

MM 76



*die beroepsituasie van stads- en
streekbeplanners*

raad vir geesteswetenskaplike navorsing

001.3072068

HSRC

Klasnr./Class No.	Registrernr./No.
001.3072068 HSRC MM 76	43585/6



RAAD VIR GEESTESWETENSKAPLIKE NAVORSING

Privaatsak X41, Pretoria 0001, Republiek van Suid-Afrika

Telefoon: 48-3944

Telegramme: RAGEN

President: Dr. A.L. Kotzee

Vise-presidente: Dr. J.D. Venter en dr. A.J. van Rooy

Sekretaris-tesourier: Vakant

INSTITUTE VAN DIE RGN

Geskiedenisnavorsing

Inligting en Spesiale Dienste

Kommunikasienavorsing

Mannekragnavorsing

Navorsingsontwikkeling

Opvoedkundige Navorsing

Psigometriese Navorsing

Sosiologiese, Demografiese en Kriminologiese Navorsing

Statistiese Navorsing

Taal, Lettere en Kuns

Administrasie

FUNKSIE VAN DIE RGN

Die RGN onderneem, bevorder en koördineer navorsing op die gebied van die geesteswetenskappe, dien die Regering en ander instansies van advies insake die benutting van navorsingsbevindinge en versprei inligting betreffende die geesteswetenskappe.

SUID-AFRIKAANSE RAAD VIR GEESTESWETENSKAPLIKE NAVORSING



RGN-BIBLIOTEEK

DIE BEROEPSITUASIE VAN STADS- EN STREEKBEPLANNERS

*HELGA VAN DER MERWE, M.Com.
S.S. TERBLANCHE, B.Sc., B.A.(Hon.)*

0 0 0 0 2 0 4 0 0 0



***INSTITUUT VIR MANNEKRAGNAVORSING
DIREKTEUR: W. VERHOEF***

***PRETORIA
1979***



* 0 2 0 4 8 0 *

Verslag nr.: **MM-76**

Kopiereg voorbehou
Prvs: R0.55

ISBN 0 86965 591 4

VOORWOORD

As deel van die Instituut vir Mannekragnavorsing se beroepsnavorsingsprogram sluit hierdie verslag: BEROEPSITUASIE VAN STADS- EN STREEKBEPLANNERS aan by die verslae oor beroepe soos, onder andere, die van ingenieur, tegnikus, fisikus, wiskundige en argitek wat reeds verskyn het. Dié verslae voorsien inligting oor aspekte soos werkgewer, beroepsfunksies, salaris, opvoedkundige kwalifikasies, ouderdomstruktuur en werktevredenheid. Uittreksels uit hierdie verslae word in die RGN se voorligtingsreeks opgeneem en voorsien in 'n baie belangrike behoefte aan beroepsinligting vir voorligtingsdoeleindes. Die navorsing oor stads- en streekbeplanners is met die samewerking van die Instituut vir Stads- en Streekbeplanners onderneem.

'n Woord van dank word gerig aan die stads- en streekbeplanners en hul werkgewers wat aan hierdie ondersoek deelgeneem het, die Instituut vir Stads- en Streekbeplanners vir die adreslyste wat verskaf is en aan die Institute van die RGN wat bygedra het om hierdie verslag vry te stel, naamlik die Instituut vir Statistiese Navorsing vir statistiese verwerkings en die Instituut vir Inligting en Spesiale Dienste vir redigering, proeflees en reëlings vir drukwerk.

J. P. ...
Wvd. PRESIDENT
Mei 1979

RGN		BIBLIOTEK	HSRC
		LIBRARY	
1979-08-16			
STANDKODE 001. 307.206.8 HSRC- M M 76		REGISTERNUMMER	
BESTELNUMMER G		043580 6	

INHOUD

	BLADSY
SUMMARY/OPSOMMING	v
1 INLEIDING	1
1.1 Agtergrond en doelstelling	1
1.2 Die ondersoekgroep	2
1.3 Verteenwoordigendheid van die ondersoekgroep	3
1.4 Verdeling van die ondersoekgroep in beroepsgroepe	5
1.5 Opset van die verslag	6
2 ALGEMENE BESKRYWING VAN DIE ONDERSOEKGRROEP	8
2.1 Inleiding	8
2.2 Kwalifikasiestruktuur	8
2.3 Werkgewer	8
2.4 Lidmaatskap van die instituut van stads- en streek= beplanners	12
2.5 Huistaal en ouderdom	15
3 WERKSITUASIE VAN STADS- EN STREEKBEPLANNERS	19
3.1 Inleiding	19
3.2 Beroepsfunksies	19
3.3 Belangrikheid van sekere vaardighede	24
3.4 Werkure	26
3.5 Salaris	26
3.6 Formele opleiding in stads- en streekbeplanning	32
3.7 Werktevredenheid	42
4 GROEITENDENSE IN DIE STADS- EN STREEKBEPLANNINGS= BEROEP	52
4.1 Inleiding	52
4.2 Vraelys	52
4.3 Groei in indiensneming van stads- en streekbeplan= ners	53
4.4 Gradueringsneigings	57
5 SAMEVATTING	60
6 SYNOPSIS	63
BYLAE A	66
BYLAE B	77
BYLAE C	79
LITERATUURLYS	81

TABELLE

	BLADSY
1.1 VERGELYKING TUSSEN DIE NASIONALE REGISTER-UITSTUUR- GROEP EN DIE NASIONALE REGISTER-RESPONDENTEGROEP, VOLGENS OUDERDOM	4
1.2 VERGELYKING TUSSEN DIE NASIONALE REGISTER-UITSTUUR- GROEP EN DIE NASIONALE REGISTER-RESPONDENTEGROEP, VOLGENS HUISTAAL	4
1.3 VERGELYKING TUSSEN DIE NASIONALE REGISTER-UITSTUUR- GROEP EN DIE NASIONALE REGISTER-RESPONDENTEGROEP, VOLGENS PEIL VAN HOOGSTE KWALIFIKASIE	5
1.4 BEROEPSVERSPREIDING VAN DIE ONDERSOEGGROEP	6
2.1 BEROEPSTRUKTUUR, VOLGENS PEIL VAN HOOGSTE KWALIFI- KASIE IN BEPLANNING	9
2.2 RIGTING VAN KWALIFIKASIE WAT TOELATING VERLEEN HET TOT EERSTE KWALIFIKASIE IN BEPLANNING	10
2.3 VERDELING VAN DIE ONDERSOEGGROEP, VOLGENS BEROEP EN WERKGEWER	11
2.4 BEROEPSGROEP, VOLGENS LIDMAATSKAP VAN DIE INSTITUUT VIR STADS- EN STREEKBEPLANNERS	16
2.5 REDE WAAROM NIE LID VAN ISS, VOLGENS BEROEPSGROEP	17
2.6 HUISTAALVERDELING	18
2.7 OUDERDOM, VOLGENS BEROEPSGROEP	18
3.1 TYDBESTEDINGSINDEKSE VIR FUNKSIES WAARAAN MINSTENS 'N DERDE VAN 'N WERKNEMERGROEP MEER AS 10 PERSENT WERKTYD BESTEE	21
3.2 RIGTING VAN VERANDERING IN TYDBESTEDING AAN FUNKSIES	23
3.3 BELANGRIKHEID VAN SEKERE VERMOËNS IN STADS- EN STREEKBEPLANNINGSWERK	25
3.4 WERKURE PER WEEK, VOLGENS SOORT BEROEPSAKTIWITEIT EN WERKGEWERSEKTOR	27
3.5 BRUTO SALARIS/INKOMSTE, VOLGENS BEROEPSGROEP OP 1 MAART 1977	29
3.6 INKOMSTESTRUKTUUR VAN WERKNEMERS EN SELFGEËMPLO= JEERDES VAN SUIWER STADS- EN STREEKBEPLANNERS, VOLGENS OUDERDOM OP 1 MAART 1977	30
3.7 BRUTO SALARIS/INKOMSTE VAN SUIWER STADS- EN STREEK= BEPLANNERS, VOLGENS WERKGEWERSEKTOR OP 1 MAART 1977	31

3.8	BRUTO SALARIS/INKOMSTE VAN WERKNEMERS EN SELFGE-EMPLOJEERDES VAN SUIWER STADS- EN STREEKBEPANNERS, VOLGENS PEIL VAN HOOGSTE KWALIFIKASIE OP 1 MAART 1977	31
3.9	MATE WAARIN FORMELE OPLEIDING IN WERK GEBRUIK WORD	35
3.10	DOELTREFFENDHEID VAN OPLEIDING IN AGT VAKKE	35
3.11	REKENKUNDIGE GEMIDDELDE EN STANDAARDAFWYKING VAN DIE MATE WAARIN AGT VAKKE IN DIE STADS- EN STREEKBEPANNINGSKURSUS IN HUL WERK GEBRUIK WORD, VOLGENS WERKGEWERSEKTOR	36
3.12	GEMIDDELDE DOELTREFFENDHEID VAN OPLEIDING IN AGT VAKKE IN STADS- EN STREEKBEPANNINGSKURSUSSE, VOLGENS WERKGEWERSEKTOR	36
3.13	MOTIVERING WAAROM FORMELE OPLEIDING ONDOELTREFFEND WAS	41
3.14	WERKTEVREDENHEID, VOLGENS WERKGEWERSEKTOR	43
3.15	REKENKUNDIGE GEMIDDELDE EN STANDAARDAFWYKING VIR DIE DRIE WERKGEWERSEKTORE TEN OPSIGTE VAN DIE MATE WAARIN KENMERKE VIR STADS- EN STREEKBEPANNERS PERSOONLIK IN 'N BEROEP BELANGRIK IS	44
3.16	REKENKUNDIGE GEMIDDELDE EN STANDAARDAFWYKING VIR DIE DRIE WERKGEWERGROEPE TEN OPSIGTE VAN DIE MATE WAARIN HUIDIGE BEROEP AAN VERWAGTING VOLDOEN	45
3.17	KORRELASIEKOEFFISIËNTE (r) TUSSEN WERKTEVREDENHEID EN VERSKIL TUSSEN WAT VAN 'N BEROEP VERWAG WORD EN WAT IN DIE WERK TEENWOORDIG IS	51
4.1	PERSENTASIE VERDELING VAN GETAL BLANKE STADS- EN STREEKBEPANNERS (1967-1977)	53
4.2	INDIENSNEMING VAN STADS- EN STREEKBEPANNERS (1967-1977)	54
4.3	KWALIFIKASIES IN STADS- EN STREEKBEPANNING TOEGEKEN AAN SUID-AFRIKAANSE UNIVERSITEITE IN DIE TYDPERK 1967-1977	58

FIGURE

BLADSY

3.1	MATE WAARIN FORMELE OPLEIDING GEBRUIK WORD EN DOELTREFFENDHEID VAN OPLEIDING VIR STADS- EN STREEKBEPLANNERS IN DIE OPENBARE SEKTOR	37
3.2	MATE WAARIN FORMELE OPLEIDING GEBRUIK WORD EN DOELTREFFENDHEID VAN OPLEIDING VIR STADS- EN STREEKBEPLANNERS IN DIE PRIVAATSEKTOR	38
3.3	MATE WAARIN OPLEIDING IN WERK GEBRUIK WORD EN DOELTREFFENDHEID VAN OPLEIDING VIR SELFGEËMPLOJEERDE STADS- EN STREEKBEPLANNERS	39
3.4	BELANGRIKHEIDSPROFIELE VAN DIE DRIE WERKGEWERGROEPE VIR DIE SESTIEN WERKKENMERKE	46
3.5	MATE WAARIN HUIDIGE BEROEP AAN VERWAGTING VOLDOEN VIR DIE SESTIEN WERKKENMERKE	47
3.6	VERGELYKING VAN DIE BELANGRIKHEIDSPROFIEL EN PROFIEL VAN MATE VAN VOLDOENING AAN VERWAGTINGS VIR WERKNEMERS IN DIE OWERHEIDSEKTOR	48
3.7	VERGELYKING VAN DIE BELANGRIKHEIDSPROFIEL EN PROFIEL VAN DIE MATE VAN VOLDOENING AAN VERWAGTINGS VIR WERKNEMERS IN DIE PRIVAATSEKTOR	49
3.8	VERGELYKING VAN DIE BELANGRIKHEIDSPROFIEL EN PROFIEL VAN DIE MATE VAN VOLDOENING AAN VERWAGTINGS VIR SELFGEËMPLOJEERDES	50
4.1	INDIENSNEMING VAN STADS- EN STREEKBEPLANNERS	55

SUMMARY

This report deals with the occupational situation of town and regional planners. The information was obtained by means of questionnaires sent to 320 persons with qualifications in town and regional planning. Aspects that are covered are age, employer, qualification structure, income, occupational function and job satisfaction.

OPSOMMING

Hierdie verslag handel oor die beroepsituasie van stads- en streekbeplanners. Die inligting is met behulp van 'n vraelys van 320 persone met kwalifikasies in stads- en streekbeplanning ingesamel. Aspekte wat gedek word, is ouderdom, werkgewer, kwalifikasiestruktuur, inkomste, beroepsfunksie en werktevredeheid.

HOOFSTUK 1

INLEIDING

1.1 AGTERGROND EN DOELSTELLING

Stads- en streekbeplanning is 'n beroep van die twintigste eeu en het ontstaan as gevolg van die behoefte aan 'n orde-like samelewing waarin aan die basiese behoeftes van die mens voldoen kan word. Howard (1961) sê die volgende in verband met die doel van stadsbeplanning "The ultimate goals are clearly social, although the plans themselves are related to physical things and physical places" (p. 153).

Bevolkingsdruk, toenemende industrialisasie en verstedeliking is almal aspekte van die veranderende sosiale milieu en kan maklik op chaos uitloop as dit nie planmatig gebalanseer word nie. Uit die geskiedenis van dorpsbeplanning is dit duidelik dat die meeste beplanning in die verlede deur ingenieurs, argitekte en landmeters gedoen is. Die beplanning van dorpe, stede en streke is, gesien teen die sosiale doel van die aksie, egter 'n multidisiplinêre taak wat nie net kennis van die tegniese vakrigtings nie, maar ook van die sosiologie, ekonomie en selfs die reg, vereis. Hierdie verskeidenheid word goed geïllustreer deur die beskrywing wat van Urban Planner in die Dictionary of Occupational Titles (DOT) (1977) gegee word.

"Develops comprehensive plans and programs for utilization of land and physical facilities of cities, countries and metropolitan areas. Compiles and analyzes data on economics, social and physical factors affecting land use, and prepares or requisitions graphic and narrative reports on data. Confers with local authorities, civic leaders, social scientists, and land planning and development specialists to devise and recommend arrangements of land and physical facilities for residential, commercial, industrial and community uses. Recommends governmental measures affecting land use, public utilities, community facilities and housing and transportation to control and guide community development and renewal" (p. 149).

Die besef dat vir die beplanning van dorpe, stede en streke die integrasie van inligting uit 'n verskeidenheid van vakgebiede nodig is, het weerklank in die opleiding van die stads- en streekbeplanners gevind en 'n verskeidenheid van vakrigtings word in dié kursusse aangebied.

Dit is nie die eerste keer dat stads- en streekbeplanners die onderwerp van navorsing in die RGN is nie. Die eerste verslag van die Instituut vir Mannekragnavorsing het oor die

vraag na en aanbod van stads- en streekbeplanners gehandel (Terblanche, 1969). Sedert 1969 het dit duidelik geword dat die behoefte aan inligting van persone en instansies wat met die werwing, opleiding en benutting van mannekrag gemoeid is veel verder strek as net 'n raming van die toekomstige vraag na en aanbod in 'n beroep. Daar was 'n duidelik waarneembare behoefte aan inligting in verband met die soort werkgewer, kwalifikasie= struktuur, beroepsfunksies, salaris en so meer. Die beroepstu= dies van die Instituut is dus mettertyd uitgebrei om aan hier= die behoefte te voorsien. Die huidige studie oor stads- en streekbeplanners vorm deel van die Instituut se beroepsnavor= singsprogram en is as gevolg van 'n versoek van die Instituut vir Stads- en Streekbeplanners onderneem. Die doel daarvan is om 'n verteenwoordigende groep opgeleide stads- en streekbeplan= ners aan die hand van genoemde veranderlikes te beskryf en ook om op die aspek van werkgeleenthede in te gaan.

1.2 DIE ONDERSOEKGROEP

Die Nasionale Register van Natuur- en Geesteswetenskap= likes wat deur die RGN in stand gehou word, waarin onder andere die name, adresse, geslag, ouderdom en kwalifikasies van gegra= duerdes en gelykwaardig gekwalifiseerdes aangeteken is, is ge= bruik om die ondersoekgroep te identifiseer.

Vir die doeleindes van hierdie studie is alle persone wie se name en adresse in die Nasionale Register opgeneem is en wat aan die volgende vereistes voldoen, betrek:

(a) Blankes wat in die Republiek van Suid-Afrika of Suidwes-Afrika woonagtig is.

(b) Persone wat oor enige kwalifikasie in stads- en streekbeplanning beskik.

Van die 122 243 Blanke gegradueerdes (of gelykwaardig gekwalifiseerdes) wie se gegewens op 1 Julie 1977 in die Nasio= nale Register aangeteken was, het 402 persone se gegewens aan die bogenoemde vereistes voldoen.

Die naam- en adreslys wat van die Nasionale Register verkry is, is aangevul met 70 name en adresse wat van die lid= maatskaplys van die Instituut vir Stads- en Streekbeplanners verkry is, maar wat nie op die Nasionale Register voorkom nie.

Gedurende Augustus 1977 is 'n vraelys (kyk bylae A) aan elkeen van dié 472 persone met kwalifikasies in stads- en streekbeplanning gepos, waarvan 338 (71,6%) bruikbare vraelyste terugontvang is. Die 70 persone wat met die Instituut se lid= maatskaplys geïdentifiseer is, het ook 'n registervraelys ingevul.

Die respondentegroep (338 persone) van hierdie studie is saamgestel uit 288 Nasionale Register-respondente en 50 lidmaatskaprespondente. Agtien van die respondente was ten tyde van die opname nie ekonomies bedrywig nie en hulle word vir die res van die ondersoek buite rekening gelaat. Hierdie verslag handel oor die inligting wat met bogenoemde vraelys van die ondersoekgroep (320 ekonomies bedrywige respondente) verkry is, asook besonderhede oor die respondente se ouderdom, huistaal en peil van hoogste kwalifikasie wat van die Nasionale Register verkry is.

1.3 VERTEENWOORDIGENDHEID VAN DIE ONDERSOEGROEP

Daar is bewys dat die Nasionale Register 'n verteenwoordigende steekproef van die gegradueerde bevolking van die land is (Ebersohn, 1972). Daar kan dus aanvaar word dat die register-uitstuurgroep (402 persone) 'n verteenwoordigende steekproef is van alle persone met kwalifikasies in stads- en streekbeplanning in die RSA en SWA.

Die vraag wat nou ontstaan, is of die register-respondentegroep (288 persone) 'n verteenwoordigende steekproef van die register-uitstuurgroep (402 persone) is.

Omdat daar geen inligting oor die ouderdom, huistaal en peil van hoogste kwalifikasie van die 70 persone wat met die lidmaatskaplyis betrek is, beskikbaar is nie, word die 50 lidmaatskap-respondente vir die bepaling van verteenwoordigendheid van die ondersoekgroep buite rekening gelaat. Daar word aanvaar dat as die 288 registerrespondente verteenwoordigend van die 402 persone in die register-uitstuurgroep is, sal die 50 lidmaatskap-respondente ook verteenwoordigend van die 70 persone in die lidmaatskap-uitstuurgroep wees, aangesien die persentasie respons goed vergelyk (71,6% Nasionale Registerrespons; 71,4% Lidmaatskaprespons).

In tabelle 1.1 tot 1.3 word die register-uitstuurgroep (402 persone) en die register-respondentegroep (288 persone) vergelyk ten opsigte van ouderdom, huistaal en peil van hoogste kwalifikasie.

Dit blyk uit bogenoemde tabelle dat die afwykings tussen die register-uitstuurgroep en die register-respondentegroep, ten opsigte van die aspekte wat vergelyk is, klein is. Die ondersoekgroep van hierdie studie (N = 320) word dus as 'n verteenwoordigende steekproef van alle persone met kwalifikasies in stads- en streekbeplanning beskou.

TABEL 1.1

VERGELYKING TUSSEN DIE NASIONALE REGISTER-UITSTUURGROEP EN DIE NASIONALE REGISTER-RESPONDENTEGROEP, VOLGENS OUDERDOM

Ouderdom	Nasionale Register- uitstuurgroep		Nasionale Register- respondentegroep	
	N	%	N	%
20-24	6	1,5	3	1,0
25-29	67	16,7	47	16,3
30-34	55	13,7	41	14,2
35-39	33	8,2	25	8,7
40-45	43	10,7	31	10,8
46-49	45	11,2	31	10,8
50-54	53	13,2	40	13,9
55-59	33	8,2	23	8,0
60-64	17	4,2	11	3,8
65+	50	12,4	36	12,5
TOTAAL	402	100	288	100

TABEL 1.2

VERGELYKING TUSSEN DIE NASIONALE REGISTER-UITSTUURGROEP EN DIE NASIONALE REGISTER-RESPONDENTEGROEP, VOLGENS HUISTAAL

Huistaal	Nasionale Register- uitstuurgroep		Nasionale Register- respondentegroep	
	N	%	N	%
Afrikaans	148	36,8	105	36,5
Engels	254	63,2	183	63,5
TOTAAL	402	100	288	100

TABEL 1.3

VERGELYKING TUSSEN DIE NASIONALE REGISTER-UITSTUURGROEP EN DIE NASIONALE REGISTER-RESPONDENTEGROEP, VOLGENS PEIL VAN HOOGSTE KWALIFIKASIE

Peil van hoogste kwalifikasie	Nasionale Register-uitstuurgroep		Nasionale Register-respondentegroep	
	N	%	N	%
Diploma = B-graad	53	13,2	39	13,5
B-graad	99	24,6	70	24,3
Nagraadse diploma	115	28,6	81	28,1
Honneurs	9	2,2	6	2,1
M-graad	119	29,6	87	30,2
D-graad	7	1,7	5	1,7
TOTAAL	402	100	288	100

1.4 VERDELING VAN DIE ONDERSOEGGROEP IN BEROEPSGROEPE

Volgens die beantwoording van vraag 4 op die vraelys (kyk bylae A) "Wat is u huidige (1 Maart 1977) beroep?" word daar onderskei tussen die volgende beroepsgroepe:

1.4.1 Suiwer stads- en streekbeplanners - dit is die groep persone wat by die beroepsvraag ingevul het "Stads- en Streekbeplanner". Die 13 respondente wat by die beroepsvraag ingevul het dat hulle voltyds dosente in stads- en streekbeplanning is, word ook by hierdie groep ingesluit (N = 186).

