



PERS 368

6M-SIMULASIE OPLEIDINGSKURSUS:
IMPLIKASIES VAN ARBEIDSONRUS

WNR Spesiale Verslag PERS 368 (pp.i-vi; 1-14)

UDC 658.336:303.725.3] :65] (=963)(680)

Johannesburg, Republiek van Suid-Afrika

Augustus 1983

001.3072068 CSIR NIPR PERS 368

NATIONAL INSTITUTE FOR PERSONNEL RESEARCH
Council for Scientific and Industrial Research

NASIONALE INSTITUUT VIR PERSONEELNAVORSING
Wetenskaplike en Nywerheidsnavorsingsraad

HSRC Library and Information Service

HSRC
Private Bag X41
PRETORIA
0001

Tel.: (012) 202-2903
Fax: (012) 202-2933



RGN
Privaatsak X41
PRETORIA
0001

Tel.: (012) 202-2903
Faks: (012) 202-2933

RGN-Biblioteek en Inligtingsdiens



HSRC Library and Information Service

RGN-Biblioteek en Inligtingsdiens

055777 (i)

3-1/6/78

On. Dr. R. D. Mugudamani

DATE DUE - VERVALDATUM

Empty rectangular box for date due information.

Opleidingskursus:
van arbeidsonrus

A M van Niekekerk
R D Mugudamani

Nasionale Instituut vir Personeelnavorsing
Wetenskaplike en Nywerheidsnavorsingsraad



WNNR Spesiale Verslag PERS 368 (pp. i-vi; 1-14)
UDC 658.336:303.725.3] :65] (=963)(680)
Johannesburg, Republiek van Suid-Afrika
Augustus 1983



ISBN 07988 2712 2 WNNR Verslag PERS 368

Gedruk deur

Nasionale Instituut vir Personeelnavorsing
Wetenskaplike en Nywerheidsnavorsingsraad
Posbus 32410
2017 BRAAMFONTEIN
Republiek van Suid-Afrika

Augustus 1983

Gedruk in die Republiek van Suid-Afrika deur
Nasionale Instituut vir Personeelnavorsing

DANKBETUIGING

NASIONALE INSTITUUT VIR PERSONEELNAVORSING:

Dr G K Nelson : Hoofdirekteur

Mnr R F Skawran : Direkteur en Groephoof:
Organisasie- en Personeelontwikkeling

Mev T Retief : Hoof, Afdeling Opleidingstudies

Mnr I Kendall : Hoof, NIPN Streekkantoor, Port Elizabeth

ORGANISASIES WAT BESOEK IS

OPSOMMING

Die onlangse stakings in die Oos-Kaap het die vrae laat ontstaan of arbeidsonrus die aanvaarbaarheid van die 6M-Simulasie Opleidingskursus beïnvloed, of 6M instrukteurs die nodige vaardighede het om die 6M in hierdie omstandighede effektief te hanteer en of daar 'n negatiewe houding uit vakuniegeleedere teenoor die kursus bestaan.

Oor die algemeen is 'n oorwegend positiewe houding teenoor die kursus waargeneem en ook teenoor die wyse waarop hierdie opleiding 'n gemeenskaplike basis vir die verbetering van kommunikasie vorm. Daar bestaan 'n bewustheid van die gebrek aan kennis oor besigheidskonsepte, wat betref vakunievertegenwoordigers asook werknemers. Daar is ook gevind dat, gedurende periodes van arbeidsonrus, die tydstip van aanbieding en die samestelling van opleidingsgroepe belangrike oorwegings is.

Aanbevelings word gemaak t.o.v. implementeringsbeleid van die 6M-Simulasie by organisasies, die ontwikkeling van 'n vakunie-spesifieke 6M teks, meer aandag aan die hantering van sensitiewe konsepte deur 6M instrukteurs, navorsingsmoontlikhede oor wyer implikasies van die 6M opleidingstegnieke by verskillende bevolkingsgroepe in die algemeen en moontlike navorsing oor die redes vir die arbeidsonrus in hierdie streek.

