAVORSINGSPROSEDURE

- Slegs huishoudkundiges wat lede van die HVSA is, is by die empiriese ondersoek betrek.

- Die name en adresse van hierdie huishoudkundiges is van die HVSA-hoofbestuur verkry.
- Drie honderd Afrikaanse vraelyste met 'n bekendstellingsbrief waarin die studie verduidelik en hulle samewerking gevra is, is aan die lede van die steekproef geos.
- Na die verloop van drie maande, waartydens die steekproeflede twee keer briewe ontvang het waarin hulle versoek is om die vraelyste terug te stuur ingeval hulle dit nog nie gedoen het nie, is slegs 158 (52.67%) van die vraelyste terugontvang (kyk Bylae 1).

4.6 PROBLEME TYDENS DIE STUDIE ONDERVIND

Sommige van die respondente is nie meer aktief in die huishoudkundeberoep betrokke nie, wat veroorsaak het dat hierdie respondente nie die vraelys volledig ingevul het nie.

'n Aanvanklike swak reaksie van die persone aan wie die vraelyste geos is, het die navorser verplig om 'n tweede en derde skriftelike versoek om die vraelys in te vul, tot die proefpersone te rig.

4.7 VERWERKING VAN DIE RESULTATE

4.7.1 Inleiding

Die samestelling van die vraelys het aan die vereistes vir rekenaarverwerking soos deur die Statistiese Konsultasiediens van die Potchefstroomse Universiteit vir Christelike Hoër Onderwys vereis word, voldoen. Tien oopendvrae, naamlik nommers 4.3, 4.4, 6.2, 6.4, 7.1 en 7.2, 8.2, 9, 21.2, asook 35.2, is in die vraelys ingesluit en met die hand gekodeer.

Die verwerking van die data is deur die Statistiese Konsultasiediens van die Potchefstroomse Universiteit vir Christelike Hoër Onderwys gedoen. In dié verband is die volgende inligting van hulle ontvang:

- 'n Frekwensie-analise van die response van respondente.
- 'n Rekenaaruitdruk van die gemiddeldes en standaardafwykings wat vir vrae 8.1, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 16, 24, 25, 33 en 35.2 bereken is.

4.7.2 Gemiddelde waardes

Die gemiddelde waarde wat bereken is, gee die volgende inligting weer, byvoorbeeld:

Vraag 12 (Bylae 1)

Respondente moes 'n aanduiding gee in watter mate hulle werkstevredenheid in hul beroep ondervind ten opsigte van aspekte soos vergoeding, status, erkenning en aanvaarding, ensovoorts. Die vraag het vier afleiers waaraan die volgende waardes toegeken is: Geen = 1, Min = 2, Taamlik = 3, Groot = 4.

Volgens bogenoemde voorbeeld sal die grootste gemiddelde waarde 'n aanduiding wees van die aspek waarmee die respondente die meeste werkstevredenheid ondervind. Die aspek met die kleinste gemiddelde waarde, is 'n aanduiding van die aspek wat die respondente die minste werkstevredenheid laat ervaar.

4.7.3 Rangorde

Na aanleiding van die gemiddelde waardes van die aspekte, is 'n rangordeposisie aan elkeen toegeken. So byvoorbeeld is die eerste posisie in die rangorde aan die grootste gemiddelde waarde toegewys, terwyl die laagste posisie in die rangorde aan die kleinste gemiddelde waarde toegeken is.

4.7.4 Standaardafwyking

Die standaardafwyking is as variansiemaatstaf gebruik. Dit gee 'n aanduiding van die eenstemmigheid of verdeeldheid wat daar tussen respondente bestaan met betrekking tot aspekte wat in die vraelys aangeraak is. Hoe kleiner die standaardafwyking, hoe minder is die variansie tussen die respondente, en omgekeerd.

4.7.5 Hoë en lae prioriteitwaardes

In geval van vrae 9, 10, 11, 12, 16, 24, 25 en 35.2 wat vier responskategorieë het, is die responskategorieë tot twee, naamlik tot hoë prioriteit en lae prioriteit gereduseer om die interpretasie van die resultate te vergemaklik, byvoorbeeld:

Groot, Taamlik, Min, Geen.

Hoë Prioriteit = totaal van groot en taamlik.

Lae Prioriteit = totaal van min en geen.

4.8 VOORSTELLING EN ANALISE VAN DIE EMPIRIESE BEVINDINGE

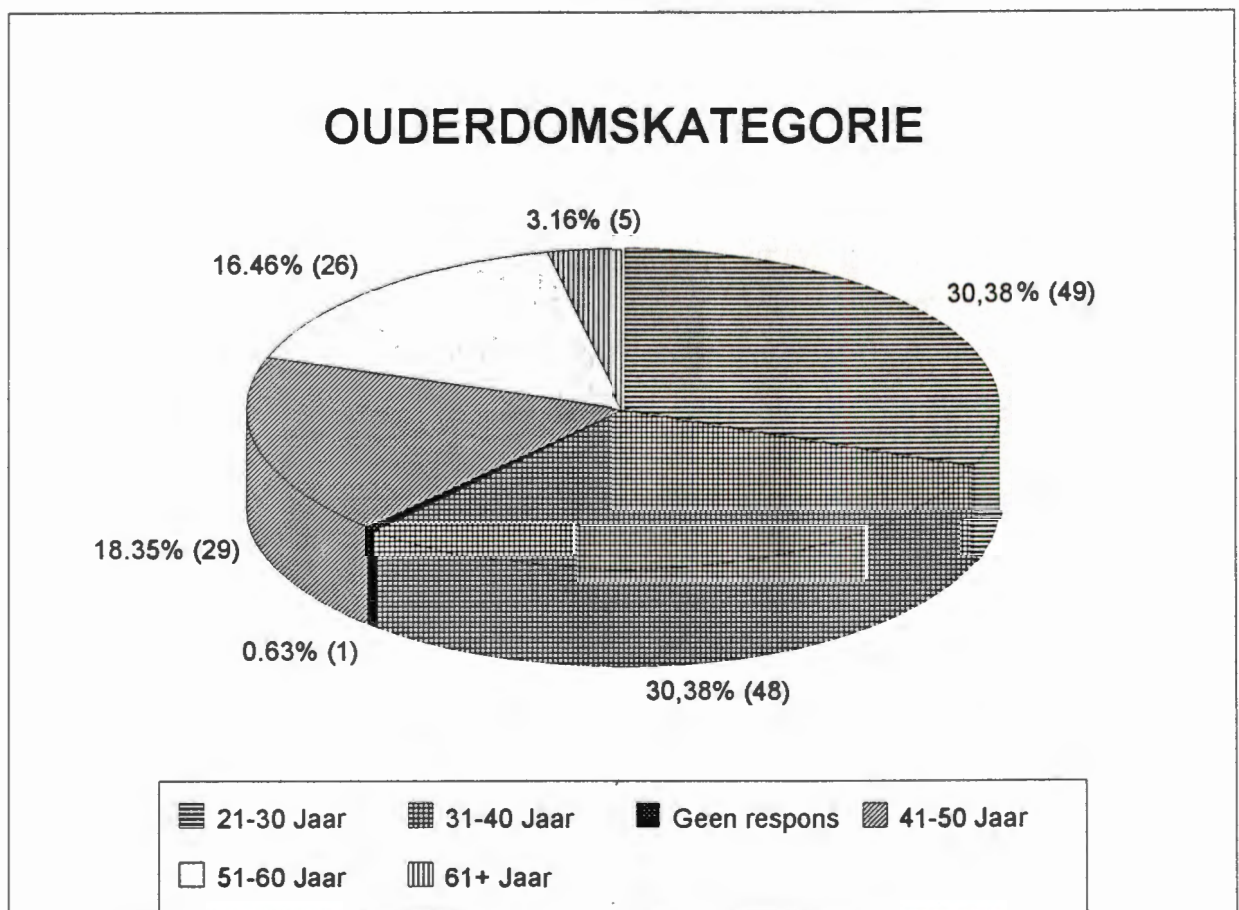
'n Frekwensie-analise van die response op die vrae sal in tabelle en figure weergegee word. Die opvallendste resultate in die tabelle en figure word gekwantifiseer deur eksakte persentasies (afgerond tot twee desimale na die komma) daarvan te gee. Die aantal respondente (rougetalle) sowel as persentasies sal in die tabelle, staafdiagramme en pi-figure verskaf word. By die staafdiagramme en pi-figure word die aantal respondente in hakies na die persentasie respondente aangedui. Die bespreking van die resultate word in die volgorde van die vraelys aangebied.

4.9 RESPONSE OP DIE VRAELYS

4.9.1 Demografiese gegewens

4.9.1.1 Ouderdom (Vraag 1)

FIGUUR 4.1 Ouderdomskategorieë van respondente

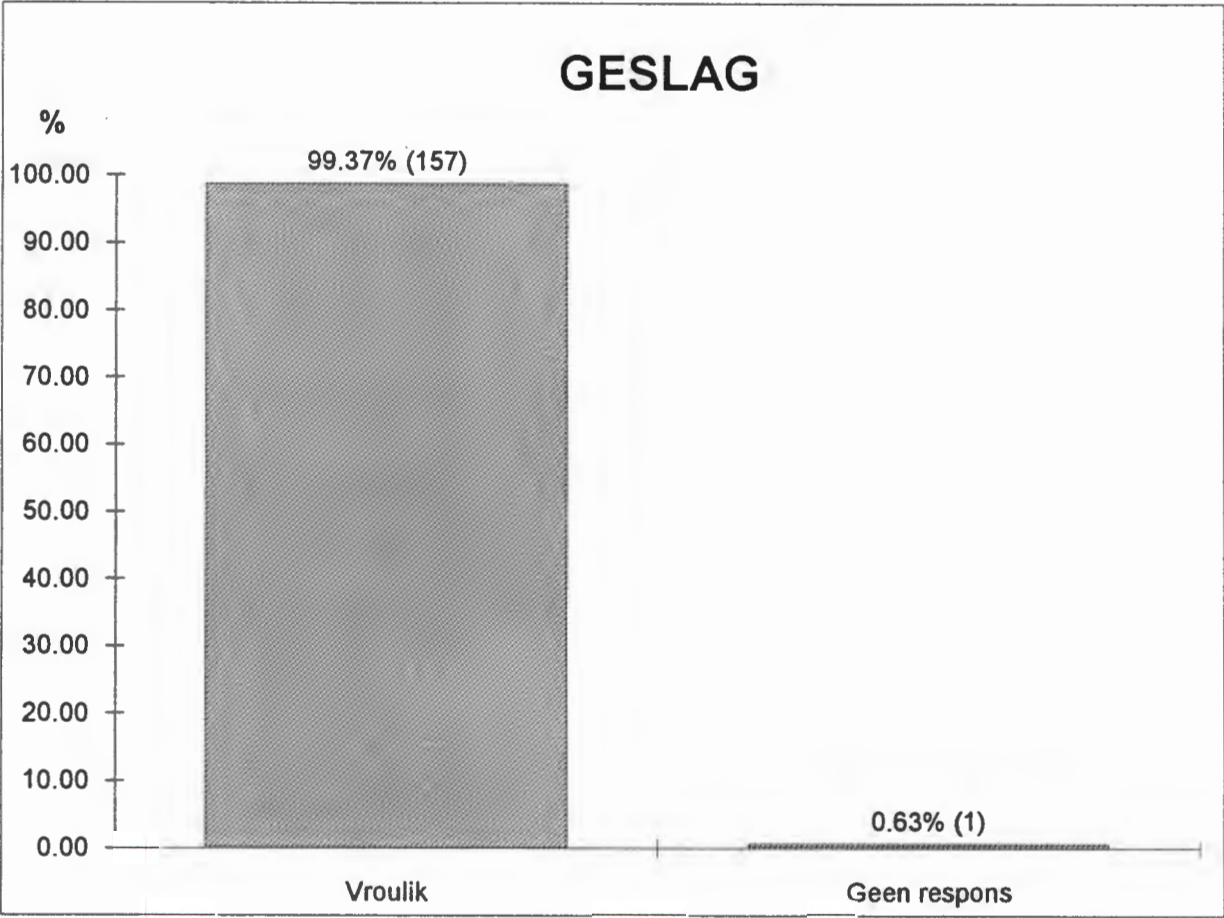


In Figuur 4.1 word die ouderdomskategorieë van die respondente aangetoon. Daarvolgens is 97 van die respondente (61.40%) in die ouderdomsgroep 21 tot 40 jaar, 55 van die respondente (24.81%) is 41 jaar en ouer terwyl slegs 5 (3.16%) van die respondente 61 jaar en ouer is.

4.9.1.2 Geslag van respondente (Vraag 2)

Al die respondente is waarskynlik vroulik, aangesien 157 (99.37%) aangedui het dat hulle vroulik is, terwyl een respondent nie op die vraag gereageer het nie (Figuur 4.2).

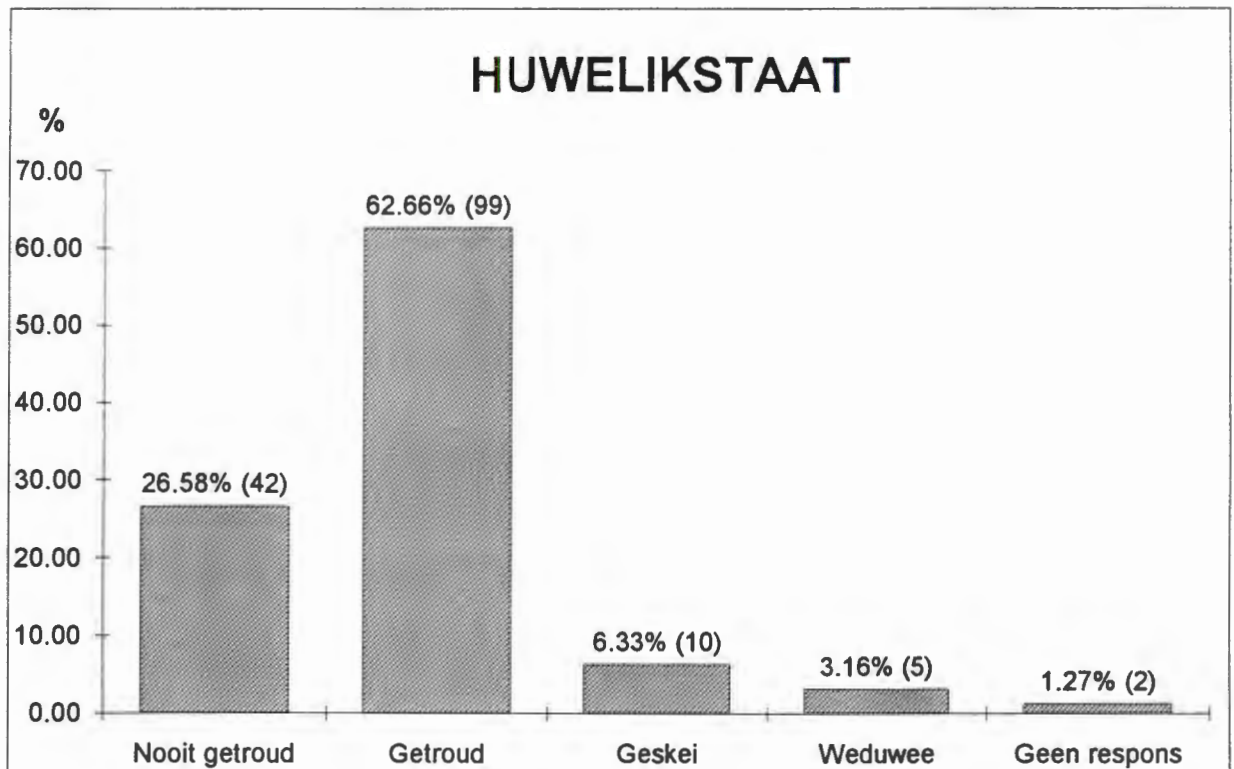
FIGUUR 4.2 Die respondente se geslag



4.9.1.3 Huwelikstaat (Vraag 3)

In 99 van die gevalle (62.66%) is die respondente getroud, terwyl 42 (26.58%) nog nooit getroud was nie. Slegs 10 (6.33%) van die respondente is geskei en 5 (3.16%) is weduwees.

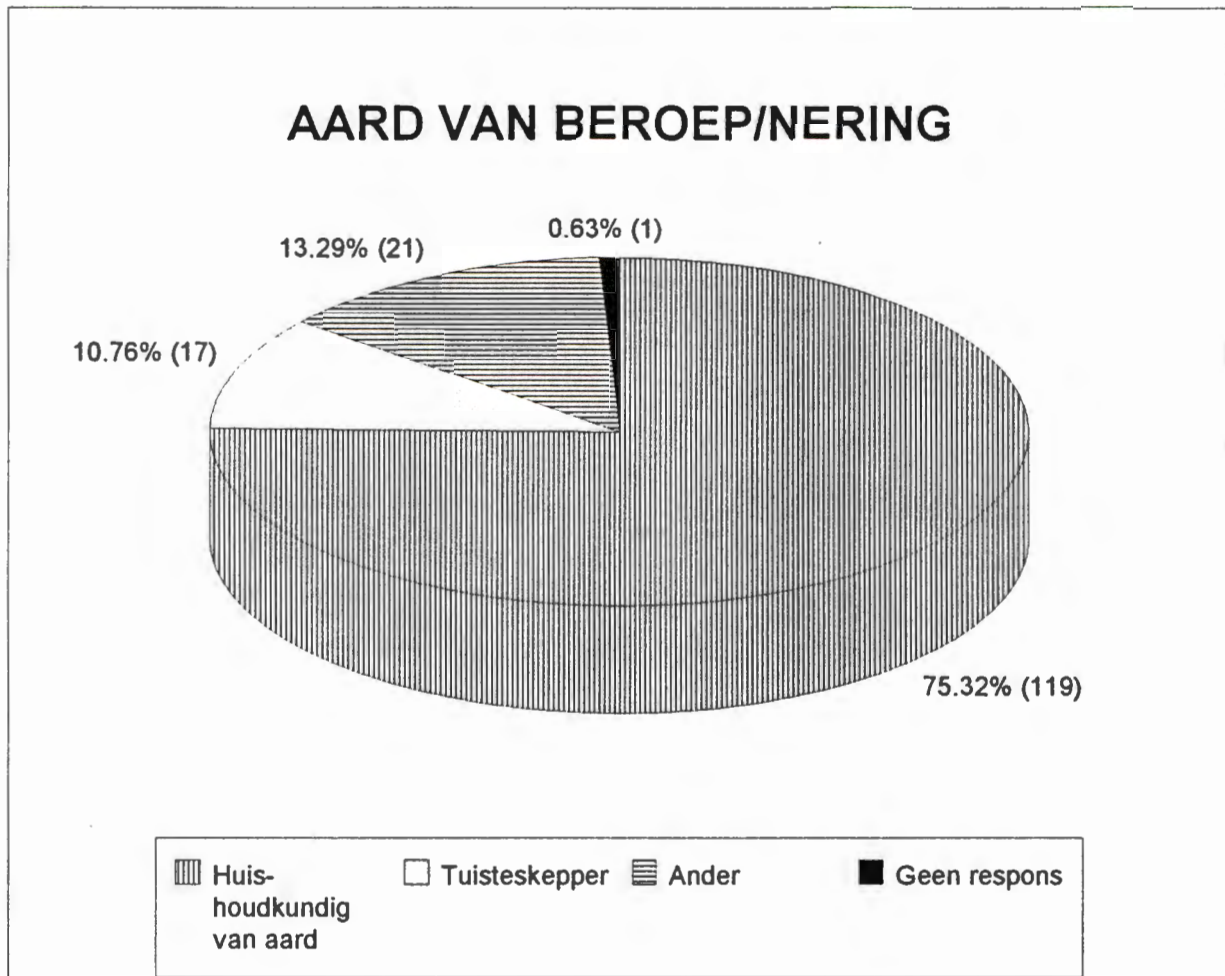
FIGUUR 4.3 Huwelikstaat van respondente



4.9.1.4 Beroep (Vraag 4.1 - 4.4)

In Figuur 4.4 word die breë aard van die beroep of nering wat deur respondente beoefen word, uitgebeeld, terwyl meer gedetailleerde inligting in Tabelle 4.1 en 4.2 gegee word. Honderd en negentien van die respondente (75.32%) beoefen 'n huishoudkundige beroep en 17 (10.76%) is tuisteskeppers. Een en twintig van die respondente (13.29%) beoefen tans 'n ander beroep.

FIGUUR 4.4 Aard van die beroep



In Tabel 4.1 (Vraag 4.2) word die aard van die huishoudkundige beroepe soos in Figuur 4.4 aangedui is, uiteengesit. In 58 van die gevalle (36.71%) is respondente by tersiêre opleidingsinstansies betrokke. Hiervan is 47 voltyds en 11 deelyds in diens. Sekondêre opleidingsinstansies akkommodeer 28 van die respondente (17.72 %) waarvan 26 voltyds en 2 deelyds in diens is. 'n Verdere 12 respondente (7.59%) is by privaafirmas betrokke. In 11 van hierdie gevalle is die respondente voltyds in diens, terwyl 1 van die respondente deelyds by privaafirmas betrokke is. Staatsdepartemente akkommodeer 12 (7.59%) van die totale aantal respondente op 'n voltydse basis. Elf (6.96%) huishoudkundiges staan in diens van een van die Landbourade soos die Wolraad. Hiervan is 9 voltyds en 2 deelyds in diens. Slegs 8 van die respondente (5.06%) bestuur 'n eie onderneming. Hiervan is 5 voltyds en 3 deelyds daarmee besig. Altesaam 29 van die respondente (18.35%) het nie die vraag beantwoord nie.

TABEL 4.1 Aard van die huishoudkundige beroepe

AARD VAN BEROEP	VOLTYDS	DEELTYDS	TOTAAL	
	N	N	N	%
'n Eie ondernerning	5	3	8	5.06
'n Privaatfirma	11	1	12	7.59
'n Staatsdepartement, bv. Kultuursake	12	0	12	7.59
Tersiêre opleidingsinst., bv. universiteite	47	11	58	36.71
Sekondêre opleidingsinst., bv. hoërskole	26	2	28	17.72
Een van die Rade, bv. Wolraad	9	2	11	6.96
Geen respons			29	18.35

N = Aantal respondente

Opleidingsvakke (Vraag 4.3) wat respondente aan tersiêre en sekondêre opleidingsinstansies doseer soos in Tabel 4.1 uiteengesit, word in Tabel 4.1.1 en Tabel 4.1.2 weergegee. Uit Tabel 4.1.1 blyk dit dat 23 van die respondente (39.66%) wat aan tersiêre instansies verbonde is, Kleding doseer. In 22 van die gevalle (37.93%) is respondente met die onderrig van Voedsel- en Voedingkunde gemoeid, terwyl 17 van die respondente (29.31%) Interieur aanbied. Vakdidaktiek, Voorligting en Navorsingsmetodologie word deur kleiner getalle respondente naamlik 6 (10.34%), 4 (6.90%), en 3 (5.17%) respektiewelik onderrig.

Die totale aantal respondente in Tabel 4.1.1 is 80. Dit gee 'n aanduiding dat sommige respondente in Tabel 4.1 gelys, twee of meer van genoemde onderrigvakke (Tabel 4.1.1) aan tersiêre opleidingsinstansies doseer. Persentasies in Tabel 4.1.1 is uit 'n totaal van 58 respondente volgens Tabel 4.1 bereken.

TABEL 4.1.1 Onderrigvakke aan tersiêre opleidingsinstansies

TERSIÊRE ONDERRIGVAKKE	N	%*
Kleding	23	39.66
Interieur	17	29.31
Vakdidaktiek	6	10.34
Navorsingsmetodologie	3	5.17
Voorligting	4	6.90
Voedsel- en Voedingkunde	22	37.93
Geen respons	5	8.62

* Persentasie bereken uit N = 58 volgens Tabel 4.1
N = Aantal respondente

Uit die gegewens in Tabel 4.1.2 (Vraag 4.3) blyk dit dat die meerderheid van die respondente, naamlik 23 (82.14%), aan sekondêre onderriginstansies onderrig in Huishoudkunde as skoolvak gee. 'n Verdere 6 van die onderwyseresse (21.43%) is gemoeid met die onderrig van Wetenskap, 5 (17.86%) met Naaldwerk en 4 van die respondente (14.29%) met Godsdiensonderrig. Liggaamlike opvoeding word deur 3 van die respondente (10.71%) aangebied. Response op hierdie vraag dui verder daarop dat 2 van die respondente (7.14%) Wiskunde aanbied, 1 respondent (3.57%) Bedryfsekonomie en 1 respondent (3.57%) Biologie. In die geval van Voorligting en Geskiedenis is daar onderskeidelik 2 respondente (3.57%) wat die vakke doseer.

Die totale aantal respondente in Tabel 4.1.2 is 49 . Dit gee 'n aanduiding dat sommige respondente in Tabel 4.1 gelys, twee of meer onderrigvakke aan sekondêre opleidingsinstansies doseer. Persentasies in Tabel 4.1.2 is uit 'n totaal van 28 respondente volgens Tabel 4.1 bereken.

TABEL 4.1.2 Onderrigvakke aan sekondêre opleidingsinstansies

SEKONDÊRE ONDERRIGVAKKE	N	% *
Huishoudkunde	28	100.00
Wetenskap	6	21.43
Godsdiens	4	14.29
Wiskunde	2	7.14
Bedryfsekonomie	1	3.57
Biologie	1	3.57
Voorligting	1	3.57
Liggaamlike opvoeding	3	10.71
Geskiedenis	1	3.57
Geen respons	2	7.14

* Persentasie bereken uit N = 28 volgens Tabel 4.1
N = Aantal respondente

Besonderhede van die ander beroepe soos in Figuur 4.4 aangedui, word in Tabel 4.2 (Vraag 4.4) uiteengesit. Daar is 27 respondente (17.09%) van die totale aantal wat "ander" (nie-huishoudkundige) beroepe beoefen. Dit is 'n aanduiding dat van die respondente wat volgens Figuur 4.4 'n huishoudkundige beroep volg, ook by van dié beroepe in Tabel 4.1 betrokke is. Van hierdie is 6 respondente (22.22%) betrokke by onderwysberoepe gemoeid met kleuterskole, laerskole en vakadvisering. In 4 van die

gevalle (14.81%) is respondente werksaam as dieetkundiges. 'n Verdere 4 respondente (14.81%) is betrokke by bevolkings- en gemeenskapsontwikkeling. Sekretariële en klerklike werk, kwaliteitbeheer en konsultering word elkeen onderskeidelik deur 3 van die respondente (11.11%) beoefen. Slegs 2 van die respondente (7.41%) is voedsel- en spysenieringsbestuurders.

TABEL 4.2 Die aard van “ander” beroepe

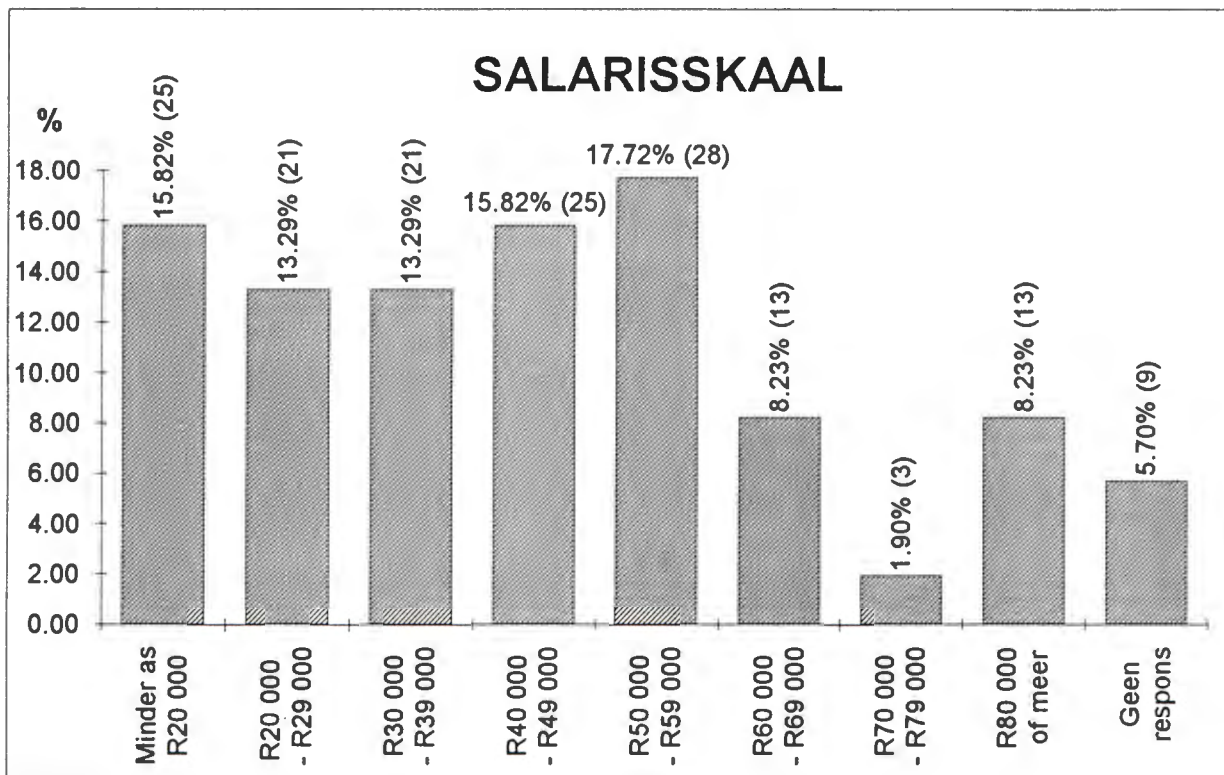
AARD VAN BEROEP	N	%
Onderwys	6	22.22
Voedsel- en spysenieringsbestuurder	2	7.41
Sekretariële en klerklike werk	3	11.11
Kwaliteitbeheer	3	11.11
Konsultante en agente	3	11.11
Bevolkings- en gemeenskapsontwikkelaar	4	14.81
Opleidingsbeampte	1	3.70
Dieetkundige	4	14.81
Joernalis	1	3.70
TOTAAL	27	100.00

N = Aantal respondente

4.9.1.5 Salaris (Vraag 5)

In Figuur 4.5 word die salarisse van al die respondente aangedui. Die grootste groep van 28 respondente (17.72%) verdien jaarliks tussen R50 000 en R59 000. Vyf en twintig van die respondente (15.82%) verdien minder as R20 000 terwyl dieselfde aantal respondente tussen R40 000 en R49 000 per jaar verdien. Gelyke getalle van 21 respondente (13.29%) in elke geval ontvang R20 000 tot R29 000 en R30 000 tot R39 000. Volgens die response verdien 13 van die respondente (8.23%) tussen R60 000 en R69 000 en dieselfde getal respondente R80 000 of meer. 'n Minderheid van 3 van die respondente (1.90%) verdien 'n salaris van tussen R70 000 en R79 000 per jaar.