1.4.2 Stads- en streekbeplanner, en ander beroep - dit is alle persone wat by die beroepsvraag ingevul het stads- en streekbeplanner plus ingenieur; stads- en streekbeplanner plus argitek; stads- en streekbeplanner plus landmeter; stads- en streekbeplanner plus dosent in 'n nie-stads- en streekbeplanningsvak (N = 63).

In hierdie verslag word daar na bogenoemde twee groepe (1.4.1 en 1.4.2) saam verwys as stads- en streekbeplanners (N = 249). Dit is met ander woorde alle persone wat werktyd aan stads- en streekbeplanningsaktiwiteite bestee.

1.4.3 Ander beroepe - dit is alle persone wat by die beroepsvraag 'n ander beroep as stads- en streekbeplanner ingevul het (N = 71). 'n Beroepslys van beroepe wat persone in die ondersoekgroep beoefen, verskyn in tabel 1.4.

TABEL 1.4
BEROEPSVERSPREIDING VAN DIE ONDERSOEGROEP

Beroep/beroepsgroep	N	%
<u>Suiwer stads- en streekbeplannerberoepsgroep</u>		
Stads- en streekbeplanner	173	54,1
Dosent in stads- en streekbeplanning	13	4,1
Subtotaal: suiwer stads- en streekbeplanner= beroepsgroep	186	58,2
<u>Stads- en streekbeplanner-, ander beroepsgroep</u>		
Stads- en streekbeplanner, en Ingenieur	16	5,0
Stads- en streekbeplanner, en Argitek	23	7,2
Stads- en streekbeplanner, en Landmeter	12	3,8
Stads- en streekbeplanner, en Dosent (ander vak)	12	3,8
Subtotaal: stads- en streekbeplanner, en ander beroep	63	19,8
<u>Ander beroepsgroep</u>		
Argitek	28	8,8
Ingenieur	23	7,2
Ander	20	6,3
Subtotaal: ander beroepe	71	22,3
TOTAAL	320	100

1.5 OPSET VAN DIE VERSLAG

In hoofstuk 2 word 'n algemene beskrywing van die onder-
soekgroep gegee ten opsigte van aspekte, byvoorbeeld hoogste
kwalifikasie in beplanning, werkgewer, huistaal, ouderdom, enso-
voorts.

Hoofstuk 3 is 'n bespreking van die werksituasie van
stads- en streekbeplanners. Aandag word gegee aan beroepsfunk-
sies, werkure, salaris, werktevredenheid, gebruik van formele
opleiding en vaardighede wat 'n invloed het op die doeltreffende
uitvoering van stads- en streekbeplanningswerk.

In hoofstuk 4 word daar gelet op die retrospektiewe
groei in die getal persone wat die stads- en streekbeplannings-
beroep beoefen. Werkgewers se menings oor die toekoms van

stads- en streekbeplanning as 'n professionele beroep word ook saamgevat.

Hoofstuk 5 is 'n samevatting van die belangrikste bevindings in hierdie verslag.

HOOFSTUK 2

ALGEMENE BESKRYWING VAN DIE ONDERSOEKGROEP

2.1 INLEIDING

Die doel met hierdie hoofstuk is om 'n beskrywing te gee van die persone wat kwalifikasies in stads- en streekbeplanning het. Die aspekte wat bespreek word, is hoogste kwalifikasie in beplanning, agtergrondkwalifikasie, werkgewer, lidmaatskap van die Instituut van Stads- en Streekbeplanners, huistaal en ouderdom.

2.2 KWALIFIKASIESTRUKTUUR

Tabel 2.1 toon die verdeling van die ondersoekgroep, volgens beroepsgroep en peil van hoogste kwalifikasie in beplanning. Die groep 'Ander' wat in tabel 2.1 gebruik word, verwys na kwalifikasies in stads- en streekbeplanning wat in die buitenland verwerf is, byvoorbeeld Diploma of the Royal Planning Institute (Brittanje). Tabel 2.2 gee die rigting van kwalifikasie wat toelating verleen het tot 'n eerste kwalifikasie in beplanning, vir die beroepsgroepe.

Die kwalifikasiestruktuur van die ondersoekgroep toon volgens tabel 2.1, dat die groep wat suiwer stads- en streekbeplanningswerk doen hoofsaaklik (71,0%) oor 'n B-, M-, of D-graad in beplanning beskik. Hierteenoor is die meerderheid van die ander twee beroepsgroepe se peil van hoogste kwalifikasie in beplanning 'n nagraadse diploma. Laasgenoemde twee groepe beskik dus in baie gevalle oor 'n bykomende kwalifikasie wat soos uit tabel 2.2 blyk, hoofsaaklik in die argitektuur, landmeetkunde of ingenieurswese verwerf is. Hierdie dubbele kwalifikasie gee persone wat daarvoor beskik die keuse om stads- en streekbeplanning en/of 'n ander beroep te beoefen - 'n keuse wat diegene wat slegs oor 'n stads- en streekbeplanningskwalifikasie beskik, nie het nie.

2.3 WERKGEWER

In tabel 2.3 word die soort werkgewer van die ondersoekgroep, volgens beroep ontleed. Die drie werkgewergroepe is die owerheidsektor, privaatsektor en selfgeëmplojeerd.

TABEL 2.1
BEROEPSTRUUKTUR, VOLGENS PEIL VAN HOOGSTE KWALIFIKASIE IN BEPLANNING

Beroepsgroep	Peil van hoogste kwalifikasie in beplanning											
	Nagraadse Diploma		B-graad		M-graad		D-graad		Ander		Totaal	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Suiwer stads- en streekbeplanner	N 46 % 24,7	34,3	57 30,6	82,6	71 38,2	74,0	4 2,2	57,1	8 4,3	57,1	186 100	58,1
Stads- en streekbeplanners, en ander beroep	N 40 % 63,5	29,9	2 3,2	2,9	14 22,2	14,6	3 4,8	42,9	4 6,3	28,6	63 100	19,7
Ander beroep	N 48 % 67,6	35,8	10 14,1	14,5	11 15,5	11,5			2 2,8	14,3	71 100	22,2
TOTAAL	N 134 % 41,9	100	69 21,6	100	96 30,0	100	7 2,2	100	14 4,3	100	320 100	100

TABEL 2.2
 RIGTING VAN KWALIFIKASIE WAT TOELATING VERLEEN HET TOT EERSTE KWALIFIKASIE IN BEPLANNING

Kwalifikasie	Beroepsgroep					
	Suider stads- en streekbeplanners		Stads- en streekbeplanners en ander beroep		Ander beroep	
	N	%	N	%	N	%
Nie van toepassing nie	64	34,4	1	1,6	11	15,5
Ingenieurswese	12	6,5	15	23,8	24	33,8
Landmeetkunde	25	13,4	13	20,6	1	1,4
Argitektuur	17	9,1	27	42,9	30	42,3
B.A.-graad	41	22,0	5	7,9	3	4,2
B.Com.-graad	12	6,5				
Diploma of the Royal Planning Institute	15	8,1	2	3,2	2	2,8
TOTAAL	186	100	63	100	71	100

TABEL 2.3
VERDELING VAN DIE ONDERSOEGKROEP, VOLGENS BEROEP EN WERKGEWER

Werkgewer	Beroep						Totaal	
	Stads- en Streekbeplanners			Ander beroep			N	%
	Suiwer stads- en streekbeplanners	N	%	Stads- en streekbeplanners en ander beroep	N	%		
Selfgeëmplojeerd Overheidsektor	27	14,5	26	41,3	34	47,9	87	27,2
Staat en Provinsiale Administrasie	43	23,1	8	12,7	5	7,0	56	17,5
Plaaslike owerhede	81	43,5	15	23,8	10	14,1	106	33,1
Semi-staatsinstellings	12	6,5	3	4,8	2	2,8	17	5,3
Subtotaal: Overheidsektor	136	73,1	26	41,3	17	23,9	179	55,9
Privaatsektor	2	1,1			2	2,8	4	1,3
Openbare korporasies	15	8,1	3	4,8	16	22,5	34	10,6
Privaatfirmas								
Subtotaal: Privaatsektor	17	9,1	3	4,8	18	25,4	38	11,9
Kombinasie: Eie praktyk en privaats=sektor	6	3,2	8	12,7	2	2,8	16	5,0
TOTAAL	186	100	63	100	71	100	320	100

Die owerheidsektor sluit in die Staat en Provinsiale Administrasies, plaaslike owerhede, semi-staats- en staatbeheer- de instellings, byvoorbeeld WNNR, SAS & H, HPK, beheerrade en universiteite. Die privaatsektor sluit in werknemers van openbare korporasies, privaatfirmas, ensovoorts. Selfgeëmplojeerd sluit in persone in eie praktyk asook vennote van professionele ondernemings of besturende direkteure wat meer as 50 persent van die maatskappy se aandele besit.

In die geheel gesien blyk dit uit tabel 2.3 dat die meeste werkgeleenthede vir werknemers met kwalifikasies in stads- en streekbeplanning te vinde is in die owerheidsektor (55,9%) en meer spesifiek plaaslike owerhede (munisipaliteite) (33,1%), en staatsdepartemente (bv. Departement van Beplanning en Omgewing en Gemeenskapsbou) en Provinsiale Administrasies - (17,5%).

Net meer as 'n kwart van die ondersoekgroep is selfgeëmplojeerd (27,2%). Vanweë die aard van stads- en streekbeplanningswerk, is die werkgeleenthede in die privaatsektor relatief min (11,9%). Dit is waarskynlik hoofsaaklik konsultfirmas en eiendomsontwikkelingsmaatskappye wat persone met stads- en streekbeplanningskwalifikasies in diens neem.

Die grootste persentasie suiwer stads- en streekbeplanners is volgens tabel 2.3 werksaam in die owerheidsektor (73,1%). Die persentasie suiwer stads- en streekbeplanners wat selfgeëmplojeerd is (14,5%), is aansienlik kleiner as dié persone wat beide stads- en streekbeplanning en ander werk doen (41,3%) en persone in ander beroepe (47,9%) wat selfgeëmplojeerd is.

Hierdie verskille in die werkgewerdeling van die drie beroepsgroepe hou verband met die verskille in hul kwalifikasiestruktuur (par. 2.2). Die argiteks-, landmeetkunde- en ingenieursberoep leen hulle tot die stigting van eie praktyke meer as die stads- en streekbeplannersberoep. Die rede hiervoor is te vinde in die mark vir hierdie dienste. Kwalifikasies in argitektuur, ingenieurswese en landmeetkunde het dus 'n belangrike uitwerking op die werkgewerdeling.

2.4 LIDMAATSKAP VAN DIE INSTITUUT VAN STADS- EN STREEKBEPLANNERS

Dit is nie 'n vereiste om by 'n statutêre beroepsraad te registreer om die beroep stads- en streekbeplanner te beoefen nie. Die Instituut van Stads- en Streekbeplanners het heelwat van die funksies wat normaalweg deur so 'n beroepsraad uitgeoefen word, as doelstellings aanvaar, soos uit die onderstaande

uittreksel uit die Suid-Afrikaanse Instituut van Stads- en Streekbeplanners se Jaarboek (1974) blyk.

Die Instituut stel hom die volgende ten doel:

- (a) "Om die wetenskap en kuns van Stads- en Streekbeplanning en Stadsontwerp te bevorder;
- (b) om die aard en belange van die beroep te handhaaf, te bevorder en te beskerm;
- (c) om eerbare optrede te bevorder, wanpraktyke te onderdruk, en om oor alle vraagstukke in verband met professionele gebruike, en hoflikheid tussen die lede van die beroep te beslis;
- (d) om beheer oor die professionele gedrag van STUDENTE, GRADUATE en LEDE van die Instituut uit te oefen en dissipline te handhaaf;
- (e) om alle vraagstukke te oorweeg wat die belange van die beroep raak, en om wetgewing en alle algemene maatreëls wat die beroep raak, aan te te voor en daarvoor te waak en, as dit nodig is, petisies daarvoor tot die President van die Republiek van Suid-Afrika, die Parlement van die Republiek van Suid-Afrika, die Provinsiale Administrasies, plaaslike owerhede of enige ander bevoegde liggaam te rig; om wysigings aan die wette of gebruike te bewerkstellig en om verbeterings in die regsbeginsels en regsbedeling te bevorder wat nodig of wenslik geag word;
- (f) om inligting oor vordering in die wetenskap en kuns vir sover die belange van die beroep daardeur bevorder kan word, of mondeling of deur middel van geskifte of drukwerk te versprei.
- (g) om uitstallings te hou; om byeenkomste te reël vir die lede van die beroep en vir ander persone met kennis wat vir die lede van die beroep van belang kan wees, en om onderwerpe daarop te bespreek wat die lede raadsaam ag;
- (h) om verslae van die verrigtinge van dié byeenkomste te druk, te publiseer en uit te stuur, asook referate wat op dié byeenkomste gelewer of voorgedra is;
- (i) om by wyse van aankoop, skenking of andersins n boekery wat vir die doel van die Instituut geskik is, aan te skaf en dit van tyd tot tyd aan te vul;

(j) om onderrig in en navorsing oor stads- en streekbeplanning en stadsontwerp te bevorder, en ook om studiebeurse, tipendiums en pryse in te stel."

Volgens die reëls van die Instituut van Stads- en Streekbeplanners (ISS) word daar onderskei tussen 'n Erelid, 'n Korporaatlid, Oud-lid, Graduaat van die Instituut en Student van die Instituut.

"'n Erelid word ooreenkomstig die Statute deur die Raad verkies en is iemand wat nie die beroep van stads- en/of streekbeplanner beoefen nie, maar wat die Instituut graag op grond van sy voortreflikheid op wetenskaplike, stads- of streekbeplanningsgebied of verwante gebied wil vereer. Iemand bly 'n Erelid solank dit die Raad behaag."

'n Korporaatlid is iemand wat in 'n kwalifiserende eksamen wat die Raad goedgekeur het, geslaag het en wat daarbenewens bewys gelewer het dat hy tot voldoening van die Raad minstens twee jaar praktiese na-kwalifiseringsondervinding in stads- en/of streekbeplanning opgedoen het, met dien verstande dat die Raad kan toelaat dat hoogstens een jaar van dié ondervinding voor-kwalifiseringsondervinding onder leiding van 'n Korporaatlid opgedoen is of 'n aantal aspekte van beplanning gedek het.

'n Oud-lid is 'n lid wat nie meer die beroep van stads- en streekbeplanning beoefen nie, maar wat nog belang by die beroep wil hê. 'n Oud-lid word nietemin deur die toepaslike reëls gebind.

'n Graduaat van die Instituut is iemand wat 'n akademiese graad of nagraadse diploma in stads- en streekbeplanning het wat deur die Raad goedgekeur is, maar nog nie vir lidmaatskap in aanmerking kom nie. 'n Graduaat word nietemin deur die toepaslike reëls gebind.

'n Student van die Instituut is iemand wat beroepsopleiding in stads- en/of streekbeplanning wat die Raad geskik ag, ontvang, maar nog nie vir lidmaatskap in aanmerking kom nie. 'n Student word nietemin gebind deur die toepaslike reëls.

'n Student of Graduaat moet binne 12 maande nadat hy vir verkiesing in aanmerking kom, aansoek doen om na gelang van die geval as 'n Graduaat of Korporaatlid verkies te word.

Aansoek om toelating tot die Instituut moet skriftelik gedoen word en die aansoeker word aan 'n keuring onderwerp, op grond van spesifikasies wat deur die Instituut voorgelê word.

Elke aansoeker moet benewens ledegeld ook verkiesings registrasiegeld wat deur die reël van die Instituut voorgeskryf word, betaal.

Die ondersoekgroep is gevra om aan te toon of hulle aan die Instituut behoort, en indien nie, hoekom nie. Tabel 2.4 toon die verdeling van die ondersoekgroep, volgens lidmaatskap aan die Instituut van Stads- en Streekbeplanners.

Volgens tabel 2.4 is 147 (45,9%) persone in die ondersoekgroep (N = 320) volwaardige lede en 70 (21,9%) persone in die ondersoekgroep is graduate of studente van ISS. Soos verwag kan word is die persone wat aktief met stads- en streekbeplanning gemoeid is, in groter mate lede van die Instituut as dié wat ander beroepe beoefen. Onder die suiwer stads- en streekbeplannersgroep is daar 'n groot groep graduatlede wat waarskynlik later korporaatlidmaatskap sal kan verwerf. 'n Honderd-en-drie (32,2%) persone in die ondersoekgroep is nie lede of graduate of studente van ISS nie. In tabel 2.5 word die redes verstrekkend hoekom die persone nie lede is nie. Uit die tabel blyk dat 'n belangrike rede waarom stads- en streekbeplanners nie lede word van die ISS nie, daarin geleë is dat die Instituut slegs prestigiewaarde skep en geen wetlike beskerming vir die beroepsbeoefenaars bied nie. Indien die 8,7 persent wat lidmaatskap as onnodige uitgawe beskou by die groep getel word, toon tabel 2.5 dat meer as 'n derde van die nie-lede meen dat lidmaatskap nie juis waarde het nie. Die oorgrote meerderheid van die net meer as 20 persent wat sê dat hulle nie toelating kan kry nie se probleme draai om die ervaringskomponent van toelating.

2.5 HUISTAAL EN OUDERDOM

Die taalverdeling van die ondersoekgroep toon volgens tabel 2.6 dat daar ongeveer twee Engelssprekendes is vir elke Afrikaanssprekende. Twee-en-sestig persent van die ondersoekgroep is Engelssprekend.

In vergelyking met die 186 suiwer stads- en streekbeplanners se mediaanouderdom van 34,2 jaar, is die persone wat stads- en streekbeplanning, en ander beroep beoefen as groep 11,8 jaar ouer (tabel 2.7) en die persone wat slegs ander nie-stads- en streekbeplanningsberoep beoefen as groep, 15,5 jaar ouer.

TABEL 2.4
 BEROEPSGROEP, VOLGENS LIDMAATSKAP VAN DIE INSTITUUT VIR STADS- EN STREEKBEPLANNERS

Beroepsgroep	Lidmaatskap												Totaal	
	Student van Instituut		Graduaat van Instituut		Korporaat= lid		Oud-lid		Nie-lid		Totaal		N	%
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Suiwer stads- en streekbeplanners	12 6,5	80,0	44 23,7	80,0	87 46,8	60,8	3 1,6	75,0	40 21,5	38,8	186	58,1	100	
Stads- en streekbeplanner, en ander beroep	2 3,2	13,3	4 6,3	7,3	40 63,5	28,0			17 27,0	16,5	63	19,7	100	
Ander beroep	1 1,4	6,7	7 9,9	12,7	16 22,5	11,2	1 1,4	25,0	46 64,8	44,7	71	22,2	100	
TOTAAL	15 4,7	100	55 17,2	100	143 44,7	100	4 1,3	100	103 32,2	100	320	100	100	

TABEL 2.5
REDE WAAROM NIE LID VAN ISS, VOLGENS BEROEPSGROEP

Redes	Beroepsgroep						Totaal	
	Stads- en streekbeplanners			Ander beroep			N	%
	N	%	Stads- en streek= beplanners, en ander beroep	N	%	Ander beroep		
							N	%
Instituut bied slegs prestigewaarde en geen wetlike beskerming	23	57,5	3	17,6	1	2,2	27	26,2
Onnodige uitgawe	4	10,0	3	17,6	2	4,3	9	8,7
Kry nie toelating nie	10	25,0	5	29,4	9	19,6	24	23,3
Nie aktief in die beplanningsveld nie	1	2,5	6	35,3	33	71,7	40	38,8
Geen rede verskaf nie	2	5,0			1	2,2	3	2,9
TOTAAL	40	100	17	100	46	100	103	100.

TABEL 2.6
HUISTAALVERDELING

Huistaal	N	%
Afrikaans	121	37,8
Engels	199	62,2
TOTAAL	320	100

TABEL 2.7
OUDERDOM, VOLGENS BEROEPSGROEP

Ouderdom	Beroepsgroep						Totaal	
	Suiwer stads- en streek= beplanners		Stads- en streekbe= planners, en ander beroep		Ander beroep			
	N	%	N	%	N	%	N	%
20-24	3	1,6	1	1,6	1	1,4	5	1,6
25-29	48	25,8	5	7,9	10	14,1	63	19,7
30-34	45	24,2	11	17,5	3	4,2	59	18,4
35-39	15	8,1	5	7,9	5	7,0	25	7,8
40-45	23	12,4	8	12,7	9	12,7	40	12,5
46-49	20	10,8	14	22,2	9	12,7	43	13,4
50-54	17	9,1	4	6,3	11	15,5	32	10,0
55-59	3	1,6	3	4,8	11	15,5	71	5,3
60-64	4	2,2	12	19,0	5	7,0	21	6,6
65+	8	4,3			7	9,9	15	4,7
TOTAAL	186	100	63	100	71	100	320	100
Mediaan	34,2		46,04		49,7		40,5	

Die bostaande verskille in ouderdom word verklaar deur die feit dat 'n B-graad in suiwer stads- en streekbeplanning eers in die sestigerjare aangebied is. Dit is dan ook die persone wat oor hierdie kwalifikasie beskik wat nie enige ander beroep kan beoefen nie. Vroeër was 'n kwalifikasie in stads- en streekbeplanning ingeënt op 'n reeds bestaande kwalifikasie, sodat persone die keuse het om of albei die beroepe te beoefen of net die beroep waarvoor sy oorspronklike kwalifikasie hom bekwaam het.