SUMMARY

The recent strikes in the Eastern Cape raised questions concerning the implications of labour unrest for the 6M Simulation Training Course, whether 6M instructors have the necessary skills to handle the 6M in these circumstances effectively and whether there is a negative attitude on the part of trade unions towards the course.

It was found that in general, there is a very positive attitude towards the course and an appreciation of the fact that 6M training forms a common basis for improving communication. There is an awareness of the lack of knowledge concerning business concepts on the part of union representatives and employees. It was also found however that the timing of such a course during labour unrest as well as the constitution of training groups are important considerations.

Recommendations are made concerning the implementation policy of the 6M Simulation in organisations, the development of a trade union-specific 6M text, more emphasis on the handling of sensitive concepts during the training of 6M instructors, research possibilities in respect of the wider implications of the 6M training techniques for different population groups and possible research concerning the reasons for labour unrest in this area.

<u>INHOUDSOPGAWE</u>	<u>Bladsy</u>
1. INLEIDING	1
2. RESULTATE	1
2.1 Invloed van arbeidsonrus op 6M-kursus	2
2.2 Vaardigheid van 6M-instrukteurs	2
2.3 Aanvaarbaarheid van die kursus	3
2.4 NIPN Evaluering van 6M-instrukteurs	3
2.5 6M-aanbieding aan Instituut vir Personeelbestuur	3
2.6 Algemeen	4
3. BESPREKING VAN RESULTATE	4
3.1 Invloed van arbeidsonrus op 6M-kursus	4
3.2 Vakunie belangstelling in 6M	5
3.3 Rol van feitlike gegewens op aanvaar- baarheid van die kursus	5
3.4 Evaluering van 6M-instrukteurs	6
3.5 6M-aanbieding aan IPB	7
3.6 Algemeen	8
4. GEVOLGTREKKINGS EN AANBEVELINGS	8
4.1 Invloed van arbeidsonrus op die 6M-kursus	8
4.2 Houding van die vakunies	8
4.3 Evaluering van 6M-instrukteurs	9
4.4 6M aanbieding aan IPB	12
4.5 Algemeen	13
5. VERWYSING	14

1. INLEIDING

Die onlangse stakings in die Oos-Kaap het die vrae laat ontstaan of:

- 1.1 arbeidsonrus die aanvaarheid van die 6M-Simulasie Opleidingskursus in hierdie area beïnvloed
- 1.2 6M-instrukteurs die nodige vaardighede het om 6M-opleiding in 'n area waar arbeidsonrus voorkom op 'n verantwoordelike en effektiewe wyse te hanteer
- 1.3 daar 'n negatiewe houding uit vakunie geledere teenoor die 6M-opleiding bestaan en, indien wel, wat die invloed hiervan op die aanvaarbaarheid van die kursus is.

Twee lede van die Afdeling Opleidingstudies het die streek vanaf 1 tot 7 November besoek ten einde meer inligting aangaande hierdie aspekte te verkry.

2. RESULTATE

2.1 Invloed van arbeidsonrus op 6M-kursus

'n Aanvanklike negatiewe houding teenoor 6M-opleiding deur vakunieverteenwoordigers is by slegs een organisasie teëgekem. Die volgende redes is hiervoor aangevoer:

- 2.1.1 6M-opleiding is onmiddellik na die beëindiging van 'n staking begin. Gemoedere was op daardie stadium nog baie ontstuiwig en 6M is gesien as 'n set van bestuur om die werkers "n gat in die kop te praat."
- 2.1.2 Die eerste groep het bestaan uit verteenwoordigers van die vakunie wat bekend was vir hulle militante houding.
- 2.1.3 'n Vakunieverteenwoordiger wat vanaf die Kaapstadse fabriek van die organisasie waar die 6M reeds geruime tyd aangebied word, na Port Elizabeth oorgeplaas is, het gemoedere teen die 6M opgesweep.

Al die ander organisasies het aangedui dat hulle geen probleme van vakunieverteenwoordigers ervaar het nie. Hulle het, intendeel, gerapporteer dat vakunieverteenwoordigers besonder belangstel in die opleiding omdat hulle besef dat hulle lede dikwels geen kennis van die funksionering van 'n organisasie het nie.