FIGUUR 4.5 Die huidige inkomste van respondente per jaar



4.9.2 Opleiding

4.9.2.1 Huidige kwalifikasies van respondente (Vraag 6.1)

In Tabel 4.3 word inligting in verband met die huidige kwalifikasies waaroor die respondente beskik asook die jaargroepinterval waarin die kwalifikasie behaal is, uiteengesit. Volgens hierdie response blyk dit dat 'n meerderheid van 58 respondente (36.71%) oor 'n B.Sc.-Huishoudkunde graad beskik. Byna net soveel, naamlik 56 van die respondente (35.44%), is in besit van 'n B.-Huishoudkunde Ed.- of 'n B.Sc.-Huishoudkunde Ed.-graad, terwyl 35 respondente (22.15%) oor 'n Hoër Onderwysdiploma beskik. Die B.-Huishoudkunde graad is deur 22 respondente (13.92%) behaal. Slegs 10 van die respondente (6.33%) beskik oor 'n Huishoudkundediploma wat aan 'n Technikon of Tegniese Kollege behaal is.

Wat nagraadse opleiding betref, beskik 76 van die respondente (48.10%) oor 'n Honneursgraad, 37 (23.42%) oor 'n M.-graad en slegs 8 van die respondente (5.06%) oor 'n D.-graad.

Wat die jare waarin die onderskeie kwalifikasies behaal is betref, is daar 'n algemene tendens van toenemende kwalifikasies met verloop van jare. Veral sedert 1980 is daar in byna al die studierigtings 'n drastiese toename in getal kwalifikasies behaal. Behalwe die Hoër Onderwysdiploma, wat 'n effense afname tussen 1980 en 1990 getoon het, is die aantal kwalifikasies wat tussen 1980 en 1990 behaal is, byna of meer as dubbeld soveel as die wat in die voorafgaande dekade behaal is.

TABEL 4.3 Tersiêre kwalifikasies behaal tussen 1950 en 1992

KWALIFIKASIES	JAARGROEPINTERVAL WAARIN KWALIFIKASIE BEHAAL IS						
	1950-1959	1960-1969	1970-1979	1980-1989	1990 +	TOTAAL	
	N	N	N	N	N	N	%
Huishoudkundediploma aan technikon of tegniese kollege	1	2	2	4	1	10	6.33
Hoër Onderwysdiploma	2	6	12	10	5	35	22.15
B.-Huishoudkundegraad	1	--	7	10	4	22	13.92
B.Sc.-Huishoudkundegraad	13	10	10	21	4	58	36.71
B.-Huishoud. Ed. of B.Sc. Huishoudk. Ed.	2	6	16	28	4	56	35.44
Honneurs	2	7	15	36	16	76	48.10
M.-graad	1	5	8	17	6	37	23.42
D.-graad	--	--	1	6	1	8	5.06
Geen respons	--	--	--	--	--	2	1.27

N = Aantal respondente

4.9.2.2 Spesialiseringsrigting (Vraag 6.2)

In Tabel 4.3.1 word die verskillende spesialiseringsrigtings van respondente gegee. Nege en veertig van die totale getal respondente (31.01%) het in 'n Voedsel- en Voedingskunderigting gespesialiseer, 43 (27.22%) in Kleding en 29 respondente (18.35%) in Interieur, terwyl klein getalle in ander rigtings gespesialiseer het. Uit die gegewens blyk dit dat 24 van die respondente (15.19%) nie op die vraag gereageer het nie. Dit kan 'n aanduiding wees dat hierdie kandidate 'n algemene Huishoudkundekwalifikasie sonder 'n spesifieke spesialiseringsrigting behaal het.

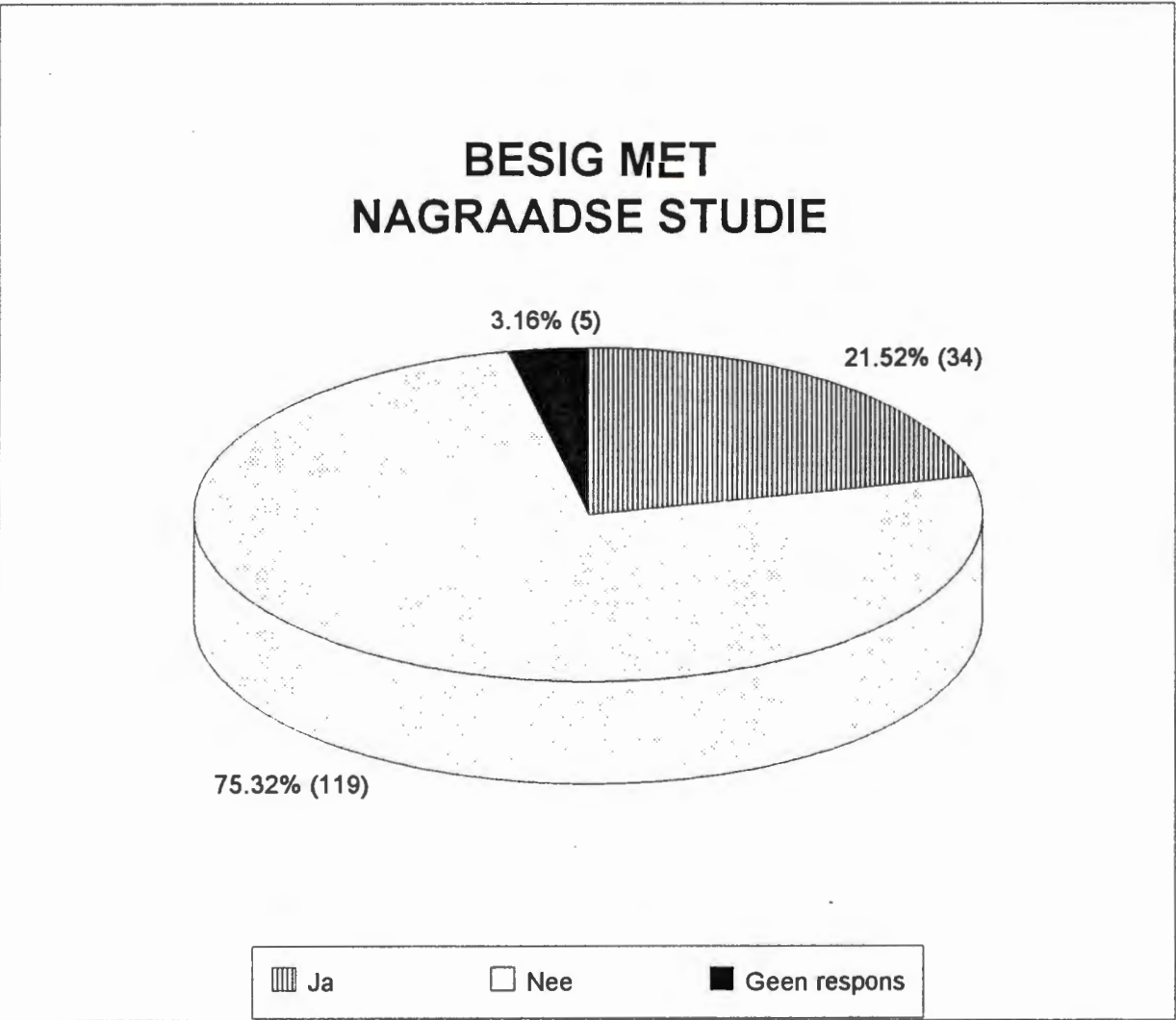
TABEL 4.3.1 Spesialiseringsrigtings van respondente

SPECIALISERINGSRIGTING	N	%
Kleding	43	27.22
Interieur	29	18.35
Voedsel- en Voedingkunde	49	31.01
Inligtingsbestuur	4	2.53
Algemeen	3	1.90
Onderwys	5	3.16
Finansiële bestuur	1	0.63
Geen respons	24	15.19
TOTAAL	158	100.00

N = Aantal respondente

4.9.2.3 Nagraadse studie en studierigtings (Vraag 6.3 - 6.4)

FIGUUR 4.6 Huidige nagraadse studie van respondente



Uit die gegewens in Figuur 4.6 is dit duidelik dat 'n meerderheid van 119 respondente (75.32%) nie in 1992 met nagraadse studie besig was nie. Slegs 34 van die respondente (21.52%) was wel met verdere studie besig. In Tabel 4.3.2 volg 'n volledige uiteensetting van die nagraadse studierigtings wat in 1992 deur respondente gevolg is.

Uit Tabel 4.3.2 blyk dit dat daar onder die studente wat in 1992 met nagraadse studies besig was, 5 doktorsgraadstudente was waarvan 1 elk (2.94%) in Tekstiele en die Voedsel/Voedingrigting onderskeidelik en 3 (8.82%) in die Huisbestuur en Gesinswetenskaprigting was. 'n Totaal van 13 studente was vir meestersgrade ingeskryf, waarvan 4 (11.76%) met M.Sc. (Voedsel/Voeding), dieselfde aantal met 'n M.Sc. (Kleding) en 2 (5.88%) met M.Sc. (Dieëtkunde) besig was. Drie studente (8.82%) was met 'n M-graad in Opvoedkunde besig. Van die 7 B.Sc. Honneursstudente het 4 (11.76%) in die Kleding/Interieurrigting, 2 (5.88%) in die Dieetkunderigting en 1 in die Voedsel/Voedingrigting gestudeer. Origens was 3 respondente (8.82%) met 'n B.A. Opvoedkunde, dieselfde aantal met 'n Hoër of Nasionale Hoër Onderwysdiploma, 2 (5.88%) met 'n Onderwysdiploma en 1 (2.94%) met 'n Skakeldiensdiploma besig.

TABEL 4.3.2 Uiteensetting van nagraadse studierigtings

NAGRAADSE STUDIERIGTING	N	%
Onderwysdiploma	2	5.88
Skakeldiensdiploma	1	2.94
Hoër en Nasionale Hoër Onderwysdiploma	3	8.82
B.A. Opvoedkunde	3	8.82
B.Sc. Honneurs: Dieëtkunde	2	5.88
B.Sc. Honneurs: Voedsel/Voeding	1	2.94
B.Sc. Honneurs: Kleding/Interieur	4	11.76
M.Sc.: Voedsel/Voeding	4	11.76
M.Sc.: Kleding	4	11.76
M.Sc.: Dieëtkunde	2	5.88
M.: Opvoedkunde	3	8.82
Doktorsgraad: Huisbestuur & Gesinswetenskap	3	8.82
Doktorsgraad: Tekstiele	1	2.94
Doktorsgraad: Voedsel/Voeding	1	2.94
TOTAAL	34	100.00

N = Aantal respondente

4.9.2.4 Ondersteuningsvakke nodig vir B.-Huishoudkunde- en B.Sc.-Huishoudkundegrade (Vraag 7.1)

TABEL 4.4.1 Ondersteuningsvlakke vir B.-Huishoudkundegraad voorgestel

ONDERSTEUNINGS- VAKKE	VOORKEURVOLGORDE			TOTAAL
	1	2	3	
Kommunikasiekunde	5	--	--	5
	3.16	--	--	3.16
Sielkunde	9	9	4	22
	5.70	5.70	2.53	13.92
Ekonomie	8	7	3	18
	5.06	4.43	1.90	11.39
Rekenaarwetenskap	5	2	2	9
	3.16	1.27	1.27	5.70
Sosiologie	15	11	4	30
	9.49	6.96	2.53	18.99
Bemaking	12	1	--	13
	7.59	0.63	--	8.23
Bedryfsekonomie	2	4	3	9
	1.27	2.53	1.90	5.70
Bestuur	4	4	2	10
	2.53	2.53	1.27	6.33
Taalonderrig	5	2	2	9
	3.16	1.27	1.27	5.70
Bedryfsielkunde	1	2	4	7
	0.63	1.27	2.53	4.43
Geen respons	76	98	114	
	48.10	62.03	72.15	

Die aantal respondente word bokant die stippellyn aangedui en die persentasie (%) respondente onderkant die stippellyn

In Tabel 4.4.1 en Tabel 4.4.2 word 'n uiteensetting van die ondersteuningsvakke wat volgens die respondente nodig is vir die B.- en B.Sc.-Huishoudkundegrade onderskeidelik, gegee. Volgens Tabel 4.4.1 is 30 van die respondente (18.99%) van mening dat Sosiologie as 'n belangrike ondersteuningsvak by die Huishoudkundekurrikulum hoort. Hiervan het 15 van die respondente (9.49%) dié vak as eerste in die voorkeurvorgorde gelys, 11 (6.96%) as tweede en 4 (2.53%) as derde in die voorkeurvorgorde. Sielkunde is deur 22 van die respondente (13.92%) as belangrik uitgewys, waarvan 9 (5.70%) dié vak as eerste en dieselfde aantal respondente (5.70%) die vak as tweede in die voorkeurvorgorde neergestip het. Volgens die response blyk dit dat 18 van die respondente

(11.39%) van mening is dat Ekonomie 'n ondersteuningsvak in die B.-Huishoudkunde-
graad moet wees. Hiervan het 8 (5.06%) dit as 'n eerste voorkeur gelys, 7 van die
respondente (4.43%) as 'n tweede voorkeur en 3 (1.90%) as 'n derde voorkeur. In die
geval van Bemaking het 13 van die respondente (8.23%) dit as 'n eersteprioriteit-
ondersteuningsvak geïdentifiseer.

Vyf van die respondente (3.16%) beskou Kommunikasiekunde as 'n eersteprioriteit-
ondersteuningsvak vir die B.-Huishoudkunde-
graad. Ander vakke wat minder aandag van
respondente as ondersteuningsvakke geniet het, is Bestuur (6.33%), Rekenaarwetenskap
(5.70%), Taalonderrig (5.70%), Bedryfsekonomie (5.70%) en Bedryfsielkunde (4.43%).
Uit die gegewens is dit duidelik dat 76 van die respondente (48.10%) geen vak as 'n
eerstevoorkeur-ondersteuningsvak vir die B.-Huishoudkunde-
graad geïdentifiseer het nie. In die gevalle van 'n tweede- en derdevoorkeur-ondersteuningsvak vir die B.-Huishoud-
kunde-
graad, het onderskeidelik 98 (62.03%) en 114 (72.15%) van die respondente geen
respons getoon nie.

Volgens Tabel 4.4.2 is die grootste groep, naamlik 25 respondente (15.82%), van mening
dat Chemie die belangrikste ondersteuningsvak vir die B.Sc.-Huishoudkunde-
graad moet wees. Hiervan het 13 van die respondente (8.23%) die vak as 'n eerste en 4 (2.53%)
as 'n tweede prioriteit geïdentifiseer. Biochemie is deur 18 van die respondente (11.39%)
as 'n belangrike ondersteuningsvak uitgewys. In 7 van die gevalle (4.43%) is dit as 'n
eerste, en deur dieselfde aantal respondente (4.43%) as 'n tweede voorkeur geïdentifiseer,
terwyl 4 van die respondente (2.53%) die vak as 'n derde prioriteit beskou. Fisiologie
is deur 17 respondente (10.76%) as 'n ondersteuningsvak geïdentifiseer waarvan 7
respondente (4.43%) die vak as 'n eerste prioriteit, 4 as 'n tweede prioriteit (2.53%)
en 6 (3.80%) as 'n derde prioriteit gelys het. Vyftien van die respondente (9.49%) het
Fisika as 'n ondersteuningsvak uitgewys. Hiervan het 4 (2.53%) Fisika as 'n eerste
prioriteit geïdentifiseer, 6 (3.80%) as 'n tweede prioriteit en 5 van die respondente
(3.16%) as 'n derde prioriteit. Sielkunde is deur 14 (8.86%) respondente as belangrik
geïdentifiseer. Dié vak is slegs deur 2 van die respondente (1.27%) as 'n eerste voorkeur
uitgewys, terwyl 8 van die respondente (5.06%) dit as 'n tweede prioriteit beskou.
Vier van die respondente (2.53%) het Sielkunde as hul derde voorkeur vir 'n onder-
steuningsvak vir die B.Sc.-Huishoudkunde-
graad gegee. Rekenaarwetenskap is deur 13
van die respondente (8.23%) aangewys as 'n gewenste ondersteuningsvak. Hiervan het
6 (3.80%) dit as 'n eerste en 6 respondente (3.80%) dit as 'n tweede prioriteit aangedui.
Volgens die response blyk dit dat Bemaking deur 12 van die respondente (7.59%) as
'n gewenste ondersteuningsvak geïdentifiseer is waarvan 8 (5.06%) die vak as hul eerste
voorkeur neergestip het, 3 (1.90%) as 'n tweede voorkeur en 1 van die respondente

(0.63%) as 'n derde prioriteit. Ander vakke wat minder aandag van respondente geniet het, is Ekonomie (5.70%), Mikrobiologie (4.43%), Wiskunde (3.80%) en Kommunikasiekunde (3.80%).

Uit die response is dit verder duidelik dat 76 van die respondente (48.10%) geen vak as 'n eerstevoorkeur-ondersteuningsvak vir die B.Sc.-Huishoudkundegraad geïdentifiseer het nie. In die gevalle van 'n tweede- en derdevoorkeur-ondersteuningsvak vir die B.Sc.-Huishoudkundegraad, het onderskeidelik 86 (54.43%) en 101 (63.92%) van die respondente geen respons getoon nie.

TABEL 4.4.2 Ondersteuningsvakke vir B.Sc.-Huishoudkundegraad voorgestel

ONDERSTEUNINGS- VAKKE	VOORKEURVOLGORDE			TOTAAL
	1	2	3	
Bemarking	8 5.06	3 1.90	1 0.63	12 7.59
Ekonomie	6 3.80	2 1.27	1 0.63	9 5.70
Biochemie	7 4.43	7 4.43	4 2.53	18 11.39
Fisika	4 2.53	6 3.80	5 3.16	15 9.49
Fisiologie	7 4.43	4 2.53	6 3.80	17 10.76
Rekenaarwetenskap	6 3.80	6 3.80	2 1.27	13 8.23
Chemie	13 8.23	4 2.53	8 5.06	25 15.82
Wiskunde	1 0.63	4 2.53	1 0.63	6 3.80
Sielkunde	2 1.27	8 5.06	4 2.53	14 8.86
Kommunikasiekunde	2 1.27	1 0.63	3 1.90	6 3.80
Mikrobiologie	2 1.27	2 1.27	3 1.90	7 4.43
Geen respons	76 48.10	86 54.43	101 63.92	

Die aantal respondente word bokant die stippellyn aangedui en die persentasie (%) respondente onderkant die stippellyn

4.9.2.5 Tekortkominge in die huishoudkunde-opleiding (Vraag 7.2)

TABEL 4.5 Tekortkominge in die respondente se huishoudkunde-opleiding

TEKORTKOMINGE	N	%
Rekenaargeletterdheid	14	8.86
Bemaking	7	4.43
Besigheidsadministrasie	4	2.53
Spyseniering	9	5.70
Sielkunde & Bedryfsielkunde	5	3.16
Sosiologie & Maatskaplike werk	2	1.27
Joernalistiek	3	1.90
Tegnologiese ontwikkelinge	1	0.63
Kwaliteitbeheer	1	0.63
Produksieprosesse	5	3.16
Statistiek & Biometrie	5	3.16
Tale	11	6.96
Biochemie & Chemie	1	0.63
Wiskunde & Rekeningkunde	4	2.53
Regsaspekte	1	0.63
Volkekunde	1	0.63
Ekonomie & Bedryfseconomie	4	2.53
Modesketse	1	0.63
Gebrek aan praktiese ondervinding	8	5.06
Geen probleme	30	18.99
Geen respons	41	25.95
Totaal	158	100.00

N = Aantal respondente

In Tabel 4.5 word die tekortkominge in die Huishoudkunde-opleiding wat respondente in die beoefening van hul beroep kortwiek, neergestip. Dertig van die respondente (18.99%) het aangetoon dat hulle geen probleme met betrekking tot hul opleiding ondervind nie. Een en veertig van die respondente (25.95%) het geen respons met betrekking tot die tekortkominge in die huishoudkunde-opleiding aangedui nie. Veertien van die respondente (8.86%) is dit eens dat 'n gebrek aan voldoende Rekenaargeletterdheid 'n struikelblok is. Elf van die respondente (6.96%) voel 'n nodigheid dat daar meer aandag aan tale, byvoorbeeld Afrikatale, Europese tale, en andere geskenk moet word. In 9 van die gevalle (5.70%) ondervind respondente probleme met onvoldoende praktiese ervaring in Spyseniering, terwyl 8 van die respondente (5.06%) van mening is dat hulle 'n gebrek aan praktiese ondervinding oor die wye veld waarin hulle opgelei is,

ondervind. Bemarking word deur 7 van die respondente (4.43%) as 'n aspek geïdentifiseer waaraan daar in die toekoms in die opleiding aandag geskenk moet word. Volgens die verdere response blyk dit dat van die respondente van mening is dat sekere aspekte beslis 'n tekortkoming in hul huishoudkunde-opleiding is - vyf van die respondente (3.16%) het Sielkunde en Bedryfsielkunde as 'n tekortkoming uitgewys, 5 (3.16%) produksieprosesse in die industrie en dieselfde aantal respondente (3.16%) het ook Statistiek en Biometrie geïdentifiseer. Vier van die respondente (2.53%) het Besigheids-administrasie, 4 Wiskunde en 4 Rekeningkunde as 'n probleem geïdentifiseer. Ekonomie en Bedryfsekonomie is verder deur 4 van die respondente (2.53%) as 'n tekortkoming geïdentifiseer. 'n Ander behoefte in die huishoudkunde-opleiding wat in 'n mindere mate deur 3 (1.90%) respondente uitgewys is, is aan kennis van Joernalistiek. Sosiologie en Maatskaplike werk, Tegnologiese ontwikkeling, Kwaliteitbeheer, Biochemie en Chemie, Regsaspekte, Volkekunde en Modesketse word elk deur 1 respondent (0.63%) as 'n gebrekkige aspek in hul opleiding geïdentifiseer.

4.9.2.6 Die huidige tersiêre opleiding en kurrikulum van huishoudkundiges (Vraag 8.1)

TABEL 4.6 Die mate waarin die huishoudkundige die huidige tersiêre opleiding en kurrikulum as bevredigend beskou in die beoefening van hul beroep

OPLEIDING	BEVREDIGEND			GEEN RE- SPONS	TOTAAL	GEM.	STD.- AFWY- KING	RANG- ORDE
	JA	ON- SEKER	NEE					
Hoër Onderwysdiploma	31 19.62	117 74.05	9 5.70	1 0.63	158 100.0	2.14	0.49	2
Ander Huishoudkundediploma	20 12.66	132 83.54	5 3.16	1 0.63	158 100.0	2.10	0.39	4
B.Huishoudkundegraad	29 18.35	110 69.62	18 11.39	1 0.63	158 100.0	2.07	0.54	5
B.Sc. Huishoudkundegraad	31 19.62	103 65.19	23 14.56	1 0.63	158 100.0	2.05	0.59	6
B. Huishoudkunde Ed. of B.Sc. Huishoudkunde Ed.	34 21.52	107 67.72	16 10.13	1 0.63	158 100.0	2.11	0.55	3
Honneurs	35 22.15	114 72.15	7 4.43	2 1.27	158 100.0	2.18	0.49	1

Gemiddelde : (1 = Nee; 3 = Ja)
 Standaardafwyking : Kleinste waarde = Minste variansie
 Rangorde, gebaseer op gemiddelde waardes

Die aantal respondente word bokant die stippellyn aangedui en die persentasie (%) respondente onderkant die stippellyn

In Tabel 4.6 word 'n uiteensetting gegee van die mate waarin die huidige tersiêre opleiding en kurrikulum volgens die respondente bevredigend is in terme van die beoefening van die huishoudkundeberoep. Uit die gemiddelde waardes is dit duidelik dat die Honneursopleiding (gemiddelde = 2.18) gevolg deur die B.- en B.Sc.-Huishoudkunde Ed.-grade (gemiddelde = 2.14) as die mees bevredigende opleidingskursusse geïdentifiseer is. Drie en twintig van die respondente (14.56%) ervaar die grootste mate van ontevredenheid met die B.Sc.-Huishoudkundegraad. Alhoewel ander Huishoudkundediplomas as respondente se vierde keuse op die rangorde aangedui is, wys die klein standaardafwyking ($S = 0.39$) dat die respondente dit redelik eens is oor dié aspek. Die groter standaardafwyking vir die B.-Huishoudkunde Ed.- of B.Sc.-Huishoudkunde Ed.-grade ($S = 0.55$) dui daarop dat die respondente meer verdeeld is oor die keuse van dié grade (derde prioriteit) as in die geval van ander Huishoudkundediplomas (vierde prioriteit).

Die probleme met die huidige tersiêre opleiding en kurrikulum van huishoudkundiges (Vraag 8.2) word in Tabel 4.6.1 aangedui. Enkele van die probleme wat meestal ervaar word, is dat opleiding nie praktykgerig is nie, dat daar 'n geweldige tekort aan rekenaarkundigheid bestaan, onvoldoende opleiding ten opsigte van bemarking en voorligting asook 'n gebrek aan toekomsvisie. Sommige respondente is ook van mening dat dosente aan opleidingsinstansies te eng is in hulle uitkyk op die lewe en nie altyd so bereid is om te verander nie.

TABEL 4.6.1 Probleme wat huishoudkundiges ervaar ten opsigte van hul tersiêre huishoudkunde-opleiding en -kurrikulum

1	Opleiding is nie praktykgerig nie.
2	Rekenaarkundigheid is onvoldoende.
3	Onvoldoende bemarking en voorligting.
4	Gebrek aan bestuurskundigheid.
5	Opleiding oor te wye veld aangebied.
6	Spesialiseer te vroeg - veral ten opsigte van onderwysstudente.
7	Gebrek aan toekomsvisie.
8	Kursusse aan universiteite oorlaai - studente kan kwalik byhou.
9	Verskille in standaard tussen Suid-Afrikaanse universiteite.
10	Lê geen oorspronklikheid aan die dag nie, omdat dit slegs op die akademie toegespits is.
11	Dosente te eng in hulle uitkyk - nie altyd bereid om te verander nie.

Oplossings wat huishoudkundiges voorstel vir die probleme wat hulle met hul huidige opleiding en kurrikulum ervaar, word in Tabel 4.6.2 uiteengesit. Respondente is van mening dat vakke in die Huishoudkunde-kurrikulum meer beroeps- en praktykgerig moet wees, dat ontwikkelingsgerigte vakke tydens opleiding ingesluit moet word, en dat opleidingsinstansies

op hoogte moet bly met behoeftes van die mark, om sodoende opleiding daarvolgens te herevalueer en te herbeplan. 'n Verdere voorstel wat deur respondente gemaak word, is dat kundiges uit die sakewêreld betrek moet word om belangrike inligting oor byvoorbeeld eie besighede, die effektetrusts, aandele, beleggings, ensovoorts aan die huishoudkundige deur te gee. Van die respondente is ook van mening dat daar meer aandag aan die aanbieding van byvoorbeeld Afrika- en Europese tale geskenk moet word, asook aan praktiese opleiding byvoorbeeld demonstrasietegnieke en aanbieding van lesings.

TABEL 4.6.2 Voorstelle om probleme met betrekking tot die huidige opleiding en kurrikulum van huishoudkundiges op te los

Opleidingsinstansies moet:	
1	die insluiting van beroeps- en praktykgerigte asook ontwikkelingsgerigte vakke in die Huishoudkunde kurrikulum verseker;
2	op hoogte bly met behoeftes van die mark en opleiding daarvolgens herevalueer en herbeplan;
3	studente vroeër tydens hulle opleiding in 'n bepaalde rigting laat spesialiseer;
4	kundiges uit die sakewêreld betrek;
5	Afrika- en Europese tale aanbied;
6	Bedryfseconomie en Bedryfsielkunde 'n groter deel van die kursus laat uitmaak;
7	meer aandag gee aan praktiese opleiding, byvoorbeeld demonstrasietegnieke, aanbieding van lesings, ensovoorts.

In Tabel 4.7 word die mate waarin huishoudkundiges probleme ondervind met paraprofessionele huishoudkundiges, dit is persone met 'n mate van kennis en ervaring, maar geen formele huishoudkunde-opleiding nie, aangestip. Die verspreiding van foutiewe inligting en hul onwetenskaplikheid is die grootste probleem wat huishoudkundiges met paraprofessionele huishoudkundiges ervaar. Een honderd een en twintig van die respondente (76.58%) is van mening dat hulle dikwels of soms met dié probleem te kampe het. Die bemarking van onprofessionele dienste teen betaling word as 'n tweedeprioriteit-probleem geïdentifiseer. Drie en negentig van die respondente (58.86%) is van mening dat hulle dikwels of soms probleme in dié opsig ondervind, terwyl 42 (26.58%) reken dat hulle selde of nooit met dié probleem belas word nie. Relatief min ander probleme word ondervind, maar respondente is nie baie eensgesind ten opsigte van hierdie aangeleentheid nie, soos blyk uit die relatief hoë standaardafwyking ($S = 1.21$).