HOOFSTUK 3

WERKSITUASIE VAN STADS- EN STREEKBEPLANNERS

3.1 INLEIDING

In hierdie hoofstuk word verskeie aspekte van die beroepsbeoefening van stads- en streekbeplanners byvoorbeeld beroepsfunksies, werkure, salaris en aspekte bespreek wat 'n invloed op die doeltreffende uitvoering van sodanige werk het. Die mate van werktevredenheid en die benutting en doeltreffendheid van opleiding word ook behandel.

Die groep stads- en streekbeplanners word vir hierdie bespreking gebruik, met ander woorde, soos in paragraaf 1.4 uiteengesit, al die persone met kwalifikasies in stads- en streekbeplanning wat werktyd aan stads- en streekbeplannings-aktiwiteite bestee (186 + 63 = 249 persone).

3.2 BEROEPSFUNKSIES

In enige beroep word 'n verskeidenheid van funksies verrig. Sommige funksies is gemeenskaplik aan baie beroepe, maar daar is ook funksies wat eie aan 'n spesifieke beroep is en die beroep van ander beroepe onderskei. Dit is veral hierdie eiesoortige funksies wat by 'n beroepstudie van belang is. Die relatiewe belangrikheid van 'n beroepsfunksie kan uit 'n verskeidenheid van gesigspunte benader word. In hierdie verslag word die belangrikheid van 'n funksie bepaal deur na die hoeveelheid werktyd wat aan die funksie bestee word, te kyk.

Vraag 10 (bylae A) van die vraelys is in samewerking met 'n aantal praktiserende stads- en streekbeplanners en die ad hoc-komitee van die Instituut vir Stads- en Streekbeplanners opgestel en vereis dat die respondent teenoor elk van 25 beroepsfunksies moet aantoon hoeveel werktyd die afgelope jaar aan 'n betrokke funksie bestee is. Persentasietyd-intervalle word in die vraelys verstrek. Die respondente moes ook aantoon of die werktydbesteding in die afgelope jaar toe- of afgeneem of konstant gebly het. Beroepsfunksies hang ten nouste saam met die doel en werksaamhede van die werkgewer. Waar die doelstellings van die verskillende werkgewers uiteraard verskil, word die funksies van die beoefenaars volgens werkgewer ontleed.

Van die 249 stads- en streekbeplanners het 170 (68,3%) die vraag oor beroepsfunksies beantwoord. Die volledige inligting wat met hierdie vraag ingesamel is, verskyn in bylae B. 'n Opvallende kenmerk van die gegewens is dat daar maar relatief

min respondente in die persentasie kategorieë 30 en meer persent werktyd voorkom. Die normale patroon waar 'n persentasie werktyd by 'n funksie aangedui is, is dat die kategorie > as 10 persent die grootste persentasie respons het. Dit beteken dat die meeste beplanners aan heelwat funksies tyd bestee.

Daar is tog funksies wat belangriker as ander is, volgens tydbesteding. Om die gegewens oorsigteliker te maak en slegs die belangriker funksies uit te sonder, is daardie funksies waar minstens 30 persent van die persone in enigeen van werkgewergroepe aangedui het dat hulle meer as 10 persent van hul werktyd aan sodanige funksie bestee, in tabel 3.1 opgeneem. Die minder belangrike funksies is dus daardie funksies waar ongeveer twee derdes van die werkgewergroepe aangedui het dat hulle of geen of minder as 10 persent van hul tyd aan die funksie bestee.

In tabel 3.1 verskyn tydbestedingsindekse wat bloot die rekenkundige gemiddelde is as 'n twee aan die persentasiekategorie 10-29 persent, drie aan die kategorie 30-49 ensovoorts, toegeken word. Geen indeks is bereken as die respons in 'n werkgewergroep nie aan die seleksienorm voldoen nie. In die tabel verskyn ook 'n N-waarde wat aandui hoeveel persone van die werkgewergroep verklaar het dat hulle meer as 10 persent van hul werktyd aan die spesifieke funksie bestee.

Die 25 funksies wat in die bylae opgeneem is, het as gevolg van die seleksie verminder na 12. In die beplanningsaksie is hierdie 12 funksies dus die belangrikste funksies volgens die groep se tydbesteding. Daar is natuurlik enkele beplanners wat tot 50+ persent bestee aan funksies wat as onbelangrik vir die groep beskou word.

Opmerklik is dat van al die funksies wat miskien direkter op die produksie van 'n plan dui, net die opstel van Nasionale Planne nie in tabel 3.1 opgeneem is nie. Daar is ook 'n duidelike verskil in die aard van die werk van die drie werkgroepe. Na gelang van tydbesteding is slegs ses van die 25 funksies belangrik vir werknemers in die privaatsektor en nege vir selfgeëmplojeerdes.

Van die 12 funksies, is werknemers in die owerheidsektor met 11 gemeid en tabel 3.1 sowel as bylae B toon dat die funksies van stads- en streekbeplanners in die owerheidsektor 'n wyer span het as dié in die privaatsektor.

TABEL 3.1

TYDBESTEDINGSINDEKSE VIR FUNKSIES WAARAAN MINSTENS 'N DERDE VAN 'N WERKNEMERGROEP MEER AS 10 PERSENT WERKTYD BESTEE

Funksie	Werknemers		
	Owerheid= sektor (Totale N = 127	Privaat= sektor (Totale N = 17	Selfgeëm= plojeerd (Totale N = 26
1 Opstel van nuwe dorpsbeplanningskemas en hersiening van bestaande dorpsbeplanningskemas	2,9 N=49	-	3,0 N=8
2 Administrasie van dorpsbeplanningskemas	2,6 N=57	-	-
3 Hersonerings, verkryging van toestemmingsgebruik en van besigheidregte buite skemasgebiede.	2,7 N=45	2,1 N=7	2,3 N=9
4 Hantering van aansoek vir stigting van nuwe dorpe	2,7 N=39	2,7 N=7	2,6 N=14
5 Skakel van komiteewerk	2,6 N=52	-	2,1 N=9
6 Advieslewering	2,9 N=51	2,2 N=6	2,0 N=10
7 Opstel van stedelike en/of streekgidsplanne	2,7 N=43	-	-
8 Opstel van kleinskaal-/oorhoofse planne	2,4 N=41	2,5 N=10	3,0 N=9
9 Opstel van grootskaalontwikkelingsplanne van terreine, en stads- of dorpsgebiede	2,6 N=39	2,2 N=6	3,3 N=7
10 Opstel van gedetailleerde en/of onderverdelingsplanne	-	2,2 N=11	2,9 N=10
11 Onderneem van opname- en beplanningsnavorsing	2,8 N=48	-	-
12 Interne administratiewe funksies	2,8 N=63	-	2,6 N=19

'n Ander opmerkbare verskynsel uit die tydbesteding van die beroepsfunksies is dat alhoewel sommige stads- en streekbeplanners wel baie van hul werktyd aan enkele funksies bestee, daar nie juis in groepsverband, sprake van spesialisasie op 'n enkele funksie is nie, want die tydbestedingsindekse verskil nie veel nie. Wat die selfgeëmjoeerde betref, is daar 'n ietwat groter klem op die opstel van planne as sodanig (vgl. funksies 1, 8 en 9 in tabel 3.1).

Die opstel van gidsplanne, wat soos die naam aandui, beoel is om rigtinggewend eerder as gedetailleerd te wees, is meer 'n funksie wat hoofsaaklik by die owerheidsektor tuishoort.

Dit is verder duidelik uit die funksies wat in tabel 3.1 opgeneem is dat die werk van stads- en streekbeplanners wye kennis vereis. Enkele voorbeelde kan ter illustrasie genoem word. Die onderneem van opnames en beplanningsnavorsing is 'n belangrike funksie. Die metodes van hoe om wetenskaplike opnames te onderneem, moet in die opleiding dus deeglike aandag kry, want die inligting word in die beplanningsaksie gebruik. 'n Ander funksie wat in tabel 3.1 voorkom, is hersonerings en die verkryging van toestemmingsgebruik en besigheidsregte buite skema-gebiede. So 'n funksie vereis dat die beplanner deeglik op hoogte moet wees met die wetlike en administratiewe aspekte wat op hierdie funksie van toepassing is. Die verskeidenheid van beroepsfunksies toon dat die beroep van stads- en streekbeplanner 'n beroep van vele fasette is.

Van die ondersoekgroep is verwag om aan te dui of die funksies die afgelope jaar volgens tydbesteding konstant gebly, toe- of afgeneem het. Slegs persone wat die funksie verrig, kon natuurlik antwoord en nie almal van die persone het die vraag beantwoord nie. Vandaar die wisselende N'e in tabel 3.2 waar 'n ontleding van hierdie vraag voorkom.

Tabel 3.2 toon dat ongeveer 50 persent van die ondersoekgroep van mening is dat hul tydbesteding aan die verskillende funksies gedurende die jaar wat die ondersoek voorafgegaan het, naastenby konstant gebly het.

Indien gelet word op die funksies waaraan 'n relatief groot aantal stads- en streekbeplanners tyd bestee ($N > 80$ d.w.s. $> 50\%$ van die ondersoekgroep) toon sommige funksies 'n redelike toename. Hier kan veral die opstel van nuwe dorpsbeplanningsskemas en die administrasie daarvan sowel as die funksies wat met die opstel van gids-, meester- en ontwikkelingsplanne te doen het, genoem word. Die hantering van die aansoeke om die stigting van nuwe dorpe toon 'n afname. Hierdie afname is waarskynlik te wyte aan die slapte in die ekonomie ten tyde van die ondersoek (1977).

TABEL 3.2
RIGTING VAN VERANDERING IN TYDBESTEDING AAN FUNKSIES

Beroepsfunksie	Rigting van verandering			Getal per= sone	
	Toege= neem	Kon= stant	Afge= neem		
Doseerwerk	N %	5 22,7	11 50,0	6 27,3	22 100
Opstel van nuwe dorpsbeplanningskemas en hersiening van bestaande skemas	N %	41 40,6	45 44,6	15 14,9	101 100
Administrasie van dorpsbeplanningskemas	N %	26 29,9	46 52,9	15 17,2	87 100
Hersonderings, verkryging van toestemmingsgebruike van besigheidsregte buite skemagebiede	N %	30 29,1	52 50,5	21 20,4	103 100
Hantering van aansoeke vir die stigting van nuwe dorpe	N %	22 13,8	35 57,9	45 28,3	159 100
Wettiging van onwettige dorpe	N %	5 19,2	14 53,8	7 26,9	26 100
Uitbreiding van dorpsgrense (inlywings)	N %	12 19,4	39 62,9	11 17,7	62 100
Reservering van grond vir dorpsstigtingdoeleindes	N %	18 27,7	35 53,8	12 18,5	65 100
Verhoging van permitte vir nywerheidserwe	N %	4 14,8	14 51,9	9 33,3	27 100
Onderverdeling van plase, landbouhoewes en erwe	N %	20 23,3	51 59,3	15 17,4	86 100
Hantering van aansoeke vir die onderverdeling van geboue (deeltitels)	N %	20 48,8	13 31,7	8 19,5	41 100
Groepsgebiedeaansoeke	N %	5 71,4	2 28,6	2 28,6	7 100
Sluiting van parke en strate	N %	2 13,3	7 46,7	6 40,0	15 100
Verteenwoordiging by dorpsraadinspeksies en verhore	N %	2 9,5	13 61,9	6 28,6	21 100
Skakel- en komiteewerk	N %	44 40,0	56 50,9	10 9,1	110 100
Advieslewering	N %	10 33,3	15 50,0	5 16,7	30 100
Aanwysing van ontwikkelingspunte en terreine vir nuwe dorpe	N %	25 37,9	29 43,9	12 18,2	66 100
Aanwysing van nywerheidsgroepipunte	N %	10 25,0	23 57,5	7 17,5	40 100
Opstel van Nasionale Planne	N %	6 20,7	15 51,7	8 27,6	29 100
Opstel van stedelike en/of streekgidspanne	N %	38 42,7	42 47,2	9 10,1	89 100
Opstel van kleinskaal- oorhoofse meesterplanne	N %	49 45,8	44 41,1	14 13,1	107 100
Opstel van grootskaalontwikkelingsplanne	N %	38 40,9	40 43,0	15 16,1	93 100
Opstel van gedetailleerde dopsuitleg- en/of onderverdelingsplanne	N %	25 26,9	41 44,1	27 29,0	93 100
Onderneem van opnames en beplanningnavorsing	N %	47 42,7	49 44,5	14 12,7	110 100
Interne administratiewe funksies	N %	51 39,5	73 56,6	5 3,9	129 100

3.3 BELANGRIKHEID VAN SEKERE VAARDIGHED E

In die vorige paragraaf is die belangrikheid van sekere beroepsfunksies bespreek. Om die funksies doeltreffend te kan uitvoer, moet die beoefenaar oor sekere vaardighede beskik. In vraag 13 van die vraelys moes die respondente op 'n 5-puntskaal (5 baie belangrik tot 1 nie belangrik nie) aandui hoe belangrik die spesifieke vaardigheid vir die doeltreffende uitvoering van sy stads- en streekbeplanningswerk is.

Tabel 3.3 toon die ontleding van die respons op hierdie vraag. Behalwe die gemiddelde respons om elke item van die vraag, word ook aangetoon watter persentasie van die ondersoeksgroep die vermoë as belangrik (4 en 5 op die skaal) beskou. Van die 249 stads- en streekbeplanners het 174 (69,9%) die vraag beantwoord.

Die belangrikheid van sekere vaardighede vir die doeltreffende beoefening hou verband met die beroepsfunksies. Uit tabel 3.1 is dit duidelik dat die beroep van stads- en streekbeplanner 'n verskeidenheid van soms relatief uiteenlopende funksies insluit wat in die lig van die interdisiplinêre aard van die beplanningsaksie te begrype is. Volgens tabel 3.3 staan die vermoë om 'n probleem te formuleer sentraal tot die werk van stads- en streekbeplanner, want 96,6 persent van die respondente beskou hierdie vermoë as belangrik. Hierdie vaardigheid hou verband met die vermoë tot sintese van 'n groot hoeveelheid feitemateriaal (79,9% beskou die vermoë belangrik) wat ook waarskynlik uit 'n verskeidenheid van bronne en dissiplines afkomstig is. Die beplanner is dus eerder generalis as spesialis. Die sintese wat uiteindelik op 'n plan uitloop, moet deur 'n verskeidenheid van persone en instansies binne 'n vasgestelde statutêre opset aanvaar en goedgekeur word. Daarby werk die beplanner gewoonlik nie alleen nie, maar as lid van 'n span. Dit is dan ook geen wonder dat die vermoë om duidelik te kan skryf, met ander woorde skriftelik te kan kommunikeer sonder gevaar van misverstand deur 92,5 persent van die respondente as belangrik beskou word nie. Saam met hierdie vaardigheid gaan ook die vermoë om met persone in magsposisies (85,1% belangrik) en kliënte (64,9% belangrik) te onderhandel.

Bogenoemde vaardighede word nie maklik deur 'n formele leerproses ontwikkel nie. Alhoewel oefening help, is die inherente vermoë van die persoon van groot belang in die ontwikkeling van hierdie vaardighede. Dit is dan ook interessant dat die vaardighede wat hoofsaaklik op die bemeestering van tegnieke neerkom (items 8-16) nie so belangrik beskou word nie. Gegewe 'n basiese aanleg en intelligensievlak kan hierdie vermoëns aange-

leer word. Die tegnieke word ook nie deur almal in hul werk gebruik nie, en as die tegniek nie gebruik word nie, is die vermoë om dit te kan gebruik nie belangrik nie en waarskynlik ook in baie gevalle projekte gebonde.

TABEL 3.3

BELANGRIKHEID VAN SEKERE VERMOËNS IN STADS- EN STREEKBEPLANNINGSWERK

Omskrywing van vermoë	Belangrik		In=deks
	N	%	
Vermoë om 'n probleem te formuleer en om planne te beraam om 'n antwoord te bekom	168	96,6	4,7
Vermoë om duidelike, memoranda en pers=vrystellings te skryf	161	92,5	4,5
Vermoë om met persone in magsposisies te onderhandel	148	85,1	4,3
Vermoë tot sintese van groot hoeveelheid feitemateriaal	139	79,9	4,2
Vermoë om 'n terrein te kan beplan	133	76,4	4,1
Vermoë om die kliënt se probleme in te sien en 'n ontwerp te lewer wat die probleem oplos	125	71,8	3,9
Vermoë om met kliënte te werk en om onderhandelingsmoontlikhede in te sien	113	64,9	3,8
Vermoë om ruimtelike ontwerp te kan doen bv. tekeninge, kaarte en sin vir die estetiese	111	63,8	3,8
Vermoë om inligting te versamel met behulp van opnames en onderhoude	110	63,2	3,8
Kennis van gepubliseerde bronne soos die bevolkingsensus	94	54,0	3,6
Vermoë om statistiek te gebruik	84	48,3	3,6
Vermoë om ekonomiese tegnieke te gebruik, byvoorbeeld, kostevoordeelanalise inset=uitsetanalise, ekonomiese basis studies, ens.	61	35,1	3,0
Beheer van interne administrasie en bestuurs=tegnieke byvoorbeeld, PERT, MBO en PPBS	44	25,3	2,7
Vermoë om met die rekenaar te kommunikeer	38	21,8	2,6
Vermoë om operasionele navorsing met behulp van waarskynlikheidsontledings en liniëre programmering te onderneem	24	13,8	2,3
Vermoë om te kan fotografeer, films en video-opnames te maak	11	6,3	2,0

Hierdie bevinding is breedweg in ooreenstemming met die bevinding van Schon, Cremer, Østerman en Perry (1976) in verband met 'n studie oor die oudstudee in beplanning van Massachusetts Institute of Technology. Hulle skryf in verband met hierdie vermoëns: "The rhythm of his working life is shaped by the element called the planning project ... Projects are characteristically too large to be carried out by one person, and participation in a project requires interaction with others inside and outside the project team. The planner typically receives information from various sources, processes it and passes it on. If this is typical of the planners situation, we can better understand the priorities he attaches to skills. Synthesis and research design are the problem - setting and problem solving tasks essential to review of a situation and consideration of the effects of alternative proposals. Writing, interaction and consulting are the skills essential if the planner is to make his research skill count ...

Specific knowledge of program areas and specific techniques have their importance ... They are instruments where appropriateness varies with particular project situations. But generic skills are valued across the range of project situations ..." (p 201).

3.4 WERKURE

Die mediaantydbesteding (tabel 3.4) aan suiwer stads- en streekbeplannersaktiwiteite van die totale groep stads- en streekbeplanners is 39,8 uur per week. Sowat 35 persent van die stads- en streekbeplanners bestee tyd aan verbandhoudende beroepsaktiwiteite en ongeveer 21 persent bestee tyd aan nie-verbandhoudende beroepsaktiwiteite. Die omvang van die tydbesteding in albei hierdie gevalle is relatief klein.

Die verdeling volgens werkgewersektor toon dat dit veral selfgeëmplojeerde stads- en streekbeplanners is wat tyd bestee aan verbandhoudende beroepsaktiwiteite. Die mediaantydbesteding aan verbandhoudende beroepsaktiwiteite van selfgeëmplojeerde is 11,2 uur per week, terwyl die mediaantydbesteding aan verbandhoudende beroepsaktiwiteite van die ander twee werkgewersektore in dié 'geen' klasinterval is.

3.5 SALARIS

Die respondente moes in die vraelys (vraag 6, bylae A) hul jaarlikse salaris voor enige aftrekkings aantoon. Slegs die salaris wat hulle as gevolg van die direkte beoefening van

TABEL 3.4
WERKURE PER WEEK, VOLGENS SOORT BEROEPSAKTIVITEIT EN WERKGEWESSEKTOR

Uur per week	Overheidsektor						Privaatsektor						Selfgeëmplojeerd						Totaal									
	Stads- en streekbeplanningsaktiwiteit		Nie-verbandhoudende beroepsaktiwiteit		Nie-verbandhoudende beroepsaktiwiteit		Stads- en streekbeplanningsaktiwiteit		Verbandhoudende beroepsaktiwiteit		Verbandhoudende beroepsaktiwiteit		Stads- en streekbeplanningsaktiwiteit		Nie-verbandhoudende beroepsaktiwiteit		Verbandhoudende beroepsaktiwiteit		Stads- en streekbeplanningsaktiwiteit		Nie-verbandhoudende beroepsaktiwiteit							
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%						
Geen																												
1-9	11	7,2	115	75,2	129	84,3	9	34,6	17	65,4	21	80,8	14	27,5	18	35,3	32	62,7	34	14,8	150	65,2	27	11,7	182	79,1		
10-19	7	4,6	12	7,8	10	6,5	1	3,8	6	23,1	4	15,4	5	9,8	6	11,8	13	25,5	12	5,2	24	10,4	13	5,7	27	11,7		
20-29	7	4,6	4	2,6	3	2,0	1	3,8	3	11,5	9	34,6	1	3,8	9	17,6	1	2,0	14	6,1	18	7,8	13	5,7	21	9,1		
30-39	35	22,9	6	3,9	2	1,3	6	23,1	3	11,5	9	34,6	9	34,6	9	17,6	2	3,9	50	21,7	11	4,8	61	26,5	4	1,7	65	28,2
40-44	72	47,1	2	1,3	2	1,3	9	34,6	1	3,8	5	18,5	5	18,5	12	23,5	7	13,7	86	37,4	9	3,9	95	41,1	3	1,3	98	42,4
45-50	21	13,7	2	1,3	2	1,3	1	3,8	1	3,8	12	23,5	12	23,5	12	23,5	3	5,9	34	14,8	5	2,2	39	17,0	1	0,4	40	17,4
50+																												
TOTAAL	153	100	153	100	153	100	26	100	26	100	26	100	51	100	51	100	51	100	230	100	230	100	230	100	230	100		
Me= di aan	40,6						32,0					29,8		11,2				39,8										

hul beroep ontvang, moes aangetoon word. Werknemers in die owerheidsektor moes pensioendraende salarisverhogings hierby insluit. Oortydverdiens, bonusse, toelaes en ander byvoordele moes apart aangetoon word. Selfgeëmplojeerdes moes hulle netto wins uit die direkte beoefening van hul beroep (voor belasting) in plaas van salaris verstrek.