2.2 Vaardigheid van 6M-instrukteurs

Die instrukteur wat probleme ervaar het, (sien item 3.1.1) het volgens sy eie verslag en dié van sy senior, daarin geslaag om die teenkating van die vakunie in die organisasie te oorbrug.

Bywoning van 6M-opleidingsessies het aangedui dat sommige instrukteurs hulle blootstel aan kritiek van die kant van die vakbondverteenwoordigers as gevolg van die wyse waarop hulle sensitiewe areas soos die invloed van loonsverhogings op produksiekoste hanteer.

2.3 Aanvaarbaarheid van die kursus

Behalwe die aanvanklike kritiek teen die kursus by die een organisasie, is geen verdere probleme ten opsigte van die 6M se aanvaarbaarheid ervaar nie.

2.4 NIPN Evaluering van 6M-Instrukteurs

Die aanbieding van ses instruktors is geëvalueer.

Daar is gevind dat die opleidingstegnieke wat tydens opleiding aan instruktors oorgedra is in die praktyk suksesvol toegepas word. Aspekte wat egter in die praktiese opleidingsituasie by organisasies nie altyd doeltreffend hanteer word nie is die volgende:

- aanpassing van kursusinhoud by die behoeftes van 'n bepaalde teikenbevolking, bv. pasversnelling wanneer die groep kennis dra van 'n bepaalde konsep.
- aanpassing van die vraag- en antwoordtegniek by die behoeftes van 'n bepaalde teikenbevolking, bv. vermyding van onnodige herhaling van antwoorde wanneer 'n bepaalde groep die korrekte antwoord goed ken.
- gebrek aan bewustheid oor die implikasies van afwyking van die voorgeskrewe vrae en volgorde wanneer sensitiewe konsepte bespreek word, bv. invloed van sekere items, o.a. salarisverhogings, op produksiekoste.

2.5 6M-Aanbieding aan Instituut vir Personeelbestuur

'n Aanbieding aan lede van die Uitenhage-tak van IPB het getoon dat daar heelwat belangstelling in die 6M is. Daar was besondere belangstelling vir gebruik van die 6M-opleiding by indiensopleidingsentra.

2.6 Algemeen

Inligting oor algemene arbeidsprobleme is tydens samesprekings ingewin. Die volgende skyn probleemareas te wees.

2.6.1 Afwesigheid

’n Afwesigheidsyfer van 20% is deur meer as een van die organisasies genoem.

2.6.2 Siekteverlof

Die mening dat siekteverlof ’n reg eerder as ’n voorreg is, is die reël eerder as die uitsondering by werknemers en hou verband met die hoë afwesigheidsyfer. Verkryging van mediese sertifikate vir ongeoorloofde gebruik van siekteverlof skyn geen probleem te wees nie.

3. BESPREKING VAN RESULTATE

3.1 Invloed van arbeidsonrus op 6M-kursus

3.1.1 Die ervaring van die organisasie waar teenkanting teen die 6M ervaar is dui daarop dat implementering van die 6M-Simulasie tydens of direk na ’n tydperk van arbeidsonrus problematies kan wees.

Dit is duidelik dat 6M-instrukteurs in moeilike posisies kan beland wanneer daar arbeidsonrus in ’n organisasie teenwoordig is. Die moontlike invloed van negatiewe houdings teenoor bestuur is reeds tydens die ontwikkeling van die 6M-Simulasie voorsien en ’n waarskuwing hieroor verskyn voor in die 6M Instrukteurshandleiding.

3.1.2 Alhoewel opleiding van vakunie verteenwoordigers as homogene groepe in ander organisasies positiewe resultate tot gevolg gehad het, kan sodanige groepe tydens ’n toestand van arbeidsonrus probleme veroorsaak. Indien die instrukteur nie daarin sou slaag om so ’n groep se aanvaarding van die kursus te bewerkstellig nie, kan die implementering van die 6M in die organisasie skipbreuk ly.