**TABEL 4.7 Die mate waarin huishoudkundiges probleme met
paraprofessionele huishoudkundiges ondervind**

	MATE WAARIN PROBLEME ONDERVIND WORD				GEEN RESPONS	TOTAAL	HOE PRIORI- TEIT	LAE PRIORI- TEIT	GEM.	STD.- AFWY- KING	RANG- ORDE
	DIKWELS	SOMS	SELDE	NOOIT							
Foutiewe verspreiding van inligting / onwetenskaplikheid	59 37.34	62 39.24	11 6.96	7 4.43	19 12.03	158 100	121 76.58	18 11.39	3.24	0.81	1
Bemaking van onprofes- sionele dienste teen betaling	41 25.95	52 32.91	26 16.46	16 10.13	23 14.56	158 100	93 58.86	42 26.58	2.87	0.98	2
Ander	6 3.80	6 3.80	3 1.90	6 3.80	137 86.71	158 100	12 7.59	9 5.70	2.57	1.21	3

Hoë prioriteit : Som van Dikwels en Soms

Lae prioriteit : Som van Selde en Nooit

Gemiddelde : (1 = Nooit; 4 = Dikwels)

Standaardafwyking : Kleinste waarde = Minste variansie

Rangorde, gebaseer op gemiddelde waardes

Die aantal respondente word bokant die stippellyn aangedui en die
persentasie (%) respondente onderkant die stippellyn

In Tabel 4.7.1 word die ander probleme wat huishoudkundiges met paraprofessionele huishoudkundiges ondervind, uiteengesit. Een van die probleme wat deur huishoudkundiges aangevoer word, is die ongemotiveerdheid wat paraprofessionele persone openbaar. Verder is respondente van mening dat dié persone hulle die reg toeëien om hulself as opgeleide huishoudkundiges aan die publiek voor te hou. Sommige van die respondente is van mening dat dié tipe aktiwiteite Huishoudkunde as professie degradeer. Ander probleme met paraprofessionele huishoudkundiges is dat hulle 'n diens aan die gemeenskap vir eie gewin lewer, 'n swak beeld van Huishoudkunde uitdra, voorgee dat hulle kundiges is en van kontakte gebruik maak om 'n sekere posisie te kan beklee. Verder beskik hulle oor onvoldoende inligting en tree ook dogmaties op in hul dienslewering aan die gemeenskap.

TABEL 4.7.1 *Ander probleme wat huishoudkundiges met paraprofessionele huishoudkundiges ondervind*

1	Paraprofessionele huishoudkundiges is onentoesiasties.
2	Hulle eien hulleself die reg toe om as kundige en opgeleide huishoudkundiges op te tree.
3	Optredes deur paraprofessionele persone benadeel die beeld van die Huishoudkundeberoep.
4	Paraprofessionele persone lewer hoofsaaklik 'n diens aan die publiek vir eie gewin, byvoorbeeld die publikasie van populêre artikels.
5	Hulle tree dogmaties op.
6	Hulle maak van kontakte gebruik om 'n professionele posisie in die samelewing te beklee
7	Hulle verskaf onvoldoende inligting aan die publiek.

4.9.3 Beroepsmoontlikhede

4.9.3.1 Die beskikbaarheid van werksgeleenthede (Vraag 10)

Volgens Tabel 4.8 is 94 van die respondente (59.49%) van mening dat daar min werksgeleenthede vir gekwalifiseerde huishoudkundiges beskikbaar is, terwyl 46 (29.11%) reken dat werksgeleenthede redelik beskikbaar is. Uit die frekwensie van die lae prioriteit (62.03%) blyk dit dat 98 van die respondente van mening is dat daar geen of min werksgeleenthede beskikbaar is nie. 'n Verdere 53 van die respondente (33.54%) het egter aangedui dat werksgeleenthede vir gekwalifiseerde huishoudkundiges redelik tot

volop beskikbaar is. Die klein variansiewaarde ($S = 0.62$) is 'n aanduiding dat die respondente dit eens is dat daar oor die algemeen min werksgeleenthede (gemiddelde = 2.37) vir gekwalifiseerde huishoudkundiges beskikbaar is.

TABEL 4.8 Die beskikbaarheid van werksgeleenthede vir gekwalifiseerde huishoudkundiges

	BESKIKBAARHEID				Geen re-spons	Totaal	Hoë prioriteit	Lae prioriteit	Gem.	Std.-afwyking
	Glad nie	Min	Redelik	Volop						
Aant. respondente	4	94	46	7	7	158	53	98	2.37	0.62
Pers. respondente	2.53	59.49	29.11	4.43	4.43	100.0	33.54	62.03	--	--

Hoë prioriteit : Som van Redelik en Volop

Lae prioriteit : Som van Glad nie en Min

Gemiddelde : (1 = Glad nie; 4 = Volop)

Standaardafwyking : Kleinste waarde = Minste variansie

4.9.3.2 Die skep van werksgeleenthede vir huishoudkundiges (Vraag 11)

Volgens Tabel 4.9 word die mate waarin sekere instansies werksgeleenthede aan huishoudkundiges bied, uiteengesit. Volgens die hoë prioriteitwaarde is 115 van die respondente (72.78%) van mening dat eie ondernemings in 'n groot tot taamlike mate werksgeleenthede aan respondente bied. Eie ondernemings is dan ook in terme van werkvoorsiening as 'n eerste prioriteitskeuse uitgewys. Ten spyte van dié prioriteitskeuse, dui die relatief hoë standaardafwyking ($S = 0.82$) daarop dat respondente nie eens is oor die keuse van eie ondernemings as 'n groot tot taamlik groot verskaffer van werksgeleenthede aan huishoudkundiges nie. In die geval van sekondêre opleidingsinstansies, byvoorbeeld hoërskole, is 103 van die respondente (65.19%) positief oor die skep van werksgeleenthede deur dié instansie. Honderd en sewentien van die respondente (74.05%) is egter van mening dat plaaslike owerhede min tot geen werksgeleenthede aan huishoudkundiges bied. In 96 van die gevalle (60.76%) is respondente van mening dat privaatfirmas min tot geen werksgeleenthede aan huishoudkundiges bied.

TABEL 4.9 Die mate waarin instansies werkseleenthede aan huishoudkundiges bied

	MATE VAN WERKSELEENTHEDE				GEEN RESPONS	TOTAAL	HOË PRIORI- TEIT	LAE PRIORI- TEIT	GEM.	STD.- AFWY- KING	RANG- ORDE
	GROOT	TAAMLIK	MIN	GEEN							
Eie ondernemings	49 31.01	66 41.77	28 17.72	6 3.80	9 5.70	158 100.0	115 72.78	34 21.52	3.06	0.82	1
Plaaslike owerhede, bv. stadsraad	5 3.16	26 16.46	93 58.86	24 15.19	10 6.33	158 100.0	31 19.62	117 74.05	2.08	0.69	7
Staatsdepartemente, bv Onderwys en Kultuur	13 8.23	75 47.47	61 38.61	1 0.63	8 5.06	158 100.0	88 55.70	62 39.24	2.67	0.64	3
Tersiëre opleidingsinstansies, bv. universiteite	7 4.43	60 37.97	78 49.37	3 1.90	10 6.33	158 100.0	67 42.41	81 51.27	2.48	0.62	5
Sek. opleidingsinstansies bv. hoërskole	16 10.13	87 55.06	47 29.75	-- --	8 5.06	158 100.0	103 65.19	47 29.75	2.79	0.62	2
Die Rade, bv. Wolraad	13 8.23	62 39.24	71 44.94	4 2.53	8 5.06	158 100.0	75 47.47	75 47.47	2.56	0.69	4
Privaatfirmas	8 5.06	44 27.85	90 56.96	6 3.80	10 6.33	158 100.0	52 32.91	96 60.76	2.36	0.65	6

Hoë prioriteit : Som van Groot en Taamlik

Lae prioriteit : Som van Min en Geen

Gemiddelde : (1 = Geen; 4 = Groot)

Standaardafwyking : Kleinste waarde = Minste variansie

Rangorde, gebaseer op gemiddelde waardes

Die aantal respondente word bokant die stippellyn aangedui en die persentasie (%) respondente onderkant die stippellyn

Uit die hoë- en laeprioriteitwaardes blyk dit duidelik dat respondente in 'n sekere mate verdeeld is oor die mate waarin staatsdepartemente, byvoorbeeld Onderwys en Kultuur en tersiêre opleidingsinstansies, werksgeleenthede aan huishoudkundiges bied. In die geval van die rade, byvoorbeeld die Wolraad, is respondente totaal verdeeld oor die mate waarin dié instansies werksgeleenthede bied. In die hoë- en laeprioriteit responskategorie is ewe veel response verkry, wat daarop dui dat gelyke getalle respondente van mening is dat rade wel werk kan verskaf en dat rade nie werk aan huishoudkundiges kan verskaf nie. In voorkeurvulgorde, het respondente die ander instansies wat werksgeleenthede aan huishoudkundiges bied, soos volg gerangskik: sekondêre opleidingsinstansies (tweede prioriteit), staatsdepartemente (derde prioriteit), die rade (vierde prioriteit), tersiêre opleidingsinstansies (vyfde prioriteit), privaatfirmas (sesde prioriteit) en plaaslike owerhede (sewende prioriteit).

4.9.4 Werkstevredenheid

4.9.4.1 Werkstevredenheid in die huishoudkunde-beroep (Vraag 12)

Tabel 4.10 gee 'n aanduiding van die mate waarin huishoudkundiges werkstevredenheid in hul beroep ondervind. Honderd ses en twintig van die respondente (79.75%) is van mening dat hulle in 'n groot tot taamlike mate werkstevredenheid ten opsigte van die toepaslikheid van hul opleiding ervaar. Werksomstandighede, erkenning en aanvaarding, asook vergoeding en status, word deur respondente, naamlik 121 (76.58%), 119 (75.32%), 115 (72.78%) en 110 (69.62%), respektiewelik as aspekte geïdentifiseer wat in 'n groot tot taamlike mate tevredenheid in hul werksomstandighede verseker. Verder blyk dit uit die gegewens dat 107 van die respondente (67.72%) 'n groot tot taamlike mate van tevredenheid ten opsigte van 'n duidelike taakoms krywing ervaar, 104 (65.82%) ten opsigte van sekuriteit en 94 (59.49%) ten opsigte van die infrastruktuur vir professionele dienslewering. Die enkele aspek ten opsigte van werkstevredenheid waarmee respondente 'n probleem ondervind, is bevorderingsmoontlikhede. Sewe en tagtig van die respondente (55.06%) het aangedui dat hulle min of geen werkstevredenheid ten opsigte van bevorderingsmoontlikhede ervaar nie.

Uit bogenoemde bespreking kan afgelei word dat die respondente die meeste werkstevredenheid met betrekking tot die toepaslikheid van opleiding (Gemiddelde = 3.24) en werksomstandighede (Gemiddelde = 3.12) ervaar. Dit word gevolg deur 'n duidelike taakoms krywing (derde prioriteit) en erkenning en aanvaarding (vierde prioriteit) van die huishoudkundigeberoep. Huishoudkundiges ervaar die minste werkstevredenheid ten opsigte van status (agste prioriteit) en bevorderingsmoontlikhede (negende prioriteit).

**TABEL 4.10 Die mate waarin werkstevredenheid
in die huishoudkundeberoep ondervind word**

ASPEKTE VAN WERKSTEVREDENHEID	MATE VAN TEVREDENHEID				GEEN RESPONS	TOTAAL	HOE PRIORI- TEIT	LAE PRIORI- TEIT	GEM.	STD.- AFWY- KING	RANG- ORDE
	GROOT	TAAMLIK	MIN	GEEN							
Vergoeding	27 17.09	88 55.70	30 18.99	4 2.53	9 5.70	158 100.0	115 72.78	34 21.52	2.93	0.70	5
Status	23 14.56	88 55.70	32 20.25	6 3.80	9 5.70	158 100.0	110 69.62	38 24.05	2.86	0.72	8
Erkenning en aanvaarding	43 27.22	76 48.10	20 12.66	8 5.06	11 6.96	158 100.0	119 75.32	28 17.72	3.05	0.80	4
Sekuriteit	35 22.15	69 43.67	28 17.72	12 7.59	14 8.86	158 100.0	104 65.82	40 25.32	2.88	0.87	7
Duidelike taakomskrywing	49 31.01	58 36.71	29 18.35	6 3.80	16 10.13	158 100.0	107 67.72	35 22.15	3.06	0.85	3
Bevorderingsmoontlikhede	13 8.23	42 26.58	61 38.61	27 17.09	15 9.49	158 100.0	55 34.81	87 55.06	2.29	0.88	9
Wersomstandighede, bv. werksure	60 37.97	61 38.61	15 9.49	7 4.43	15 9.49	158 100.0	121 76.58	22 13.92	3.12	0.82	2
Toepaslikheid van opleiding	56 35.44	70 44.30	17 10.76	2 1.27	13 8.23	158 100.0	126 79.75	19 12.03	3.24	0.71	1
Nodige infrastruktuur vir professionele dienslewering	35 22.15	59 37.34	39 24.68	6 3.80	19 12.03	158 100.0	94 59.49	45 28.48	1.88	0.83	6

Hoë prioriteit : Som van Groot en Taamlik

Lae prioriteit : Som van Min en Geen

Gemiddelde : (1 = Geen; 4 = Groot)

Standaardafwyking : Kleinste waarde = Minste variansie

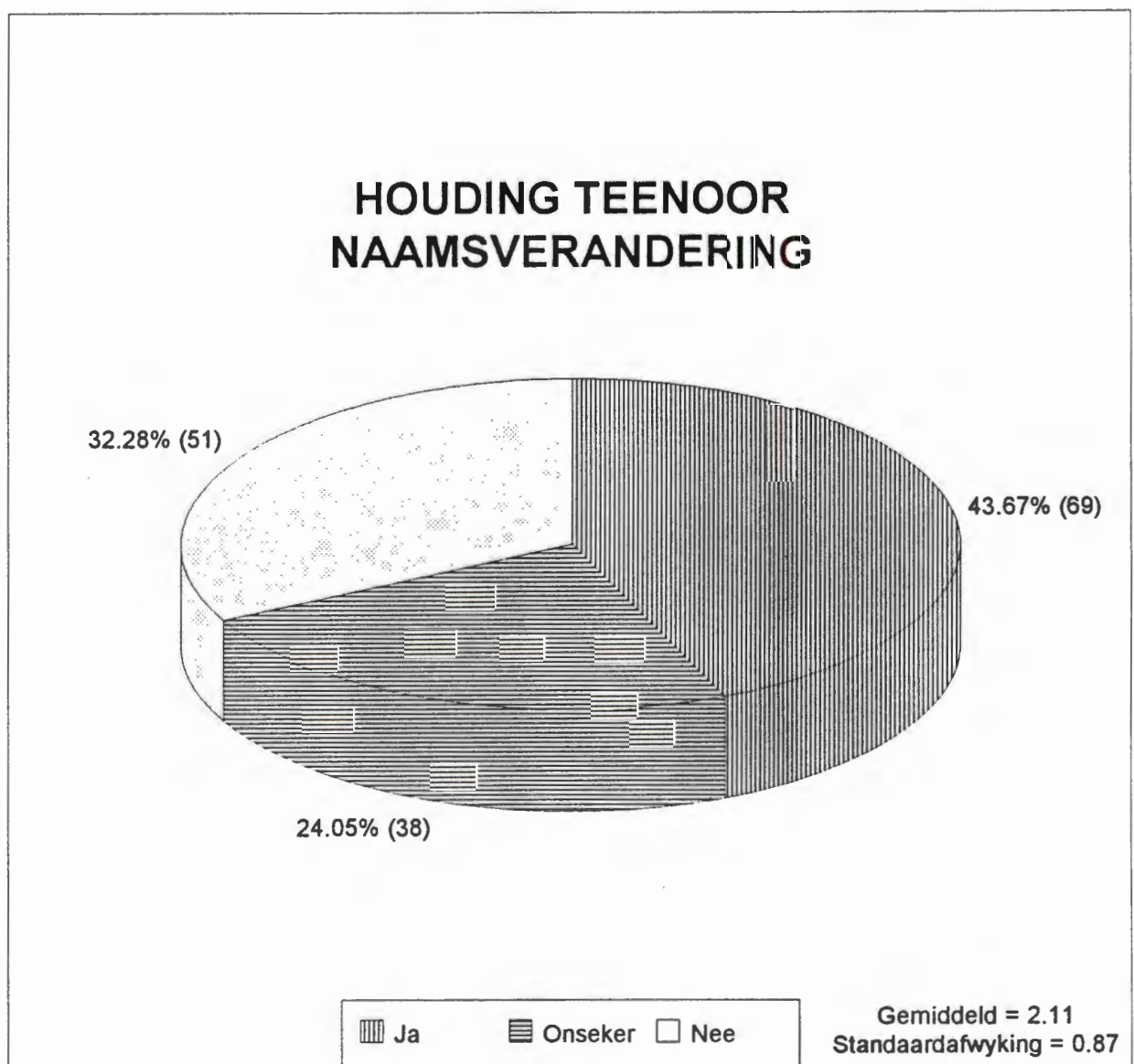
Rangorde, gebaseer op gemiddelde waardes

Die aantal respondente word bokant die stippellyn aangedui en die persentasie (%) respondente onderkant die stippellyn

4.9.4.2 'n Naamsverandering vir die vak Huishoudkunde (Vraag 13)

Die houding van huishoudkundiges teenoor 'n naamsverandering vir die vak Huishoudkunde, word in Figuur 4.7 uiteengesit. Die meerderheid (69) van die respondente (43.67%) is van mening dat die naam beslis moet verander. Agt en dertig van die respondente (24.05%) voel onseker, terwyl 51 (32.28%) van die respondente teen 'n naamsverandering vir die vak Huishoudkunde gekant is.

FIGUUR 4.7 Uiteensetting van die respondente se houding teenoor 'n naamsverandering vir die vak Huishoudkunde

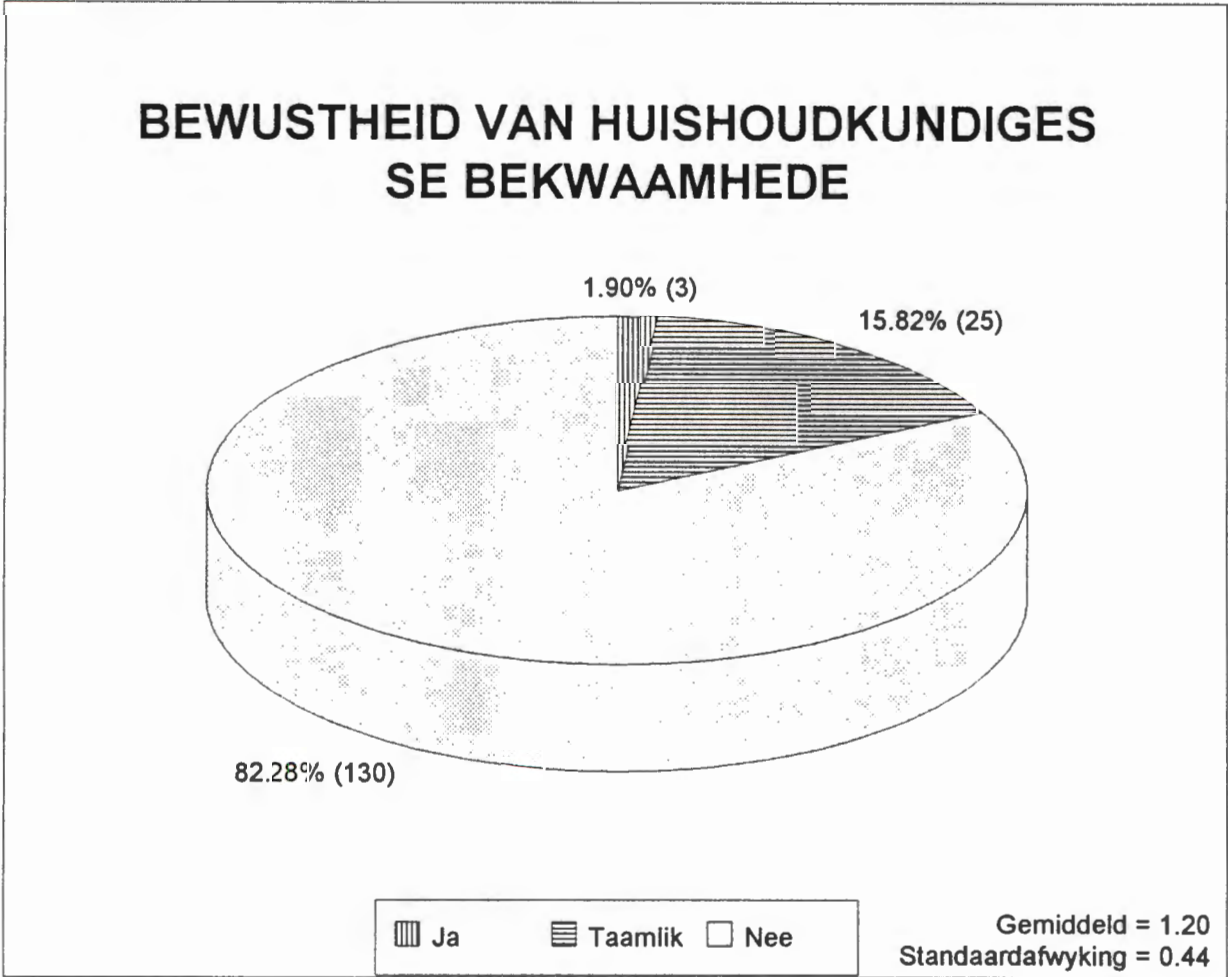


4.9.5 Bemarking

4.9.5.1 Die publiek se bewustheid ten opsigte van die bekwaamhede van huishoudkundiges (Vraag 14)

Die grootste groep, naamlik 130 (82.28%), is van mening dat die algemene publiek onkundig is oor die bekwaamhede waaroor huishoudkundiges beskik. In 25 van die gevalle (15.82%) reken respondente dat die publiek in 'n taamlike mate kennis dra van huishoudkundiges se bekwaamhede, terwyl 'n skrale 3 van die respondente (1.90%) oortuig voel dat die algemene publiek wel 'n bewustheid openbaar van die bekwaamhede waaroor huishoudkundiges beskik (kyk Figuur 4.8).

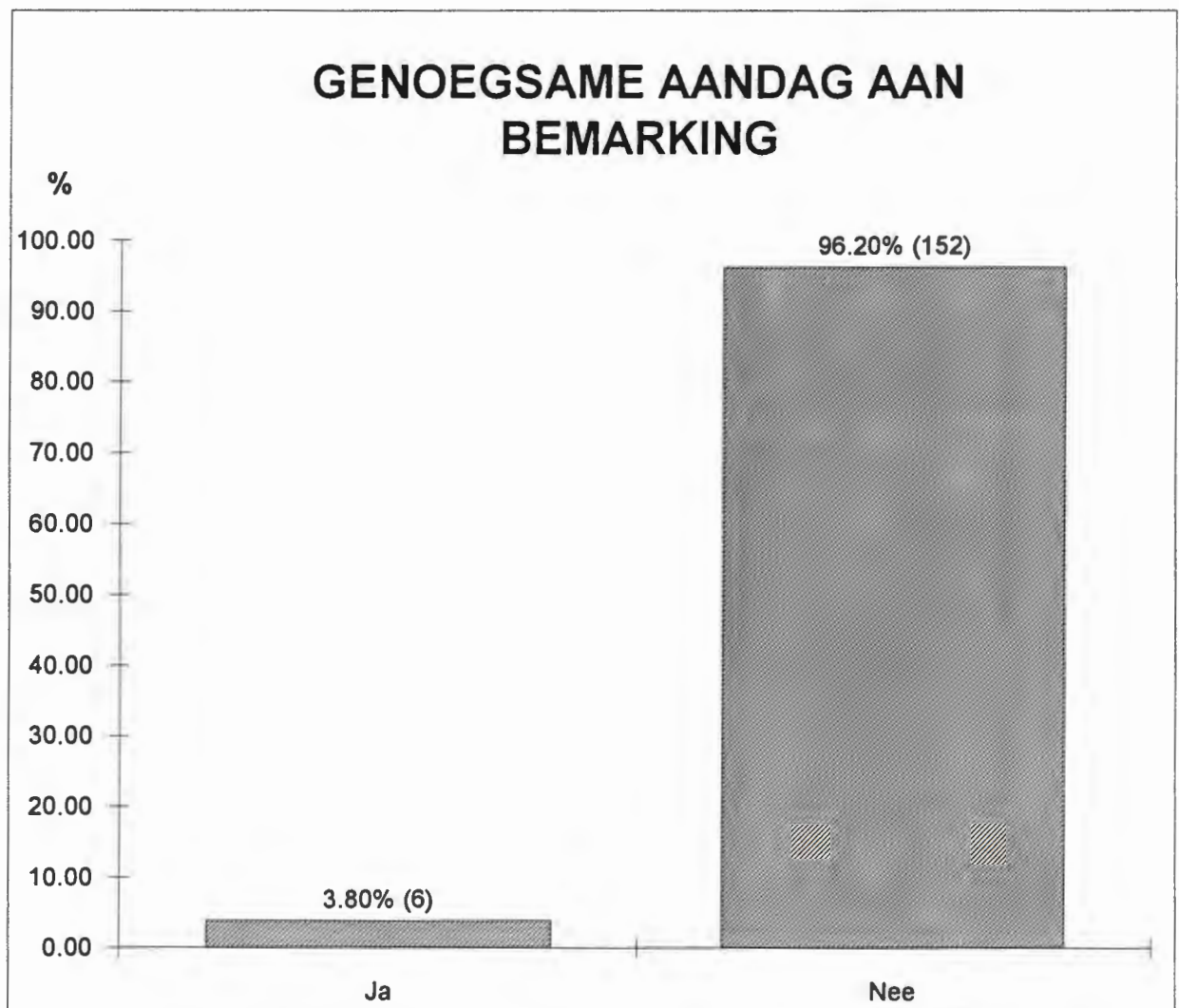
FIGUUR 4.8 Die bewustheid van die algemene publiek ten opsigte van die bekwaamhede van die huishoudkundige soos tans opgelei



4.9.5.2 Genoegsame aandag aan bemarking bestee (Vraag 15)

Response op hierdie vraag dui daarop dat 152 van die respondente (96.20%) van mening is dat daar nie genoeg aandag aan die doeltreffende en effektiewe bemarking van die huishoudkundige en haar beroep bestee word nie. Slegs 6 van die respondente (3.80%) openbaar 'n positiewe houding oor dié aspek (kyk Figuur 4.9).

FIGUUR 4.9 *Genoegsame aandag aan die bemarking van die huishoudkundige en haar beroep bestee*



4.9.6 Dienslewering

4.9.6.1 Die kwaliteit van dienslewering (Vraag 16)

In Tabel 4.11 word die mate weergegee waarin die kwaliteit van dienslewering van die huishoudkundeberoep voldoen aan die vereistes wat die professie in die missie daaraan stel. Volgens die hoëprioriteitwaarde is 87 van die respondente (55.06%) van mening dat die kwaliteit van dienslewering goed tot uitstekend is. Sestig van die respondente (37.97%) is egter van mening dat die kwaliteit van dienslewering tussen swak en gemiddeld varieer.

TABEL 4.11 Die mate waarin die kwaliteit van dienslewering van die huishoudkundeberoep voldoen aan die vereistes wat die professie soos in die missie verwoord daaraan stel.

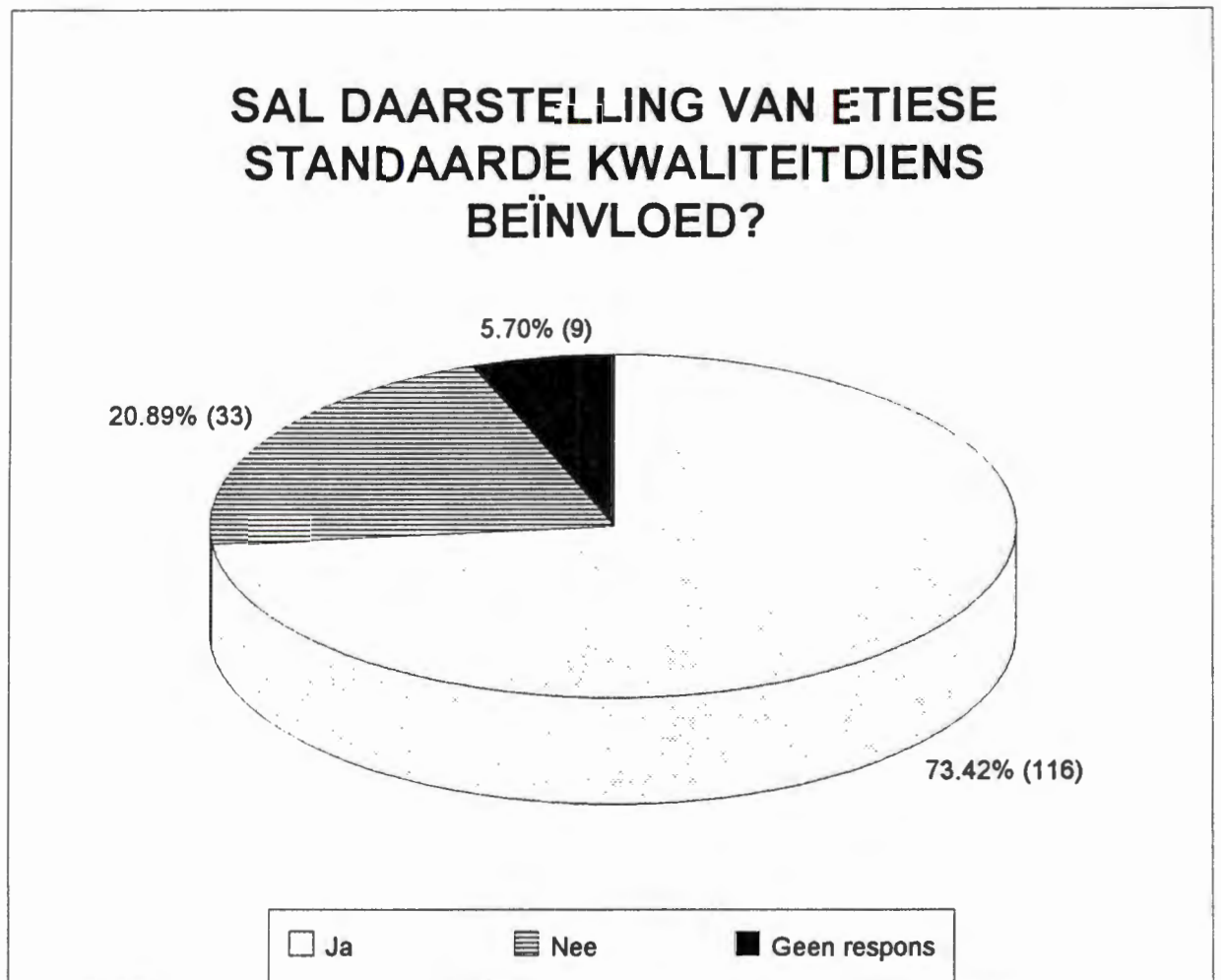
	KWALITEIT VAN DIENS				Geen re-spons	Totaal	Hoë priori-teit	Lae priori-teit	Gem.	Std.-afwy-king
	Swak	Gemid-deld	Goed	Uit-ste-kend						
Aant. respondente	13	47	64	23	11	158	87	60	2.66	0.85
Pers. respondente	8.23	29.75	40.51	14.56	6.96	100.0	55.06	37.97	--	--

Hoë prioriteit : Som van Goed en Uitstekend
Lae prioriteit : Som van Swak en Gemiddeld
Gemiddelde : (1 = Swak; 4 = Uitstekend)
Standaardafwyking : Kleinste waarde = Minste variansie

4.9.6.2 Die vasstelling van etiese standaarde om die kwaliteit diens gelewer te beïnvloed (Vraag 17)

Honderd en sestion van die respondente (73.42%) het aangetoon dat die vasstelling van etiese standaarde deur 'n raad wel 'n rol in die kwaliteit diens wat 'n professie lewer, speel, terwyl 33 van die respondente (20.89%) nie saamstem nie (kyk Figuur 4.10).