Ten einde 'n oorsigtelike beeld van die salarisstruktuur van stads- en streekbeplanners te gee, word mediane en kwartiele gebruik. Die mediaansalaris (Me) beteken dat 50 persent van die persone in die betrokke groep meer en 50 persent minder as die aangeduide salaris ontvang. Die eerste kwartiel (Q_1) dui aan dat 25 persent van die groep minder, en 75 persent meer, as die aangeduide salaris ontvang. Die derde kwartiel (Q_3) dui aan dat 75 persent van die groep minder en 25 persent van die groep meer, as die aangeduide salaris ontvang.

Tabel 3.5 toon die bruto salaris/inkomste van werknemers en selfgeëmplojeerdes, volgens beroepsgroep. Tabel 3.6 toon die bruto salaris/inkomste en kontantbonusse van werknemers en selfgeëmplojeerdes, volgens ouderdom. Tabel 3.7 gee die bruto salaris/inkomste volgens werkgewersektor. Tabel 3.8 gee die bruto salaris/inkomste van werknemers en selfgeëmplojeerdes, volgens peil van hoogste kwalifikasie. In al drie bogenoemde tabelle is die ontledings soos op 1 Maart 1977.

In hierdie salaristabelle word die mediaan- en kwartiel-salarisse nie aangedui waar daar minder as vyf persone in die groep is nie ten einde die anonimiteit van sodanige persone te beskerm. Alle salarisse/inkomste is uitgedruk in rand per jaar.

Die ontledings in tabelle 3.6 tot 3.8 het betrekking op slegs die groep suiwer stads- en streekbeplanners. Die grootte van die ander twee beroepsgroepe is te klein om soortgelyke ontledings te regverdig.

Volgens tabel 3.5 is die mediaan bruto salaris van werknemers en die mediaan bruto inkomste van selfgeëmplojeerdes in die stads- en streekbeplanning, en ander beroepsgroep relatief hoër, as die van die ander twee beroepsgroepe. Uit tabel 3.6 blyk dat die bruto salaris/inkomste van suiwer stads- en streekbeplanners toeneem tot ongeveer 50 tot 55 jaar en dan weer effens afneem. Hierdie styging in salarissepele tot ongeveer 50 tot 55 jaar en die afname daarna, kan as tipies van salarisouderdomgewens beskou word (Terblanche, 1971). Sowat 86 persent van die werknemers ontvang kontantbonusse. Die mediaankontantbonus blyk redelik konstant te bly oor die verskillende ouderdomsintervalle.

TABEL 3.5
BRUTO SALARIS/INKOMSTE, VOLGENS BEROEPSGROEP OP 1 MAART 1977

Beroepsgroep	Bruto salaris/inkomste							
	Werknemers				Selfgeëmplojeerd			
	N	Q ₁	Me	Q ₃	N	Q ₁	Me	Q ₃
Suiwer stads- en streekbeplanners	148	8090	11000	13180	29	15080	18500	25250
Stads- en streekbeplanner, en ander beroep	20	12000	13500	15660	28	17500	25000	28200
Ander beroep	21	9500	12110	13640	43	18060	22090	28270

TABEL 3.6

INKOMSTESTRUKTUUR VAN WERKNEMERS EN SELFGEËMPLJOEERDES VAN SUIJER STADS- EN STREEKBEPANNERS,
VOLGENS OUDERDOM OP 1 MAART 1977

Ouderdom	Bruto salaris/inkomste											
	Werknemers					Selfgeëmplojeerd					Kontantbonus	
	N	Q ₁	Me	Q ₃	N	Q ₁	Me	Q ₃	N	Q ₁	Me	Q ₃
20-24	3	5820	7630	9880					3	190	240	290
25-29	46	9150	10790	12050	1				42	220	280	700
30-34	41	9250	10750	13250	3				32	230	280	610
35-39	9	12310	13500	14460	6	13000	14000	15000	7	230	270	600
40-45	14	12000	13500	15000	3				12	230	280	430
46-49	13	13750	14500	16250	8	13500	15500	18500	11	230	270	330
50-54	11				6	15500	16000		10	230	270	
55-59	2				2				2			
60-64	2	11750	13250	14250	2				2			
65+	7								3			
TOTAAL	148	8090	11000	13180	29	15080	18500	25250	127	220	270	510

TABEL 3.7

BRUTO SALARIS/INKOMSTE VAN SUIJER STADS- EN STREEKBEPLANNERS, VOLGENS WERKGEWERSEKTOR OP 1 MAART 1977

Werkgewersektor	Bruto salaris			
	N	Q ₁	Me	Q ₃
Openbare sektor	131	8450	11190	13450
Privaatsektor	17	7750	10830	12380
Selfgeëmplojeerdes	29	15080	18500	25250

TABEL 3.8

BRUTO SALARIS/INKOMSTE VAN WERKNEMERS EN SELFGEËMPLOJEERDES VAN SUIJER STADS- EN STREEKBEPLANNERS, VOLGENS PEIL VAN HOOGSTE KWALIFIKASIE OP 1 MAART 1977

Peil van hoogste kwalifikasie	Bruto salaris/inkomste							
	Werknemers				Selfgeëmplojeerd			
	N	Q ₁	Me	Q ₃	N	Q ₁	Me	Q ₃
Diploma - B-graad	6	121	12670	13500	8	17330	20000	27000
B-graad	61	6380	9500	11750	7	10750	15500	18250
Nagraadse diploma	24	13000	14500	16000	5	20130	20750	21750
Honneurs	2				2			
M-graad	53	8250	10550	12440	7	14250	15500	20750
D-graad	2							
TOTAAL	148	8090	11000	13180	29	15080	18500	25250

Uit tabel 3.7 blyk dat die mediaan bruto salaris van werknemers in die openbare sektor (R11 190 p.j.) en privatektor (R10 830 p.j.) nie veel verskil nie. Die mediaaninkomste van selfgeëmplojeerdes (R18 500 p.j.) is die hoogste van die drie groepe. Daar moet egter in ag geneem word dat die selfgeëmplojeerde terselfdertyd ook 'n ondernemer is en dat sy vergoeding behalwe salaris ook ondernemersloon en 'n risikopremie insluit. Laasgenoemde aspek moet in berekening gebring word as die vergoeding van selfgeëmplojeerdes met die salarisse van werknemers vergelyk wil word.

Die ontleding van die mediaan- en kwartielsalarisse van stads- en streekbeplanners volgens hul hoogste kwalifikasiepeil (tabel 3.8), bring veral die volgende bevindings na vore:

- Die salarisstruktuur van stads- en streekbeplanners met 'n nagraadse diploma as hoogste kwalifikasie is hoër as dié van stads- en streekbeplanners in enige ander kwalifikasiekategorie. Die rede hiervoor is waarskynlik toe te skrywe aan 'n bykomende of eerste kwalifikasie.
- Die salarisstruktuur van stads- en streekbeplanners met diplomas wat vir klassifikasiedoeleindes as gelykwaardig aan 'n B-graad gestel word (Diploma in Stads- en Streekbeplanning: 3 jaar studie) is aansienlik hoër as dié van persone met B-grade.

3.6 FORMELE OPLEIDING IN STADS- EN STREEKBEPLANNING

In hierdie afdeling word daar eerstens inligting verskaf oor die beskikbare formele opleiding in stads- en streekbeplanning. Aandag word verder gegee aan die gebruik en doeltreffendheid van dié formele opleiding. Die Universiteite van Pretoria, Potchefstroom, Stellenbosch, Witwatersrand, Kaapstad en Natal bied kursusse in stads- en streekbeplanning aan. Die toelatingsvereistes, duur van die kursus en die universiteit wat die kursus aanbied, word hieronder volgens kursus uiteengesit (Stimie en Geggus, 1977).

B.T.P. - Bachelor of Town Planning

Toelatingsvereiste: 'n B-graad
Duur : 2 jaar voltyds
Universiteit : Natal

B.A. (Beplanning)

Toelatingsvereiste: Matrikulasievystelling met 'n slaagpunt vir Wiskunde (hoërgraad) of ten minste 'n C-simbool vir Wiskunde op standaardgraad
Duur : 4 jaar voltyds
Universiteit : Potchefstroom

B.Sc. (Stads- en streekbeplanning)

Toelatingsvereiste: Matrikulasierystelling met 'n slaagpunt vir Wiskunde en Natuurwetenskap
Duur : 4 jaar voltyds
Universiteit : Pretoria

B.Sc. (T.R.P.) - Bachelor of Science in Town and Regional Planning

Toelatingsvereiste: Matrikulasierystelling met 'n slaagpunt vir Wiskunde of ten minste 60 persent vir Wiskunde op standaardgraad
Duur : 4 jaar voltyds
Universiteit : Witwatersrand

M.C.R.P. - Master of City and Regional Planning

Toelatingsvereiste: 'n B-graad
Duur : 2 jaar voltyds
Universiteit : Kaapstad

M.C.P.U.D. - Master of City Planning and Urban Design

Toelatingsvereiste: 'n Graad in Argitektuur
Duur : 2 jaar voltyds
Universiteit : Kaapstad

M.Sc. T.P. - Master of Science in Town Planning

Toelatingsvereiste: 'n Graad in een van die volgende rigtings: Argitektuur, Boukunde, Ingenieurswese; Landmeetkunde, Stadsbeplanning of Bourekeningkunde
Duur : Een jaar voltydse navorsing
Universiteit : Natal

Magister in Stads- en Streekbeplanning

Toelatingsvereiste: Een van die volgende grade:

- B.A. met ten minste een van die volgende hoofvakke: Geografie A, Ekonomie, Sosiologie, Bedryfsekonomie
- B.Sc. met ten minste een van die volgende hoofvakke: Geografie B, Geologie, Wiskunde
- B.Sc. Landbou (Landboubestuur)
- B.Com.
- B.Econ.
- B.Admin.
- B.Eng. (Siviele Ingenieurswese)

- B.Sc. Bosbou
- B-graad in Argitektuur
- B-graad in Landmeetkunde

Duur : 2 jaar voltyds of 3 jaar deelyds
 Universiteit : Stellenbosch

Diploma C.R.P. - Diploma of City and Regional Planning

Toelatingsvereiste: Standerd 10-sertifikaat en 'n diploma of professionele kwalifikasie wat deur die Senaat goedgekeur is
 Duur : 2 jaar voltyds
 Universiteit : Kaapstad

Dip. C.P.U.D. - Diploma of City Planning and Urban Design

Toelatingsvereiste: Standerd 10-sertifikaat en 'n diploma of professionele kwalifikasie in Argitektuur wat deur die Senaat goedgekeur is
 Duur : 2 jaar voltyds
 Universiteit : Kaapstad

Die beplanning van stede/streke is 'n multi-dissiplinêre taak wat die samevoeging van 'n aantal tegniese en ander rigtings behels. Verskeie vakrigtings vorm dus deel van die kursus van stads- en streekbeplanners. Volgens die jaarboeke van die universiteite wat graadkursusse in stads- en streekbeplanning aanbied, word Ekonomie, Sosiologie, Statistiek, Aardrykskunde, Landmeetkunde, Ingenieurswese, Argitektuur en Geologie meestal by hierdie kursus ingesluit.

Om vas te stel in watter mate kennis van dié vakke gebruik word in stads- en streekbeplanningswerk en hoe doeltreffend die opleiding in dié vakke is, is vraag 12 in die vraelys ingesluit (kyk bylae A). Honderd-nege-en-sestig van die 249 stads- en streekbeplanners (67,9%) het hierdie vraag oor die gebruik en doeltreffendheid van hul formele opleiding beantwoord. Die vakke in die diplomakursusse verskil van dié in die graadkursusse, daarom die relatief kleiner respons.

'n Vyfpuntskaal is gebruik om stads- en streekbeplanners se mening oor die mate waarin formele opleiding in hul werk gebruik word, te verkry. Die getal persone (N) wat elk van hierdie skaalwaardes vir elk van die onderskeie vakgebiede gemerk het, word in tabel 3.9 gegee. Om die interpretasie van hierdie inligting te vergemaklik is die rekenkundige gemiddelde bereken wat as 'n indeks van die mate van gebruik beskou kan word.

TABEL 3.9
MATE WAARIN FORMELE OPLEIDING IN WERK GEBRUIK WORD

Vakgebied		Mate van gebruik					Totaal	Gemiddeld
		Min ←————→ Baie						
		1	2	3	4	5		
Economie	N	16	27	69	37	19	168	3,09
Sosiologie	N	26	37	62	34	10	169	2,79
Statistiek	N	12	34	52	46	25	169	3,22
Aardrykskunde	N	27	34	59	29	16	165	2,84
Landmeetkunde	N	63	32	39	14	12	160	2,25
Ingenieurswese	N	45	30	46	35	9	165	2,59
Argitektuur	N	42	43	43	27	7	161	2,48
Geologie	N	53	56	43	9	2	162	2,10

Stads- en streeksbeplanners se mening oor die doeltreffendheid van hul formele opleiding is ook op 'n vyfpuntskaal ingewin en die resultate word in tabel 3.10 gegee.

TABEL 3.10
DOELTREFFENDHEID VAN OPLEIDING IN AGT VAKKE

Vakgebied		Doeltreffendheid					Totaal	Gemiddeld
		Swak ←————→ Goed						
		1	2	3	4	5		
Economie	N	13	27	64	34	28	166	3,22
Sosiologie	N	13	29	63	35	24	164	3,17
Statistiek	N	14	27	57	42	28	168	3,26
Aardrykskunde	N	10	19	48	40	38	155	3,50
Landmeetkunde	N	14	33	44	18	23	132	3,02
Ingenieurswese	N	15	32	49	26	19	141	3,01
Argitektuur	N	16	19	36	29	17	117	3,10
Geologie	N	17	28	45	20	16	108	3,41

Tabelle 3.11 en 3.12 gee die rekenkundige gemiddelde en standaardafwyking van die mate waarin formele opleiding in hul werk gebruik word en doeltreffendheid van formele opleiding onderskeidelik vir die drie werkgewesektore. Hierdie gegewens word in figure 3.1 tot 3.3 geïllustreer.

TABEL 3.11

REKENKUNDIGE GEMIDDELDE EN STANDAARDAFWYKING VAN DIE MATE WAARIN AGT VAKKE IN DIE STADS- EN STREEKBEPLANNINGSKURSUS IN HUL WERK GEBRUIK WORD, VOLGENS WERKGEWERSEKTOR

Vakke	Werkgewersektor								
	Owerheidsektor			Privaatsektor			Selfgeëm= plojeerd		
	N	\bar{X}	S	N	\bar{X}	S	N	\bar{X}	S
Ekonomie	123	3,3	1,1	16	3,9	1,1	25	3,9	1,2
Sosiologie	124	2,9	1,1	16	2,1	1,1	25	2,6	1,1
Statistiek	125	3,9	1,1	16	3,9	1,1	24	3,8	1,2
Aardrykskunde	123	3,0	1,2	16	2,1	1,2	24	2,6	1,1
Landmeetkunde	114	2,5	1,4	15	1,7	0,9	23	3,0	1,4
Ingenieurswese	119	2,8	1,3	14	2,7	1,5	23	3,0	1,0
Argitektuur	116	2,9	1,3	15	2,4	1,4	24	2,5	1,2
Geologie	116	2,3	1,2	15	2,8	1,4	24	2,2	0,9

TABEL 3.12

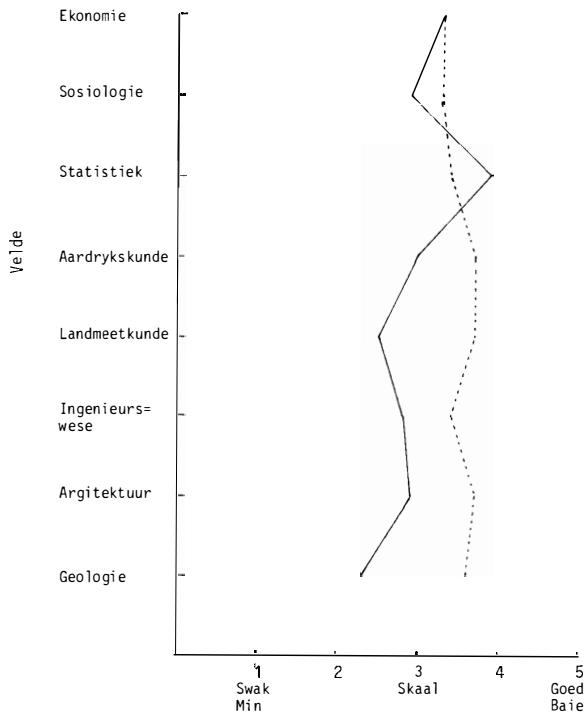
GEMIDDELDE DOELTREFFENDHEID VAN OPLEIDING IN AGT VAKKE IN STADS- EN STREEKBEPLANNINGSKURSUSSE, VOLGENS WERKGEWERSEKTOR

Vakke	Werkgewersektor								
	Owerheidsektor			Privaatsektor			Selfgeëm= plojeerd		
	N	\bar{X}	S	N	\bar{X}	S	N	\bar{X}	S
Ekonomie	123	3,3	1,6	15	2,7	1,1	25	3,1	1,1
Sosiologie	124	3,3	1,2	15	2,9	1,1	25	3,2	0,9
Statistiek	125	3,4	1,2	16	3,1	0,9	24	2,7	1,1
Aardrykskunde	123	3,7	1,3	16	3,6	1,2	25	3,6	1,2
Landmeetkunde	124	3,7	1,6	16	3,7	1,9	24	3,6	1,6
Ingenieurswese	121	3,4	1,5	16	3,9	2,0	23	3,3	1,2
Argitektuur	121	3,7	1,8	16	4,4	2,3	24	3,7	1,5
Geologie	121	3,6	1,6	16	4,3	2,0	25	3,3	1,4

FIGUUR 3.1

MATE WAARIN FORMELE OPLEIDING GEBRUIK WORD EN DOELTREFFENDHEID VAN OPLEIDING VIR STADS- EN STREEKBEPLANNERS IN DIE OPENBARE SEKTOR

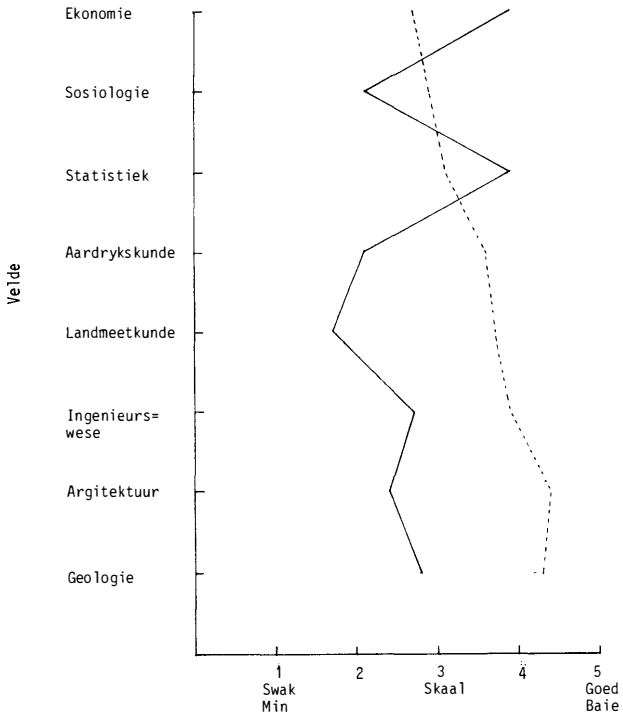
— Mate waarin formele opleiding in werk gebruik word
- - - - - Doeltreffendheid van opleiding



FIGUUR 3.2

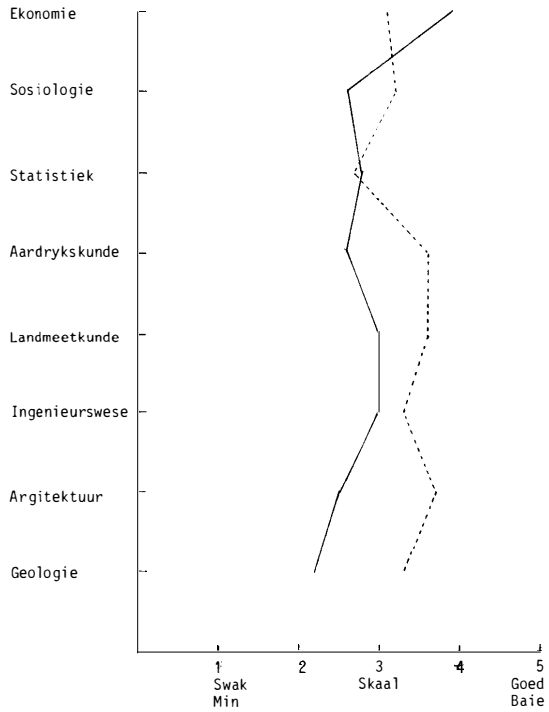
MATE WAARIN FORMELE OPLEIDING GEBRUIK WORD EN DOELTREFFENDHEID VAN OPLEIDING VIR STADS- EN STREEKBEPLANNERS IN DIE PRIVAATSEKTOR

— Mate waarin formele opleiding in werk gebruik word
- - - - - Doeltreffendheid van opleiding



FIGUUR 3.3
 MATE WAARIN OPLEIDING IN WERK GEBRUIK WORD EN DOELTREFFENDHEID VAN OPLEIDING VIR
 SELFGEEMPLOJEERDE STADS- EN STREEKBEPLANNERS

———— Mate waarin opleiding in werk gebruik word
 Doeltreffendheid van opleiding



Deur die indekswaardes in tabel 3.9 vir die verskeie vakrigtings met mekaar te vergelyk kan die mate waarin formele opleiding in een vakrigting relatief tot die ander vakrigting gebruik word, bepaal word. 'n Hoër indekswaarde beteken dat formele opleiding meer gebruik word. Dieselfde geld ook vir tabel 3.10. Hoe hoër die indekswaarde hier is, hoe doeltrefferder was die opleiding.