3.1.3 Inligting wat tydens samesprekings met nywerheidverhoudingsbeamptes ingewin is dui daarop dat sekere personeellede verbonde aan 'n Suid-Afrikaanse Universiteit negatiewe houdings teenoor die 6M-opleiding in die hand werk. Hulle propageer die siening dat die 6M meehelp om die werknemers se "onderdrukking" deur bestuur te bevorder.

3.2 Vakunie belangstelling in 6M

Sommige 6M-instrukteurs het aangedui dat sekere vakunievertegenwoordigers aanvanklik skepties teenoor die kursus gestaan het, maar in al hierdie gevalle het die negatiewe houding tydens die kursus na entoesiasme oor die kursusinhoud verander.

Vakunievertegenwoordigers in die verskillende organisasies met wie gesels is was van mening dat 6M-opleiding die skakeling tussen die vakunie, die werknemer en bestuur kan vergemaklik omdat dit 'n basis vir samesprekings tussen hierdie groepe kan vorm, 'n "gemeenskaplike taal".

Die mening is ook deur verskeie vakunievertegenwoordigers uitgespreek dat vakuniebeamptes 'n vorm van die 6M nodig het wat aandui wat die invloed van vakunie eise op 'n besigheidsorganisasie is en riglyne verskaf hoe om aan werknemers te verduidelik wat hulle kan doen om dit vir die organisasie moontlik te maak om aan vakunie eise te voldoen. Hulle was van mening dat hulle vakunies so 'n kursus sou verwelkom.

3.3 Rol van feitelike gegewens op aanvaarbaarheid van die kursus

Die aanvaarbaarheid van die 6M-Simulasie berus in groot mate daarop dat die kursusinhoud op feite gebaseer is. Aanvanklike 'skeptiese' houdings word verder oorwin deur die opleidingstegniek. Kursusgangers word d.m.v. voorbeelde van situasies waarmee hulle bekend is gevra om antwoorde op vrae te verskaf. Geen antwoorde word op hulle afgedwing nie en hulle kan dus nie aanvoer dat hulle aan "breinspoeling" onderwerp word nie.

3.4 Evaluering van 6M-instrukteurs

Ses 6M-instrukteurs se aanbiedings is tydens die besoek geëvalueer:

- (i) Een van hierdie instrukteurs is toegelaat om onder toesig van 'n ander opgeleide 6M-instrukteur 6M-kursusse aan te bied ten einde sekere voorbehoude van ons kant te probeer oorkom. Finale uitsluiting oor sy vermoë om aan die nodige standaard te voldoen is bereik en die organisasie is hiervan in kennis gestel.

- (ii) Een instrukteur het sy eerste 6M-kursus tydens ons besoek aangebied. Die kursusgangers het bestaan uit 'n groep van 8 vakunieverteenwoordigers ("shop-stewards"). Aangesien hierdie instrukteur voor bevordering na opleidingsbeampte (vanaf 1 November 1982) self 'n masjienoperateur was, het die NIPN veral belanggestel in:
 - sy aanvaarbaarheid vir vakunieverteenwoordigers
 - sy hantering van sensitiewe konsepte

Daar was geen probleme met aanvaarding van die instrukteur deur die groep nie. Sy hantering van sensitiewe konsepte het geen probleme opgelewer nie. Die geleentheid is nietemin benut om hom verdere wenke aangaande toekomstige hantering van hierdie konsepte te gee.

Die algemene reaksie op die kursus was baie gunstig. Kursusgangers was van mening dat hulle baie geleer het en was beïndruk deur die opleidingstegniek. Hierdie mening word onderskryf deur die volgende voorbeeld. Tydens bespreking van die konsep "maksimale gebruikmaking van masjinerie", het een persoon gevra of hy gou sy masjien kan gaan afskakel. Hy het nie sy masjien afgeskakel voordat hy na die opleiding gekom het nie omdat hy nie bewus daarvan was dat dit onnodige koste vir die organisasie meebring nie.

- (iii) Die NIPN het ook belanggestel in die aanvaarbaarheid van 'n Kleurling en 'n Swart instrukteur vir Blanke kursusgangers.