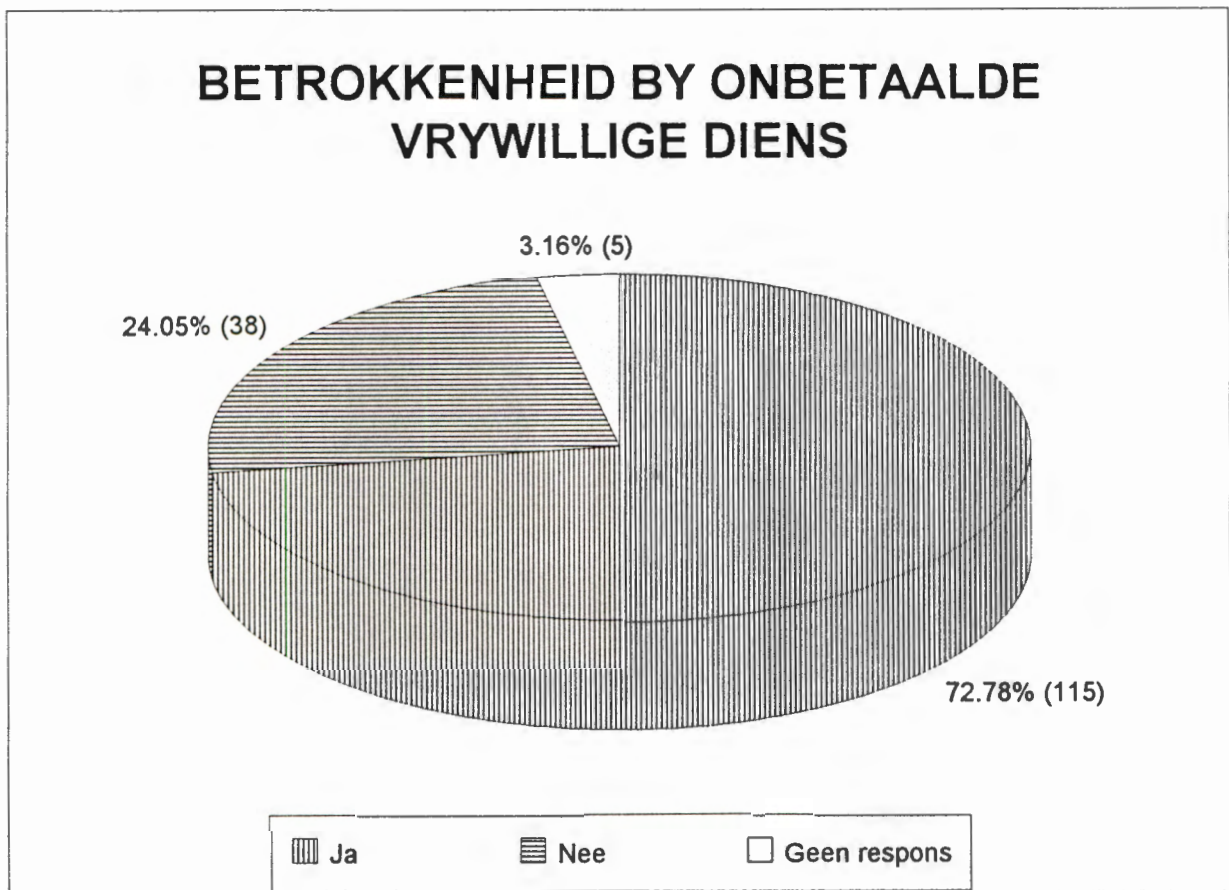
FIGUUR 4.10 'n Uiteensetting van respondente se mening aangaande die verband tussen vasstelling van etiese standaarde deur 'n raad en die kwaliteit diens wat 'n professie lewer



4.9.6.3 Betrokkenheid by onbetaalde vrywillige diens (Vraag 18)

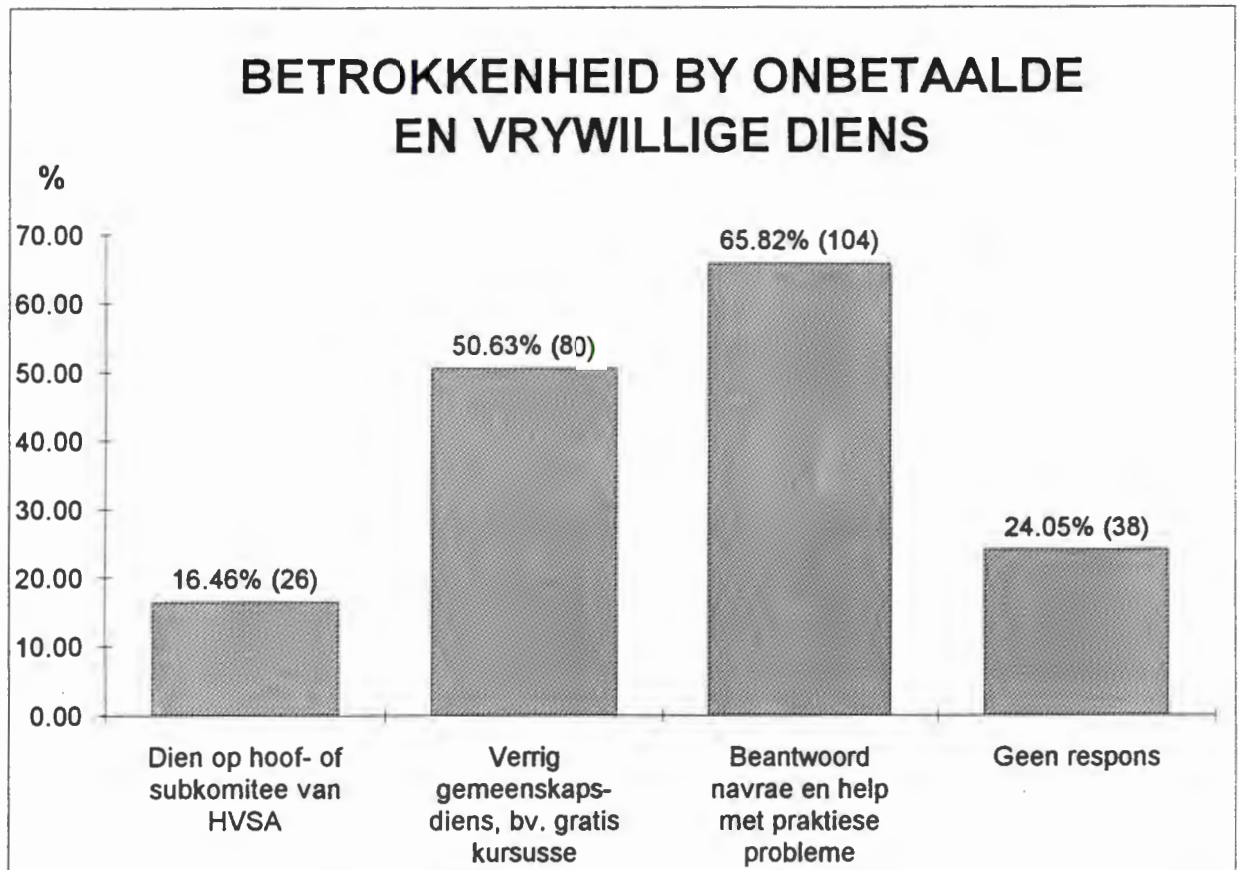
Uit Figuur 4.11 blyk dit dat 115 van die respondente (72.78%) wel by onbetaalde vrywillige dienslewering aan die gemeenskap betrokke is, terwyl 38 (24.05%) aangedui het dat hulle nie by onbetaalde vrywillige dienslewering betrokke is nie.

FIGUUR 4.11 Die betrokkenheid van respondente by onbetaalde vrywillige dienslewering



In Figuur 4.11 is 'n aanduiding van die hoeveelheid huishoudkundiges wat wel by onbetaalde vrywillige dienslewering betrokke is, gegee, terwyl Figuur 4.12 (Vraag 18.2) dié tipe diens wat die respondente aan die gemeenskap lewer, uitwys. Volgens die gegewens is dit duidelik dat 104 van die respondente (65.82%) betrokke is by die beantwoording van navrae en hulpverlening met praktiese probleme. Volgens 80 van die respondente (50.63%) word daar ook tyd afgestaan aan gemeenskapsdiens, byvoorbeeld die aanbieding van gratis kursusse. Ses en twintig van die respondente (16.46%) is ook betrokke by die hoof- of subkomitees van die HVSA. Soveel as 38 van die respondente (24.05%) het die beantwoording van dié vraag nagelaat.

FIGUUR 4.12 Huishoudkundiges se betrokkenheid by onbetaalde vrywillige dienslewering aan die gemeenskap



4.9.6.4 'n Groter graad van spesialisering in die huishoudkundeberoep en dienslewering (Vraag 19)

In 95 van die gevalle (60.13%) is respondente van mening dat 'n groter graad van spesialisering in die huishoudkundeberoep, die kwaliteit van dienslewering sal verhoog. Agt en vyftig van die respondente (36.71%) dink egter nie so nie (kyk Tabel 4.12).

TABEL 4.12 *Respondente se mening aangaande die verband tussen 'n groter graad van spesialisering in die huishoudkundeberoep en die verhoging van die kwaliteit van dienslewering*

	BETER DIENSLEWERING MET GROTER SPESIALISERING		GEEN RESPONS	TOTAAL
	JA	NEE		
Aantal respondente	95	58	5	158
Persentasie respondente	60.13	36.71	3.16	100.0

4.9.6.5 Eksklusiewe alleenreg om sekere dienste te lewer (Vraag 20)

Volgens Tabel 4.13 is 100 van die respondente (63.29%) van mening dat gekwalifiseerde huishoudkundiges wel die eksklusiewe alleenreg behoort te hê om sekere huishoudkundige dienste op grond van hul kennis en opleiding te verrig. Twee en vyftig van die respondente (32.91%) steun egter nie die siening nie.

TABEL 4.13 *'n Uiteensetting van respondente se mening of huishoudkundiges die eksklusiewe alleenreg behoort te hê om op grond van hul kennis en opleiding sekere huishoudkundige dienste te verrig*

	EKSKLUSIEWE ALLEENREG		GEEN RESPONS	TOTAAL
	JA	NEE		
Aantal respondente	100	52	6	158
Persentasie respondente	63.29	32.91	3.80	100.0

4.9.7 Inkomste

4.9.7.1 Minimum pryse vir sekere huishoudkundige dienste al dan nie (Vraag 21)

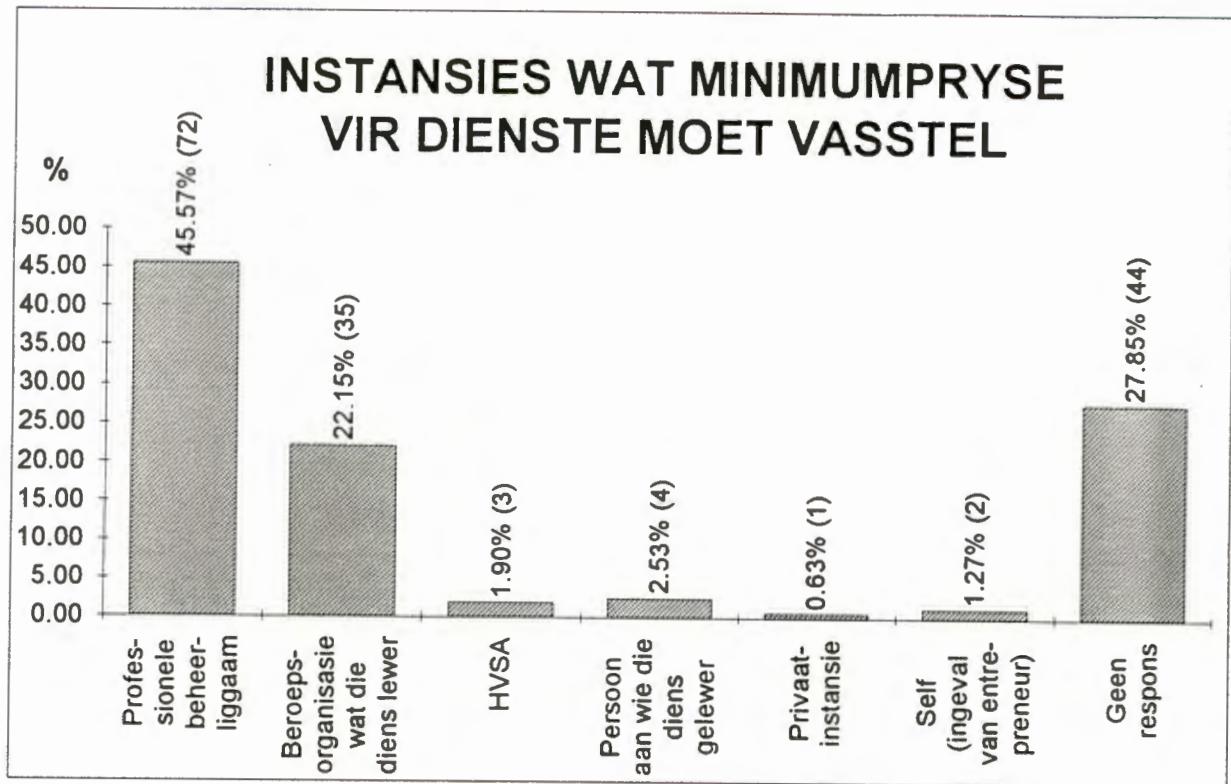
Uit die gegewens in Figuur 4.13 is dit duidelik dat 115 van die respondente (72.78%) aangedui het dat daar wel 'n minimum prys vir dienste deur professionele huishoudkundiges gelewer, vasgestel moet word. Ongeveer 'n kwart, naamlik 39 van die respondente (24.68%), stem egter teen die vasstelling van minimum pryse vir sekere dienste (kyk Figuur 4.13).

FIGUUR 4.13 'n Uiteensetting van respondente se mening of daar minimum pryse vir sekere huishoudkundige dienste vasgestel moet word



Instansies wat volgens die respondente minimum pryse vir sekere huishoudkundige dienste moet vasstel, word in Figuur 4.14 weergegee. Die meerderheid, naamlik 72 van die respondente (45.57%), is van mening dat die professionele beheerliggaam dié minimum pryse moet vasstel. In 35 van die gevalle (22.15%) is die respondente van mening dat die beroepsorganisasie wat die diens lewer, die verantwoordelikheid moet nakom. Ander instansies of moontlikhede wat deur respondente voorgestel is, is onder andere die persoon aan wie die diens gelewer word (2.53%), die HVSA (1.90%), die persoon self in die geval van entrepreneurs (1.27%) en privaatinstansies (0.63%). Vier en veertig van die respondente (27.85%) het geen respons op die vraag gelewer nie.

FIGUUR 4.14 Instansies wat volgens die respondente minimum pryse vir professionele huishoudkundige dienste moet vasstel



4.9.7.2 Self-indiensgeneemde huishoudkundiges en hoër tariewe (Vraag 22)

Honderd en sestion van die respondente (73.42%) is van mening dat self-indiensgeneemde huishoudkundiges die reg besit om die groter risiko wat in 'n eie onderneming gedra word, in verhoogde tariewe te verhaal. Twee en dertig van die respondente (20.25%) is egter daarteen gekant (Tabel 4.14).

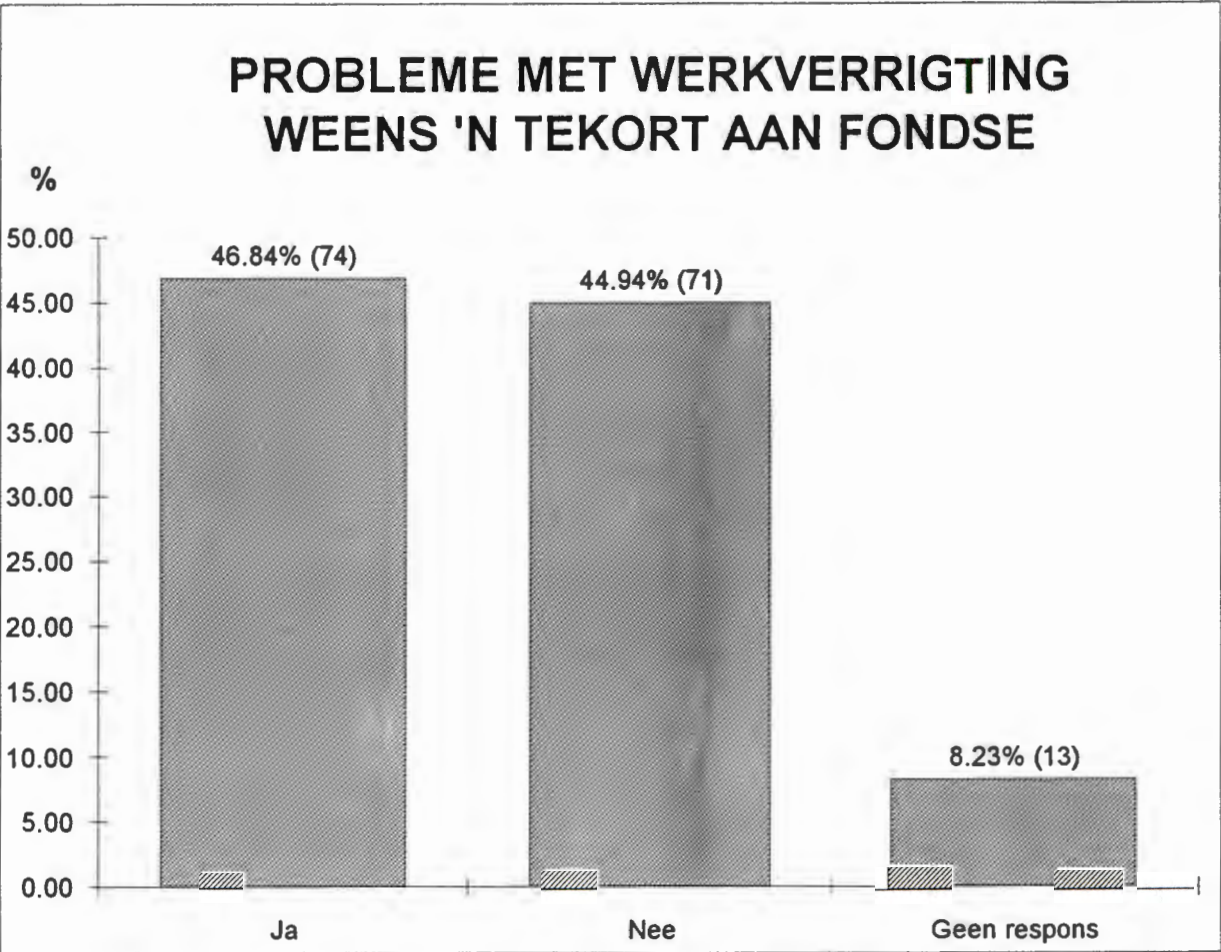
TABEL 4.14 Respondente se mening of 'n self-indiensgeneemde huishoudkundige die reg besit om die groter risiko wat in 'n eie onderneming gedra word, in verhoogde tariewe te verhaal

	BESIT DIE REG OM VERHOOGDE TARIEWE TE VERHAAL		GEEN RESPONS	TOTAAL
	JA	NEE		
Aantal respondente	116	32	10	158
Persentasie respondente	73.42	20.25	6.33	100.0

4.9.7.3 Probleme met werkverrigting weens 'n gebrek aan befondsing (Vraag 23)

Volgens Figuur 4.15 het 74 van die respondente (46.84%) aangetoon dat hulle in 1992, ten opsigte van 'n tekort aan fondse en/of 'n beperkte begroting, probleme ondervind om doeltreffende werkverrigting te verseker. Soveel as 71 van die respondente (44.94%) is egter van mening dat hulle geen probleme ondervind nie.

FIGUUR 4.15 Respondente se mening aangaande probleme ondervind met doeltreffende werkverrigting weens 'n tekort aan fondse en/of 'n beperkte begroting



4.9.8 Bestuur

4.9.8.1 Die gebruik van toerusting in die besigheidsadministrasie van die beroep (Vraag 24)

In Tabel 4.15 word die mate waarin respondente van sekere toerusting in hul besigheidsadministrasie gebruik maak, uiteengesit. Die meerderheid van 116 respondente (73.42%) het aangedui dat kopieermasjiene in 'n groot tot baie groot mate in hul besigheidsadministrasie gebruik word. Volgens die lae standaardafwyking ($S = 0.81$) is dit duidelik dat respondente dit eens is dat kopieermasjiene 'n eerste prioriteit (Gemiddelde = 3.22) moet wees. Een en sewentig van die respondente (44.94%) is van mening dat rekenaars, 80 (50.63%) dat faksmasjiene, 84 (53.16%) dat multifunksionele telefone en 87 (55.06%) dat video-toerusting in 'n mindere tot gemiddelde mate gebruik word. Hiervolgens kan die genoemde toerusting in Tabel 4.15 dan in die volgende voorkeurorde van gebruik deur respondente gerangskik word, naamlik kopieermasjiene (eerste prioriteit), rekenaars (tweede prioriteit), faksmasjiene, video-toerusting en multifunksionele telefone (vyfde prioriteit).

TABEL 4.15 Die mate waarin toerusting in besigheidsadministrasie gebruik word

	MATE WAARIN TOERUSTING GEBRUIK WORD				GEEN RESPONS	TOTAAL	HOË PRIORI- TEIT	LAE PRIORI- TEIT	GEM.	STD.- AFWY- KING	RANG- ORDE
	MIN	GEMID- DELD	GROOT	BAIE GROOT							
Rekenaars	29 18.35	42 26.58	39 24.68	21 13.29	27 17.09	158 100.0	60 37.97	71 44.94	2.40	1.00	2
Faksmasjiene	52 32.91	28 17.72	24 15.19	20 12.66	34 21.52	158 100.0	44 27.85	80 50.63	2.10	1.12	3
Kopieërmasjiene	6 3.80	15 9.49	59 37.34	57 36.08	21 13.29	158 100.0	116 73.42	21 13.29	3.22	0.81	1
Multifunksionele telefone	60 37.97	24 15.19	18 11.39	10 6.33	46 29.11	158 100.0	28 17.72	84 53.16	1.80	1.01	5
Videotoerusting	48 30.38	49 31.01	27 17.09	8 5.06	26 16.46	158 100.0	35 22.15	87 55.06	1.96	0.90	4

Hoë prioriteit : Som van Groot en Baie Groot

Lae prioriteit : Som van Min en Gemiddeld

Gemiddelde : (1 = Min; 4 = Baie Groot)

Standaardafwyking : Kleinste waarde = Minste variansie

Rangorde, gebaseer op gemiddelde waardes

Die aantal respondente word bokant die stippellyn aangedui en die persentasie (%) respondente onderkant die stippellyn

4.9.8.2 Algemene organisasie en administrasie in die huishoudkundeberoep (Vraag 25)

Volgens Tabel 4.16 is 148 van die respondente (93.67%) van mening dat huishoudkundiges die mate waarin die algemene organisasie en administrasie van die beroep wat hulle beoefen, uitgevoer word, goed tot uitstekend is. Slegs 4 van die respondente (2.53%) was van mening dat die organisasie en administrasie gemiddeld tot swak is.

TABEL 4.16 Die algemene organisasie en administrasie van die huishoudkundeberoep

DOELTREFFENDHEID VAN ORGANISASIE EN ADMINISTRASIE										
	Uitstekend	Goed	Gemiddeld	Swak	Geen respons	Totaal	Hoë prioriteit	Lae prioriteit	Gem.	Std.-afwyking
Aant. respondente	127	21	3	1	6	158	148	4	2.91	0.77
Pers. respondente	80.38	13.29	1.90	0.63	3.80	100.0	93.67	2.53	--	--

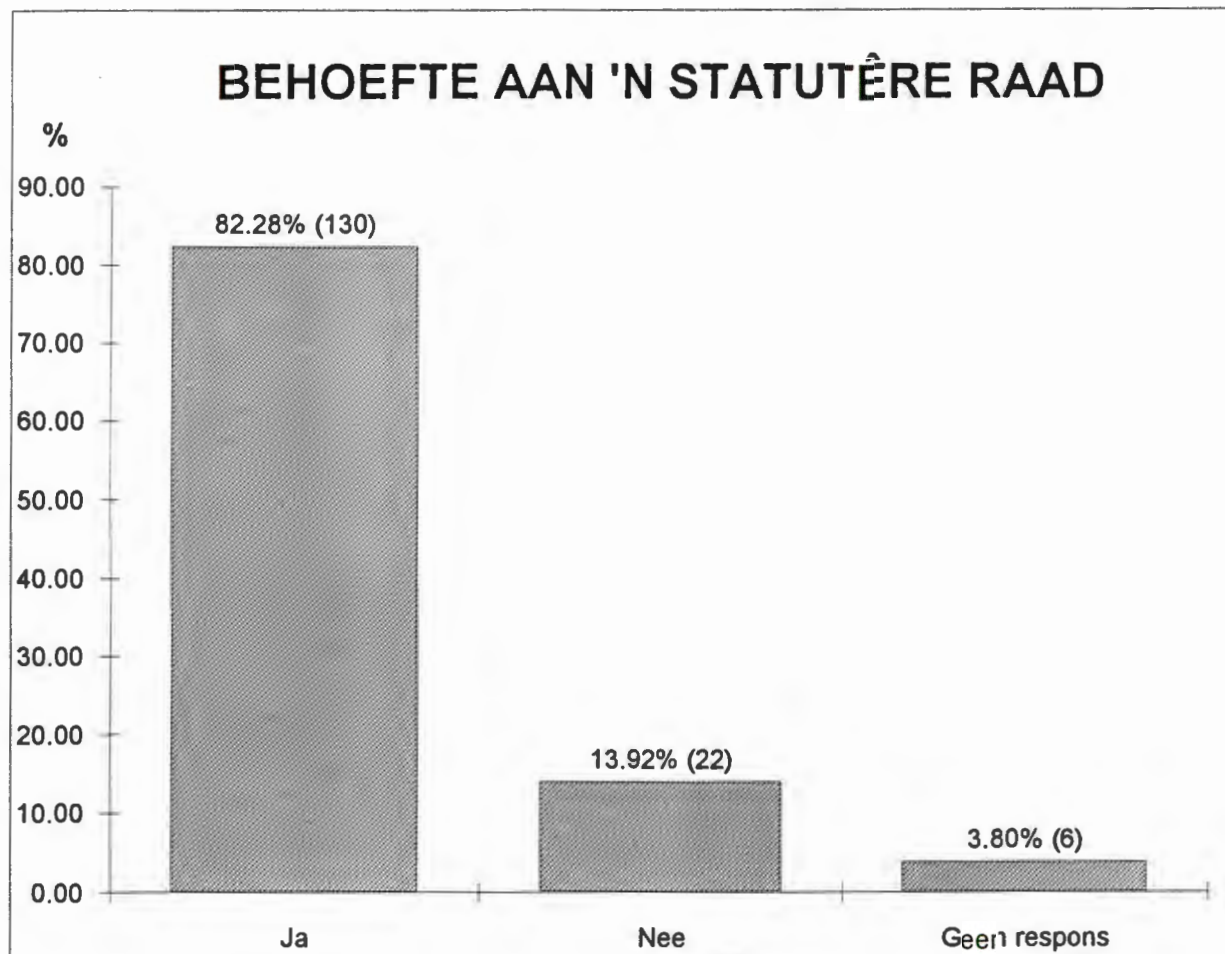
Hoë prioriteit : Som van Uitstekend en Goed
Lae prioriteit : Som van Gemiddeld en Swak
Gemiddelde : (1 = Swak; 4 = Uitstekend)
Standaardafwyking : Kleinste waarde = Minste variansie

4.9.9 Beheerliggaam

4.9.9.1 Die daarstelling van 'n statutêre raad (Vraag 26)

Honderd en dertig van die respondente (82.28%) is volgens Figuur 4.16 ten gunste van die daarstelling van 'n statutêre raad om die belange van die huishoudkundige in die RSA te behartig. Hierteenoor het slegs 22 van die respondente (13.92%) aangedui dat hulle nie 'n statutêre raad ingestel wil hê nie (kyk Figuur 4.16).