Uit tabel 3.9 blyk dat stads- en streekbeplanners hul formele opleiding in Ekonomie en Statistiek relatief meer gebruik as die ander ses vakrigtings. Hiernaas volg die gebruik van Aardrykskunde en Sosiologie. Volgens tabel 3.10 en figure 3.1 tot 3.3 blyk dat stads- en streekbeplanners van mening is dat hul formele opleiding in al agt die vakrigtings in die algemeen redelik goed is. Dit blyk egter wel dat vir Ekonomie en Statistiek wat relatief baie gebruik word, die opleiding swakker is as vir die ses ander vakrigtings wat in die algemeen relatief minder gebruik word.

Die stads- en streekbeplanners wat aangedui het dat hul opleiding in enige van die agt vakke swak was, is versoek om redes te verskaf waarom hulle van mening is dat die opleiding ondoeltrefferder was. Tabel 3.13 gee hierdie redes vir die onderskeie vakke.

Volgens tabel 3.13 wil dit voorkom of die rede waarom stads- en streekbeplanners hul opleiding in Ekonomie en Statistiek as ondoeltrefferend beskou, hoofsaaklik daaraan te wyte is dat die kursus te oorsigtelik was en hulle gevolglik nie die nodige dieptekennis kon bekom nie. Hulle meen dat daar te min tyd aan hierdie vakke bestee word. Kritiek teen veral die Ekonomie-, Sosiologie- en Ingenieurswesekursusse is dat die inhoud van die kursusse nie van toepassing was op stads- en streekbeplanning nie.

Daar moet egter op gelet word dat slegs 'n klein groepie stads- en streekbeplanners hierdie mening huldig.

Verder blyk dat die rede waarom sommige stads- en streekbeplanners van mening is dat hul opleiding in Sosiologie, Statistiek, Aardrykskunde, Argitektuur en Geologie ondoeltrefferend was, toegeskryf kan word aan te veel teoretiese werk wat behandel word en te min klem wat op die praktyk geplaas word.

TABEL 3.13
MOTIVERING WAAROM FORMELE OPLEIDING ONDOELTREFFEND WAS

Motivering	Ekonomie		Sosio- logie		Stati- stiek		Aardryks= kunde		Landmeet= kunde		Inge= nieurs= wese		Argitek= tuur		Geologie	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Opleiding was te oorsigtelik	21	52,5	7	16,7	6	14,3	5	17,2	20	42,6	5	10,6	24	46,2	26	57,8
Nie genoeg diepte-kennis, te min tyd word hieraan Spandeer, meer Kennis nodig	9	22,5			17	40,5										
Inhoud van kursus was nie van toepassing op beplanning	10	25,0	11	26,2					3	6,4	24	51,1	8	15,4		
Te veel teoretiese werk, te min klem op die praktyk			23	54,8	14	33,3	7	24,1					16	30,8	16	35,6
Werk stel geen eise in die verband nie			1	2,4	5	11,9	1	3,4	9	19,1	7	14,9	4	7,7	3	6,7
Geen motivering																
TOTAAL	40	100	42	100	42	100	29	100	47	100	47	100	52	100	45	100

3.7 WERKTEVREDENHEID

Van die 249 stads- en streekbeplanners het 234 die algemene vraag oor werktevredenheid (kyk vraag 7 in die vraelys bylae A) beantwoord. Tabel 3.14 toon die mate van werktevredenheid van stads- en streekbeplanners in die drie hoof werkgewergroepe.

Uit tabel 3.14 blyk dat stads- en streekbeplanners in die algemeen tevrede is met hulle werk. Meer stads- en streekbeplanners in die privaatsektor en selfgeëmployeerdes is volkome tevrede met hulle werk as stads- en streekbeplanners in die openbare sektor. Van hierdie laasgenoemde groep het die helfte aangetoon dat hoewel enkele kleinighede hulle pla, is hulle oor die algemeen redelik tevrede.

Heelwat studies oor werktevredenheid toon aan dat daar minstens twee komponente bestaan, naamlik hoe belangrik sekere werkkenmerke vir 'n persoon is en hoe goed aan hierdie kenmerke voldoen word. In die vraelys is daar dan ook vir hierdie aspek te voorsiening gemaak.

Tabel 3.15 gee die rekenkundige gemiddelde en standaardafwyking volgens werkgewer, van die mate waarin sekere werkkenmerke vir stads- en streekbeplanners persoonlik in 'n beroep belangrik is. In tabel 3.16 word aangedui in welke mate persone se huidige beroep aan hulle verwagtings voldoen. Hierdie gegewens word ook in figure 3.4 tot 3.8 aangetoon. Respondente moes beide die aspekte, belangrikheid van werkkenmerke en die mate van voldoening, op 'n 9-puntskaal aantoon (skaalwaarde 1 = werkkenmerke baie belangrik/mate van voldoening goed; skaalwaarde 9 = werkkenmerke minder belangrik/mate van voldoening swak). Hoe hoër die skaalwaarde, hoe minder belangrik is die kenmerk en hoe swakker is die mate van voldoening.

Figuur 3.4 toon die belangrikheidsprofile van die drie werkgewergroepe vir die sestien werkkenmerke. Uit hierdie profile blyk dat daar by stads- en streekbeplanners in die drie werkgewergroepe konsensus bestaan, naamlik dat intrinsieke werkkenmerke byvoorbeeld soos uitdaging wat werk bied; geleentheid vir die gebruik van persoonlike vermoëns en hoë mate van verantwoordelikheid van die belangrikste kenmerke in 'n beroep behoort te wees.

Figuur 3.5 toon die mate waarin stads- en streekbeplanners se huidige beroep aan hul verwagtings ten opsigte van die sestien werkkenmerke voldoen. Uit hierdie profile is dit duidelik dat respondente se beroepe redelik goed aan hul verwagtings voldoen.

TABEL 3.14
WERKTEVREDENHEID, VOLGENS WERKGEWERSEKTOER

Werktevredeheid	Werkgewersektor						Totaal	
	Openbare sektor		Privaat= sektor		Selfgeënj= plojeërd		N	%
	N	%	N	%	N	%		
Ek is volkome tevrede met my werk en stel in geen ander werk belang nie	42	25,9	7	36,8	20	37,7	69	29,5
Hoewel enkele kleinighede my pla, is ek oor die algemeen redelik tevrede	81	50,0	7	36,8	21	39,6	109	46,6
Heelwat dinge pla my, maar dit wat my tevrede laat voel, weeg nogtans effens swaarder	31	19,1	4	21,1	6	11,3	41	17,5
Die dinge wat my ontevrede maak, weeg effens swaarder as dit waarmee ek tevrede is	4	2,5	1	5,3	4	7,5	9	3,8
Hoewel daar enkele dinge is waarmee ek tevrede is, is ek oor die algemeen taamlik ontevrede	4	2,5			2	3,8	6	2,6
Ek meen dat ek in enige ander werk meer tevrede sal kan wees								
TOTAAL	162	100	19	100	53	100	234	100

TABEL 3.15

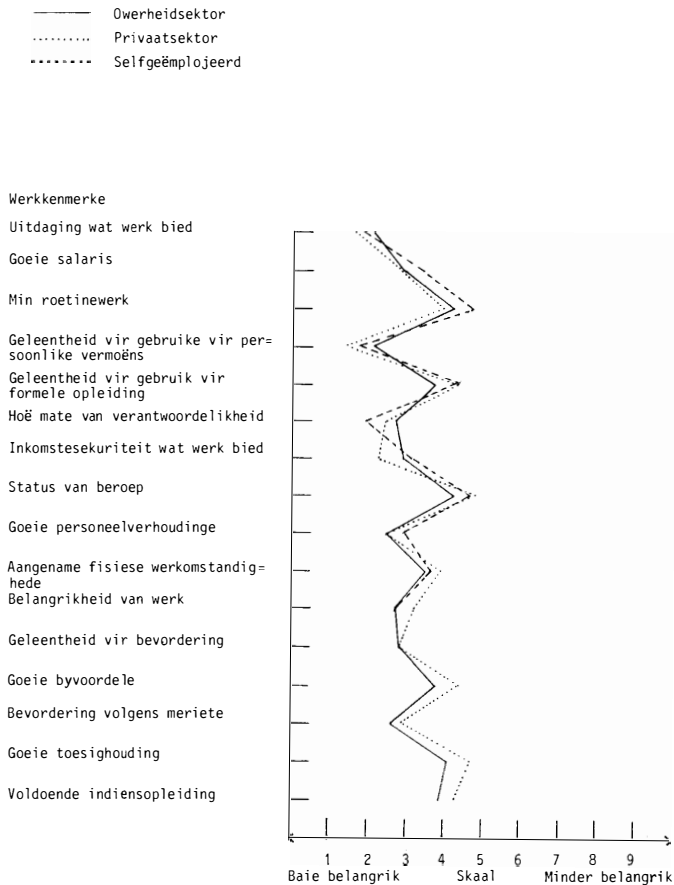
REKENKUNDIGE GEMIDDELDE EN STANDAARDAFWYKING VIR DIE DRIE WERKGEWERSEKTORE TEN OPSIGTE VAN DIE MATE WAARIN KENMERKE VIR STADS- EN STREEKBEPANNERS PERSOONLIK IN 'N BEROEP BELANGRIK IS

Merke	Werkgewersektor													
	Owerheidsektor						Privaatsektor						Selfge- emplojeerd	
	N	\bar{X}	S	N	\bar{X}	S	N	\bar{X}	S	N	\bar{X}	S		
Uitdaging wat werk bied	130	2,1	1,2	16	1,6	1,4	27	1,8	1,1					
Goeie salaris/inkomste	129	2,9	1,5	16	2,8	1,3	27	3,4	1,6					
Min roetinewerk	128	4,2	2,2	16	3,9	1,9	27	4,7	2,0					
Geleentheid vir gebruik van persoonlike vermoëns	129	2,1	1,2	16	1,4	1,1	27	1,7	1,0					
Geleentheid vir gebruik van formele opleiding	129	3,7	1,9	16	4,3	2,1	27	4,3	2,2					
Hoë mate van verantwoordelikhed	130	2,7	1,7	16	2,5	1,9	27	1,9	1,1					
Inkomstesekuriteit wat werk bied	130	2,9	1,9	16	2,3	1,3	27	3,1	1,8					
Status van beroep	129	4,2	2,1	16	4,8	2,0	27	4,7	2,2					
Goeie personeelverhoudinge	127	2,5	1,6	16	2,5	1,9	27	2,9	1,9					
Aangename fisiese werkomstandighede	126	3,5	2,0	16	3,9	1,6	27	3,6	1,8					
Belangrikheid van werk	128	2,7	1,7	16	3,2	2,0	27	2,7	1,6					
Geleentheid vir bevordering	123	2,8	1,9	16	2,8	2,1								
Goeie byvoordele	124	3,8	2,3	16	4,4	2,0								
Bevordering volgens meriete	123	2,6	1,7	16	2,9	2,1								
Goeie toetsinghouding	121	4,1	2,4	15	4,7	2,1								
Voldoende indiensopleiding	124	3,9	2,2	16	4,3	2,3								

TABEL 3.16
 REKENKUNDIGE GEMIDDELDE EN STANDAARDAFWYKING VIR DIE DRIE WERKGEWERGROEPE TEN OPSIGTE VAN DIE
 MATE WAARIN HUIDIGE BEROEP AAN VERWAGTING VOLDOEN

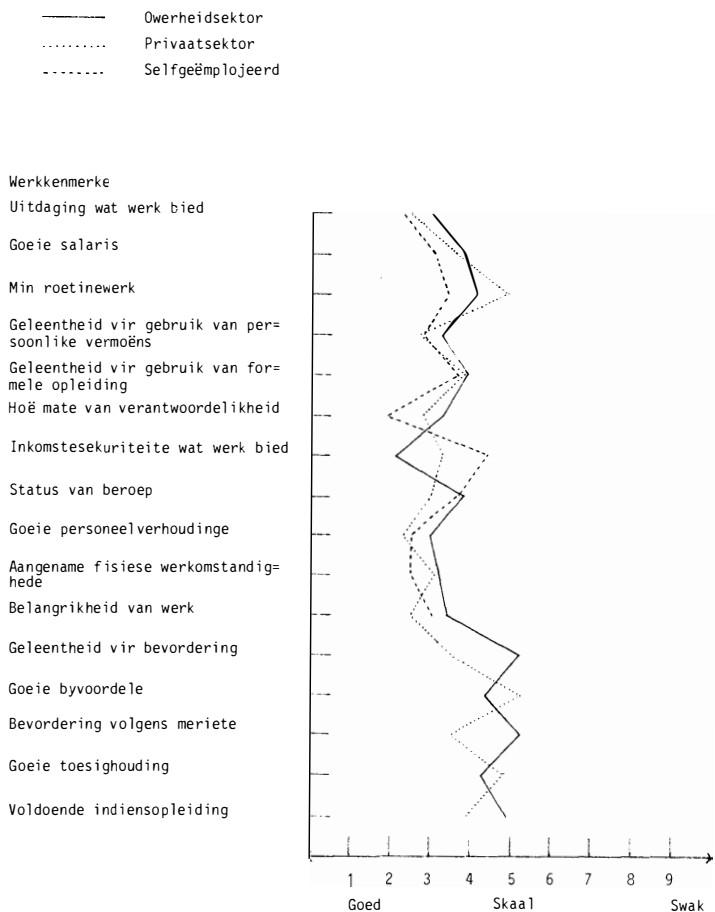
Werkkenmerke	Werkgewersektor											
	Owerheidsektor					Privaatsektor					Selfge- emplojeerd	
	N	\bar{X}	S	N	S	N	\bar{X}	S	N	\bar{X}	S	
Uitdaging wat werk bied	125	3,0	1,7	15	2,5	1,6	24	2,3	1,7			
Goeie salaris/inkomste	125	3,8	1,8	15	3,6	1,8	24	3,0	1,8			
Min roetinewerk	123	4,1	1,8	15	4,9	1,8	24	3,4	1,9			
Geleentheid vir gebruik van persoonlike vermoëns	125	3,3	1,7	15	2,7	2,0	23	1,8	1,2			
Geleentheid vir gebruik van formele opleiding	125	3,9	2,0	15	3,8	1,9	24	3,7	2,0			
Hoë mate van verantwoordelikheid	125	3,3	1,9	15	2,8	1,5	24	1,9	1,4			
Inkomstesekuriteit wat werk bied	125	2,1	1,3	15	3,3	1,8	24	4,4	2,2			
Status van beroep	124	3,8	2,0	15	3,0	1,4	24	3,7	1,9			
Goeie personeelverhoudinge	122	3,0	1,9	15	2,3	0,9	24	2,5	1,3			
Aangename fisiese werkomstandighede	121	3,2	1,6	15	3,1	1,8	24	2,5	1,6			
Belangrikheid van werk	123	3,4	1,9	15	2,5	1,3	24	3,0	2,0			
Geleentheid vir bevordering	121	5,2	2,3	14	3,5	2,4						
Goeie byvoordele	121	4,4	2,4	15	5,2	2,3						
Bewording volgens meriete	118	5,2	2,5	15	3,5	2,3						
Goeie toesighouding	118	4,3	2,1	14	4,8	1,9						
Voldoende indiensopleiding	120	4,9	2,2	15	3,9	2,4						

FIGUUR 3.4
BELANGRIKHEIDSPROFIEL VAN DIE DRIE WERKGEWEGROEPE VIR DIE SESTIEN WERKENMERKE

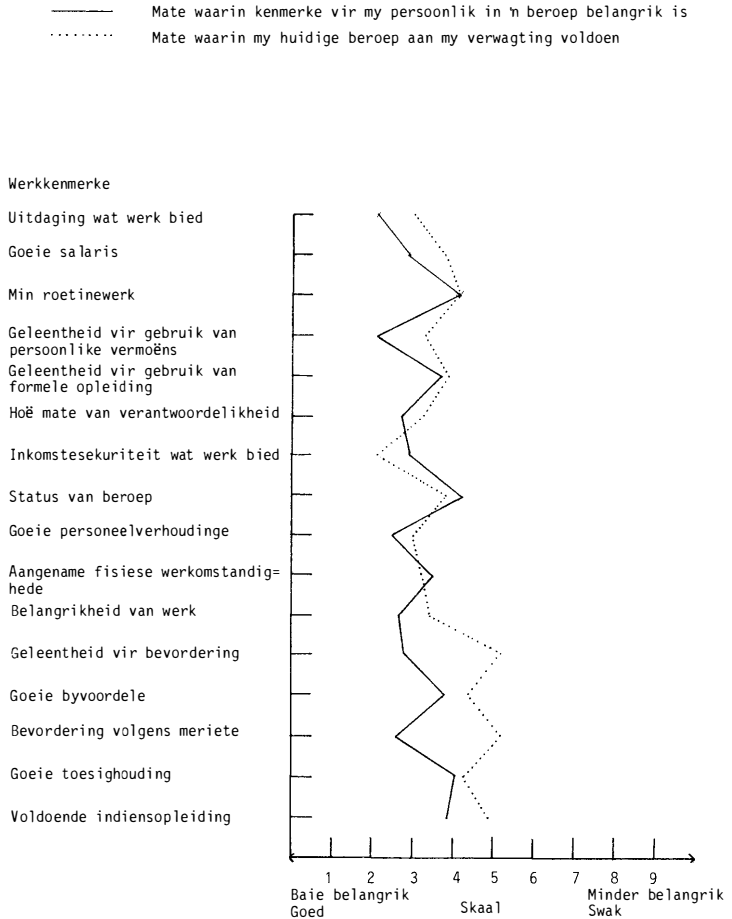


FIGUUR 3.5

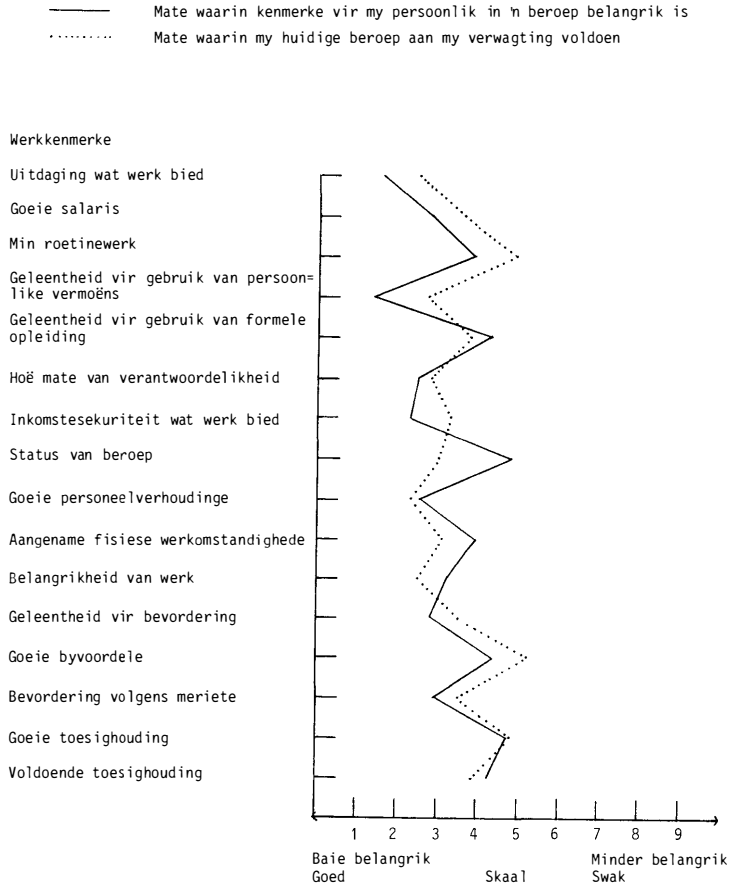
MATE WAARIN HUIDIGE BEROEP AAN VERWAGTING VOLDOEN VIR DIE SESTIEN WERKKENMERKE



FIGUUR 3.6
 VERGELYKING VAN DIE BELANGRIKHEIDSPROFIEL EN PROFIEL VAN MATE VAN VOLDOENING AAN
 VERWAGTINGS VIR WERKNEMERS IN DIE OWERHEIDSEKTOR

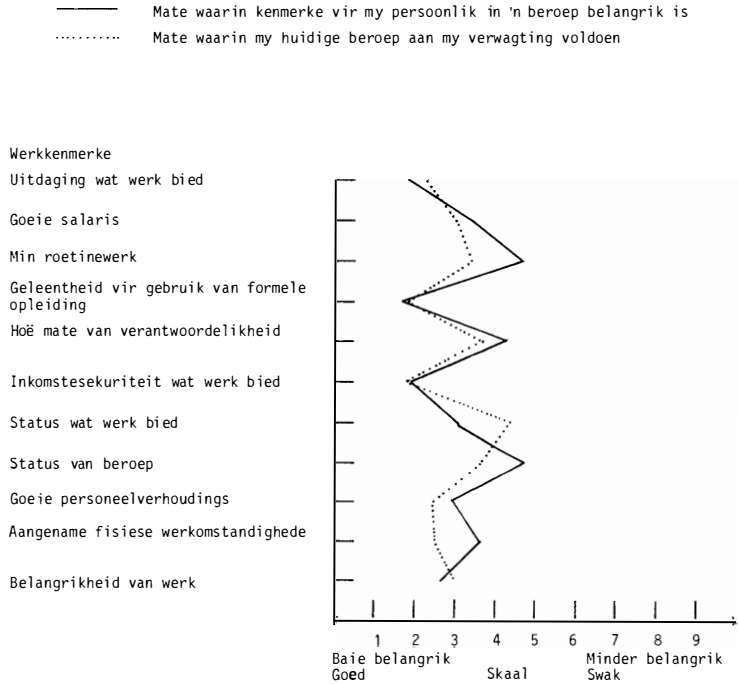


TABEL 3.7
 VERGELYKING VAN DIE BELANGRIKHEIDSPROFIEL EN PROFIEL VAN MATE VAN VOLDOENING AAN
 VERWAGTINGS VIR WERKNEMERS IN DIE PRIVAATSEKTOR



FIGUUR 3.8

VERGELYKING VAN DIE BELANGRIKHEIDSPROFIEL EN PROFIEL VAN MATE VAN VOLDOENING AAN VERWAGTINGS VIR SELFGEËMPLJOEERDES



RAAD VIR GEESTESWETenskaplike NAVORSING
HUMAN SCIENCES RESEARCH COUNCIL

In figure 3.6 tot 3.8 word die belangrikheidsprofile en profile van mate van voldoening aan verwagtings vir die drie werkgewergroepe vergelyk.