In beide gevalle was daar geen probleem te bespeur nie. dit was veral opmerklik dat die Swart instrukteur, wat baie jonk, 'n nuweling by die organisasie en 'n gegradueerde is, geen probleme ervaar het om 'n groep blanke voormanne sommiges met baie land diens by die organisasie, en met heelwat laer opvoedkundige kwalifikasies op te lei nie.

Behalwe die persoonlike aanvaarbaarheid van die instrukteur blyk dit dat die opleidingstegniek, wat ingestel is op 'n gespreksituasie eerder as 'n lesingsituasie, heelwat bydra tot hierdie positiewe houding tussen verskillende rassegroepe.

- (iv) In die geval van die oorblywende twee instrukteurs is die aanvaarbaarheid van die 6M vir die gewone Swart werknemer ondersoek na 'n tydperk van arbeidsonrus asook tydens 'n periode van vermindering van personeel en die werk van "korttyd".

Weereens was die positiewe houding teenoor die kursus opvallend.

3.5 6M-Aanbieding aan IPB

Tydens 'n aanbieding oor die 6M aan lede van die Uitenhage-tak van die IPB was daar besonder belangstelling vir die gebruik van die 6M by In-diens opleidingsentra. Die nodige inligting hieroor is verskaf.

Die mening dat die 6M alle probleme in 'n organisasie kan oplos is weerspieël in vrae en kommentaar van sommige verteenwoordigers van die organisasies by die aanbieding. Daar is weereens deur die NIPN klem gelê op die feit dat dit 'n onrealistiese verwagting is.

3.6 Algemeen

- 3.6.1 Afwesigheid is volgens inligting wat aan die NIPN verstrekk is, 'n groot probleem. Klagtes van wanpraktyke m.b.t. die indien van siekteverlof sertifikate is ook ontvang.
- 3.6.2 Die indruk is verkry dat daar in verhouding tot die Witwatersrand minder Swart toesighouers in Oos-Kaap streek is, en dat daar meer Blanke en Kleurling toesighouers is.
- 3.6.3 Diskriminasie teen Swartes, wanneer tydelike werkers in diens geneem word, is ook as 'n bron van ontevredenheid genoem.

4. GEVOLGTREKKINGS EN AANBEVELINGS

4.1 Invloed van arbeidsonrus op die 6M-kursus

Dit is moontlik dat arbeidsonrus die aanvaarbaarheid van die 6M-Simulasie in 'n organisasie negatief kan beïnvloed. Faktore wat 'n invloed uitoefen is die klimaat in die organisasie en die kaliber van die 6M-instrukteur. Die opstel van 'n inligtingstuk waarin die implikasies van implementering van 6M-opleiding in 'n organisasie waar arbeidsonrus ervaar word uiteengesit word sal aandag moet geniet asook uitvoeriger besprekings van hierdie aangeleentheid tydens 6M-instrukteursopleiding.

4.2 Houding van die vakunies

Dit skyn asof die 6M-Simulasie oor die algemeen vir vakunies, wat die werknemer se belange op die hart dra, aanvaarbaar is. Die behoefte aan 'n 6M-kursus vir gebruik deur vakunies behoort opgevolg te word. Indien die belangstelling vanuit vakunie geleedere opreg is behoort aandag aan die ontwikkeling van 'n vakunie-spesifieke 6M-tekst aandag te geniet.

4.3 Evaluering van 6M-instrukteurs

4.3.1 Evalueringskriteria

Die evaluering van die ses instrukteurs ten tye van die NIPN Opleidingskursus vir 6M-Instrukteurs vergelyk gunstig met die kwaliteit van hulle optrede in die praktiese situasie. Alhoewel daar nie op grond van hierdie ses gevalle veralgemeen kan word nie, wil dit tog voorkom asof die evalueringskriteria wat vir die instrukteurskursus ontwikkel is, kritiese instrukteurseienskappe uitlig en 'n betroubare meetinstrument vorm.