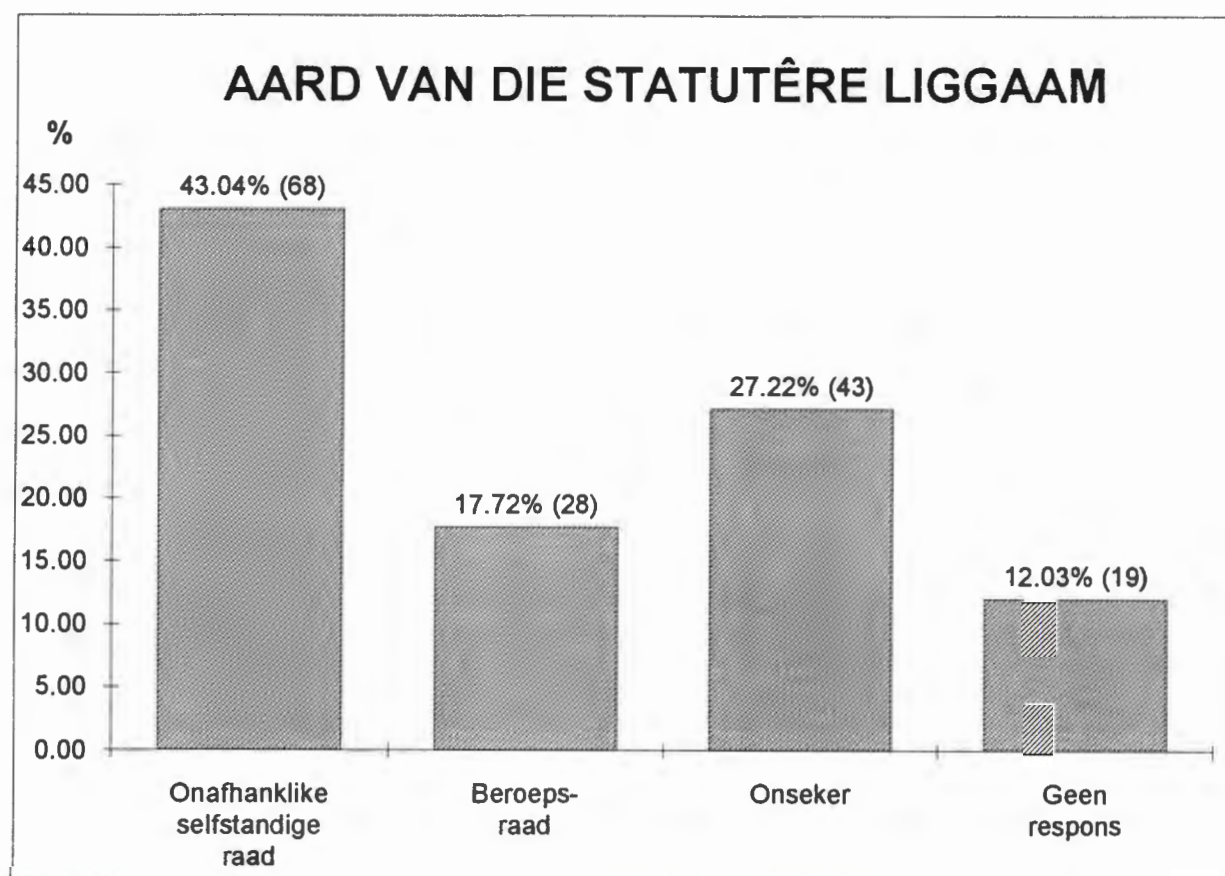
FIGUUR 4.16 Die mening van respondente met betrekking tot die instelling van 'n statutêre raad vir huishoudkundiges



4.9.9.2 Die aard van die statutêre raad (Vraag 27)

Volgens Figuur 4.17 is 68 van die respondente (43.04%) van mening dat 'n onafhanklike selfstandige raad vir die huishoudkundeberoep ingestel moet word. Drie en veertig van die respondente (27.22%) voel egter onseker oor die saak, terwyl 28 aangedui het dat 'n beroepsraad ingestel moet word. Negentien van die respondente (12.03%) het glad nie op dié vraag gereageer nie.

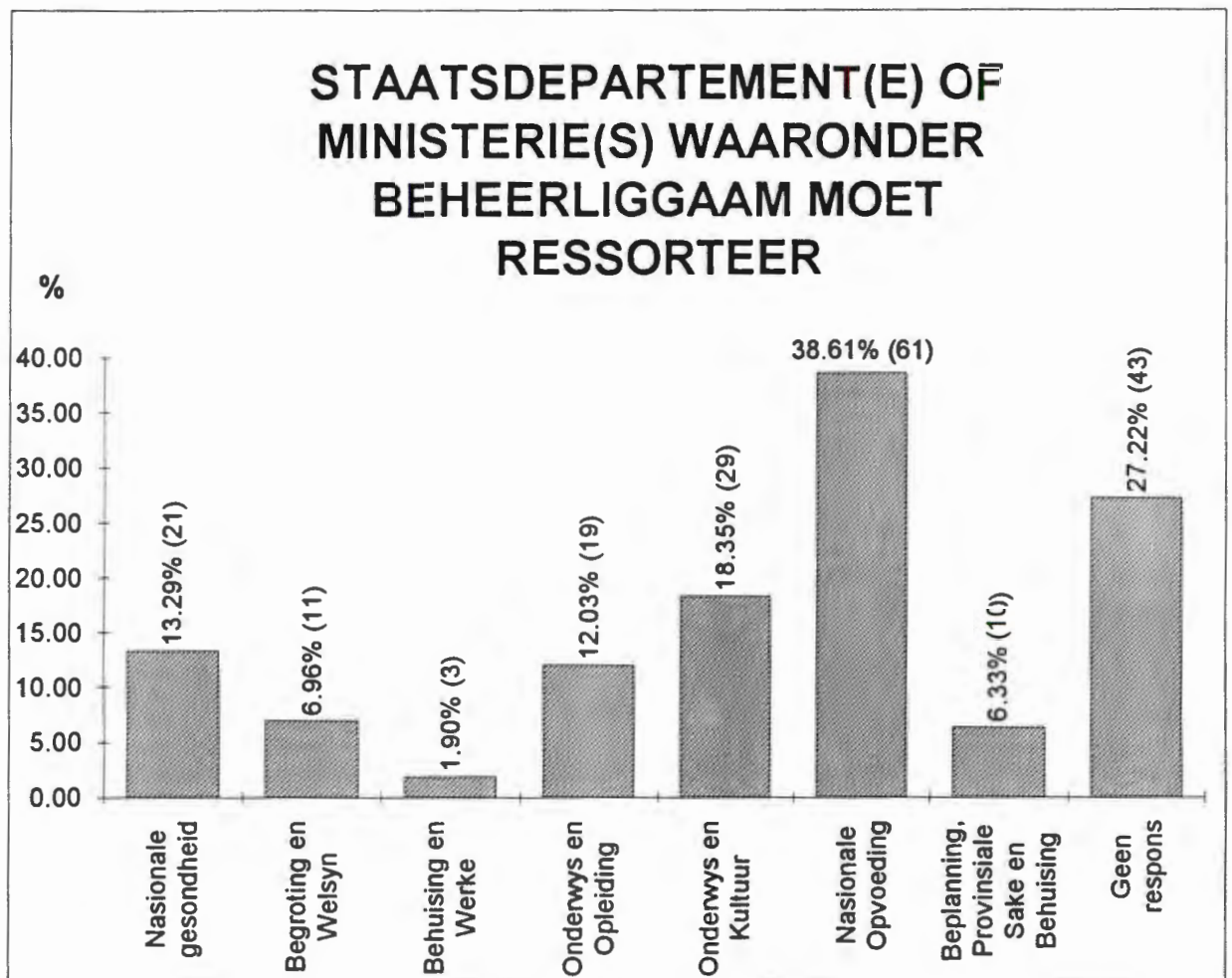
FIGUUR 4.17 Die aard van die statutêre raad vir die huishoudkundeberoep



4.9.9.3 Staatsdepartement(e) of ministerie(s) waaronder die beheerliggaam moet ressorteer (Vraag 28)

In Figuur 4.18 word die moontlike staatsdepartement(e) of ministerie(s) waaronder die gekose raad soos in Figuur 4.17 uiteengesit is, moet ressorteer, gegee. 'n Meerderheid van 61 van die respondente (38.61%) is van mening dat die raad onder Nasionale Opvoeding en Omgewingsake moet ressorteer. Verder het 29 van die respondente (18.35%) Onderwys en Kultuur gekies, 21 (13.29%) Nasionale Gesondheid en 19 (12.03%) Onderwys en Opleiding. Elf van die respondente (6.96%) is van mening dat dié beheerliggaam onder Begroting en Welsyn moet ressorteer, terwyl 10 (6.33%) reken dat die departement van Beplanning, Provinsiale Sake en Behuising die regte keuse sal wees. 'n Skrale 3 van die respondente (1.90%) het Behuising en Werke as 'n geskikte departement waaronder die beheerliggaam van die huishoudkundeberoep kan ressorteer, beskou. Soveel as 43 van die totale aantal respondente (27.22%) het geen respons op die vraag gelewêr nie.

FIGUUR 4.18 Staatsdepartement(e) of ministerie(s) waaronder die beheerliggaam van die huishoudkundeberoep moet ressorteer



4.9.9.4 Funksies wat deur die beheerliggaam vervul behoort te word (Vraag 29)

In Tabel 4.17 word die funksies wat deur 'n beheerliggaam vervul behoort te word, volgens die response in volgorde van belangrikheid gelys. Handhawing van etiese standarde word deur 120 van die respondente (75.95%) uitgewys as 'n funksie wat deur 'n beheerliggaam uitgevoer behoort te word. 'n Gelyke hoeveelheid respondente reken die bevordering van voortgesette indiensopleiding is 'n belangrike funksie. Verder toon 119 van die respondente (75.32%) bemarking van die beroep en 118 (74.68%) beheer, bevordering, koördinerings en standaardisering van opleiding as 'n funksie aan. Honderd en veertien van die respondente (72.15%) het leidinggewing aan die gemeenskap deur inisiëring van navorsing, eksperimentering, ensovoorts, as 'n funksie wat deur 'n beheerliggaam uitgeoefen behoort te word, geïdentifiseer.

Die uitoefening van tug en handhawing van dissipline asook algemene dienslewering is onderskeidelik deur 92 (58.23%) en 88 (55.70%) van die respondente as belangrik uitgewys. Monitoring van die organisasie en administrasie van die HVSA is deur 95 (60.13%) respondente as die mins belangrike funksie wat deur 'n beheerliggaam uitgeoefen moet word, geïdentifiseer. Die hoë geenresponswaarde by laasgenoemde funksie (25.32%) is 'n verdere aanduiding dat respondente dié funksies as onbelangrik vir uitoefening deur 'n beheerliggaam beskou.

TABEL 4.17 Funksies wat deur 'n beheerliggaam vir huishoudkundiges vervul behoort te word

FUNKSIES	MOET DIÉ FUNKSIES DEUR 'N BEHEERLIGGAAM VERVUL WORD?		GEEN RESPONS	TOTAAL
	JA	NEE		
Beheer, bevordering, koördinerings en standaardisering van opleiding	118 74.68	10 6.33	30 18.99	158 100.0
Bevordering van voortgesette indiensopleiding	120 75.95	10 6.33	28 17.72	158 100.0
Handhawing van etiese standaarde	120.00 75.95	8 5.06	30 18.99	158 100.0
Uitoefening van tug / handhawing van dissipline	92 58.23	28 17.72	38 24.05	158 100.0
Bemaking van beroepe	119 75.32	9 5.70	30 18.99	158 100.0
Algemene dienslewering, bv. hulpverlening by standaardisering van opleiding	88 55.70	34 21.52	36 22.78	158 100.0
Monitoring van organisasie en administrasie van HVSA	23 14.56	95 60.13	40 25.32	158 100.0
Leidinggewing aan gemeenskap deur inisiëring van navorsing, eksperimentering, ensovoorts	114 72.15	13 8.23	31 19.62	158 100.0

Die aantal respondente word bokant die stippellyn aangedui en die persentasie (%) respondente onderkant die stippellyn

4.9.9.5 Reservering van die huishoudkundeberoep (Vraag 30)

Honderd en tien van die respondente (69.62%) het aangedui dat hulle ten gunste is van die reservering van die huishoudkundeberoep, terwyl 24 van die respondente (15.19%) daarteen gekant is en net soveel geen mening daaroor het nie (kyk Tabel 4.18).

TABEL 4.18 Reservering van die huishoudkundeberoep

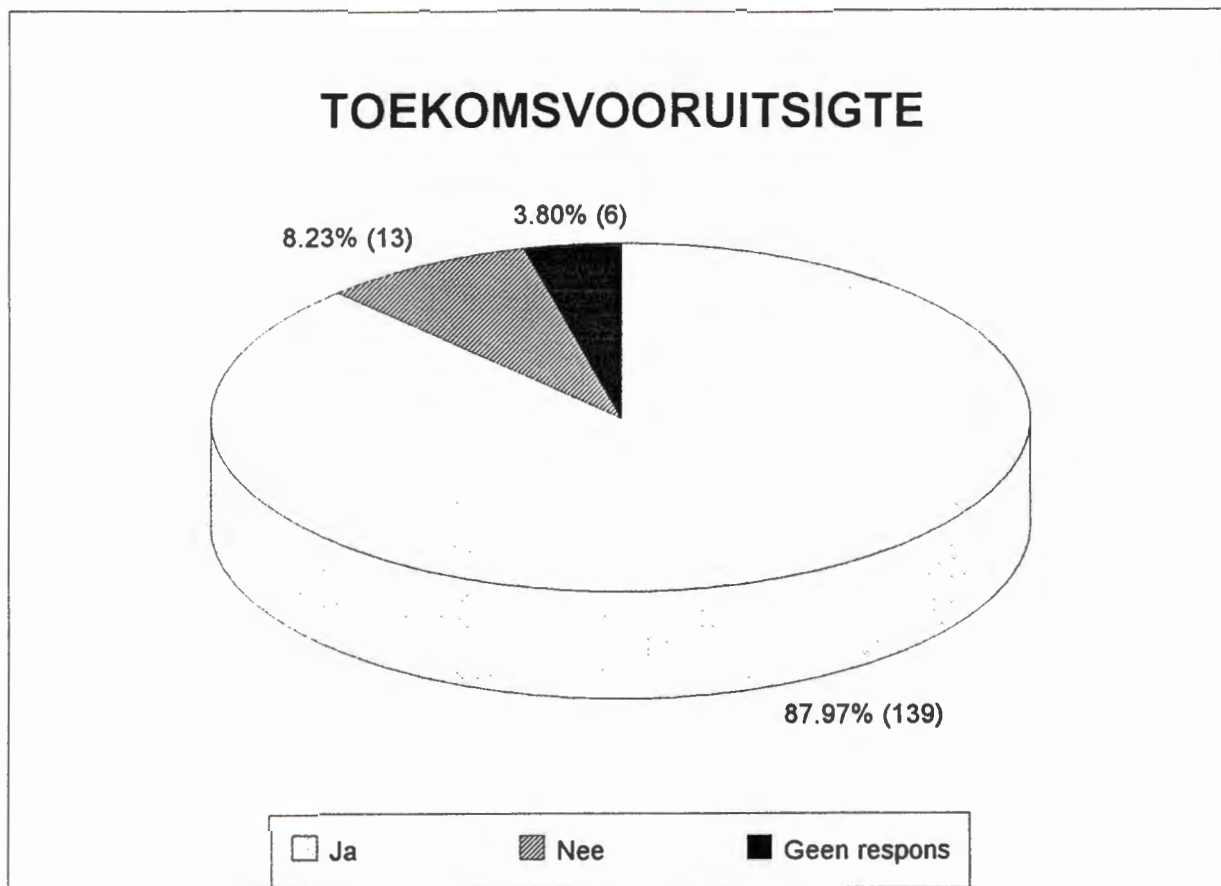
RESERVERING VAN DIE BEROEP				
	JA	NEE	GEEN RESPONS	TOTAAL
Aantal respondente	110	24	24	158
Persentasie respondente	69.62	15.19	15.19	100.0

4.9.10 Toekomsverwagting van die beroep

4.9.10.1 Die toekomsvooruitsigte van huishoudkundiges in die beroepswêreld (Vraag 31)

Volgens Figuur 4.19 is 139 van die respondente (87.97%) van mening dat huishoudkundiges in hul spesifieke beroep wel 'n toekomsvooruitsig het. Dertien van die respondente (8.23%) is egter van mening dat die huishoudkundiges nie 'n toekomsvooruitsig in hul spesifieke beroep het nie.

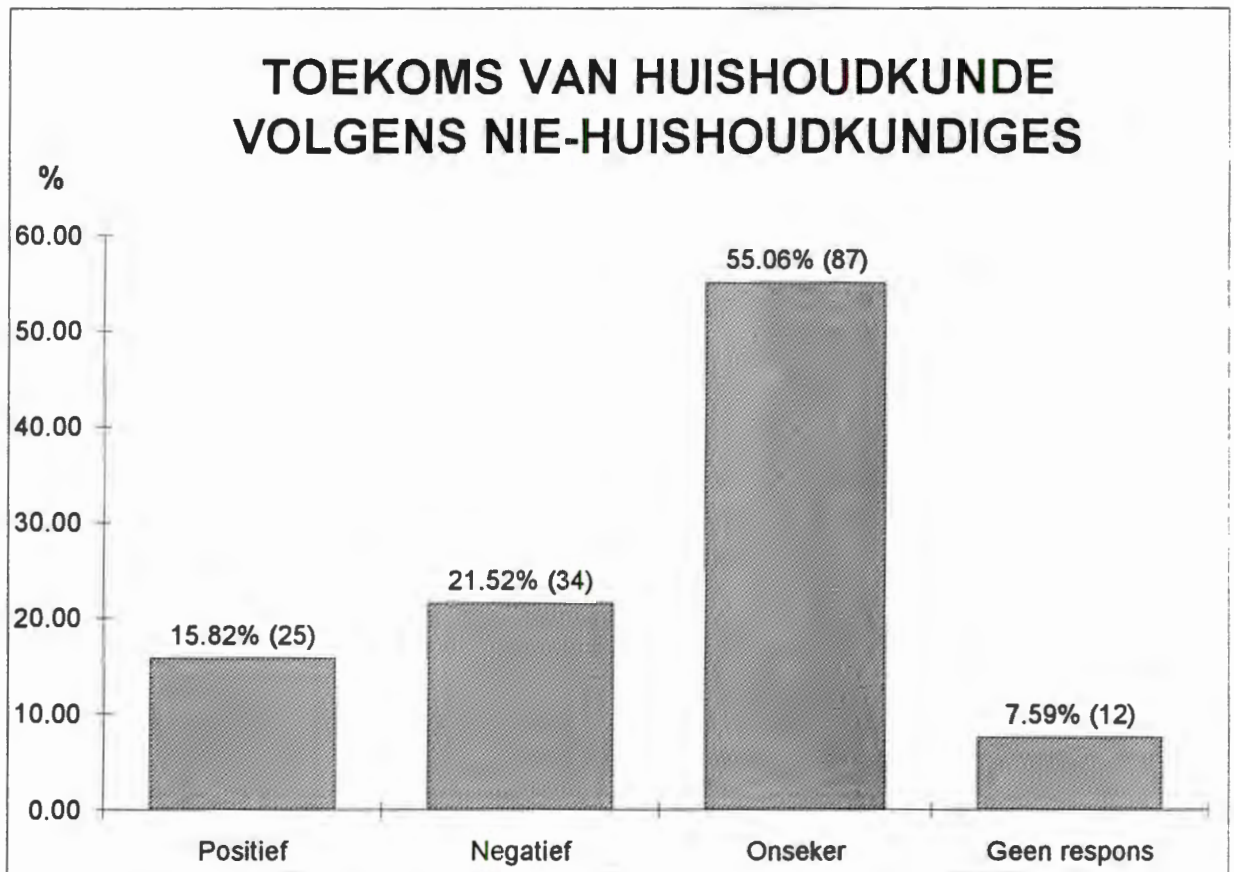
FIGUUR 4.19 Toekomsvooruitsigte van huishoudkundiges in spesifieke beroepe



4.9.10.2 Die toekoms van Huishoudkunde volgens nie-huishoudkundige beroepslui (Vraag 32)

Volgens hierdie response blyk dit dat 87 van die respondente (55.06%) onseker voel oor die opinie van nie-huishoudkundige beroepslui aangaande die toekoms van Huishoudkunde. Vier en dertig van die respondente (21.52%) is van mening dat dié beroepslui ’n negatiewe gevoel oor die toekoms van die huishoudkundeberoep openbaar, terwyl slegs 25 van die respondente (15.82%) meen dat nie-huishoudkundige beroepslui ’n positiewe houding oor die toekoms van Huishoudkunde het.

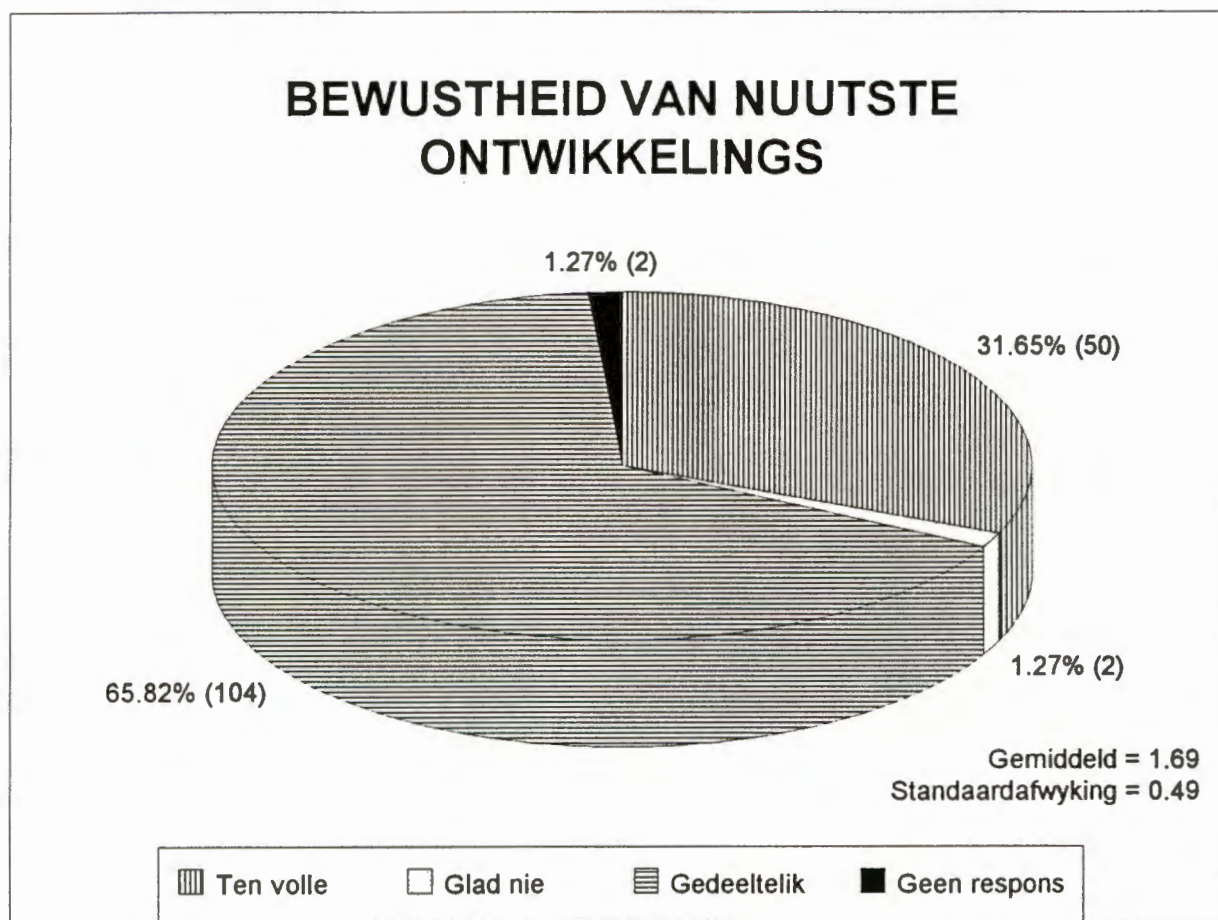
FIGUUR 4.20 Die opinie van nie-huishoudkundige beroepslui
aangaande die toekoms van Huishoudkunde



4.9.10.3 'n Bewustheid van die nuutste ontwikkelinge op die huishoudkundewerksgebied (Vraag 33)

Volgens Figuur 4.21 het 104 van die respondente (65.82%) aangetoon dat hulle gedeeltelik bewus is van die nuutste ontwikkelinge op hul werksgebied. Vyftig van die respondente (31.65%) beweer dat hulle ten volle bewus is van die nuutste ontwikkelinge op die gebied.

FIGUUR 4.21 Die bewustheid van huishoudkundiges ten opsigte van die nuutste ontwikkelinge op hul werksgebied



4.9.10.4 Die bestaan van 'n langtermynbeplanningsprojek (Vraag 34)

Honderd van die respondente (63.29%) dui volgens Tabel 4.19 aan dat daar wel 'n langtermynbeplanningsprojek in die beroep wat hul beoefen, bestaan. Volgens 44 van die respondente (27.85%) bestaan daar nie so 'n langtermynprojek nie.

TABEL 4.19 Die bestaan van langtermynbeplanningsprojekte in huishoudkundiges se beroepe

	DIE BESTAAN VAN LANGTERMYNBEPLANNINGS-PROJEKTE		GEEN RESPONS	TOTAAL
	JA	NEE		
Aantal respondente	100	44	14	158
Persentasie respondente	63.29	27.85	8.86	100.0

Die response op vraag 34.2 (kyk Tabel 4.20) toon aan dat 95 respondente (60.13%) van mening is dat die langtermynbeplanningsprojek (kyk Tabel 4.19) in hul beroep wel van inisiatief en toekomsvisie getuig. Die negatiewe respons van 6 (3.80%) dui daarop dat die langtermynprojekte in dié betrokke beroep nie van inisiatief en toekomsvisie spreek nie. Sewe en vyftig van die respondente (36.08%) het egter nie op die vraag gereageer nie.

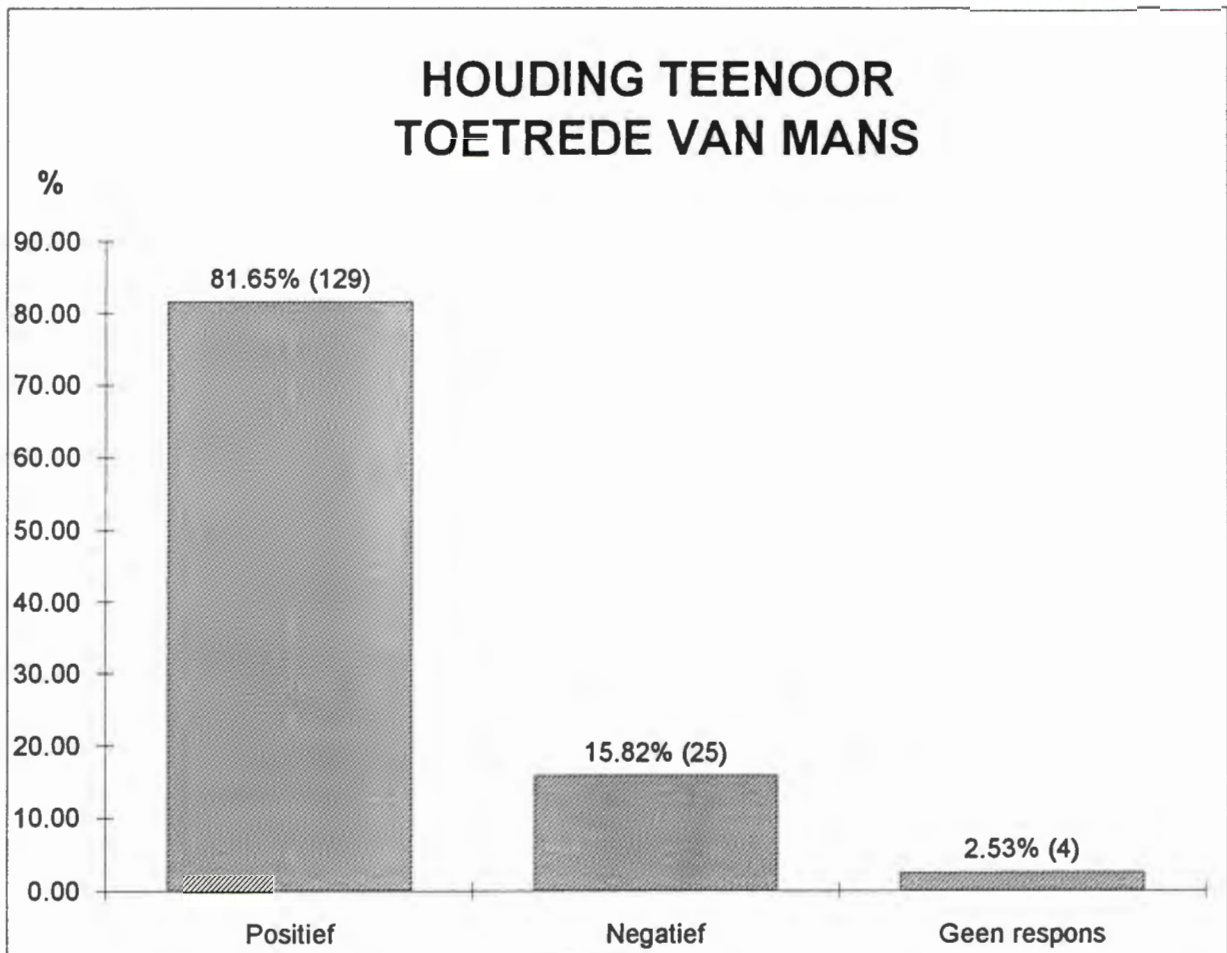
TABEL 4.20 Inisiatief en toekomsvisie van langtermynbeplanningsprojekte

	INISIATIEF EN TOEKOMSVISIE		GEEN RESPONS	TOTAAL
	JA	NEE		
Aantal respondente	95	6	57	158
Persentasie respondente	60.13	3.80	36.08	100.0

4.9.10.5 Die toetrede van die manlike geslag tot die huishoudkundeberoep (Vraag 35)

Volgens Figuur 4.22 openbaar 129 van die respondente (81.65%) 'n positiewe houding teenoor die toetrede van mans tot die huishoudkundeberoep. Vyf en twintig (15.82%) is daarteen, terwyl slegs 4 van die respondente (2.53%) die beantwoording van die vraag nagelaat het.

FIGUUR 4.22 Die houding van respondente oor die toetrede van mans tot die huishoudkundeberoep



Volgens Tabel 4.21 (response op vraag 35.2) wissel die mate waarin die toetrede van mans tot die huishoudkundeberoep tot vernuwung aanleiding kan gee, volgens 113 van die respondente (71.52%) tussen groot en gemiddeld, terwyl 37 van die respondente (23.42%) van mening is dat vernuwung in die huishoudkundeberoep in 'n mindere of geen mate nie deur die toetrede van mans moontlik is.

Motiverings vir die positiewe en negatiewe houdings van respondente teenoor die toetrede van mans tot die huishoudkundeberoep, word in Tabel 4.22 (Vraag 35.2) weergegee. Respondente is van mening dat mans meer bereid is om kanse te waag, dat hulle meer gesaghebbend optree en 'n beter bedingingsmag as vroue besit. Van die respondente is van mening dat mans meer status en professionaliteit aan die huishoudkundeberoep sal verleen. Omdat mans minder emosioneel as vroue is, sal die toetrede van mans volgens sekere respondente beter werkverrigting ten opsigte van sekere aspekte tot gevolg hê.