Sommigie studies (Wanous en Lawler, 1972) oor werktevredenheid gebruik die verskil tussen wat 'n persoon van 'n beroep verwag en wat hy voel in sy werk aanwesig is, as 'n maat vir werktevredenheid. In tabel 3.17 word die produkmomentkorrelasies tussen die verskil tussen die mate van belangrikheid van 'n kenmerk en die mate waarin die huidige werk aan verwagtinge voldoen en algemene werktevredenheid aangetoon. Die oorgrote meerderheid van hierdie korrelasies is beduidend wat ondersteuning bied vir die sienswyse dat hierdie gaping as 'n maat vir werktevredenheid gebruik kan word.

Die korrelasies vir sommige kenmerke is besonder hoog, naamlik 0,5 of meer. Dit beteken dat indien 'n persoon ten opsigte van hierdie kenmerke van mening is dat sy beroep swak aan sy verwagtinge voldoen hy ook sal neig om ontevrede met sy werk te wees en omgekeerd. Hierdie kenmerke is die uitdaging wat die werk bied, hoë mate van verantwoordelikheid, geleentheid vir bevordering en bevordering volgens meriete. Figuur 3.6 toon dat werknemers van die owerheidsektor van mening is dat hul werk veral ten opsigte van laasgenoemde twee aspekte te kort skiet. Dit is dan ook waarskynlik die rede waarom 'n kleiner persentasie van die werknemers in die owerheidsektor volkome tevrede met hul werk is (tabel 3.14).

TABEL 3.17
KORRELASIEKOEFFISIËNTE (r) TUSSEN WERKTEVREDENHEID EN VERSKIL TUSSEN WAT VAN 'N BEROEP VERWAG WORD EN WAT IN DIE WERK TEENWOORDIG IS

Werkenmerke	Korrelasie= koeffisiënte (r)
1 Uitdaging wat werk bied	-0,54
2 Goeie salaris/inkomste	-0,41
3 Min roetinewerk	-0,27
4 Geleentheid vir gebruik van persoonlike vermoëns	-0,48
5 Geleentheid vir gebruik van formele opleiding	-0,36
6 Hoë mate van verantwoordelikheid	-0,58
7 Inkomstesekuriteit wat werk bied	0
8 Status van beroep	-0,45
9 Goeie personeelverhoudinge	-0,26
10 Aangename fisiese werkomstandighede	-0,19
11 Belangrikheid van werk	-0,48
12 Geleentheid vir bevordering	-0,62
13 Goeie byvoordele	-0,27
14 Bevordering volgens meriete	-0,63
15 Goeie toesighouding	-0,40
16 Voldoende indiensopleiding	-0,33

HOOFSTUK 4

GROEITENDENSE IN DIE STADS- EN STREEKBEPLANNINGSBEROEP

4.1 INLEIDING

Uit die ontleding van die beroepsfunksies (par. 3.2) is dit duidelik dat die toekomstige vraag na stads- en streekbeplanners ten nouste saamhang met die algemene vlak van aktiwiteit in die boubedryf. Laasgenoemde sektor is gevoelig vir konjunkturveranderinge in die algemene ekonomie van die land. Die jongste resessie (sedert 1974) het volgens BEO-Bou-opname (1978) 'n daling van ongeveer 11 persent in die totale reële bouaktiwiteite teweeggebring, en die bou van private wonings het 'n persentasie-afname van om en by 27 persent getoon. Hierdie afswaai het nuwe dorpsontwikkeling gekortwiek, en die gepaardgaande beperking op die beskikbaarheid van behuisingslenings het ook 'n negatiewe uitwerking op dorpsontwikkeling gehad. Die arbeidssituasie van stads- en streekbeplanners word noodwendig beïnvloed deur die lae vlak van ekonomiese aktiwiteit wat ten tyde (1977) van hierdie opname ondervind is.

4.2 VRAELYS

'n Vraelys (kyk bylae C) is aan werkgewers van stads- en/of streekbeplanners gestuur. Die adresse van privaatfirmas wat stads- en streekbeplanners in diens neem (N = 74) is van die Instituut vir Stads- en Streekbeplanners gekry. Verder is daar aan alle stadsrade van dorpe/stede met 'n bevolking van meer as 10 000 mense, en aan universiteite wat kursusse in stads- en streekbeplanning aanbied, 'n vraelys gestuur (N = 140). Van die 214 vraelyste wat uitgestuur is, is 124 (57,9%) terugontvang. As gevolg van die lae vlak van ekonomiese aktiwiteit is werkgewers nie gevra om 'n raming van die toekomstige vraag te maak nie, maar is die getal werkgeleenthede vir die periode 1967 tot 1977 gevra.

Dit is nie moontlik om presies te bepaal of hierdie 124 werkgewers 'n verteenwoordigende steekproef van al die werkgewers van stads- en streekbeplanners is nie, aangesien gegewens van die universum ontbreek.

Die Departement van Arbeid doen elke tweede jaar 'n mannekragopname op 'n beroepsbasis.

In tabel 4.1 word die getal stads- en streekbeplanners volgens hierdie opname vergelyk met die getal soos verstrekk in

die verskillende opnames van die Departement van Arbeid. Stads- en streekbeplanners is eers in 1969 as 'n afsonderlike beroep in die mannekragopnames aangedui. Die syfer in die Mannekragopname vir 1971 is waarskynlik te hoog want 1973 se syfer is heelwat laer as die van 1971. Volgens tabel 4.1 bied die werkgewers wat aan hierdie opname deelgeneem het ongeveer twee-derdes van die bestaande werkgeleenthede aan en daar word aanvaar dat die situasie by hierdie 124 werkgewers 'n weerspieëling sal wees van die algemene neiging ten opsigte van indiensneming van stads- en streekbeplanners in die RSA.

TABEL 4.1
PERSENTASIE VERDELING VAN GETAL BLANKE STADS- EN STREEKBEPLANNERS
(1967-1977)

Jaar	(a) Hierdie opname	(b) Mannekrag= opname	(a) as % van (b)
	N	N	
1967	77		
1969	95	133	71,4
1971	172	302	57,0
1973	189	243	77,8
1975	193	305	63,3
1977	229	347	66,0

4.3 GROEI IN INDIENSNEMING VAN STADS- EN STREEKBEPLANNERS

Tabel 4.2 toon die indiensneming van stads- en streekbeplanners vir die periode 1967 tot 1977 by die 124 werkgewers.

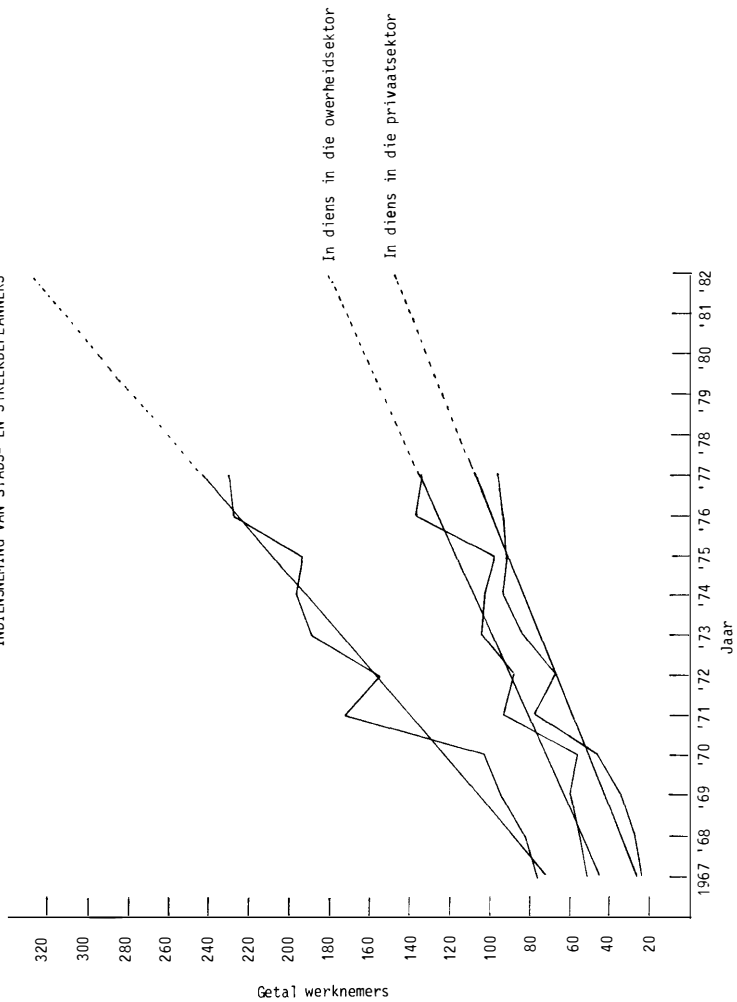
Die getalle in tabel 4.2 verteenwoordig slegs die getal gemelde poste sodat tekorte in die sin van vakatures nie in die syfers voorkom nie. Die syfers is daarom nie 'n absoluut akkurate weerspieëling van die vraag nie. Aangesien dit algemeen gebeur dat die owerheidsektor gedurende tye van sterk vraag, personeel aan die privaatsektor afstaan, is die daling in indiensneming vir die periode 1971 tot 1972 by albei sektore eienaardig en moeilik om te verklaar.

In figuur 4.1 word die groeieigings aangedui deur 'n reguitlyn op die gewone metode van kleinste kwadraatafwyking by die gegewens aan te pas. Die figuur illustreer duidelik die afplating in die getal genoemde poste in die privaatsektor sedert 1974.

TABEL 4.2
 INDIENSNEMING VAN STADS- EN STREEKBEPANNERS (1967-1977)

	1967	1968	1969	1970	1971	1972	1973	1974	1975	1976	1977
Overheidsektor	52	55	60	57	94	88	106	105	99	136	135
Privaatsektor	25	27	35	47	78	67	83	92	94	91	94
TOTAAL	77	82	95	104	172	155	189	197	193	227	229
Jaarlijkse groei in getal gevulde poste		5	12	9	68	-17	34	8	-4	30	2

FIGUUR 4.1
 INDIENENING VAN STADS- EN STREEKBEPLANNERS



Volgens die opname bestaan daar in 1977 bykans geen vakatures nie. Die owerheidsektor het dus sy vakatures gevul soos ook blyk uit die styging in die getal gevulde poste 1975 tot 1976. Aangesien staatsbesteding aan bande gelê word, het die getal gevulde poste in 1976 en 1977 nie juis verander nie. Dit wil dus voorkom of poste vir stads- en streekbeplanners skaars gaan wees solank as wat die bou- en konstruksiebedryf sukkel.

Die toekomstige vraag na arbeid in 'n beroep kon egter nie teen die agtergrond van resessietoestand beoordeel word nie. In die vraelys is voorsiening gemaak vir kommentaar oor die toekomstige ontwikkeling van die beroep. Die kommentaar kan as volg saamgevat word. Die bewoonbare oppervlakte van die aarde is konstant en namate verstedeliking toeneem, landelike gebiede meer intensief benut word en behuising en ander fasiliteite aan die groeiende bevolking voorsien moet word, moet stads- en streekbeplanning as beroep ontwikkel en in sowel status as omvang toeneem.

Die funksies van beplanners soos in tabel 3.1 uiteengesit, toon dat veral dorpsbeplanning en alles wat daarmee saamhang, 'n besondere plek in die werk van die ondersoekgroep inneem. Indien in aanmerking geneem word dat die bevolking teen huidige groeikoerse ongeveer elke 30 jaar verdubbel en gegewe die wêreldwye neiging tot verstedeliking, kan dan met hierdie kommentaar saamgestem word, want die noodsaaklikheid vir deeglike beplanning is teen so 'n agtergrond eintlik vanselfsprekend. Dat die beroep 'n funksie het om te vervul, blyk dan ook uit die feit dat werkgeleenthede in die beroep teen gemiddeld 6,9 persent per jaar oor die periode 1967 tot 1977 gegroei het, volgens dié opname.

Onder omstandighede van 'n redelike peil van ekonomiese groei behoort die vraag na stads- en streekbeplanners dus oor die lang termyn goed te wees, alhoewel die korttermynvoorsigte miskien nie te rooskleurig is nie. 'n Onbekende faktor wat die vraag oor die kort termyn verder kan beïnvloed, is die omvang van reedsbeplande maar nog onbesette dorpsgebiede wat 'n tydvertraging tussen die ekonomiese opswaai en vermeerdering in werkgeleenthede vir stads- en streekbeplanners kan meebring.

Volgens die kommentaar sal die werkgeleenthede vir die beroep ook nie veel deur tegniese ontwikkelings geraak word nie. Die ontwikkeling op die gebied van die rekenaar kan menslike navorsing en ideevorming op die gebied van beplanning vergemaklik maar nie vervang nie. Die beplanner sal nog steeds die administratiewe werk, inspeksies en onderhandelinge moet behartig.

4.4 GRADUERINGSNEIGINGS

Tabel 4.3 toon die getal kwalifikasies in stads- en streekbeplanning wat vir die periode 1967 tot 1977 aan Suid-Afrikaanse universiteite toegeken is. Die gegewens is saamgestel uit die jaarverslae van die Departement van Nasionale Opvoeding (1968-1977) met uitsondering van dié vir 1977 wat uit die promosieplegtighede van die universiteite saamgestel is. M-grade is ingesluit en dit is nie moontlik om te bepaal aan hoeveel persone met 'n B-grade of nagraadse diploma in Beplanning 'n M-grade toegeken is nie, en hoeveel persone wat 'n M-grade in beplanning ontvang het, oorspronklik toelating op grond van 'n ander B-grade gekry het nie. Dit is egter onwaarskynlik dat die omvang hiervan sodanig sal wees dat die getal kwalifikasies nie as 'n goeie aanduiding van die produksie van nuwe stads- en streekbeplanners beskou kan word nie.

Die B-grade in beplanning is 'n relatiewe nuwigheid en volgens die jaarverslae is dit die eerste keer in 1968 toegeken. Voor die tyd kon 'n spesifieke kwalifikasie in stads- en streekbeplanning nagraads in die vorm van 'n M-grade of diploma verworf word. Die gegewens in tabel 4.3 toon dat die M-grade en nagraadse diplomas nog steeds die oorwig kwalifikasies tot en met 1976 uitmaak. In 1976 is daar meer B-grade as M-grade en diplomas saam toegeken. Nadat die totale getal kwalifikasies van 1968 tot 1971 bykans konstant gebly het, is daar oor die algemeen 'n stygende neiging van 1971 af wat veral toegeskryf kan word aan 'n toename in die getal B-grade.

Uit die bestaande statistiek kan die situasie ten opsigte van M-grade na 1977 nie bepaal word nie. Die aantal ingeskrewe studente in M-grade wissel en hou nie veel verband met dié aantal M-grade toegeken nie. Volgens die jaarverslae van die Departement van Nasionale Opvoeding was daar in 1974, 1975 en 1976 byvoorbeeld 130, 209 en 126 ingeskrewe studente, terwyl 18, 25 en 32 M-grade in daardie jare toegeken is.

Die getal studente in die vierde jaar van die B-grade wat in 1976 bevorder is, het 42 getel, die in die derde, tweede en eerste jaar onderskeidelik 40, 52 en 50. Dit wil dus nie voorkom of die getal B-grade in beplanning in die eerskomende drie tot vier jaar noemenswaardig kan styg nie. Indien in aanmerking geneem word dat die getal eerstejaars sedert 1974 toe daar 130 was, aanmerklik afgeneem het, naamlik tot 103 in 1975 en 71 in 1976, is 'n daling eerder moontlik.

TABEL 4.3
 KWALIFIKASIES IN STADS- EN STREEKBEPLANNING TOEGEKEN AAN SUID-AFRIKAANSE UNIVERSITEITE IN DIE
 TYDPERK 1967-1977

Kwalifikasie	Jaar										
	1967	1968	1969	1970	1971	1972	1973	1974	1975	1976	1977
B-graad/diploma + B-graad	-	5	18	11	9	12	11	18	25	32	46
M-graad	1	20	12	11	16	14	26	33	31	33	31
Nagraadse diploma	7	8	7	12	7	15	9	14	3	3	1
TOTAAL	8	33	37	34	32	41	46	65	59	68	78

In tabel 4.3 is aangetoon dat M-grade 'n baie belangrike rol in die kwalifikasiestruktuur van beplanners speel. Waar baie van die persone wat vir die M-graad inskryf ook oor 'n ander kwalifikasie beskik en waarskynlik ook reeds 'n beroep beoefen, is die aanpassingsmoontlikhede by verskillende arbeidsmarksituasies redelik goed. Die aanbod van beplanners kan ook binne 'n relatiewe kort tyd aanpas om aan die vraag te voldoen, aangesien die duur van die M-graadkursus ook relatief kort is.

In tye van algemene hoogkonjunktuur sal daar egter 'n redelike sterk vraag na hoëvlak mannekrag wees en tekorte kan dan ook onder stads- en streekbeplanners ver wag word.

HOOFSTUK 5 SAMEVATTING

5.1 INLEIDING

Hierdie studie oor stads- en streekbeplanners vorm deel van die Instituut vir Mannekragnavorsing se beroepsnavorsingsprogram. Sedert die eerste beroepstudies van die Instituut, wat byna uitsluitlik aan die vraag- en aanbodsituasie aandag geskenk het, het dit duidelik geword dat persone en instansies wat met die werwing, opleiding en benutting van mannekrag gemoeid is, sowel as voorligters, ook 'n behoefte aan inligting in verband met soort werkgewer, kwalifikasiestruktuur, beroepsfunksies, salaris en so meer het. Die doel met die huidige studie is daarom, benewens die vraag en aanbodsituasie, 'n verteenwoordigende groep opgeleide stads- en streekbeplanners aan die hand van genoemde veranderlikes te beskryf.

Deur van die Nasionale Register van Natuur- en Geesteswetenskaplikes en die ledelys van die Instituut vir Stads- en Streekbeplanning gebruik te maak, is die name en adresse van 541 persone verkry wat oor kwalifikasies in Stads- en Streekbeplanning beskik. In 1977 is 'n vraelys aan hierdie 541 persone gestuur waarvan 338 (62,5%) bruikbare vraelyste terugontvang is. Hierdie 338 word as 'n verteenwoordigende steekproef beskou.

Van hierdie 338 is 18 (5,3%) nie ekonomies bedrywig nie en die verslaag handel oor 320 ekonomies bedrywige respondente.

Van die 320 beoefen 186 (58,1%) die stads- en streekbeplanningsberoep, 63 (20%) beoefen behalwe stads- en streekbeplanning ook 'n ander beroep en 71 (22%) beoefen 'n ander beroep as dié van stads- en streekbeplanning.

5.2 BIOGRAFIESE KENMERKE EN WERKGEWER

Die mediaanouderdom van die totale groep is 40 jaar. Die wat egter suiwer stads- en streekbeplanningswerk doen, is aansienlik jonger en het 'n mediaanouderdom van 34 jaar.

Van die totale ondersoekgroep van 320 was 38 persent Afrikaans- en 62 persent Engelssprekend.

Van die 249 persone wat stads- en streekbeplanningswerk doen, is 65 persent in die owerheidsektor, en 8 persent in die privatektor werksaam, terwyl 20 persent selfgeëmployeerd is. Die enkele grootste werkgewer van stads- en streekbeplanners is plaaslike owerhede.

5.3 KWALIFIKASIESTRUKTUUR EN LIDMAATSKAP VAN SUID-AFRIKAANSE INSTITUUT VAN STADS- EN STREEKBEPLANNERS

Van die 249 persone wat stads- en streekbeplanningswerk doen, beskik 34,5 persent oor 'n nagraadse diploma in beplanning, 23,7 persent beskik oor 'n B-graad, 34,1 persent oor 'n M- en 2,8 persent oor 'n D-graad in beplanning. Die res beskik oor ander kwalifikasies soos byvoorbeeld die Diploma van Royal Planning Institute. Die groep wat geen stads- en streekbeplanningswerk doen nie, beskik meesal oor 'n nagraadse diploma.

Uit die mening oor die mate waarin stads- en streekbeplanners hul formele opleiding in 8 vakrigtings gebruik, blyk dat ekonomie en statistiek relatief meer as die ander 6 vakrigtings gebruik word. In die algemeen is die stads- en streekbeplanners van mening dat hul formele opleiding redelik goed was.

Van die totale ondersoekgroep van 320 persone het 103 (32,2%) geen verbintenis met SAISS nie. Van hierdie nie-lede is net meer as 'n derde van mening dat lidmaatskap vir hulle geen voordele inhou nie.

5.4 WERKSITUASIE VAN STADS- EN STREEKBEPLANNERS

In die ontleding van die werksituasie is net die persone wat stads- en streekbeplanningswerk doen, betrek (N = 249). Min van die werkyd van stads- en streekbeplanners word aan streekbeplanning bestee. Die tydbesteding van werknemers van die owerheidsektor verskil van dié in die privaatsektor en van selfgeemplojeerdes. Werknemers in die owerheidsektor bestee relatief meer tyd aan die administratiewe aspekte van beplanning terwyl stads- en streekbeplanners in die privaatsektor relatief meer tyd aan beplanning as sodanig bestee. Die onderneem van opnames en beplanningsnavorsing is by al drie die groepe werkers 'n belangrike funksie.

Stads- en streekbeplanners is ook van mening dat die vermoë tot sintese van 'n groot hoeveelheid feitemateriaal, die vermoë om skriftelik en mondelings te kan kommunikeer van groot belang is vir die doetreffende uitvoering van hul werk. Vaardigheid met spesifieke tegnieke is meer projekgebonde en is nie so belangrik as eersgenoemde nie. Laasgenoemde kan ook makliker indien nodig, aangeleer word. Die verskeidenheid van funksies toon dat die stads- en streekbeplanner 'n generalis en nie soseer 'n spesialis is nie.

Die mediaan- bruto salaris van werknemers in die twee sektore verskil baie min. Op 1 Maart 1977 was die mediaan vir

die owerheidsektor R11 190 en vir die privaatsektor R10 830. Die mediaaninkomste van selfgeëmplojeerdes was R18 500. Byvoor= dele is nie in rekening gebring nie.

Oor die algemeen is stads- en streekbeplanners tevrede met hul werk. Daar is ook konsensus dat werkkenmerke, byvoor= beeld uitdaging wat die werk bied, geleentheid vir die gebruik van persoonlike vermoëns en 'n hoë mate van verantwoordelikheid van die belangrikste kenmerke van 'n beroep behoort te wees. Geleenthede vir bevordering word ook as belangrik beskou. Werk= nemers in die openbare sektor is van mening dat hul werk veral ten opsigte van die bevorderingsaspekte (geleenthede en volgens meriete) nie juis goed aan hul verwagtings voldoen nie.

5.5 WERKGELEENTHEDE EN GRADUERINGSNEIGINGS

Om die werkgeleentede vir stads- en streekbeplanners te bepaal, is 214 vraelyste aan moontlike werkgewers gestuur en 124 (57,9%) is terugontvang. Ontleding van die gegewens toon dat die indiensneming van stads- en streekbeplanners in die tyd= perk 1967 tot 1977 met gemiddeld 6,9 persent per jaar toegeneem het. Daar was egter 'n merkbare afplating in die groei van werk= geleentede in 1974 tot 1976.

Daar was in 1977 ook bykans geen vakatures vir stads- en streekbeplanners nie. Die afplating in indiensneming kan waarskynlik verklaar word deur die lae vlak van ekonomiese akti= witeit sedert ongeveer 1974. Desnieteenstaande openbaar werk= gewers 'n positiewe benadering met betrekking tot die moontlike groei in die beroep. Voortdurende toename in verstedeliking en die gevolglike voorsiening van behuising aan alle volksgroepe asook die snelle bevolkingsaanwas behoort te lei tot die groei= ende status en omvang van stads- en streekbeplanning as beroep.

CHAPTER 6

SYNOPSIS

6.1 INTRODUCTION

This investigation covering town and regional planners forms part of the occupational research programme of the Institute for Manpower Research. Since the first occupational studies of the Institute, which dealt mainly with the supply and demand situation, it has become evident that people and organizations concerned with the recruiting, training and utilization of manpower, as well as guidance officers, also require information regarding the type of employer, qualification structure, occupational functions, salary, etc. for different jobs. Apart from studying the situation with regard to supply and demand, the aim of this study is to describe a representative group of trained town and regional planners on the basis of the above and other variables.

With the aid of the National Register of Natural and Social Scientists and the membership list of the Institute of Town and Regional Planners, the names and addresses were obtained of 541 persons with qualifications in Town and Regional Planning. In 1977 questionnaires were sent to these 541 persons, of whom 338 (62,5%) returned useable questionnaires. These 338 respondents are considered to be a representative sample.

Eighteen (5,3%) of the 338 persons are not economically active and the report therefore deals with the remaining 320 economically active respondents.

Of the 320 respondents 186 (58,1%) practise town and regional planning, 63 (20%) practise some other profession in addition to town and regional planning and 71 (22%) practise a profession other than that of town and regional planning.

6.2 BIOGRAPHICAL CHARACTERISTICS AND EMPLOYER

The median age of the total group is 40 years. However, those who do only town and regional planning are considerably younger and have a median age of 34 years.

Of the total test group of 320, 38 per cent were Afrikaans-speaking and 62 per cent English-speaking.

Of the 249 respondents practising town and regional planning 65 per cent are in the government sector and 8 per cent

in the private sector, while 20 per cent are self-employed. Local authorities are the largest single employer of town and regional planners.

6.3 QUALIFICATION STRUCTURE AND MEMBERSHIP OF THE SOUTH AFRICAN INSTITUTE OF TOWN AND REGIONAL PLANNERS

Of the 249 persons practising town and regional planning 34,5 per cent have a post-graduate diploma in planning, 23 per cent have a B. degree, 34,1 per cent a M. degree and 2,8 per cent a D. degree in planning. The remainder have other qualifications such as the Diploma of the Royal Planning Institute. The majority of the group of respondents that are not practising town and regional planning have a post-graduate diploma.

Opinions expressed on the extent to which town and regional planners use their formal training in eight subjects fields show that relatively speaking economics and statistics are used more than the other six subject fields. The town and regional planners generally believe that their formal training was reasonably sound.

Of the total test group of 320 persons, 103 (32,2%) have no ties with SAITRP. Just more than a third of these non-members are of the opinion that membership of this organization will not be of any advantage to them.

6.4 JOB SITUATION OF TOWN AND REGIONAL PLANNERS

Only persons actually doing town and regional planning work were involved in the analysis of the job situation (N = 249). Town and regional planners devote little of their working time to regional planning. The time allocation of respondents employed in the government sector differs from that of respondents in the private sector and of self-employed persons. Employees in the government sector devote relatively more time to the administrative aspects of planning, whereas respondents in the private sector devote relatively more time to planning itself. Survey-conducting and planning research are important functions of all three groups of planners.

Town and regional planners also believe that the ability to synthesize large amounts of factual material and to communicate in writing as well as orally are of great importance for effective work performance. Specific technical skills are more relevant to specific projects and are not as important as the two qualities mentioned above. Technical skills are also

more easily acquired, if necessary. The diversity of functions shows that the town and regional planner should be a person of general ability rather than a specialist in a particular field.

There is not much difference in the median gross salary of employees in the two sectors. On 1 March 1977 the median for the government sector was R11 190 and for the private sector R10 830. The median income of self-employed respondents was R18 500. Fringe benefits were not taken into account.

Generally speaking town and regional planners are happy in their work. They also agree that factors such as the challenge offered by the job, the opportunity to use personal initiative and skill, and the exercising of a high degree of responsibility should be among the main characteristics of a profession. Opportunities for promotion are also considered important. Employees in the government sector believe that with regard to promotion (opportunities for promotion and promotion according to merit) their work does not come up to expectation.

6.5 JOB OPPORTUNITIES

In order to determine the job opportunities for town and regional planners, 214 questionnaires were sent to likely employers. Of this number 124 (57,9%) were returned. An analysis of the data shows that between 1967 and 1977 the employment of town and regional planners increased on an average by 6,9 per cent per annum. However, there was a noticeable levelling off in the growth of job opportunities from 1974 to 1976 and in 1977 there were hardly any vacancies for town and regional planners. This levelling off may be explained in terms of the low level of economic activity since 1974. Employers nevertheless reveal a positive attitude with regard to the potential growth in the profession. Continuing urbanization and the consequent need to provide housing for all population groups, as well as the rapid population growth, should lead to increasing status and a wider scope for town and regional planners.

BYLAE A

VRAELYS AAN PERSONE MET KWALIFIKASIES IN STADS- EN STREEKSBEPLANNING

Verwysingsnommer

1 Merk die peil van u hoogste kwalifikasie in beplanning.

Nagraadse diploma	<input type="text"/>
B-graad	<input type="text"/>
M-graad	<input type="text"/>
D-graad	<input type="text"/>
Ander (spesifiseer)	<input type="text"/>
.....	

2 (a) Merk die rigting van enige kwalifikasie (diploma, graad of lidmaatskap) wat u toelating verleen het tot u eerste kwalifikasie in beplanning.

Nie van toepassing nie	<input type="text"/>
Ingenieurswese	<input type="text"/>
Landmeetkunde	<input type="text"/>
Argitektuur	<input type="text"/>
Ander (spesifiseer)	<input type="text"/>
.....	

(b) Slegs vir persone met kwalifikasies in ingenieurswese.
Is u by SARPI geregistreer as professionele ingenieur?

Geregistreer as ingenieur in opleiding	<input type="text"/>
Geregistreer as professionele ingenieur	<input type="text"/>
Nie geregistreer nie	<input type="text"/>

3 (a) Is u lid van enige tak van die Suid-Afrikaanse Instituut vir Stads- en Streekbeplanners?

Ja	<input type="text"/>
Nee	<input type="text"/>

(b) Indien Ja dui aan watter soort lid u is

Studentelid	<input type="text"/>
Graduaatlid	<input type="text"/>
Korporaatlid	<input type="text"/>
Algetrede lid	<input type="text"/>

(c) Indien Nee gee rede hoekom nie
.....
.....

4 (a) Wat is u huidige (1 Maart 1977) beroep?

Student

1
 2

Uitdiensgetrede

Dosent (professor, iektor, ens.) Alle doserende personeel voltyds verbode aan 'n hoër opleidingsinrigting EN betrokke by 'n eie praktyk. Watter beroep beoefen u in hierdie praktyk?

3

Dosent (professor, lektor, ens.) Alle doserende personeel voltyds verbode aan 'n hoër opleidingsinrigting

4

Onderwyser (primêre en sekondêre skole)

5

Ander — spesifiseer. Gee asseblief 'n funksionele beroepsomskrywing, byvoorbeeld stads- en streekbeplanner, stadsbeplanner, streeksbeplanner, siviele ingenieur, argitek, boer, landmeter, ensovoorts.

.....

(b) Indien u 'n onderwyser, lektor of professor is, dui ook asseblief aan watter vak u hoofsaaklik doseer

.....

(c) Word u opleiding in beplanning in u huidige werk benut?

Ja

1
 2

Nee

(d) Indien Ja verduidelik hoekom:

.....

.....

(e) Indien Nee ,verduidelik hoekom nie:

.....

.....

5 Watter een van die volgende stellings is op u van toepassing?

Lees asseblief eers al die stellings voordat u merk.

Ek werk vir myself in my eie besigheid of praktyk (insluitende (i) vennote van professionele ondernemings of (ii) besturende direkteure wat meer as 50% van 'n maatskappy se aandele besit).

1
 2

Ek is 'n werknemer van die Staat of provinsiale administrasie.

3

Ek is 'n werknemer van 'n plaaslike owerheid (bv. stads- of dorpsrade).

4

Ek is 'n werknemer van 'n semi-staats-, staatsbeheerde of staatsondersteunde organisasie. (WNNR, beheerrade, universiteite, SAS & H, HPK, SABS, ens.).

5

Ek is 'n werknemer van 'n openbare korporasie (bv. YSKOR, SASOL, EVKOM).

My werkgever is 'n lid van die private sektor (privaatfirmas, organisasies, ondernemings, ens.)

6

'n Kombinasie van bogenoemde (Spesifiseer kodenommers van stellings bv. voltyds dosent plus eie praktyk, kodes 1 + 4)

7

Ek is werkloos maar soek werk.

8

Ek staan vrywillig buite die arbeidsmark (studente, uidiensgetredenes, ens.)

9

Nie een van bogenoemdes nie (Spesifiseer soort werkgever asb.):

10

INDIEN U WERKLOOS IS OF VRYWILLIG BUIE DIE ARBEIDSMARK STAAN (DIT WIL SÊ INDIEN U 8 OF 9 IN VRAAG 5 GEMERK HET) IGNOREER DIE ANDER VRAE IN HIERDIE VRAELYS. STUUR ASSEBLIEF DIE VRAELYS IN DIE GEFRANKEERDE KOEVERT TERUG. U DEELNAME AAN HIERDIE ONDERSOEK IS BAIE BELANGRIK.

6 Wat is u jaarlikse (1 Maart 1977) salaris/inkomste?

6.1 Werknemers

- (a) Verstrek asseblief u jaarlikse salaris voor enige aftrekkings. Oortydverdienste, bonusse, toelaes en ander byvoordele word uitgesluit. Slegs salaris wat u ontvang as gevolg van die direkte beoefening van u huidige beroep, moet verstrek word.

Werknemers in die owerheidsektor moet pensioendraende salarisverhogings insluit, bv. die 10% – pensioendraende toelaag wat aan staatsamptenare betaal word.

R _____ per jaar

- (b) Kontantbonusse (voor belasting) (bv. Kersfees, vakansiebonus)

R _____ per jaar

- (c) Inkomste (voor belasting) verdien deur

oortyd R _____ per jaar

onderrig in deelydse
hoedanigheid R _____ per jaar

konsultasie R _____ per jaar

6.2 Persone wat hul eie besigheid of praktyk besit

- (a) Netto inkomste uit die direkte beoefening van u beroep (voor belasting)

R _____ per jaar

- (b) Inkomste (voor belasting) verdien uit na-uurse verbandhoudende gesalarieerde werk R _____ per jaar

6.3 Totale inkomste (6.1(a) + (b) + (c) + 6.2(a) + (b))

R per jaar

7. Werktevredeheid

Indien u aan 'n vriend of 'n kennis moet sê hoe tevrede u met u huidige werk is, hoe sou u dit stel? (Kies die EEN antwoord wat u gevoel die beste weer-spieel).

Ek is volkome tevrede met my werk en stel in geen ander werk belang nie.

1

Hoewel enkele kleinighede my pla, is ek oor die algemeen redelik tevrede.

2

Heelwat dinge pla my, maar dit wat my tevrede laat voel weeg nogtans effens swaarder.

3

Die dinge wat my ontevrede maak, weeg effens swaarder as dit waarmee ek tevrede is.

4

Hoewel daar enkele dinge is waarmee ek tevrede is, is ek oor die algemeen taamlik ontevrede.

5

E k meen dat ek in enioe ander werk meer tevrede sa l kan wees.

6

Hoe belangrik is die volgende werkkenmerke van beroepe vir u persoonlik en in watter mate het u huidige beroep hierdie kenmerke?

Dru u persoonlike mening op die skaal in kolom A aan.

In kolom B dui u aan in welke mate u huidige beroep aan hierdie kenmerke voldoen.

Werknemers beantwoord 8.1 tot 8.16 selfgeemplojeerdes beantwoord 8.1 tot 8.11

Werkkenmerke	A											B						
	Mate waarin kenmerke vir my persoonlik in 'n beroep belangrik is											Mate waarin my huidige beroep aan my vereisiting voldoen						
	Baie belangrik			Belangrik			Minder belangrik			Goed		Reëlmatig			Swak			
Skaal	1	2	3	4	5	6	7	8	9	1	2	3	4	5	6	7	8	9
8.1 Uitdaging wat werk bied																		
8.2 Goëe salaris/inkomste																		
8.3 Min roetine werk																		
8.4 Geleentheid vir gebruik van persoonlike vermoëns																		
8.5 Geleentheid vir gebruik van formele opleiding																		
8.6 Hoe mate van verantwoordelikeid																		
8.7 Inkomstesekuriteit wat werk bied																		
8.8 Status van beroep																		
8.9 Goëe personeelverhouding																		
8.10 Aangename fisiese werkomstandighede																		
8.11 Belangrikheid van werk																		
8.12 Geleentheid vir bevordering																		
8.13 Goëe byvoordede																		
8.14 Bevordering volgens meriete																		
8.15 Goëe toetsighouding																		
8.16 Voldoende in diensopleiding																		

9 Hoeveel uur bestee u gemiddeld per week (dit is kantoorure, oortyd en ne-
ure) vir finansiële voordeel aan –

(a) suiwer stads- en/of streekbeplanningsaktiwiteite?

.....uur per week

(b) verbandhoudende beroepsaktiwiteite (soos ingenieurswese, argitek-
tuur)?

.....uur per week

(c) nie-verbandhoudende beroepsaktiwiteite (soos direkteurskappe,
boerdery)?

.....uur per week

INDIEN U IN VRAAG 7(a) NUL UUR PER WEEK INGEVUL HET, D.W.S. DAT U GEEN TYD AAN STADS- EN/OF STREEKBEPLANNINGSAKTIWITEITE BESTEE NIE, IS DIE RES VAN DIE VRAEÏYS NIE OP U VAN TOEPASSING NIE. STUUR ASSEBLIEF TERUG IN DIE GEADRESSEERDE KOEVERT.

10 Stads- en/of streekbeplanning beroepfunksies

Dui teenoor elke funksie hieronder gelys die volgende aan:

In Blok A

Hoeveel van u werktyd u benaderd die afgelope jaar aan elke funksie bestee het.

1 = 0%

2 = Minder as 10%

3 = 10 – 29%

4 = 30 – 49%

5 = 50 – 70%

6 = Meer as 70%

In Blok B

Is die funksie meer beplannend of meer kontrolerend van aard?

1 = Meer beplannend

2 = Meer kontrolerend

In Blok C

Het die hoeveelheid van u werktyd wat u die afgelope jaar aan elke funksie bestee het (soos in Blok A aangetoon) in vergelyking met vorige jare, toeneem, konstant gebly of afgeneem?

1 = Toeneem

2 = Konstant

3 = Afgeneem

Beroepsfunksie	Blok A						Blok B		Blok C		
	Tydsbesteding						Beplannend/ Kontrole- rend		Toename/ Konstant/ Afname		
	0%	10%	10 - 29%	30 - 49%	50 - 70%	70%	B	K	T	K	A
		∨				∧					
1 Doseerwerk	1	2	3	4	5	6	1	2	1	2	3
2 Opstel van nuwe dorpbeplanning-skemas en hersiening van bestaande dorpbeplanning-skemas	1	2	3	4	5	6	1	2	1	2	3
3 Administrasie van dorpbeplanning-skemas	1	2	3	4	5	6	1	2	1	2	3
4 Hersonerings, verkryging van toestemmingsgebruik en van besigheidsregte buite skemagebiede, ens.	1	2	3	4	5	6	1	2	1	2	3
5 Hantering van aansoeke vir die stigting van nuwe dorpe	1	2	3	4	5	6	1	2	1	2	3
6 Wettiging van onwettige dorpe	1	2	3	4	5	6	1	2	1	2	3
7 Uitbreiding van dorpsgrense (inlywings)	1	2	3	4	5	6	1	2	1	2	3
8 Reserwering van grond vir dorpstigingsdoeleindes	1	2	3	4	5	6	1	2	1	2	3
9 Verkryging van permitte vir nywerheidsere	1	2	3	4	5	6	1	2	1	2	3
10 Onderverdeling van plase, landbouhoewes en erwe	1	2	3	4	5	6	1	2	1	2	3
11 Hantering van aansoeke vir die onderverdeling van geboue (deeltitels)	1	2	3	4	5	6	1	2	1	2	3

Beroepsfunctie	Blok A						Blok B		Blok C		
	Tydsbesteding						Beplannend/ Kontrole- rend		Toename/ Konstant/ Afname		
	0%	10%	29%	49%	70%	70%			T	K	A
		∨	10	30	50	∧	B	K			
12 Groepsgebiede- aansoeke	1	2	3	4	5	6	1	2	1	2	3
13 Sluiting van parke en strate	1	2	3	4	5	6	1	2	1	2	3
14 Verteenwoordiging by dorperaadinspek- sies en -verhore	1	2	3	4	5	6	1	2	1	2	3
15 Skakel- en komiteewerk	1	2	3	4	5	6	1	2	1	2	3
16 Advieslewering	1	2	3	4	5	6	1	2	1	2	3
17 Aanwysing van ont- wikkelingspunte en terreine vir nuwe dorpe	1	2	3	4	5	6	1	2	1	2	3
18 Aanwysing van nywerheids- groeipunte	1	2	3	4	5	6	1	2	1	2	3
19 Opstel van na- sionale planne	1	2	3	4	5	6	1	2	1	2	3
20 Opstel van stedelike en/of streeks- gidsplanne	1	2	3	4	5	6	1	2	1	2	3

Beroepsfunksie	Blok A						Blok B		Blok C		
	Tydsbesteding						Beplannend/ Kontrole- rend		Toename/ Konstant/ Afname		
	0%	10%	10 - 29%	30 - 49%	50 - 70%	70%			T	K	A
	V					^	B	K			

- 21 Opstel van kleinskaal-oorhoofse meesterplanne of ontwikkelingsplanne vir streke, metropolitaanse gebiede, stede of dorpe
- 22 Opstel van groot-skaalontwikkelingsplanne (plaaslike planne) van terreine, en stads- of dorpsgebiede
- 23 Opstel van gedetailleerde dorpsuitleg- en/of onderverdelingsplanne
- 24 Onderneem van opnames en beplanningsnavorsing
- 25 Interne administratiewe funksies

11 Watter van die beroepsfunksies genoem in Vraag 10 onderneem u hoofsaaklik as gevolg van die feit dat u ook in 'n ander rigting 'n kwalifikasie het, byvoorbeeld landmeetkunde. Verstrek net die nommer van die funksie.

. . . . Geen

12 Verskeie vakgebiede vorm deel van die kursus van stads- en/of streekbeplanners. Die vraag ontstaan in watter mate kennis van dié vakgebiede gebruik word en hoe doeltreffend die opleiding in dié vakke is.

12.1 Dui in Blok A die mate aan waarin kennis van hierdie vakgebiede in u werk gebruik word (ongeaag of u opleiding in hierdie vakgebiede gehad het al dan nie).

Indien u in een of ander stadium van u opleiding wel met hierdie vakgebiede kennis gemaak het, dui in Blok B aan hoe doeltreffend in die lig van die eise wat u werk stel, u opleiding in die onderskeie vakgebiede was.