TABEL 4.21 Die mate waarin die toetrede van mans tot die huishoudkundeberoep tot vernuwing in Huishoudkunde aanleiding kan gee

	MOONTLIKHEID TOT VERNUWING				Geen re-spons	Totaal	Hoë prioriteit	Lae prioriteit	Gem.	Std.-afwyking
	Groot	Gemiddeld	Klein	Geen						
Aant. respondente	53	60	28	9	8	158	113	37	3.05	0.88
Pers. respondente	33.54	37.97	17.72	5.70	5.06	100.0	71.52	23.42	--	--

Hoë prioriteit : Som van Groot en Gemiddeld

Lae prioriteit : Som van Klein en Geen

Gemiddelde : (1 = Geen mate; 4 = Groot mate)

Standaardafwyking : Kleinste waarde = Minste variansie

Ander genoemde positiewe uitvloeisels van die toetrede van mans tot die beroep, is onder andere die moontlike verandering van die huidige seksistiese beeld wat van die beroep bestaan en om beter beheer oor die kleinlikheid wat daar onder vroulike kollegas in die huishoudkundeberoep voorkom, te verkry. Respondente is verder van mening dat daar, as gevolg van die toetrede van mans, 'n breër veld bereik kan word wat meer werkseleenthede tot gevolg kan hê. Motiverings vir negatiewe houdings wat geopper is, is byvoorbeeld dat die toetrede van mans tot 'n beroep wat oor die jare heen as vroulik-georiënteer beskou is, indruis teen die tipiese Suid-Afrikaanse kultuur, dat die toetrede van verfynde mans skade aan die beeld van die beroep kan doen, en dat die missie van die huishoudkundeberoep meer op die vrou se belangstellingsveld as dié van die man van toepassing is.

TABEL 4.22 Motiverings van standpunte oor die toetrede van mans tot die huishoudkundeberoep

A. Positief:

1	Kan 'n positiewe bydrae in die modewêreld lewer.
2	Is meer bereid om kanse te waag.
3	Sal beperkte visie verander.
4	Sal sorg vir die daarstelling van 'n nuwe perspektief op sekere aspekte.
5	Tree meer gesaghebbend op en besit tans 'n beter bedingingsmag as vroue.
6	Sal status en professionaliteit aan beroep verleen.
7	Sal 'n belangrike rol in gemeenskapsontwikkeling speel.
8	Kan nuwe idees en meer ontwikkelingsmoontlikhede daarstel.
9	Kan diskriminasie teenoor vroue uitskakel.
10	Kan beter werkverrigting ten opsigte van sekere aspekte teweegbring, omdat mans minder emosioneel is.
11	Kan die moontlike daarstelling van beter salarisse teweegbring.
12	Kan 'n positiewe bydrae in die voedselindustrie lewer.
13	Sal die huidige seksistiese beeld verander.
14	Sal teweegbring dat vroue dalk meer beroepsgerig begin optree.
15	Sal 'n positiewe rol in bemaking van die beroep en behuising speel.
16	Kan gebalanseerdheid verseker.
17	Kan 'n positiewe bydrae lewer as gevolg van hulle status en kontakte, en nie soseer as gevolg van hulle bekwaamheid of hardwerkendheid nie.
18	Kan 'n breër veld bereik en gevolglik meer werksgeleenthede skep.
19	Kan kontinuïteit van werk verseker - vroue neem kraamverlof waartydens werksaktiwiteite afneem.
20	Kan meer langtermynigerig dink.
21	Kan 'n beter aanvaarding van die beroep deur die gemeenskap en deur ander mans teweegbring.
22	Kan 'n positiewe bydrae tot navorsing lewer.
23	Kan onder mans 'n groter bewustheid skep van die opvoeding van kinders en ander gesinsaspekte.
24	Sal kleinlikheid van vroue beheer - die Huishoudkundeberoep in die RSA sterf uit, omdat sommige professionele huishoudkundiges persoonlike vooruitgang bo die welsyn van die beroep stel.
25	Is meer ekonomies georiënteerd - het 'n groter dryfkrag na sukses.

B. Negatief:

1	Dit druis tot 'n mate in teen die tipiese Suid-Afrikaanse kultuur.
2	Het nie dieselfde aanvoeling van 'n moeder en die huissituasie nie.
3	Die toetrede van verfynde mans kan groter skade aan die beeld van die beroep doen.
4	Die missie van die Huishoudkundeberoep is meer op 'n vrou se belangstellingsveld van toepassing.

4.10 SAMEVATTING

In hierdie hoofstuk is die resultate van die empiriese ondersoek na Huishoudkunde as professie in die RSA uiteengesit en kortliks bespreek. Die belangrikste resultate is die volgende:

4.10.1 Demografiese gegewens

Feitlik al die respondente (99.37%) is vroulik van geslag. Honderd en negentien van die respondente (75.32%) beoefen 'n huishoudkundige beroep, terwyl 17 (10.76%) tuisteskepping doen. In 21 van die gevalle (13.29%) beoefen respondente ander beroepe soos byvoorbeeld sekretariële en klerklike werk, voedsel- en spysenieringsbestuurder ensovoorts. Die grootste groep, naamlik 28 van die respondente (17.72%), verdien jaarliks tussen R50 000 en R59 000.

4.10.2 Opleiding

Agt en vyftig van die respondente (36.71%) beskik oor 'n B.Sc.-Huishoudkundegraad. In terme van nagraadse kwalifikasies, beskik die meerderheid van 76 van die respondente (48.10%) oor 'n honneurskwalifikasie, 23.42% oor 'n M.-graad en 5.06% oor 'n doktorsgraad. Honderd en negentien van die respondente (75.32%) was nie in 1992 met enige nagraadse studies besig nie, terwyl 'n skrale 34 van die respondente (21.52%) wel besig was om verder te studeer.

Die twee belangrikste ondersteuningsvakke wat volgens respondente nodig is vir die B.- en B.Sc.-Huishoudkundegraad, is onderskeidelik Sosiologie (18.99%) en Chemie (15.82%).

Tekortkominge in die huishoudkundige opleiding wat respondente in die beoefening van hul beroep kortwiek, is volgens 9% van die respondente rekenaargeletterdheid. Die meerderheid, naamlik 71 van die respondente (44.94%), gee egter te kenne dat hulle geen probleme ondervind nie.

Ten opsigte van die tersiêre opleiding en kurrikulum, verskaf honneursgrade volgens 35 (22.15%) van die respondente die meeste bevrediging aan huishoudkundiges, terwyl B.- en B.Sc.-Huishoudkundegrade onderskeidelik aan 18 en 23 respondente die minste bevrediging bied.

4.10.3 Beroepsmoontlikhede

Vier en negentig van die respondente (59.49%) is van mening dat daar min werksgeleenthede vir huishoudkundiges beskikbaar is. Volgens die meerderheid van 115 van die respondente (72.78%) bied eie ondernemings in 'n groot tot taamlike mate werksgeleenthede aan huishoudkundiges.

4.10.4 Werkstevredenheid

Die meerderheid van 126 van die respondente (79.75%) ervaar in 'n groot tot taamlike mate werkstevredenheid ten opsigte van die toepaslikheid van hul opleiding. Ten opsigte van bevorderingsmoontlikhede konstateer 55 van die respondente (34.81%) dat hulle werkstevredenheid ervaar, terwyl 87 van die respondente (55.06%) egter die minste werkstevredenheid ten opsigte van dié aspek ervaar.

In 69 van die gevalle (43.67%) is respondente ten gunste van 'n naamsverandering van die beroep, 32.28% is daarteen en 24.05% van die respondente voel onseker oor dié aangeleentheid.

4.10.5 Bemarking

Die meerderheid, naamlik 130 van die respondente (82.28%), is van mening dat die algemene publiek onkundig is oor die bekwaamhede waaroor huishoudkundiges beskik. Honderd twee en vyftig van die respondente (96.20%) reken ook dat daar nie genoeg aandag aan effektiewe en doeltreffende bemarking van die huishoudkundeberoep bestee word nie.

4.10.6 Dienslewering

Ten opsigte van die kwaliteit van dienslewering is 95 van die respondente (60.13%) van mening dat 'n groter graad van spesialisering beslis 'n beter kwaliteit sal verseker. Agt en vyftig van die respondente (36.71%) meen egter dat dit nie so sal wees nie.

4.10.7 Inkomste

Die meerderheid, naamlik 100 van die respondente (63.29%), is dit eens dat huishoudkundiges wel oor die reg beskik om op grond van hul kennis en opleiding sekere huishoudkundige dienste te verrig. Honderd en vyftien van die respondente (72.78%)

is ook van mening dat daar 'n sekere minimum prys vasgestel moet word vir dienste aan die gemeenskap gelewer.

4.10.8 Bestuur

Die meerderheid naamlik 116 van die respondente (73.42%) het aangedui dat kopieermasjiene in 'n groot tot baie groot mate in hul besigheidsadministrasie gebruik word.

Honderd agt en veertig van die respondente (93.67%) is van mening dat die algemene organisasie en administrasie van die huishoudkundeberoep goed tot uitstekend is.

4.10.9 Beheerliggaam

In 130 van die gevalle (82.28%) is huishoudkundiges ten gunste van die instelling van 'n statutêre raad om die belange van die huishoudkundige in die RSA te behartig. Twee van die belangrikste funksies wat dié beheerliggaam onderskeidelik volgens 120 van die respondente (75.95%) moet uitoefen, is die handhawing van etiese standaarde en die bevordering van voortgesette indiensopleiding.

4.10.10 Toekomsverwagting van die beroep

Die meerderheid van 139 van die respondente (87.97%) is positief dat Huishoudkunde wel 'n toekomsvooruitsig in die beroepswêreld het. Mans se toetrede tot die huishoudkundeberoep word deur die meerderheid, naamlik 129 van die respondente (81.65%) in 'n positiewe lig beskou. Honderd en dertien van dié respondente (71.52%) is van mening dat die toetrede van mans vernuwing in die beroep sal bewerkstellig. Redes wat aangevoer word is onder andere dat mans meer bereid is om kanse te waag, dat hulle meer gesaghebbend optree en 'n groter bedingingsmag in die veld besit.

Die gevolgtrekkings en aanbevelings wat uit die empiriese ondersoek voortvloei, word in Hoofstuk 5 gegee.

HOOFSTUK 5

SAMEVATTING, AANBEVELINGS EN SLOT

5.1 SAMEVATTING

5.1.1 Inleiding

Hierdie ondersoek is onderneem om Huishoudkunde as professie in die RSA vanuit die perspektief van huishoudkundiges te omskryf en te evalueer. In die literatuur is daar talle aanduidings dat Huishoudkunde aan die hand van professionele kenmerke as 'n professie erken word, in veral die VSA. By die eerste HVSA-kongres in 1991 in Pretoria het dit duidelik geword dat daar 'n behoefte bestaan om te weet waar die huishoudkundeberoep in die RSA hom ten opsigte van hierdie aangeleentheid bevind. Dit het dus nodig geword om die huishoudkundeberoep in Suid-Afrika aan die hand van die kenmerke van 'n professie te evalueer. Sodanige kenmerke is uit die literatuur geïdentifiseer en in Hoofstuk twee bespreek. 'n Skematiese voorstelling daarvan is in Figuur 1.1 gegee.

Die resultate van die navorsing van hierdie studie en die interpretasie daarvan is volledig in Hoofstuk vier weergegee. Die samevatting en aanbevelings wat uit hierdie studie gemaak kan word, word aan die hand van die doelstelling en subdoelstellings van hierdie studie (kyk Afdeling 1.3) bespreek. Die vrae en bewerings in die vraelys (kyk Bylae 1) korreleer met die doelstellings van die studie. Elke aspek word bespreek in die lig van die kriteria vir 'n professie gestel.

5.1.2 Demografiese profiel van Afrikaanssprekende lede (Doelstelling 1.3.1)

Uit die resultate (kyk Afdeling 4.8.1, vrae 1-5) is bepaal dat

- die grootste groep respondente (61%) tussen 21 en 40 jaar oud is, terwyl ongeveer 'n kwart 41 jaar en ouer is (kyk Figuur 4.1),
- feitlik alle lede (99%) vroulik is (kyk Figuur 4.2),

- die grootste groep (63%) getroud is terwyl net meer as 'n kwart nog ongetroud is (kyk Figuur 4.3),
- 'n driekwart van die respondente (75%) 'n huishoudkundige beroep beoefen, (kyk Figuur 4.4) waarvan volgens Tabel 4.1 net meer as 'n derde (37%) by tersiêre huishoudkunde-onderdig, 18% by sekondêre huishoudkunde-onderdig en die res by privaat- en regeringsinstansies betrokke is (kyk Figuur 4.4),
- van die respondente wat by tersiêre opleiding betrokke is, die meeste Kleding, Voedsel- en Voedingkunde asook Interieur onderdig (kyk Tabel 4.1.1), terwyl dié wat by sekondêre opleiding betrokke is meestal Huishoudkunde gee (kyk Tabel 4.1.2),
- elf persent van die respondente tuisteskeppers is (kyk Figuur 4.4),
- hoewel ongeveer 13% van die respondente volgens Tabel 4.2 hulle beroepe as nie-huishoudkundig van aard aangedui het, is die navorser van mening is dat 'n derde hiervan, naamlik die voedsel- en spysenieringsbestuurders, kwaliteitsbeheerders en bevolking- en gemeenskapsontwikkelaars inderwaarheid ook huishoudkundige beroepe beoefen. Ongeveer 9% van die respondente beoefen dus beroepe wat geensins huishoudkundig van aard is nie, naamlik onderwys, administratiewe werk, dieetkundige werk en andere, en
- amper eweveel respondente (13%, 16% en 16% onderskeidelik) R50 000 - R59 000, R40 000 - R49 000 en minder as R20 000 jaarliks verdien, terwyl ongeveer 28% van die respondente tussen R20 000 en R39 000, en slegs 10% meer as R70 000 per jaar verdien (kyk Figuur 4.5)

Uit bogenoemde is dit duidelik dat die Afrikaanssprekende lede van die HVSA redelik jonk en feitlik almal vroulik is. Dit stem ooreen met die literatuur dat Huishoudkunde as 'n meer vroulik georiënteerde beroep gesien word (Rury, 1984:22; Williams, 1990:7; Dohner et al., 1990:32; Ungerer, 1991:2). Alhoewel die grootste getal van die HVSA-lede 'n beroep huishoudkundig van aard beoefen, is dit opmerklik dat daar slegs 4 lede by bevolkings- en gemeenskapsontwikkeling betrokke is. Dit kan moontlik 'n aanduiding wees dat weinig huishoudkundiges in dié veld werksaam is, of dat huishoudkundiges gemoeid met bevolkings- en gemeenskapsontwikkeling, nie lede van die HVSA is nie. Uit die salariskategorieë waarin hulle val is dit duidelik dat huishoudkundiges nie buitensporige hoë salarisse per jaar verdien nie. Wat HVSA-lidmaatskap betref is daar volgens die HVSA-sekretaresse in totaal ongeveer 500 lede, wat onbevredigend laag is.

5.1.3 Evaluering van huishoudkundige opleiding aan universiteite en ander tersiêre instansies (Doelstelling 1.3.2)

Aspekte rakende die huidige kwalifikasies waaroor huishoudkundiges beskik, asook nagraadse studie wat tans onderneem word, is in Afdeling 4.8.2 (vrae 6.1 - 6.4) bespreek. Volgens Tabel 4.3 beskik net meer as 'n derde van die respondente oor 'n B.Sc.-Huishoudkundegraad, terwyl amper net soveel oor 'n Huishoudkundegraad met spesialisering in onderwys beskik en heelwat minder (14%) oor 'n B.-Huishoudkundegraad. Meer as 80% van die respondente beskik dus oor 'n graad. Die oorgrote meerderheid van die respondente is dus gegradueerde HVSA-lede. Byna die helfte van die respondente beskik oor 'n Honneurskwalifikasie terwyl amper 'n kwart 'n M-graad behaal het. Dit is dus duidelik dat 'n aansienlike persentasie van die respondente oor nagraadse kwalifikasies beskik, terwyl 'n verdere 22% volgens Figuur 4.6 tans met nagraadse studies in 'n wye verskeidenheid rigtings (kyk Tabel 4.3.2) besig is. Hierdie situasie rakende nagraadse studie impliseer dat HVSA-lede ook aktief by navorsing betrokke is, wat volgens Bondesio (1983:27) en Benson (1983:96) 'n besondere kenmerk van 'n professie is (kyk Afdeling 2.4.1.2).

Volgens die response op vraag 6.2 (kyk Tabel 4.3.1) het die oorgrote meerderheid van die respondente (85%) tydens opleiding oorwegend in die Voedsel-/Voeding-, Kleding- en Interieurrigtings gespesialiseer. Hieruit kan afgelei word dat huishoudkundiges die geleentheid tot spesialisering wat die huishoudkunde-urrikula in die RSA bied, ruim benut. Dit is verblydend in die lig van Terblanche (1979:140-141) se siening dat intensiewe opleiding en spesialisering in 'n bepaalde gebied 'n voorvereiste tot sukses in enige professie is.

Die respondente se mening aangaande gewenste ondersteuningsvakke vir die B-Huishoudkunde-kursus (Vraag 7.1) het, soos blyk uit Tabel 4.4.1, getoon dat Sosiologie volgens hulle eerste voorkeur die mees gewenste vak is, gevolg deur Bemarking, Sielkunde en Ekonomie. Sosiologie is ook as tweede sowel as derde voorkeur die meeste genoem, gevolg deur Sielkunde, Ekonomie en Bemarking. Hierdie vier genoemde vakke is dus sterk deur respondente as ondersteuningsvakke vir die B.-Huishoudkundegraad aanbeveel. Vir die B.Sc.-Huishoudkunde-kursus het respondente volgens Tabel 4.4.2 aangetoon dat Chemie volgens hulle eerste voorkeur die mees gewenste ondersteuningsvak is, gevolg deur Bemarking, Biochemie en Fisiologie. Behalwe Bemarking, is dieselfde vakke as tweede en derde voorkeur genoem, gevolg deur Fisika. Hierdie vyf vakke word dus as ondersteuningsvakke vir hierdie graad aanbeveel. Dat Bemarking so hoog op hulle prioriteitslys voorkom, is 'n feit wat aandag behoort te geniet, aangesien dit nie by

alle universiteite 'n deel van die B.Sc.-Huishoudkundekursus is nie. By beide kursusse word Bemarking dus sterk aanbeveel, wat in ooreenstemming is met die menings van verskeie outeurs (Lytton & Carsky, 1987:17; Kotler, 1988:29; Van Wyk, 1991:26) dat bemarking van groot belang is vir die bemarking van die beroep self asook produkte en dienste deur die beroep gelewer. Byna die helfte van die respondente het ten opsigte van beide kursusse nie die vraag beantwoord nie, wat 'n onrusbarende onbetrokkenheid by die bevordering van Huishoudkunde-opleiding weerspieël.

Wat leemtes in huidige Huishoudkunde-opleiding betref (Vraag 7.2), is dit uit Tabel 4.5 duidelik dat rekenaargeletterdheid as 'n belangrike tekortkoming geïdentifiseer is, gevolg deur algemene taalbevoegdheid en bemagtiging van Europese en Afrika-tale, spyseniering, praktiese ervaring en bemarking. Ongeveer 'n kwart van die respondente (26%) het die vraag glad nie beantwoord nie, wat moontlik 'n aanduiding kan wees dat hulle min probleme met betrekking tot hul opleiding ervaar. Negentien persent van die respondente het eksplisiet aangedui dat hulle geen probleme met betrekking tot hul opleiding ervaar nie.

Uit die literatuur (Benson, 1983:96) is dit duidelik dat goeie kommunikasie en professionele vaardigheid in die professionele persoon se eie moedertaal 'n aspek van opleiding is wat dikwels agterweë gelaat word. Geen professionele persoon kan suksesvol wees tensy hy of sy duidelik en verstaanbaar kan kommunikeer nie. In aansluiting by die 5% respondente wat 'n tekort aan praktiese ondervinding beleef, beklemtoon Greenwood (1957:46-47) die belangrikheid daarvan dat die voorbereidingstydperk van professionele persone beide intellektuele en praktiese ervaring moet insluit. Ook Benson (1983:96) reken dat geen professionele persoon daartoe instaat is om enige diens aan die gemeenskap te lewer tensy hy of sy 'n intensiewe praktiese indiensopleidingsperiode voltooi het nie.

Wat die tevredenheid met die huidige Huishoudkunde-kurrikulum vir tersiêre opleiding betref, het die respondente vraag 8.1 en 8.2 swak beantwoord en dikwels die onseker responskategorie gekies. Geen gevolgtrekkings kan dus oor hierdie aspek gemaak word nie.

Die mate waarin respondente probleme met paraprofessionele huishoudkundiges ondervind, is in Afdeling 4.8.2.7 bespreek. Dit blyk uit Tabel 4.7 dat meer as 'n driekwart van die respondente (77%) dikwels of soms probleme met die verspreiding van foutiewe inligting en die onwetenskaplikheid van dié persone ondervind. Meer as die helfte van die respondente (59%) het aangedui dat die bemarking van onprofessionele dienste teen

betaling ook 'n probleem is waarmee hulle rekening moet hou. Ongeveer 'n kwart van die respondente (27%) is van mening dat hulle selde of nooit met dié probleem belas word. Benson (1983:94) is van mening dat paraprofessionele persone beide voor- en nadele vir enige professionele organisasie kan inhou (kyk Afdeling 2.4.1.3). Hy beklemtoon egter dat die voordelige aanwending van paraprofessionele persone gepaard moet gaan met voortdurende monitering en die vasstelling van duidelike riglyne waarvolgens hulle kan optree.

Die meeste van die respondente is dus gegradueer. Spesialisering vind in 'n groot mate plaas en die groot persentasie nagraadse kwalifikasies dui op 'n sekere mate van navorsing. Die Huishoudkunde-opleiding in die RSA voldoen volgens die navorser in 'n groot mate aan die vereistes vir opleiding wat deur 'n professie gestel word.

5.1.4 Beroepsmoontlikhede vir gekwalifiseerde huishoudkundiges in die RSA (Doelstelling 1.3.3)

In Tabel 4.8 is response op vraag 10 rakende die beskikbaarheid van werkseleenthede vir gekwalifiseerde huishoudkundiges weergegee. Hoewel meer as die helfte van die respondente (59%) van mening was dat daar relatief min werkseleenthede vir gekwalifiseerde huishoudkundiges beskikbaar is, het byna 'n derde tog gevoel dat daar redelik werkseleenthede bestaan, wat daarop dui dat nie alle huishoudkundiges negatief teenoor hierdie aangeleentheid staan nie. In literatuur (Kazda & Bradbard, 1986:22-23; White-Hood, 1987:10-11; Jaret, 1988:56; HVSA, 1992:1) word dit sterk beklemtoon dat daar wel genoegsame werkseleenthede vir gekwalifiseerde huishoudkundiges bestaan, en dat hulle 'n positiewe bydrae tot die arbeidskrag van die RSA kan maak.

Die mate waarin sekere instansies werkseleenthede aan huishoudkundiges bied, is deur middel van vraag 11 ondersoek. Uit die resultate in Tabel 4.9 blyk die volgende:

- Alhoewel byna driekwart van die respondente (73%) van mening is dat eie ondernemings in 'n groot tot taamlike mate werkseleenthede aan huishoudkundiges bied, is die relatief hoë standaardafwyking ($S = 0.82$) 'n aanduiding dat die respondente nie eens is oor die aangeleentheid nie.
- Sekondêre opleidingsinstansies, byvoorbeeld hoërskole, bied, volgens byna twee derdes van die respondente, werkseleenthede aan huishoudkundiges.
- By na 'n driekwart van die respondente dink dat plaaslike owerhede min werkseleenthede aan huishoudkundiges bied.
- Privaatfirmas word deur slegs 'n derde van die respondente as moontlike werkverskaffers beskou.

Respondente dink dus dat eie ondernemings, sekondêre opleidingsinstansies en staatsdepartemente, in hierdie volgorde, die belangrikste werkverskaffers aan huishoudkundiges is. Dit is bemoedigend dat so 'n groot gedeelte van die respondente die moontlikhede en geleentheid van entrepreneurskap in die moeilike ekonomiese tye wat ons land tans beleef, raaksien. Volgens aanwysings in die literatuur moet entrepreneurskap deur kleinsakeontwikkeling aangemoedig word vir groei in die ekonomie. Dit is verder verblydend dat byna tweederdes van die respondente sekondêre opleiding as 'n belangrike werksmoontlikheid sien, ten spyte van 'n algemene negatiewe houding jeens skoolhou in die algemeen en meer spesifiek die aanbieding van Huishoudkunde (Castleman, 1990:173). Wat werksgeleentheid in staatsdepartemente betref, meen die navorser dat huishoudkundiges nie genoegsaam bewus is van die groot en belangrike rol wat hulle tans in gemeenskaps- en bevolkingsontwikkeling kan speel nie, soos in Afdeling 3.4.2.8 met betrekking tot die missie van Huishoudkunde in die RSA toegelig is.

Die grootste groep respondente (ongeveer 'n driekwart) het dus 'n negatiewe siening met betrekking tot beroepsmoontlikhede vir huishoudkundiges in Suid-Afrika. Dit is in teenstelling met verskeie outeurs se mening dat daar wel genoegsame werksgeleentheid vir huishoudkundiges bestaan. Eie ondernemings skyn wel vir baie huishoudkundiges 'n moontlike beroepsgeleentheid te wees, gevolg deur onderwys aan hoërskole en in 'n mindere mate staatsdepartemente. Die huishoudkundeberoep voldoen dus nie ten volle aan dié vereiste van 'n professie nie.

5.1.5 Werkstevredenheid van huishoudkundiges (Doelstelling 1.3.4)

In Afdeling 4.8.4.1 (Vraag 12) word die mate van werkstevredenheid wat huishoudkundiges in hul beroep ervaar, weergegee. Volgens die gegewens in Tabel 4.10 is dit duidelik dat die oorgrote meerderheid van die respondente ten opsigte van agt van die genoemde aspekte en veral ten opsigte van die toepaslikheid van hul opleiding en hul werksomstandighede, wel werkstevredenheid ervaar, terwyl net meer as die helfte oor bevorderingsmoontlikhede ontevrede voel. Wat die naamsverandering van die vak betref (kyk Figuur 4.7), is dit duidelik dat die respondente 'n groot mate van onsekerheid oor hierdie aspek ervaar. Gradwell (1987:40) beklemtoon die belang van werkstevredenheid indien werkers se volle potensiaal benut wil word. Werkstevredenheid is ook 'n belangrike vereiste vir professionalisme en dit skyn dus asof huishoudkundiges in die RSA in 'n redelike mate aan dié vereiste voldoen.

5.1.6 Effektiewe bemarking (Doelstelling 1.3.5)

Die response op vraag 14 rakende die publiek se bewustheid van huishoudkundiges se bekwaamhede, is in Figuur 4.8 voorgestel. Hiervolgens is dit duidelik dat die oorgrote meerderheid van die respondente meen dat die publiek onkundig oor hierdie aangeleentheid is. In aansluiting hierby toon response op vraag 15 (kyk Figuur 4.9) dat byna al die respondente van mening is dat daar nie genoegsame aandag aan die bemarking van die huishoudkundige en haar beroep bestee word nie. Dat hierdie situasie 'n ernstige probleem vir die huishoudkundeberoep in die RSA is, kan nie betwyfel word nie. Ook Keith (1991:24) doen 'n beroep op alle huishoudkundiges om hul kennis en vaardighede oor 'n wye spektrum en op nuwe maniere aan die gemeenskap bekend te stel. Ten opsigte van kennis aangaande huishoudkundiges se vaardighede en die bemarking van hul dienste, voldoen die huishoudkundige beroep in die RSA dus nie aan die vereistes wat 'n professie daaraan stel nie.

5.1.7 Fasette van dienslewering deur huishoudkundiges (Doelstelling 1.3.6)

Na aanleiding van die Huishoudkundemissie stel die beroep sekere vereistes aan die kwaliteit van diens deur lede gelever. Die mate waarin tans aan hierdie vereistes voldoen word, is in Afdeling 4.8.6.1 aan die hand van response op vraag 16 bespreek. Alhoewel meer as die helfte van die respondente volgens Tabel 4.11 tevrede is dat die kwaliteit van dienslewering wat die huishoudkundeberoep lewer, goed is, moet daar gewaak word teen onkunde onder huishoudkundiges oor wat die missie werklik van beroepslede verwag. Volgens verskeie outeurs (Boshoff, 1982:67; Horn, 1988:12-13; Keith, 1991:11-12) oor hierdie aangeleentheid, is dit duidelik dat die beroep hom volgens die missie ten volle op dienslewering aan en die welstand van die gemeenskap moet toespits. Haney (1985:10) waarsku ook teen onkundigheid rakende vereistes wat die missie van die beroep aan lede stel.

Volgens die response op vraag 17, soos voorgestel in Figuur 4.10, blyk dit dat die oorgrote meerderheid van die respondente (73%) oortuig is dat die vasstelling van etiese standaarde deur 'n raad wel 'n belangrike rol sal speel in dienslewering van 'n hoër kwaliteit. Benson (1983:96-97) doen twee voorstelle aan die hand waardeur laasgenoemde verseker kan word, naamlik die vasstelling van nuwe en die voortdurende verbetering van bestaande standaarde asook 'n hoër graad van spesialisering tydens opleiding. In ooreenstemming met hierdie tweede voorstel is byna twee derdes van die respondente (60%) volgens response op vraag 19 (kyk Tabel 4.12) wel van mening dat 'n groter graad van spesialisering wel die kwaliteit van dienslewering sal verhoog.

Volgens die response op vraag 18.1 is dit duidelik dat byna 'n driekwart van die respondente (73%) by onbetaalde vrywillige dienslewering aan die gemeenskap betrokke is (kyk Figuur 4.11). Hiervan beantwoord twee derdes volgens Figuur 4.12 algemene navrae met betrekking tot praktiese probleme en ongeveer die helfte van die respondente doen gemeenskapsdiens in die vorm van aanbieding van gratis kursusse (Vraag 18.2). Hoewel Benson (1983:100) van mening is dat vrywillige dienslewering 'n algemene verskynsel onder lede van 'n professie is, blyk dit uit 'n persoonlike mededeling van Louw (1993) dat daar tans al minder, tot so min as 1%, professionele persone met vrywillige dienslewering gemoeid wil wees.

Of huishoudkundiges die eksklusiewe alleenreg behoort te hê om sekere huishoudkundige dienste op grond van kennis en opleiding te verrig, word in vraag 20 ondersoek. Gegewens in Tabel 4.13 toon aan dat ongeveer twee derdes (63%) ten gunste van sodanige alleenreg is, wat op 'n behoefte aan beroepsbeskerming dui.

Die navorser kom dus tot die slotsom dat die huishoudkundeberoep ten opsigte van dienslewering, volgens respondente se siening daaroor, wel in 'n bevredigende mate aan die vereistes aan 'n professie gestel, voldoen.

5.1.8 Die inkomste van huishoudkundiges in die RSA (Doelstelling 1.3.7)

Om vas te stel hoe huishoudkundiges voel oor vergoeding en die vasstelling van minimum tariewe vir sekere dienste wat hulle lewer, vasgestelde tariewe en probleme weens 'n tekort aan fondse, is vrae 21-23 aan respondente gestel. Die response hierop (kyk Figure 4.13 - 4.15 en Tabel 4.14) is in Afdeling 4.8.7 bespreek. 'n Groot persentasie van die respondente (73%) reken wel dat minimum tariewe vir sekere dienste vasgestel moet word, en 'n byna gelyke getal respondente meen dat verhoogde tariewe in eie ondernemings geregverdig is ten einde te kompenseer vir groter risiko's wat hierdie ondernemings dra. Die twee instansies wat as die mees gewenste aangewys word om tariewe vas te stel, is 'n professionele beheerliggaam en die beroepsorganisasie wat die diens lewer. Dit is opvallend dat slegs 2% van die respondente die verantwoordelikheid om sekere minimum tariewe vir huishoudkundige dienste vas te stel, aan die HVSA wil toevertrou. Hulle voel dus nie dat die HVSA al die nodige funksies van 'n professionele beheerliggaam kan verrig nie. Volgens Benson (1983:99-100) het professionele beroeps-persone wel die reg om sekere minimum tariewe vir dienslewering vas te stel. Hulle moet egter te alle tye, ten spyte van inflasie, moderne tegnologie en verbeterde tegnieke, poog om kostereduksie in die organisasie toe te pas. Sodoende kan voorkom word dat hulle dienste te duur word. Hy reken ook dat professionele persone in eie diens die

reg het om hoër tariewe vir dienslewering te vra om hulle sodoende teen sekere risiko's en laste te beskerm. Byna die helfte van die respondente het laat blyk dat hulle werkverrigting gekortwiek word deur 'n gebrek aan fondse. Dit is egter 'n tipiese ekonomiese simptoom van hedendaagse tye, en nie 'n huishoudkunde-spesifieke probleem nie.

Samevattend kan gesê word dat huishoudkundiges hulself as professioneel evalueer ten opsigte van vergoeding waarop hul geregtig is vir gelewerde dienste, hoewel dit nog nie in die praktyk realiseer nie.

5.1.9 Bestuursriglyne vir huishoudkundeberoep (Doelstelling 1.3.8)

Die gebruik van moderne hulpmiddele soos kopieermasjiene en rekenaars kan 'n belangrike rol speel in die doelmatige en effektiewe bestuur van 'n organisasie. Byna 'n driekwart van die respondente in hierdie studie maak volgens die response op vraag 24 (kyk Tabel 4.15) van kopieermasjiene in hul besigheidsadministrasie gebruik, terwyl ongeveer die helfte van die respondente gereeld van videotoeusting, multifunksionele telefone en faksmasjiene gebruik maak. Die feit dat slegs 45% van die respondente van rekenaars gebruik maak, is miskien onrusbarend, aangesien rekenaars soveel meer moontlikhede vir doeltreffende werkverrigting daarstel. Thomas (1984:38-40) motiveer die gebruik van rekenaars in die huishoudkundeberoep sterk en wys daarop dat die gebruik daarvan in die toekoms onontbeerlik sal wees. Benson (1983:102) beklemtoon dat professionele persone oor die algemeen nie ten volle gebruik maak van alle toerusting op die mark in die uitvoering van die bestuursproses van die organisasie nie. Dit kan lei tot verlaagde effektiwiteit betreffende hul taakuitvoering, kwaliteit van werk en die diens aan die verbruiker gelewer.

Wat algemene organisasie en administrasie in die onderskeie huishoudkundige beroepe betref, blyk dit uit Tabel 4.16 dat ongeveer 94% van die respondente hierdie komponente van hul werk as goed evalueer.

Die navorser kom tot die konklusie dat daar ruimte vir verbetering ten opsigte van die bestuursaspek, volgens die vereistes wat 'n professie ten opsigte hiervan stel, bestaan, aangesien ander hulpmiddels as kopieermasjiene en veral rekenaars, tans nie in 'n groot mate gebruik word nie.

5.1.10 Die noodsaaklikheid van 'n statutêre beheerliggaam (Doelstelling 1.3.9)

Vrae 26, 27 en 28 handel oor die nodigheid van 'n statutêre liggaam vir huishoudkundiges en die aard en plek daarvan in die staatsadministrasie. Uit Figure 4.16, 4.17 en 4.18 is dit duidelik dat die oorgrote meerderheid van die respondente (82%) ten gunste van die instelling van 'n statutêre raad is. Oor die aard daarvan bestaan meningsverskille. Die grootste groep (43%) meen dat dit 'n onafhanklike selfstandige raad moet wees, terwyl 'n verdere 27% onseker oor hierdie aangeleentheid is, wat waarskynlik daarop dui dat hulle nie voldoende kennis oor hierdie aangeleentheid het nie. Byna 40% van die respondente reken dat sodanige beheerliggaam onder die Departement Nasionale Opvoeding en Omgewingsake tuishoort, terwyl 'n groot persentasie (27%) nie op die vraag geantwoord het nie. Dit dui op onsekerheid rakende hierdie aspek. Die ressortering van die beheerliggaam onder een van die spesifieke staatsdepartemente, sal egter deur die huidige politieke hervormingsproses beïnvloed word en finale uitsluitsel hieroor kan waarskynlik nie nou gegee word nie.

Vraag 29 het die funksies wat deur 'n moontlike beheerliggaam vervul behoort te word, ondersoek. Die response in Tabel 4.17 toon dat 'n vyfde tot 'n kwart van die respondente nie uitspraak kon of wou lewer oor die toepaslikheid van die genoemde take in vraag 29 as funksies van 'n beheerliggaam nie. Handhawing van etiese standaarde, bevordering van voortgesette indiensopleiding, bemarking van die beroep, beheer, bevordering, koördinerende en standaardisering van opleiding asook leidinggewing in aktiwiteite soos navorsing, is deur ongeveer 'n driekwart van die respondente as wenslike funksies geïdentifiseer wat deur 'n beheerliggaam vervul behoort te word. Slegs 15% het egter gereken dat monitering van die administrasie en organisasie van die HVSA een van die funksies van 'n beheerliggaam behoort te wees, wat 'n vertroue in hierdie aspek van die HVSA weerspieël.

Wat die reservering van die huishoudkundeberoep betref, dit wil sê toekenning van byvoorbeeld sekere titels en bevoegdhede alleen aan persone wat as huishoudkundiges by 'n moontlike toekomstige statutêre raad geregistreer is, toon response op vraag 30 (kyk Tabel 4.18) dat 70% van die respondente ten gunste van sodanige reservering is. Dit kan op 'n groter behoefte van sekuriteit en/of status in die beroepsituasie dui.

Die meerderheid van die respondente is dus ten gunste van die instelling van 'n beheerliggaam, maar hulle is nie seker oor wat die aard en plek daarvan in die staatsadministrasie behoort te wees nie. Hierdie benadering stem ooreen met die van Venter *et al.* (1992:6), naamlik dat die instelling van 'n beroepsraad nie as 'n bedreiging

beskou moet word nie, aangesien so 'n raad baie vir die beroep kan beteken. Die feit dat sodanige raad nog nie bestaan nie, lei tot die konklusie dat die huishoudkundeberoep ten opsigte van hierdie aspek nog nie aan die vereistes vir 'n professie gestel, voldoen nie.

5.1.11 Die toekomsverwagting van die huishoudkundeberoep (Doelstelling 1.3.10)

Vrae 31, 32 en 33 handel oor die toekoms van die huishoudkundeberoep en response op hierdie vrae is in Figuur 4.19 tot Figuur 4.21 voorgestel. Die oorgrote meerderheid het aangetoon dat daar 'n toekoms in hul beroep is, maar meer as die helfte weet nie hoe mense buite die huishoudkundeberoep die huishoudkundiges se toekoms sien nie. Slegs 'n derde is egter ten volle op hoogte met die nuutste ontwikkelings op hul werksgebied. Hoewel hulle dus positief oor hul beroepstoekoms is, neem hulle nie genoeg verantwoordelikheid daarvoor nie deurdat hulle nie op hoogte bly van die nuutste ontwikkelings nie. Bondesio (1983:27) en Benson (1983:96) beklemtoon dat dit in enige professie noodsaaklik is om altyd op hoogte te wees van die nuutste veranderinge op die mark, soos byvoorbeeld nuwe wetgewing, uitvindings, metodes, tegnieke en dies meer, ten einde langtermynbeplanning en leiding aan verbruikers van die diens moontlik te maak. Volgehoue navorsing en voortdurende indiensopleiding stel beroepspersone in staat om aan dié verwagting te voldoen.

Vrae 34.1 en 34.2 is gestel in 'n poging om die mate van toekomsvisie wat respondente in die beoefening van hul spesifieke huishoudkundeberoep openbaar, te bepaal. Volgens response hierop (kyk Tabela 4.19 en 4.20) bestaan daar wel langtermynbeplanningsprojekte in net minder as twee derdes van die respondente se beroepe, en ongeveer dieselfde hoeveelheid respondente meen dat dit van inisiatief en toekomsvisie getuig.

Mans het oorsee reeds tot die huishoudkundeberoep toegetree, maar in die RSA is dit nog tot enkele uitsonderings beperk. Vrae 35.1 en 35.2 is gevra om vas te stel hoe huishoudkundiges in die RSA oor hierdie aangeleentheid voel. Volgens Figuur 4.22 blyk dit dat 'n groot meerderheid van die respondente 'n positiewe gevoel jeens die toetrede van mans tot die huishoudkundeberoep openbaar. Dohner et al. (1990:35) en Greyvenstein (1991:14) het duidelik laat blyk dat die toetrede van mans tot 'n meer vroulik georiënteerde beroep soos Huishoudkunde, 'n aspek is waaroor daar in die toekoms besin moet word. Volgens Tabel 4.21 is dit duidelik dat byna 'n driekwart van die respondente van mening is dat die toetrede van mans tot die huishoudkundeberoep in 'n groot tot gemiddelde mate aanleiding tot vernuwung in dié beroep sal gee.

Motiverings vir dié positiewe houding van respondente teenoor die toetrede van mans tot die huishoudkundeberoep (kyk Tabel 4.22), is onder andere die volgende:

- Respondente meen dat mans meer bereid is om kanse te waag, dat hulle meer gesaghebbend optree, 'n beter bedingingsmag as vroue besit en meer langtermynigerig dink.
- Sommige respondente glo ook dat mans meer status aan die huishoudkundeberoep sal verleen en 'n bydrae sal lewer tot die verandering van die huidige seksistiese beeld wat daar van die beroep bestaan.
- Mans kan volgens respondente ook moontlik 'n rol speel by die daarstelling van beter salarisse, uitskakeling van diskriminasie teenoor vroue, beter bemaking van die beroep en ekonomiese oriëntering. Dohner et al. (1990:35) het soortgelyke motiverings vir die toetrede van mans tot die beroep aangevoer (kyk Afdeling 3.4.2.8) en veral beklemtoon dat hulle 'n leidende rol sal speel in die inisiëring van verandering en die uitbreiding van die toekomsvisie van die beroep.

Ongeveer 'n kwart van die respondente het enkele negatiewe aspekte verbonde aan die toetrede van mans tot die beroep genoem, byvoorbeeld dat dit teen die tipiese Suid-Afrikaanse kultuur indruis en dat mans nie dieselfde aanvoeling as vroue vir die gesinsituasie het nie.

Die meerderheid respondente voel dus positief oor die toekoms van die beroep. Hulle besef egter dat huishoudkundiges self 'n groot rol het om te speel by die bepaling van die toekoms en dat hulle nie altyd aan die vereistes wat hierdie rol stel, voldoen nie. Toekomsverwagtings is dus nie so rooskleurig en dinamies as wat verwag word van 'n beroep wat homself as 'n professie wil sien nie.

5.1.12 Die professionele kultuur van die huishoudkundeberoep (Doelstelling 1.3.11)

Daar is nie vrae aan respondente rakende dié aspek gevra nie, omrede die inligting by die professionele vereniging (HVSA) beskikbaar is. Uit die literatuur is dit duidelik dat die volgende prosesse volgens Van Zyl (1985:11-12) 'n bydrae kan lewer tot die daarstelling van 'n professionele kultuur:

- Die stigting van 'n professionele vereniging op nasionale vlak.
- Die ontwikkeling van 'n gedragskode.
- 'n Naamsverandering van nie-professionele beroepe.
- Die instelling van voltydse beroepe.
- Die beskikbaarstelling van spesiale opleidingskole.

Aspekte rakende professionele kultuur is volledig in Afdeling 2.4.10 bespreek.

Die mate waarin die huishoudkundeberoep in die RSA oor 'n professionele kultuur beskik, is in Afdeling 3.4.2.9 bespreek. Hiervolgens is dit duidelik dat die huishoudkundeberoep in 'n groot mate reeds oor 'n professionele kultuur beskik.

5.2 AANBEVELINGS

5.2.1 Demografiese milieu

Om groter samehorigheid onder alle opgeleide huishoudkundiges in die RSA te verseker en om 'n eenheidsgevoel tussen dié persone te kweek, is dit noodsaaklik dat huishoudkundiges aangemoedig moet word om lid van die HVSA te wees. In dié hoedanigheid kan meer huishoudkundiges aktief by HVSA-aktiwiteite soos kongresse, seminare, takbyeenkomste en studiegroepe betrokke raak. Vir die bevordering van 'n professionele milieu is dit noodsaaklik dat soveel as moontlik huishoudkundiges aan 'n toepaslike beroepsvereniging moet behoort.

5.2.2 Opleidingskurrikulum

- Ondersteuningsvakke wat onderskeidelik vir die B.- en B.Sc.-Huishoudkundegraad aanbeveel word, is:
 - ❑ Sosiologie, Sielkunde, Ekonomie en Bemarking.
 - ❑ Chemie, Bemarking, Biochemie, Fisiologie en Fisika.

By Sosiologie moet klem op gemeenskapsontwikkeling geplaas word. Besondere aandag moet aan die bemarkingsaspek geskenk word aangesien dit ook tydens die HVSA-kongres in 1991 in Pretoria as 'n groot leemte in alle Huishoudkunde-studierigtings geïdentifiseer is onder andere ten opsigte van die bemarking van beroepe en dienste.

- Meer aandag moet aan toepaslike rekenaaropleiding geskenk word, aangesien rekenaarvaardigheid toenemend belangrik word in die vinnig groeiende tegnologiese wêreld van vandag. Dit sal nie net 'n hulpmiddel tot tydbesparing wees nie, maar beslis ook help om werk doelmatig, effektief en professioneel te verrig.

- Die veranderende tye van vandag asook die diversiteit van kulture in die Nuwe Suid-Afrika, noodsaak huishoudkundiges om duidelik en verstaanbaar in verskeie tale, byvoorbeeld Afrika-tale te kan kommunikeer. Algemene taalbevoegdheid moet dus ook aandag geniet.
- Die verskil in geletterdheidsvlakke tussen die verskillende bevolkingsgroepe in die RSA vereis dat huishoudkundiges hul teoriekennis op 'n praktiese wyse aan ongeletterdes moet oordra. Praktiese ervaring moet dus reeds tydens voorgraadse opleiding verkry word.
- Nuwe kursusse met die fokus op beroepsoriëntering moet ernstig oorweeg word ten einde studente voor te berei vir die arbeidsmark en hul kanse om werk te vind, te verbeter. Dit sal studente se vertroue in hul kursus asook hul beeld van die beroep, positief bevorder.
- Die opleiding en/of vaardighede van paraprofessionele persone moet voortdurend deur 'n toepaslike beheerliggaam gemonitor word ten einde enige onwenslike indringing te voorkom. Die daarstelling van duidelike riglyne waarvolgens in dié verband opgetree kan word, is ook nodig. Paraprofessionele persone hoef egter nie geheel en al uit die beroep uitgesluit te word nie, aangesien hulle wel 'n positiewe bydrae kan lewer tot 'n groot deel van die gemeenskap in die RSA wat tans 'n hunkering na opleiding beleef. Hierdie persone is dikwels ook baie kundig in die bemarking van hul dienste en huishoudkundiges kan in dié verband moontlik van hulle leer.

5.2.3 Beroepsmoontlikhede

- Daar moet navorsing gedoen word oor moontlikhede en terreine in die beroepswêreld waar die huishoudkundige 'n bydrae kan lewer. Hierdie opdrag behoort as deel van dosente, studente en werkende huishoudkundiges se taak gesien te word. Kommunikasie tussen hierdie partye onderling asook tussen hulle en verskillende werkverskaffende instansies, sal die proses positief bevorder.
- Die huidige swak ekonomiese omstandighede in die RSA vereis onder andere dat werkskepping met inkomstegenerering as hoofdoel 'n belangrike prioriteit moet wees. Die huishoudkundige se omvangryke opleiding rus haar in 'n groot mate toe om 'n eie onderneming te begin en terselfdertyd werkskepping te bevorder. Entrepreneurskap moet dus sterk onder huishoudkundiges aangemoedig word.

- Ontstellend min respondente in hierdie studie is by gemeenskapsontwikkelingsinstansies betrokke. Tweerigtingkommunikasie moet dringend tussen huishoudkundiges en gemeenskapsontwikkelingsinstansies, byvoorbeeld die talle nie-regeringsorganisasies (die sogenaamde NGO's of Non-Government Organizations, soos dit algemeen bekend staan) gevestig word. Sodoende sal die huishoudkundige en die gemeenskapsontwikkelingsinstansie van mekaar bewus kan word, aangesien huishoudkundiges se bekwaamhede uitstekend in hierdie veld aangewend kan word.

5.2.4 Werkstevredenheid

Vergoeding, status, sekuriteit, erkenning en aanvaarding is onder andere aspekte wat met werkstevredenheid verband hou. Die meerderheid respondente ondervind nie probleme daarmee nie. In die lig van die feit dat byna eweveel respondente ten gunste van en gekant is teen 'n moontlike naamsverandering en gevolglike statusverhoging van die huishoudkundeberoep in die RSA, sou dit wys wees om die saak verder en in diepte te ondersoek alvorens daar tot enige stappe oorgegaan word.

5.2.5 Bemarkingstrategie

Ten einde die beskikbare beroepsmoontlikhede vir huishoudkundiges in die RSA ten volle te benut, het dit noodsaaklik geword dat huishoudkundiges moet leer om hulleself as beroepspersone effektief en doelgerig te bemark. Die wye reeks vaardighede waaroor huishoudkundiges beskik, is nie altyd aan alle sektore van die arbeidsmark, byvoorbeeld privaafirmas, bekend nie. Huishoudkundiges moet dus verkieslik 'n strategiese bemarkingsbenadering ontwikkel ten einde dit vir die beroep moontlik te maak om op hoogte te wees van die behoeftes van die mark wat hul bedien. Dit sal die huishoudkundeberoep ook in staat stel om die arbeidsmark op hoogte te hou van hulle bekwaamhede en dienste wat gelewer kan word.

5.2.6 Dienslewering

Huishoudkundiges moet hulle duidelik van die missie van Huishoudkunde en die implikasies daarvan in die huidige omstandighede vergewis. Hulle kan so verseker dat hulle 'n verskil in die lewe van individue, gesinne en gemeenskappe maak. Huishoudkundiges kan ook poog om meningsvormers en die publiek meer bewus te maak van hierdie benadering en om almal wat daartoe in staat is, aan te spoor om betrokke te raak by toepaslike aktiwiteite om bogenoemde doelstellings te bereik.

5.2.7 Vergoedingsaspek

- Die algemene vergoeding wat huishoudkundiges ontvang, is beslis nie hoog nie. In die lig hiervan behoort dienste wat huishoudkundiges lewer, geherevalueer te word en bedinging vir beter vergoeding plaas te vind.
- Vergoeding vir dienste deur huishoudkundiges gelewer, moet volgens vryemarkbeginsels bepaal word. Dit sal verseker dat die verbruiker nie duur vir dienste betaal wat oneffektief gelewer word nie.

5.2.8 Bestuursontwikkeling

Huishoudkundiges in die beroepswêreld moet hulle daarop toespits om meer van die nuwe en moderne tegnologie op die mark beskikbaar in die uitvoering van hul beroepstaak te gebruik. Dit sal nie net die administrasie van hul werk verbeter nie, maar beslis 'n bydrae lewer tot die effektiwiteit waarmee die werk verrig word.

5.2.9 Die daarstelling van 'n statutêre beheerliggaam

- Indien die huishoudkundeberoep as 'n erkende en volwaardige professie wil funksioneer, is die instelling van 'n statutêre raad om beheer oor dié beroepspersone en hul professie uit te oefen, 'n noodsaaklikheid. Alvorens tot hierdie stap oorgegaan word, sal die navorser egter voorstel dat die opinie van alle huishoudkundiges, lede en nie-lede van die HVSA, oor dié aangeleentheid ingewin word. Wat die aard van sodanige raad moet wees, is 'n aspek wat nog verder ondersoek moet word. Die Konsortium van Geesteswetenskaplike Verenigings van Suidelike Afrika is in 1992 gestig en kan onder andere die volgende voordele vir die huishoudkundeberoep inhou:
 - ❑ Die daarstelling van 'n forum vir akademici, beleidmakers en verteenwoordigers van ander sektore om sake te bespreek wat die geesteswetenskappe raak en om saam steun te verwerf sodat daar aan die behoeftes van die geesteswetenskappe voldoen kan word.
 - ❑ Die kweek van bewustheid by geesteswetenskaplikes van professionalisme en kodes van etiese gedrag.
 - ❑ Die bevordering van bespreking (deur byvoorbeeld scenario's op te stel) oor die toekoms van geesteswetenskappe, ten einde verandering en toekomstige ontwikkelings te voorsien.

'n Onafhanklike selfstandige raad vir die huishoudkundeberoep kan aan die ander kant verseker dat dié raad nie ondergeskik aan 'n ander statutêre raad hoef te funksioneer nie maar onafhanklik en selfstandig hul eie sake kan beheer. In die lig van die onsekerhede as gevolg van die politieke hervormingsproses, is dit 'n moeilike taak om nou alreeds 'n departement of ministerie aan te wys waaronder dié raad moet resorteer.

5.2.10 Toekomsverwagting en pro-aktiewe optrede

- 'n Strategiese bestuursbenadering moet deur die huishoudkundeberoep gevolg word. Dit sal die beroep in staat stel om toekomstige veranderinge op sosiale, politieke, maatskaplike en ekonomiese gebied vooruit te skat en sodoende pro-aktief op te tree teenoor veranderinge in die eksterne omgewing van die huishoudkundeberoep. Dit sal ook meer geloofwaardigheid aan die beoefenaars van die beroep verleen.
- Die toetrede van die manlike geslag tot die huishoudkundeberoep kan positiewe bydraes lewer tot die daarstelling van toekomsgerigte denke en ontwikkeling in die beroep. Dit kan moontlik ook meer status aan die huishoudkundeberoep verleen en die huidige seksistiese beeld wat daar aangaande die beroep bestaan, verander. In die lig hiervan kan die toetrede van die manlike geslag tot dié beroep ondersteun en ontwikkel word.

5.2.11 Professionele kultuur van die huishoudkundeberoep

Daar word aanbeveel dat aan die genoemde aspekte ten opsigte waarvan die beroep nog nie ten volle professioneel funksioneer nie, soos in die gevolgtrekkings uitgewys, aandag geskenk word.

5.2.12 Voorstelle vir verdere navorsing

Met hierdie studie as basis kan aspekte waaroor daar nie definitiewe uitsluitsel verkry is nie, verdere aandag geniet. Sekere inligting aangaande professionele beroepe kan vooraf aan huishoudkundiges beskikbaar gestel word. 'n Meer omvattende populasie wat beide Afrikaans- en Engelssprekende huishoudkundiges insluit moet by so 'n studie betrek word.

5.3 SLOT

Dit is duidelik dat die huishoudkundeberoep in Suid-Afrika op die vooraand van groot verandering staan. Die doel van hierdie ondersoek was om Huishoudkunde as 'n professie in die RSA vanuit die perspektief van huishoudkundiges te omskryf en te evalueer.

Dit is uit hierdie ondersoek duidelik dat 'n studie soos dié noodsaaklike inligting bied met die oog op die selfstandigwording van die huishoudkundeberoep. Alhoewel daar nie aan geesdrif onder huishoudkundiges in die verband ontbreek nie, is daar besliste leemtes rakende Huishoudkunde as 'n professionele beroep geïdentifiseer. Gebrekkige kennis oor die beroepsituasie asook die toekomsmlieu van die beroep is aspekte waaraan daar beslis aandag gegee sal moet word alvorens huishoudkundiges werklik 'n objektiewe standpunt oor hierdie aangeleentheid kan inneem.

Die ondersoeker is verder daarvan oortuig dat Huishoudkunde as beroep ook drasties geraak gaan word deur die huidige veranderinge in Suid-Afrika. Die Suid-Afrikaanse huishoudkundige van môre mag dalk 'n professionele beroepspersoon wees, totaal nuut in haar of sy benaderings, en wesenlik verskil van vandag se huishoudkundige.

LITERATUURVERWYSINGS

AAKER, D.A. 1988. Strategic marketing management. 2nd ed. New York : John Wiley & Sons, Inc. 364 p. ✓

ANON. 1985. Competition in the professions. *The OECD Observer*, (132):21-24, Jan. ✓

BARZUN, J. 1984. Statements in quotes - The professions under siege. *Journal of Accountancy*, 157(3):97-102, March. ✓

BENNIS, W.G. & NANUS, B. 1985. Leaders : The strategies for taking charge. 1 ed. New York : Haper & Row. 244 p. ✓

BENSON, H.A. 1983. Statements in quotes - The professions and the community. *Journal of Accountancy*, 155(4):90-103, Apr. ✓

BEUKES, M. 1990. Werkstevredenheid. *Verpleging : RSA*, 5(6):14-16, Jun. ✓

BLOTNICK, S. 1986. "I don't get no respect". *Forbes*, 138:234-235, Sept. ✓

BOK, D.C. 1982. Social responsibility in future worlds. *Computers and People*, 31:7-24, Sept./Oct. ✓

BONDESIO, M.J. 1983. Is die onderwys 'n professie? *Suid-Afrikaanse Tydskrif vir Opvoedkunde*, 3(1):26-31. ✓

BOSHOF, E. 1976. Huishoudkunde - Waarheen? (Intreerede gelewer as hoof van die Departement Huishoudkunde en Dieetkunde van UP). Pretoria. 20 p. ✓

BOSHOFF, E. 1982. Verslag aan SAVDH-kongres (1981). Komitee no. 7:1982. (In SA Vereniging vir Dieet- en Huishoudkunde. Ad hoc-kongreskomitees : Verslae gelewer by die Vierde Nasionale Kongres van SAVDH gehou op 6-8 Julie 1983 te Pietermaritzburg. Pietermaritzburg. p. 65-74).

BOSHOFF, E. 1992. Huishoudkunde Vereniging van Suider-Afrika : Jaarverslag deur die Presidente (1992). Pretoria : Huishoudkunde Vereniging van Suider-Afrika. 8 p.

BROWN, M.M. 1984. Home Economics : Proud Past - Promising Future, 1984 AHEA Commemorative lecture. *Journal of Home Economics*, 76(3):27,48-54, Fall.

BROWN, M.M. 1985. Philosophical Studies of Home Economics in the United States : Our practical-intellectual heritage. East Lansing, Mich.: Michigan State University.

BROWN, M. & PAOLUCCI, B. 1978. Home Economics : A definition. Washington, D.C. : American Home Economics Association. 62 p.

BRUN, J.K. 1984. Responses to Horn and East articles : Choosing options, planning for change. *Journal of Home Economics*, 76(2):11-13, Summer.

CASTLEMAN, J.C.S. 1990. Die houding van standerd agt-dogters aan Afrikaanse hoërskole in die Transvaal teenoor Huishoudkunde as skoolvak. Potchefstroom : PU vir CHO. (Verhandeling - M.Sc. Huishoudkunde.) 233 p.

CLEARY, S. 1989. South Africa in the year 2000 : The times they are a changin! *Cover*, 1(10):10-11, March.

CLOETE, J.J.N. 1983. Promoting professionalism among public officials performing administrative functions. *Journal of public administration*, 18(1):14-19.

COETSEE, L.D. 1992. Onderpresterende Topbestuurders : Hoekom kom hulle nie die mas op nie? *NSB Nuusblad*, 9:1-8, Okt.

COOK, M.H., ed. 1982. Mentoring - A two way street to professional development. *Training and Development Journal*, 36(5):4, May.

CRAVENS, D.W. 1991. Strategic marketing. 3rd ed. Illinois : Irwin Homewood. 833 p. ✓

CROCKETT, S.J., BENNETT, C.M. & BROWN, G. 1990. Wellness in the Home Economics Curriculum. *Journal of Home Economics*, 82(3):21-25, Fall. ✓

CRONJE, G.J.de J., NEULAND, E.W. & VAN REENEN, M.J. 1987. Inleiding tot die bestuurswese. Johannesburg : Southern Boekuitgewers. 459 p. ✓

DE JAGER, D.K. 1983. Die status van die onderwys en onderwyser. In de Jager, Coetzee & Bisschoff., ed. *Metagogiek : Metodologie en Toepassing*. Pretoria : HAUM. p. 89-122. ✓

DE WITT, J.T. 1979. Professionele oriëntering vir die Onderwysberoep. Durban : Butterworth. 283 p. ✓

DOHNER, R.E., LOYD, C.M. & STENBERG, L. 1990. Men : The other professionals in Home Economics Education. *Journal of Home Economics*, 82(4):32-36, Winter. ✓

EAST, M. 1980. Home Economics : Past, present and future. Boston : Allyn and Bacon. 292 p. ✓

EBERSOHN, D. 1983. Die sielkundiges van die RSA. Pretoria : Raad vir Geesteswetenskapliknavorsing (Verslag MM-92) 138 p. ✓

ENOCH, Y. 1989. Change of values during socialization for a profession : An application of the Marginal Man Theory. *Human Relations*, 42(3):219-239. ✓

FIREBAUGH, F.M. & DEACON, R.E. 1990. International Home Economics Programs in Higher Education. In Murray, E.C., West, D.L. & Williams, S.K., eds. *Looking toward the 21 st century : Home economics and the global community*. California : Michigan. Glencoe/McGraw-Hill. p. 215-227. ✓

FORSYTH, P.B. & DANISIEWICZ, T.J. 1985. Toward a theory of professionalization. *Work and Occupations*, 12(1):59-76, Feb. ✓

FRANKEL, M.S. 1989. Professional Codes : Why, how and with what impact? *Journal of Business Ethics*, 8(2&3):109-115, Feb./Mar.