Indien u egter nie met die vakgebied kennis gemaak het nie, merk

Vakgebied	Blok A						Blok B					
	Mate waarin in werk gebruik						Doeltreffendheid van opleiding					
	← Baie			Min →			← Goed			Swak →		
1	Economie	5	4	3	2	1	Nvt	5	4	3	2	1
2	Sosiologie	5	4	3	2	1	Nvt	5	4	3	2	1
3	Statistiek	5	4	3	2	1	Nvt	5	4	3	2	1
4	Aardrykskunde	5	4	3	2	1	Nvt	5	4	3	2	1
5	Landmeetkunde	5	4	3	2	1	Nvt	5	4	3	2	1
6	Ingenieurswese	5	4	3	2	1	Nvt	5	4	3	2	1
7	Argitektuur	5	4	3	2	1	Nvt	5	4	3	2	1
8	Geologie	5	4	3	2	1	Nvt	5	4	3	2	1

12.2 Indien u in Blok B teenoor enige van die vakgebiede 'n of 'n gemerk het, verstrek asseblief die rede waarom die opleiding na u mening ondoeltreffend was. Gee die nommer van die vakgebied.

Nommer van vakgebied

13 Hoe belangrik is die volgende aspekte in die doeltreffende uitvoering van u stads- en/of streekbeplanningwerk?

BYLAE B
TABEL B1

TYDBESTEDING AAN BEROEPSFUNKSIES VIR DIE DRIE WERKEMERSEKTORE

Beroepsfunksie	Tydbesteding											
	Owerheidsektor (N=127)				Privaatsektor (N=17)				Selfoemplojeerd (N=26)			
	0%	<10%	10-29%	30-49%	50-70%	>70%	0%	<10%	10-29%	30-49%	50-70%	>70%
Doseerwerk	N 109	16	2	14	3	88,5	11,5	3	23	88,5	11,5	3
Opstel van nuwe dorpsbeplanning= skemas en hersiening van bestaande dorpsbeplanningsskemas	N 39	39	28	9	10	2	2	1	8	10	3	1
Administrasie van dorpsbeplanning= skemas	N 45	25	28	13	10	6	12	4	30,8	38,5	11,5	3,8
Hersonerings, verkryging van toestemmingsgebruik en van bestuursreëls	N 35,4	19,7	22,0	10,2	7,9	4,7	70,6	23,5	1	14	10	2
Hantering van aansoeke vir die onderverdeling van geboue (deeltitels)	N 80	24	7	6	1	2	3	6	9	8	7	1
Wettiging van onwettige dorpe	N 7	33,9	30,7	22,0	3,9	7,9	1,6	17,6	41,2	35,3	5,9	3,8
Uitbreiding van dorpsgrense (inlywings)	N 83,5	15,7	5,5	4,7	0,8	1	14	3	88,2	11,8	2	18
Reservering van grond vir dorpsplanningdoelendes	N 74	43	7	2	2	0,8	82,4	17,6	1	14	3	5
Verkryging van permitte vir nywerheidsrewe	N 56,3	33,9	5,5	1,6	3	1	13	3	18	7	1	1
Onderverdeling van plase, landbouhoewes en erwe	N 73	39	9	3	2	0,8	76,5	17,6	14	12	3,8	69,2
Hantering van aansoeke vir die Groepsgebiedeaansoeke	N 57,5	30,7	7,1	2,4	1,6	0,8	82,4	11,8	5,9	53,8	46,2	18
Sluiting van parke en strate	N 83,5	14,2	2,4	8	4	92,1	5,9	1	18	8	3	69,2
Verteenwoordiging by dorpraad= inspeksies en -verhoere	N 53	43	19	8	4	47,1	35,3	5,9	12	9	3	12
Skakel- en komiteewerk	N 41,7	33,9	15,0	6,3	3,1	4	6	4	46,2	34,6	11,5	7,7
Advieslewing	N 44	44	25	5	5	4	6	4	4	8	8	1
Aanwyding van ontwikkelingspunte en terreine vir nuwe dorpe	N 34,6	34,6	19,7	3,9	3,9	3,1	35,3	23,5	15,4	30,8	30,8	15,4
	N 86	35	5	1	1	88,2	11,8	2	76,9	23,1	6	20
	N 61	50	11	4	4	10	5	2	16	9	1	16
	N 48,0	39,4	4,7	0,8	3,1	58,8	29,4	11,8	61,5	34,6	3,8	21
	N 65,4	25,2	6,3	2,4	0,8	52,9	47,1	3	80,8	15,4	3,8	6
	N 24	51	28	18	4	2	10	3	42,3	23,1	30,8	1
	N 18,9	40,2	22,0	14,2	3,1	1,6	58,8	17,6	15,4	30,8	3,8	4
	N 34	42	26	11	9	5	5	6	4	12	7	3
	N 26,8	33,1	20,5	8,7	7,1	3,9	29,4	35,3	15,4	46,2	26,9	11,5
	N 69	37	12	4	4	1	11	4	26,9	7	6	12
	N 54,3	29,1	9,4	3,1	0,8	64,7	23,5	11,8	46,2	26,9	23,1	3,8

(vervolg)

TABEL B1 (VERVOLG)

Beroepsfunctie	Tydbesteding																
	Owerheidssektor (N=127)				Privaatsektor (N=17)				Selfgeëmploëerd (N=26)								
	0% < 10%	10-29%	30-49%	50-70%	>70%	0%	<10%	10-29%	30-49%	50-70%	>70%	0%	<10%	10-29%	30-49%	50-70%	>70%
Aanwysing van nywerheidsgroeipunte	N 96	26	3	1	1	17							18	6	2		
	% N 75,6	20,5	2,4	0,8	0,8	100							69,2	23,1	7,7		
Opstel van nasionale planne	N 106	18	1	2		17							21	3	1		
	% N 83,5	14,2	0,8	1,6		100							80,8	11,5	3,8		
Opstel van stedelike en/of streek=gidspilanne	N 47	37	24	12	4	100	7	2					15	8	3		
	% N 37,0	29,1	18,9	9,4	3,1	2,4	41,2	11,8					57,7	30,8	11,5		
Opstel van kleinskaal-oorhoofse meesterplanne of ontwikkelingsplanne vir streke, metropolitaanse gebiede	N 40	46	30	6	4	1	2	6	3				7	10	3	4	1
	% N 31,5	36,2	23,6	4,7	3,1	0,8	11,8	29,4	35,3	17,6	5,9		26,9	38,5	11,5	15,4	3,8
Opstel van grootskaalontwikkelingsplanne (plaaslike planne) van ter= reine, en stads- of dorpsgebiede	N 49	39	27	5	4	8	3	5	1				9	10	3	1	2
	% N 38,6	30,7	21,3	3,9	3,1	47,1	17,6	29,4	5,9				34,6	38,5	11,5	3,8	7,7
Opstel van gedetailleerde dorpsuit= leg- en/of onderverdelingsplanne	N 54	46	14	7	2	4	4	7	3	1			3	13	5	2	2
	% N 42,5	36,2	11,0	5,5	1,6	3,1	23,5	11,8	41,2	17,6	5,9		11,5	50,0	19,2	7,7	3,8
Onderneem van opnames van beplan= ningsnavorsing	N 26,0	36,2	21,3	8,7	0,8	7,1	23,5	47,1	11,8	5,9	5,9	1	9	13	2	1	1
	% N 16,4	48	37	10	10	6	4	10	1	1	1	1	34,6	50,0	7,7	3,8	3,8
Interne administratiewe funksies	N 12,6	37,8	29,1	7,9	7,9	4,8	23,5	58,8	5,9	5,9	5,9		26,9	42,3	19,2	11,5	

BYLAE C

VRAELYS AAN WERKGEWERS VAN STADS- EN/OF STREEKBEPLANNERS

- 1 Vul asseblief die onderstaande tabel in van die jaar af wat op u organisasie van toepassing is. Verstrek so noukeurig moontlik die getal stads- en/of streekbeplanners voltyds in diens van u organisasie.

Jaar	Getal stads- en/of streekbeplanners werksaam in u organisasie
1967	
1968	
1969	
1970	
1971	
1972	
1973	
1974	
1975	
1976	
30 Jun. 1977	

- 2 Wat was die getal vakante poste vir stads- en/of streekbeplanners in u organisasie op 30 Junie 1977?

'n Vakante pos is 'n pos wat onmiddellik op 'n genoemde datum gevul sou word indien 'n geskikte kandidaat beskikbaar was.

- 3 Meld die getal stads- en/of streekbeplanners wat as gevolg van 'n tekort aan werk tans oortollig is in u organisasie en in diens gehou word in afwagting op beter ekonomiese omstandighede of om humanitiese redes.

LITERATUURLYS

- 1 DICTIONARY OF OCCUPATIONAL TITLES FOURTH ED. 1977. U.S.,
 Department of Labor, Employment and Training Admini=
 stration. 199, 167-014, p. 149.
- 2 EBERSOHN, D. Gegradueerde mannekrag in Suid-Afrika.
 Pretoria, Raad vir Geesteswetenskaplike Navorsing,
 1972.
- 3 HOWARD, J.T. City Planning as a Social Movement, a
 Governmental Function and a Technical Profession. In:
 PERLOFF H.S. ed. Planning and Urban Community.
 Carnegie Institute of Technology, University of Pitts=
 burg Press, 1961.
- 4 SCHON, D.A., CREMER, N.S., OSTERMAN, P. and PERRY, C.
 Planners in Transition. Report on a survey of alumni
 of M.I.T.'S, Department of Urban Studies, 1960-71.
 American Institute of Planners Journal April 1976:
 p. 102.
- 5 STIMIE, C.M. and GEGGUS, C. University education in the
 Republic of South Africa. Pretoria, Human Sciences
 Research Council, 1977.
- 6 SUID-AFRIKA (REPUBLIEK). Buro vir Ekonomiese Ondersoek,
 Universiteit van Stellenbosch. Verslag oor Saketoe=
 stande in die Boubedryf. Beo-Bou-opname nr. 38,
 Junie 1978.
- 7 SUID-AFRIKAANSE INSTITUUT VIR STADS- EN STREEKBEPLAN=
 NERS. Jaarboek nr. 1, 1974.
- 8 TERBLANCHE, S.S. Die verband tussen inkomsteverskille,
 beroep en onderwyspeil van ekonomiesbedrywige Blankes
 in 1960. Pretoria, Raad vir Geesteswetenskaplike
 Navorsing, Instituut vir Mannekragnavorsing, 1971.
- 9 TERBLANCHE, S.S. Vraag en aanbod na stads- en streekbe-
 planners vir die tydperk 1968-1980. Pretoria, Raad vir
 Geesteswetenskaplike Navorsing, Instituut vir Manne=
 kragnavorsing, 1969.
- 10 WANOUS, J.P. and LAWLER, E.E. Measurement and meaning
 of job satisfaction. Journal of Applied Psychology
 Vol. 56, 1972: pp. 95-105.

RGN-PUBLIKASIES SEDERT 1 JANUARIE 1978
HSRC PUBLICATIONS SINCE 1 JANUARY 1978

'n Volledige lys van RGN-publikasies is op aanvraag verkrygbaar. Eksemplare van publikasies wat uit druk is, kan deur biblioteekdienste verkry word.

A complete list of HSRC publications is available on request. Copies of publications which are out of print can be obtained through library services.

GESKIEDENIS/HISTORY

Genealogiepublikasies/Genealogy publications

HILLER, V.W. The descendants of Richard and Maria Peacock 1820 Settlers. Genealogy publication No. 2. 1974. R3,15

VAN DYK, J.H. Geslagsregister van die broers Joost en Burgert van Dyk. Genealogie= publikasie nr. 3. 1975. R6,55

CHURCHOUSE, G. The reverend Francis McClelland, Colonial Chaplain to Port Elizabeth 1825 - 1853. A family history. Genealogy publication No. 4. 1976. R6,65

DE VILLIERS, C.G.S. Geslagsregister van die familie Swart in Suid-Afrika. Genealogie= publikasie nr. 5. 1977. R14,35

LOMBARD, R.T.J. Handleiding vir Genealogiese navorsing in Suid-Afrika. Genealogie= publikasie nr. 6. 1977. R4,50

LOMBARD, R.T.J. Handbook for Genealogical research in South Africa. Genealogy publication No. 6. 1977. R4,50

KOTZÉ, H.P. Geslagsregister van Theunis Johannes Kotzee en Maria Cloudina Louw. Genealogiepublikasie nr. 7. 1978. R7,20

VAN DER BIJL, JOHANNES. Die familie Roux. Genealogiepublikasie nr. 8. 1978. R11,15

VILJOEN, H.C. Die Viljoen-familieregister. Genealogiepublikasie nr. 9. 1978. R13,85

SELLICK, N.P. John Parkin of Baakens River farm and his family 1820 - 1970. Genealogy publication No. 10. 1978. R5,90

RAUBENHEIMER, D. Familie Raubenheimer. Genealogiepublikasie nr. 11. 1978. R7,30

Bronnepublikasies/Source publications

OBERHOLSTER, A.G. (red.), Dagboek van H.C. Bredell 1900 - 1904. Bronnepublikasie nr. 1. 1972. R3,20

BRITS, J.P. (ed.), Diary of a National Scout P.J. du Toit 1900 - 1902. Source publication No. 2. 1974. R5,30

FERREIRA, O.J.O. (red.), Geskiedenis, Werken en Streven van S.P.E. Trichard, Luitenant Kolonel der Vroegere Staats-Artillerie ZAR door hemzelve beschreven. Bronnepublikasie nr. 3. 1975. R7,60

ELOFF, C.C. (red.), Oorlogsdagboek van H.S. Oosterhagen Januarie - Junie 1902. Bronne= publikasie nr. 4. 1976. R3,35

VAN RENSBURG, T. (red.), Oorlogsjoernaal van S.J. Burger 1899 - 1902. Bronnepublikasie nr. 5. 1978. R8,00

FERREIRA, O.J.O. (red.), Krijgsgevangenschap van L.C. Ruijsseenaers 1899 - 1902. Bronnepublikasie nr. 6. 1978. R8,00

OBERHOLSTER, A.G. (red.), Oorlogsdagboek van Jan F.E. Celliers 1899 - 1902. Bronne= publikasie nr. 7. 1978. R10,00

INLIGTING/INFORMATION

HUMANITAS - Vol. 4 No. 2 Tydskrif vir navorsing in die geesteswetenskappe. 1978. R6,75

HUMANITAS - Vol. 4 No. 2 Journal for research in the human sciences. 1978. R6,75

HUMANITAS - Vol. 4 No. 3 Tydskrif vir navorsing in die geesteswetenskappe. 1978. R5,15
HUMANITAS - Vol. 4 No. 3 Journal for research in the human sciences. 1978. R5,15
HUMANITAS - Vol. 4 No. 4 Tydskrif vir navorsing in die geesteswetenskappe. 1978. R5,50
HUMANITAS - Vol. 4 No. 4 Journal for research in the human sciences. 1978. R5,50
JAARVERSLAG - Verskyn jaarliks. Gratis.

ANNUAL REPORT - Published once a year. Gratis.

IN-31 COETZEE, C.J.S. en GEGGUS, CAROLINE. Opleiding en beroepsgeleentheid vir skoolverlaters voor standerd tien. RGN-Voorligtingsreeks VR-3. 1978. R1,65

IN-31 COETZEE, C.J.S. en GEGGUS, CAROLINE. Training and career opportunities for school-leavers before Standard Ten. HSRC Guidance Series GS-3. 1978. R1,65

IN-32 COETZEE, C.J.S. The education of Whites in the Republic of South Africa. 1978. R1,60

KOMMUNIKASIE/COMMUNICATION

KOMM-14 DU PREEZ, P.H. 'n Ondersoek na tydbenuttings- en agtergrondfaktore wat verband hou met die studiegewoontes en -houdings van standerd agt-leerlinge: 'n Voor-televisie-opname. 1978. R2,30

MANNEKRAG/MANPOWER

MM-71 URTEL, HELGA. Potensiaal vir natuurwetenskaplike opleiding by standerd tien-meisies en faktore wat hul beroepskeuses beïnvloed. 1978. R1,95

MM-72 SMIT, P.C. Occupational Information. HSRC Guidance Series GS-6. 1978. R1,00

MM-72 SMIT, P.C. Beroepsinligting. RGN-Voorligtingsreeks VR-6. 1978. R1,00

MM-73 VERMAAK, J.A. en TERBLANCHE, S.S. Die vraag na en aanbod van Mannekrag in die RSA in 1981: Deel II. Raming van die grootte van die ekonomies bedrywige bevolking in die RSA volgens ouderdom, geslag en volksgroep en 'n vergelyking tussen die vraag na en aanbod van die arbeidsmag op 'n onderwyspeilgrondslag in 1981. 1978. R2,80

TALENTOPNAME/TALENT SURVEY

MT-41 SCHOEMAN, W.J. Die voorspelling van skolastiese sukses. 1978. R4,40

MT-42 BESTER, C.L. Persoonlikheidsvergelykende studie van voorstanders en teenstanders van lyfstraf. 1978. R1,30

MT-43 VAN DER MERWE, N.J. Kleuterskoolonderwys, skolastiese vordering en persoonlikheid. 1978. R2,20

MT-45 ROOS, W.L. Projek Talentopname: Bevindinge van navorsing wat gedurende 1977 afgehandel is. 1978. R0,60

MT-45 ROOS, W.L. Project Talent Survey: Findings of research completed during 1977. 1978. R0,60

NAVORSINGSONTWIKKELING/RESEARCH DEVELOPMENT

NAVORSINGSBULLETIN - Verskyn tien keer per jaar.

RESEARCH BULLETIN - Ten issues per annum.

RSA 2000 - Gesprek met die toekoms. Verskyn twee keer per jaar.

RSA 2000 - Dialogue with the future. Two issues per annum.

Kwic-indeks van Navorsingsbulletins. Volume 7, 1977. 1978

Kwic Index of Research Bulletins. Volume 7, 1977. 1978

OPVOEDKUNDE/EDUCATION

O-32 HATTINGH, D.L. Plek van die ouergemeenskap in die onderwysstelsel. 1978. R2,70

O-32 HATTINGH, D.L. The place of the parent community in the education system. 1978. R2,70

- 0-65 SPIES, P.G. VAN Z. Professional control over the teaching profession in the RSA. 1978. R0,95
- 0-68 FOURIE, W.N. Reading assistance: Various methods of approach. 1978. R1,60
- 0-69 HAASBROEK, J.B. Leerteorieë. Deel 7: Leerteorieë vanaf die klassieke filosofie tot die veldteorie van Kurt Lewin. 1978. R5,20
- 0-71 VAN DEN BERG, D.J. Navorsingstendense met betrekking tot die onderrig van Wiskunde in enkele Westerse lande. 1977. R1,00
- 0-75 VAN DEN BERG, D.J. A pedagogical study of the Black man's mathematical ability. 1978. R1,70
- 0-76 LIEBENBERG, C.R. Die implementering van televisie by onderwysersopleiding in die RSA. 1978. R2,05
- 0-76 LIEBENBERG, C.R. The implementation of television in teacher training in the RSA. 1978. R2,10
- 0-79 CARSTENS, J.H. Skoolvoorligting in Frankryk. 1978. R1,40
- 0-86 NEL, A. Leerteorieë. Deel 3. Antropologies-psigologies meer verantwoorde leerteorieë van die twintigste eeu. 1978. R2,45

PSIGOMETRIKA/Psychometrics

- P-18 KRITZINGER, L.J.R. Report on the scholastic achievement test for English second language Standard I. 1978. R4,75
- P-20 MARITZ, J.D.G. Tegniese verslag oor die gestandaardiseerde skolastiese prestasietoetse in Afrikaans tweede taal vir standers 5,6 en 7. 1978. R3,95
- P-21 OWEN, K. Opstelling en standaardisering van die Senior Akademies Tegniese Aanlegtoetse (SATA) vir Kleurlinge. 1978. R7,45
- P-22 CHAMBERLAIN, J.C. The standardization of the general tests of language and arithmetic for students (GLAS). 1978. R9,90
- P-23 ERASMUS, P.F. and MINNAAR, G.C. The discriminative ability of the TAT-Z with regard to hospitalised and non-hospitalised groups of Black men. 1978. R2,85
- P-24 LAUBSCHER, D.B. en WOLFAARDT, J.B. Opstelling en standaardisering van die Hoërskoolbelangstellingsvraelys vir Kleurlingskoliere. 1978. R6,70

SOSIOLOGIE, DEMOGRAFIE EN KRIMINOLOGIE/SOCIOLOGY, DEMOGRAPHY AND CRIMINOLOGY

- S-51 VAN DER BURGH, C. Smoking and drinking patterns of Whites: 1975. 1978. R1,30
- S-53 GROENEWALD, H.J. Fertility and family planning in Atteridgeville: Data for 1969, 1974 and 1975. 1978. R1,15
- S-54 LÖTTER, J.M. Certain aspects of human fertility in rural Bophuthatswana. 1978. R0,95
- S-57 GROENEWALD, H.J. Fertility and family planning in Chatsworth - Data for 1969, 1974, 1975 and 1977. 1978. R1,65
- S-58 KIES, C.W. Leefbaarheidsaspekte van vier dorpe in KwaZulu. 1978. R2,80

STATISTIEK/STATISTICS

- WS-22 VAN RENSBURG, L.S.J. Onderwystendense: Statistiek sedert 1910. A3 Indiër-studente aan universiteite. 1978. R2,80

TAAL, LETTERE EN KUNST/LANGUAGES, LITERATURE AND ARTS

- TLK/L-8 HAUPTFLEISCH, T. Language loyalty in South Africa. Volume 2: Using and improving usage in the second language - some opinions of White adults in urban areas. 1978. R3,65
- JOUBERT, ESTER. Bronnegids by die studie van die Afrikaanse Taal en Letterkunde. Nuwe reeks, deel 6, 1975. 1978. R3,75



Theron, Jeanne. Bronnegids vir Kuns en Argitektuur. 1978. R11,95

Sandrock, Unitia. Bronnegids by die studie van die Afrikaanse Taal en Letterkunde.
Nuwe reeks, deel 5, 1974. 1978. R3,30

Algemene verkoopsbelasting is nie ingesluit nie.
General salestax is not included.