GALLOWAY, D., BOSWELL, K., PANCKHURST, F., BOSWELL, C. & GREEN, K. 1985. Sources of satisfaction and dissatisfaction for New Zealand primary school teachers. *Educational Research*, 27(1):44-51, Feb.

GOLEMBIEWSKI, R.T. 1983. Toward professional certification? *The Bureaucrat*, 12:50-55, Summer.

GRADWELL, M. 1987. Werkstevredenheid. *Paratus*, 38(10):40-49, Okt.

GRANOVSKY, N.L. 1992. Prospects. *Home Economics*, 64(3): 5-8, Sept.

GREEN, K. 1985. Sources of satisfaction and dissatisfaction for New Zealand primary school teachers. *Educational research*, 27(1):44-51, Feb.

GREENWOOD, E. 1957. Attributes of a profession. *Social Work*, 2(3):45-55, July.

GRENINGER, S.A., DURRET, M.E., HAMPTON, V.L. & KITT, K.A. 1984. Home Economics in Higher Education : Foundation for the Future. *Journal of Home Economics*, 76(2):31-44, Summer.

GREYVENSTEIN, L.A. 1991. Home Economics Education : The teenager and the future. (Lesing gelewer op 4 Julie 1991 op die Eerste Nasionale Kongres van die Huishoudkunde Vereniging van Suider-Afrika.) Pretoria. 18 p.

GREYVENSTEIN, L.A. & VORSTER, H.H. 1992. Preliminary report on a possible name change for Home Economics in the RSA. Potchefstroom : Department of Home Economics. 13 p.

GRIFFIN, W.P. 1986. To dream again. *Journal of Home Economics*, 78(1):47-49, Spring.

HANEKOM, S.X. & THORNHILL, C. 1986. The functions of the public administrator. Durban : Butterworths. 293 p.

HANEY, P.H. 1985. Orientating to the future. *Illinois Teacher of Home Economics*, 29(1):6-10, Sept./Oct. ✓

HERMANSON, R.H., LOEB, S.E. & STRAWSER, R.H. 1983. 3rd ed. Auditing theory and practice. Illinois : Richard D. Irwin, Inc. 624 p. ✓

HINTON, B.L. 1968. An empirical investigation of the Hertzberg methodology and two-factor theory. *Organizational behaviour and human performance*, 3:286-309.

HOFFMANN, G. 1992. Bestuur van organisasiekultuur. Maak dit besigheidsin? *NSB Nuusblad*, 8:1-8, Julie. ✓

HORN, M.J. 1981. Home Economics : A recitation of defenition. *Journal of Home Economics*, 73(1):19-23, Spring. ✓

HORN, M.J. 1988. Under Graduate Majors in Home Economics : Integrate or Eliminate? *Journal of Home Economics*, 80(4):28-32, Winter. ✓

HUISHOUDKUNDE VERENIGING VAN SUIDER-AFRIKA. 1990. Grondwet: Huishoudkunde Vereniging van Suider-Afrika. Pretoria : Huishoudkunde Vereniging van Suider-Afrika. 10 p. ✓

HUISHOUDKUNDE VERENIGING VAN SUIDER-AFRIKA. 1992. Loopbane in Huishoudkunde. Pamflet. Pretoria. 2 p. ✓

HUISHOUDKUNDE VERENIGING VAN SUIDER-AFRIKA. 1993. Werksessies vir die Tweede Nasionale HVSA-Kongres. Pretoria : Huishoudkunde Vereniging van Suider-Afrika. ✓

JACKSON, M. 1991. Is there a black market for insurance? *South African Annual Insurance Review*, 13:57-58.

JACOBS, E. 1991. Die Suid-Afrikaanse Psigologiese beroepsmodel : 'n Verkennende studie. Potchefstroom : PU vir CHO. (Skripsie - M. Art.) 246p. ✓

JARET, A.P. 1988. Labor in the year 2000. *Forecast for the Home Economist*, 33(8):30,56, May/Jun.

- JAX, J.A. 1985. Home Economics : A perspective for the future. *Journal of Home Economics*, 77(2):22-27, Summer. ✓
- JOHNSON, T.J 1972. Professions and power. London : The McMillan Press. ✓
- JUNG, J.H. & MAGRABI, F.M. 1991. Work experience, spesific human capital and earnings. *Quaterly Review of Economics and Business*, 31(1):15-27, Spring.
- KAZDA, K. & BRADBARD, M.R. 1986. Professional employment opportunities for family and child development graduates at the Masters and Doctoral levels, 1974-1984. *Journal of Home Economics*, 78(4):19-23, Winter. ✓
- KEATINGS, M. & DICK, D. 1989. Ethics and politics of resource allocation : The role of nursing. *Journal of Business Ethics*, 8:187-192.
- KEITH, J. 1991. Creating futures by design or default : Home economists/human ecologists in community service. (Lesing gelewer op 3 Julie 1991 op die Eerste Nasionale Kongres van die Huishoudkunde Vereniging van Suid-Afrika.) Pretoria. 21 p. ✓
- KELLET, C.E. 1989. Home Economic Education : Changes as we approach the 21st century. *Illinois Teacher of Home Economics*, 32(3):98-106, Jan./Feb. ✓
- KEYTER, M.C. 1991. Die rol van vroue in ontwikkeling - 'n Perspektief vir Namibia. Stellenbosch : US (Verhandeling - M.Huishoudkunde) 356 p. ✓
- KNIEP, W.M. 1989. Social studies with a global education. *Social Education*, 53(6):385,399-403. ✓
- KNYE, A.E. 1991. Reflection on Home Economics and the Development. (Lesing gelewer op 3 Julie 1991 op die Eerste Nasionale Kongres van die Huishoudkunde Kongres van Suid-Afrika.) Pretoria. 14 p. ✓
- KOTLER, P. 1988. Marketing Management : Analysis, Planning, Implementation and Control. 6th ed. New Jersey : Prentice Hall, Englewood Cliffs. 776 p. ✓

KOUZES, J.M. & POSNER, B.Z. 1990. The leadership challenge : How to get extraordinary things done in an organization. 1 ed. San Francisco : Jossey-Bass. 362 p. ✓

KRYNAW, H.J. 1987. Werksgeleenthede - wat hou die jaar 2000 in? *Prisma*, 2(5):4-5, Julie. ✓

LE ROUX, I.A. 1992. The Home Economics teacher education and society : Home Economics Symposium, Aug. 29. Pretoria : Vista Universiteit. 1 p. ✓

LINDHARD, N. 1974. Beroepe en studierigtings. Kaapstad : Tafelberg Uitgewers. 123 p. ✓

LITTERER, J.A. 1982. Pitfalls for "professionals". *Personnel Journal*, 61:383-385, May. ✓

LOCKE, E.A. 1983. The nature and causes of job satisfaction. (In Dunnette, M.D., ed. Handbook of industrial and organizational Psychology. New York : John Wiley & Sons., Inc. p. 1297-1349.) ✓

LONG, J. 1982. Professional development : Staying competitive to keep your organization competitive. *Training and Development Journal*, 36(5):30-36, May. ✓

LOUW, G.P. 1990a. Die professionalisering van Psigologie in Suid-Afrika: 'n Historiese-vergelykende perspektief. Potchefstroom : PU vir CHO. (Proefskrif - D.Phil.) 1381 p. ✓

LOUW, J. 1990b. Professionalizing Psychology. Pretoria : Human Sciences Research Council. 80 p. ✓

LOUW, G.P. 1993. Mondelinge mededeling aan outeur. Potchefstroom. ✓

LYTTON, R.H. & CARSKY, M.L. 1987. Marketing professional Home Economics. *Journal of Home Economics*, 79(4):17-21, Winter. ✓

McFADDEN, J.R. 1984. Decades ahead : Opportunities and challenges for home economics. *Journal of Home Economics*, 76(3):14-16, Fall. ✓

- McFADDEN, J.R. 1987. The 21st century : A crossroads for Home Economics. *Journal of Home Economics*, 79(4):55-58, Winter. ✓
- MCLACHLAN, M. 1985. Development in South Africa : The challenge of a people-centered approach. Paper delivered at Home Economics Assosiation of South Africa Annual Conference, Pretoria, July 1991. Pretoria. 23 p. ✓
- MEINTJIES, C.R. 1991. Huishoudkunde in die konteks van loopbaanonderwys. Referaat gelewer op die Eerste Nasionale Kongres van die huishoudkundige Vereniging van Suid-Afrika. Pretoria. Julie. 6 p. ✓
- MESZAROS, P. 1980. Home Economics Education defiened : From a state supervisor's perspective. *Illinois Teacher of Home Economics*, 23(3):116-119, Jan./Feb.
- MINNIE, M.J.M. 1990. Burokatisering versus professionalisering in die onderwysberoep. 'n Onderwysbestuursperspektief. Pretoria : UNISA. 231p. (Verhandeling - M.Ed.) (Mikrofiche.) ✓
- PEARCE II, J.A. & ROBINSON, B.J.(Jr.) 1989. Management. New York : McGraw-Hill, Inc. 773p. ✓
- QUIGLEY, E.E. 1969. Introduction to Home Economics. London : McMillan. 350 p. ✓
- RAAD VAN BEVOLKINGSONTWIKKELING. 1991. Populasiegroei : 'n Kritiese dekade. Pretoria : Raad van Bevolkingsontwikkeling. 21 p. ✓
- RAYMOND, D.C. 1992. Work. (*In The Encyclopedia of Ethics*, 2(L-index) : 1336-1340.) ✓
- ROLLER, M.R. 1986. Research has far to go to achieve professional status. *Marketing News*, 20:2, Sept. ✓
- ROWE, A.J., MANSON, R.O. & DICKEL, K.E. 1987. Strategic management & Business Policy. A methodological approach. Boston, Mass : Addison Wesly Publishing Company, Inc. 391 p. ✓

RURY, J.L. 1984. Vocationalism for home and work : Women's education in the United States, 1880-1930. *History of Education Quarterly*, 24(1):21-44, Spring. ✓

RYAN, D. 1989. Niches, segments and emergent professionalism. *The Home Economist*, 8(1):15-18, Winter. ✓

SCHUTTE, P.C. 1990. Dinamiese makro-mannekrag- en ekonomiese perspektiewe. Mannekragbestuur II (BAD 755). Potchefstroom : PU vir CHO. 148 p. (Studiemateriaal, MBA II). ✓

SENTRUM VIR WETENSKAPSONTWIKKELING. 1992. Notule van die stigtingsvergadering en die gewysigde Grondwet van die Konsortium van Geesteswetenskaplikes van Suidelike Afrika. Gehou op 19 November 1992 te Pretoria. Pretoria. 9 p. ✓

SERGIOVANNI, T.J. & CARVER, F.D. 1980. The new school executive. A theory of administration. 2nd ed. New York : Harper & Row Publishers. 336 p. ✓

SMIT, M. 1975. Die ontwikkeling van Huishoudkunde in Suid-Afrika. *Tydskrif vir Dieetkunde en Huishoudkunde*, 3(2):35-37.

STROMQUIST, N.P. 1988. Women's education in development : From welfare to empowerment. *Convergence*, 21(4):5

SUID-AFRIKAANSE RESERWEBANK. 1992. Ekonomiese oorsig. Kwartaalblad, Junie 1992. Pretoria : S.A. Reserwebank. 178 p. ✓

SUTTON, A. 1984. Merchandising : A part of our mission. *Journal of Home Economics*, 76(2):63-65, Summer. ✓

TATE, M.B. 1961. Home Economics as a profession. New York : McGraw-Hill. 432 p. ✓

TAYLOR, C.A. 1977. Professionalisering van die onderwys. *Die Unie*, 73:311-318. ✓

TERBLANCHE, J.D.V. 1979. Karakteristieke van die onderwysprofessie met besondere verwysing na die jongste ontwikkelinge en tendense. *Suid-Afrikaanse Tydskrif vir die Pedagogiek*, 13(1):137-158. ✓

- THOMAS, D. 1984. Using computers to change Home Economics. *Journal of Home Economics*, 76(3):38-40, Fall.
- THOMPSON, A.A.(Jr.) & STRICKLAND III, A.J. 1990. Strategic management. Concepts and cases. 5th ed. Illinois : Irwin Homewood. 1011p.
- UNGERER, E. 1991. 'n Persoonsbeeld van Huishoudkunde- en Dieetkundestudente. Pretoria : UP. (Verhandeling - MA). 250 p.
- VAN AARDT, A.M. 1987. 'n Evaluering van tekstielkunde onderrig aan Suid-Afrikaanse universiteite. Potchefstroom : PU vir CHO. (Proefskrif - D.Ed) 426 p.
- VAN DER HOEK, M.P. 1988. An incomes policy for the professions : the Dutch experience. *American Journal of Economics and Sociology*, 47(1):71-80, Jan.
- VAN DER MERWE, A.A. 1978. Onderwys : 'n Beroep, 'n professie of professionalisering. *Suid-Afrikaanse Tydskrif vir die Pedagogiek*, 12(2):131-152
- VAN WYK, R. 1991. The Home Economist in the New South Africa. Paper presented at the First National Congress of Home Economics Association of Southern Africa. Pretoria. July 3.
- VAN WYK, A.S. & GILIOMEE, W.C. 1983. Die rol en funksie van die huishoudkundige in die verbetering van die algemene lewenskwaliteit van die inwoners van behuisingsskemas. Pretoria : Die Suid-Afrikaanse Vereniging vir Dieet- en Huishoudkunde. 23 p.
- VAN ZYL, J.J. 1985. Bedryfseconomie : Kerngedagtes. (Referaat gelewer op 12 Mei 1985 tydens 'n departementele besoek aan die RAU.) Johannesburg. 13 p. (Ongepubliseer.)
- VENTER, M.D. 1992. Die belang van die ontwikkeling van vrou vir die welstand van gesinne en gemeenskappe, met spesiale verwysing na die moontlike bydrae van Huishoudkundiges. Potchefstroom : PU vir CHO. 4 p.
- VOLSCHENK, C. 1993. Kassier-komitee kap landbou se "arrogante" diktators. *Sake Beeld* : S2, Jan. 13.

VORSTER, H.H. 1991. Mondelinge mededeling aan outeur. Potchefstroom. ✓

VORSTER, H.H., GREYVENSTEIN, L.A. & VENTER, M.D. 1992. Verslag aan die Huishoudkunde Vereniging van Suid-Afrika oor die ondersoek van die moontlike instelling van 'n statutêre raad of beroepsraad. Potchefstroom : PU vir CHO. 6 p. ✓

WASHINGTON HOME ECONOMICS ASSOCIATION. 1992. Program of Work. Newsletter. 5 p. ✓

WEIGLEY, E.S. 1976. Perspectives. The professionalization of Home Economics. *Home Economics Research Journal*, 4(4):253-259, June. ✓

WHITE-HOOD, M. 1987. We can make it happen! *What's new in Home Economics*, 20(4):10-11, March.

WILENSKY, H.L. 1964. The professionalization of everyone? *American Journal of Sociology*, 70:137-158. ✓

WILLIAMS, S.K. 1990. Global education : Implications for Home Economics. (In Williams, S.K., West, D.L. & Murray, E.C., Looking towards 21 century : Home Economics and the global community. Mission Hills, CA : Glencoe/McGraw Hill. p. 1-13. ✓

WOOLDRIDGE, D.G. & SEBELIUS, M.S. 1991. Using the mission of Home Economics to promote integration at university level. *Journal of Theory in Home Economics*, 1(1):35-50.

BYLAE 1

Vraelys



POTCHEFSTROOMSE UNIVERSITEIT

VIR CHRISTELIKE HOËR ONDERWYS

Tel. (0148)99-2025 Tel.Ad. PUK Teleks 3-46019
Telefaks. (0148)99-2799
Privaatsak X6001 2520 POTCHEFSTROOM

DEPARTEMENT Huishoudkunde EN Dieetkunde

Ons Verwysing

Datum

Navrae

Tel. 0148 - 992470

Mej. U. Viljoen

Prof/dr/mnr/mev/mej

Huishoudkunde in die RSA: 'n Professie al dan nie

In 'n ontwikkelende samelewing is dit noodsaaklik dat daar, ten einde ontevredenheid en stagnasie te voorkom, deurentyd na sekere aspekte van die huishoudkundeprofessie gekyk word. Knelpunte kan sodoende onder die soeklig geplaas word en aanbevelings dienooreenkomstig gemaak word.

'n Navorsingsprojek vir 'n Magisterverhandeling in Huishoudkunde, word aan die PU vir CHO uitgevoer ten einde vas te stel

- 1) of die huishoudkundige beroepstevredenheid ervaar;
- 2) of die huishoudkundige as professionele beroepspersoon erken en gerespekteer word;
- 3) of die opleiding voldoen aan eise van die beroepswêreld en
- 4) of dit nodig is om 'n statutêre raad in te stel ten einde die huishoudkundige se beroep te beskerm en uit te bou.

U samewerking rakende hierdie belangrike ondersoek sal hoog op prys gestel word. U word vriendelik versoek om die vraelys so spoedig moontlik in te vul en voor 6 Junie 1992 terug te stuur. 'n Gefranseerde koevert word hierby ingesluit.

By voorbaat dank.

Die uwe

MEJ. U. VILJOEN

VRAELYS : STRENG VERTROULIK

VRAELYSNO.

--	--	--

- Moet asseblief nie u naam en adres verstrek nie
- Merk die toepaslike blok met 'n kruisie (x)

AFDELING A:

DEMOGRAFIESE GEGEWENS

1 OUDERDOM

In watter van die volgende ouderdomsgroepe val u?

OUDERDOMSKATEGORIEË		
21 - 30 jr		1
31 - 40 jr		2
41 - 50 jr		3
51 - 60 jr		4
61 en ouer		5

2 GESLAG

Dui asseblief u geslag met 'n kruisie aan

Manlik		1
Vroulik		2

3 HUWELIKSTAAT

Dui asseblief u huwelikstaat met 'n kruisie aan

Nooit getroud		1
Getroud		2
Geskei		3
Weduwee/wewenaar		4

4 BEROEP

4.1 Wat is die aard van die beroep/nering wat u tans beoefen?

Huishoudkundig van aard		1
Tuisteskepper		2
Ander		3

4.2 Indien u "huishoudkundig van aard" gemerk het, dui aan watter een of meer stelling(s) op u van toepassing is.

	1	2
	VOLTYDS	DEELTYDS
a. My eie onderneming		
b. 'n Plaaslike owerheid, bv. dorp-, stads- of streeksowerhede		
c. 'n Staatsdepartement bv. Kultuursake, Nasionale Gesondheid, Nasionale Opvoeding, ens.		
d. Tersiêre opleidingsinstansies, bv. universiteite en teknikons		
e. Sekondêre opleidingsinstansies, bv. hoërskole		
f. Een van die Rade, bv. Wolraad, Mielieraad		
g. 'n Privaatfirma		

4.3 Indien u by 'n sekondêre of tersiêre opleidingsinstansie onderrig gee, watter vakke gee u?

4.4 Indien u "ander" in vraag 4.1 gemerk het, spesifiseer watter beroep u tans beoefen:

5 SALARIS

Wat is tans u inkomste per jaar?

Minder as R20 000		1
R20 000 - 29 999		2
R30 000 - 39 999		3
R40 000 - 49 999		4
R50 000 - 59 999		5
R60 000 - 69 999		6
R70 000 - 79 999		7
R80 000 of meer		8

AFDELING B:

OPLEIDING

6.1 Verstrek asseblief besonderhede van al u kwalifikasies.

	KWALIFIKASIE	JAAR BEHAAL
a.	Huishoudkunde diploma aan teknikons of tegniese kolleges	
b.	Hoër Onderwysdiploma	
c.	B-Huishoudkundegraad	
d.	B.Sc-Huishoudkundegraad	
e.	B-Huishoudkunde Ed. of B.Sc.Huishoudkunde Ed.	
f.	Honneurs	
g.	M-graad	
h.	D-graad	

6.2 Indien u in 'n spesifieke rigting gespesialiseer het, bv. Kleding, Voeding, ens. dui aan in watter rigting.

6.3 Dui aan of u tans besig is met formele nagraadse studies.

Ja		1
Nee		2

6.4 Indien "ja", dui die naam van die diploma of graad en studierigting aan.

7.1 Watter ondersteuningsvakke dink u behoort saam met Huishoudkundevakke in die grade B./B.Sc. Huishoudkunde geneem te word sodat u u beroep suksesvol kan beoefen?

B-GRAAD ONDERSTEUNINGS = VAKKE IN VOORKEURVOLGORDE	
	1
	2
	3

B.Sc.-GRAAD ONDERSTEUNINGS = VAKKE IN VOORKEURVOLGORDE	
	4
	5
	6

7.2 Watter tekortkominge (indien wel) in u huishoudkundige opleiding kortwiek u in die beoefening van u huidige beroep?

8.1 Is die huidige tersiêre opleiding en kurrikulum vir huishoudkundiges na u mening bevredigend vir die beroep van huishoudkundige (bv. die verhouding tussen teorie : prakties; taalbeheersing, ens.?)

	1	2	3
KWALIFIKASIE	JA	ONSEKER	NEE
a. Hoër Onderwysdiploma			
b. Ander Huishoudkundediplotomas			
c. B-Huishoudkundegraad			
d. B.Sc. Huishoudkundegraad			
e. B-Huishoudkunde Ed of B.Sc.-Huishoudkunde Ed.			
f. Honneurs			

8.2 Indien u "nee" geantwoord het, spesifiseer die probleem en sê hoe u dit sou wysig.

9 In watter mate ondervind u van die volgende probleme met paraprofessionele huishoudkundiges (d.i. persone met 'n mate van kennis en ervaring, maar geen formele huishoudkunde opleiding nie?)

	1	2	3	4
	DIKWELS	SOMS	SELDE	NOOIT
a. Foutiewe verspreiding van inligting/ onwetenskaplikheid				
b. Bemarking van onprofessionele dienste teen betaling				
c. Ander (Spesifiseer)				

AFDELING C:

BEROEPSMOONTLIKHEDE

10 Hoe beskikbaar is werkseleenthede vir gekwalifiseerde huishoudkundiges?

Glad nie		1
Min		2
Redelik		3
Volop		4

- 11 In watter mate bied die volgende instansies/moontlikhede na u mening werkseleenthede aan huishoudkundiges?

	1	2	3	4
	Groot	Taamlik	Min	Geen
a. Eie ondernemings				
b. Plaaslike owerhede, bv. dorps-, stads- of streeksowerhede				
c. Staatsdepartemente, bv. Onderwys en Kultuur				
d. Tersiere opleidingsinstansies, bv. universiteite				
e. Sekondere opleidingsinstansies, bv. hoerskole				
f. Die Rade, bv. Wolraad				
g. Privaat firmas				

AFDELING D:

BEROEPSTEVREDENHEID

- 12 Dui aan in watter mate u werkstevredenheid in u beroep ondervind ten opsigte van die volgende aspekte:

	1	2	3	4
	Groot	Taamlik	Min	Geen
a. Vergoeding				
b. Status				
c. Erkenning en aanvaarding				
d. Sekuriteit				
e. Duidelike taakoms krywing				
f. Bevorderingsmoontlikhede				
g. Werksomstandighede, bv. werksure, verlof, ens.				
h. Toepaslikheid van opleiding				
i. Nodige infrastruktuur vir professionele dienslewering				

- 13 Is u ten gunste van 'n naamverandering van die vak Huishoudkunde?

Ja		1
Onseker		2
Nee		3

AFDELING E:

BEMARKING

- 14 Is u van mening dat die algemene publiek op hoogte is met die bekwaamhede van die huishoudkundige soos tans opgelei?

Ja		1
Taamlik		2
Nee		3

- 15 Word daar na u mening genoeg aandag geskenk aan doeltreffende en effektiewe bemarking van die huishoudkundige en haar beroep?

Ja		1
Nee		2

AFDELING F:

DIENSLEWERING

- 16 In watter mate voldoen die kwaliteit van dienslewering wat u in u beroep handhaaf aan die vereistes wat die professie soos in die missie* verwoord, daaraan stel?

*** Missie van Huishoudkunde:**

Die huishoudkundige is gemoeid met die toerusting van die mens vir optimale ontwikkeling en funksionering binne die tuisomgewing om sodoende die algemene lewenskwaliteit van individue, gesinne, groepe en gemeenskappe te bevorder.

Swak		1
Gemiddeld		2
Goed		3
Uitstekend		4

- 17 Sal die daarstelling van etiese standaarde deur 'n Raad na u mening wel 'n rol in die kwaliteit diens wat 'n professie lewer, speel?

Ja		1
Nee		2

- 18.1 Is u as huishoudkundige in u huidige beroep enigsins betrokke by onbetaalde vrywillige dienslewering aan die gemeenskap?

Ja		1
Nee		2

18.2 Indien "ja" geantwoord, merk watter antwoord(e) op u van toepassing is:

Dien op hoof- of subkomitee van die HVSA		1
Doen gemeenskapsdiens in die vorm van gratis kursusse, lesings, ens.		2
Beantwoord navrae en verleen hulp met praktiese probleme		3

19 Is u van mening dat 'n groter graad van spesialisering in die huishoudkunde beroep die kwaliteit van dienslewering sal verhoog?

Ja		1
Nee		2

20 Dink u dat gekwalifiseerde huishoudkundiges die eksklusiewe alleenreg behoort te hê om sekere huishoudkundige dienste te verrig op grond van kennis en opleiding?

Ja		1
Nee		2

AFDELING G:

INKOMSTE

21.1 Dink u daar moet minimum pryse vir sekere professionele huishoudkundige dienste vasgestel word?

Ja		1
Nee		2

21.2 Indien "ja" geantwoord, wie moet die prys bepaal?

Professionele beheerliggaam		1
Beroepsorganisasie wat die diens lewer, bv Kultuursake		2
Ander (Spesifiseer)		3

22 Is u van mening dat 'n self-indiensgeneemde huishoudkundige die reg het om die groter risiko wat in 'n eie onderneming gedra word in verhoogde tariewe te verhaal.

Ja		1
Nee		2

23 Ondervind u tans probleme om u werk doeltreffend te verrig weens 'n tekort aan fondse/ 'n beperkte begroting?

Ja		1
Nee		2

AFDELING H:**BESTUUR**

- 24 In watter mate maak u van die volgende toerusting in u besigheidsadministrasie gebruik?

		1	2	3	4
		Min	Gemiddeld	Groot	Uitstekend
a.	Rekenaars				
b.	Faksmasjiene				
c.	Kopieermasjiene				
d.	Multifunksionele telefone				
e.	Videotoerusting				

- 25 Hoe goed is die algemene organisasie en administrasie in u beroep, bv. ten opsigte van beplanning, begroting, tydskedules, korrespondensie en boekhou = stelsel?

Uitstekend		1
Goed		2
Gemiddeld		3
Swak		4

AFDELING I:**BEHEERLIGGAAM**

- 26 Moet daar volgens u mening 'n statutêre raad in die lewe geroep word om die belange van huishoudkundiges in die RSA te behartig?

Ja		1
Nee		2

- 27 Indien "ja" moet sodanige statutêre liggaam 'n selfstandige raad(soos die SAGTR [Suid-Afrikaanse Geneeskunde en Tandheelkunde Raad], die Aptekersraad of Verpleegstersraad) of 'n beroepsraad ondergeskik aan 'n ander statutêre liggaam wees? ('n Beroepsraad staan onder beheer van 'n ander raad, bv. die SAGTR).

Onafhanklike selfstandige raad		1
Beroepsraad		2
Onseker		3

- 28 Indien u ten gunste is van so 'n beheerliggaam, onder watter staatsdepartement(e) (ministerie(ë)) moet die raad ressorteer?

Departement van:	Nasionale Gesondheid		1
	Begroting en Welsyn		2
	Behuising en Werke		3
	Onderwys en Opleiding		4
	Onderwys en Kultuur		5
	Nasionale Opvoeding en Omgewingsake		6
	Beplanning, Provinsiale Sake en Behuising		7

- 29 Behoort die volgende funksies deur sodanige beheerliggaam vervul te word?

	1	2
	Ja	Nee
a. Beheer, bevordering, koördinerings en standaardisering van opleidingstandaarde		
b. Bevordering van voortgesette indiensopleiding		
c. Handhawing van etiese standaarde		
d. Uitoefening van tug/handhawing van dissipline		
e. Bemaking van beroepe		
f. Algemene dienslewering, bv. hulpverlening by gesondheidsorg en ontwikkeling van individue		
g. Monitering van die organisasie en administrasie van die HVSA		
h. Leidinggewing aan gemeenskap deur Inisiëring van navorsing, eksperimentering, innovering, voort = durende verbetering van metodes en tegnieke, ens.		

30. Moet die beroep van die huishoudkundige gereserveer word? (bv. 'n moontlike titel en bevoegdhede alleen toegeken aan 'n persoon wat as huishoudkundige geregistreer is by 'n moontlike toekomstige statutêre raad).

Ja		1
Nee		2

AFDELING J:

TOEKOMSVERWAGTING VAN DIE BEROEP

- 31 Is u van mening dat huishoudkundiges in u beroep wel 'n toekoms het?

Ja		1
Nee		2

32 Wat is die opinie van die nie-huishoudkundige beroepslui oor die toekoms van huishoudkunde?

Positief		1
Negatief		2
Onseker		3

33 Is u op hoogte met die nuutste ontwikkelings op u werksgebied?

Tenvolle		1
Gedeeltelik		2
Glad nie		3

34.1 Bestaan daar in u beroep 'n langtermynbeplanningsprojek?

Ja		1
Nee		2

34.2 Indien "ja", getuig dit van inisiatief en 'n toekomsvisie?

Ja		1
Nee		2

35.1 Wat is u houding oor die toetrede van die manlike geslag tot die huishoudkundeberoep?

Positief		1
Negatief		2

35.2 In watter mate kan die toetrede van mans tot die beroep tot vernuwing in Huishoudkunde aanleiding gee?

Groot		1
Gemiddeld		2
Klein		3
Geen		4

Motiveer u antwoord in 35.2.