4.3.2 6M Instrukteurskursus

Die hantering van die praktiese 6M aanbiedings deur instrukteurs by die verskillende organisasies het riglyne vir verbetering van die NIPN instrukteurskursus aangedui. Voorbeelde van veranderings wat in die vooruitsig gestel word is die volgende:

- 'n gewysigde benadering m.b.t. die opleiding t.o.v. sekere sensitiewe onderwerpe waarmee instrukteurs probleme ervaar, bv. die voorbeelde om prys, kwaliteit en beskikbaarheid van produkte te verduidelik en die demonstrasie van die faktore wat produksiekoste beïnvloed;
- meer aandag m.b.t. aanpassing van die opleidingstegniek by verskillende groepe se behoeftes;
- 'n meer in-diepte bespreking van die redes vir sekere neergelegde prosedures t.o.v. die aanbieding van sensitiewe konseparasies en die implikasies indien hierdie prosedures nie gevolg word nie.

4.3.3 Opleidingstegniek

Daar is reeds deur voor- en natoetse tydens die ontwikkelingsfase bepaal dat die opleidingstegniek wat vir die aanbieding van die 6M-Simulasie gebruik word die verkonkretisering van abstrakte en onbekende begrippe bevorder en 'n aansienlike vermeerdering in kennis van die kursusinhoud in die hand werk. (WNNR Verslag C/PERS 327¹)

Dit wil voorkom dat hierdie tegnieke die verhouding tussen instrukteur en kursusganger positief beïnvloed. Omdat die instrukteur gebruik maak van die kennis van kursusgangers om die konsepte te verduidelik, aanvaar kursusgangers, nieteenstaande hoër ouderdom, meer ervaring, laer opvoedkundige kwalifikasies en bevolkingsverskille die instrukteur geredelik. As daar in gedagte gehou word dat Blanke fabriekswerknemers as 'n groep besonder bedreig voel deur die opwaartse beweging van ander bevolkingsgroepe in die nywerheid, is hierdie gunstige reaksie t.o.v. andersoortige opleidingspersoneel van besondere waarde. Hierdie waarneming mag positiewe implikasies vir verbetering van tussenkultuurverhoudings in die opleidingssituasie in Suid-Afrika hê.

Die moontlike implikasies van die gebruik van die opleidingstegniek wat vir die 6M ontwikkel is om groter samewerking op opleidingsgebied tussen verskillende bevolkingsgroepe te bevorder behoort aandag te geniet. Onderhoude met Blankes wat deur instrukteurs van ander rasse opgelei is kan tersaaklike inligting in hierdie verband verskaf.

Uit gesprekke met bestuur, opleidingsbeamptes en werknemers wil dit voorkom dat die aanvaarbaarheid van die 6M-Simulasie vir werknemers in die Port Elizabeth streek veral gegrond is op die onbevooroordeelde oordra van feitelike inligting d.m.v. 'n tegniek wat aanskoulik is en begrip bevorder. Die sukses van hierdie benadering vir opleiding van veral ongesofistikeerde werknemers hou positiewe implikasies vir opleiding van hierdie teikenbevolking in die algemeen in en behoort in ander opleidingsprogramme opgevolg te word bv. nywerheidsverhoudingsopleiding.

4.3.4 Houding van die gewone werknemer teenoor die 6M

Die feit dat die gewone werknemer selfs na 'n tydperk van arbeidsonrus entoesiasies reageer op die 6M-Simulasie was insiggewend. Uit gesprekke met kursusgangers sowel as Swartes in die algemeen is veral twee gevolgtrekkings van belang.

- (i) Die opofferings en ontberings wat stakings vir die gewone werknemer inhou is terdeë ervaar. Behalwe vir korttermyn ontberings, soos verlies aan inkomste, het baie werknemers nou eers besef dat organisasies hulle fabriek kan verskuif na ander sentra. Manlike werknemers was ook onder groot druk geplaas deur hulle eggenotes om nie die sekuriteit van hulle gesinne in gevaar te stel nie.

Die gebrek aan kennis onder werknemers oor die werking van besigheidsorganisasies het hierdeur pertinent onder hulle aandag gekom.

- (ii) Uit gesprekke met veral Swartes is dit duidelik dat die positiewe reaksie op die 6M aan baie meer as die kursusinhoud te danke is. Hierdie mense voel dat die 6M, wat op 'n wyse aangebied word wat hulle kan verstaan, 'n baie groter invloed op hulle lewens het as net in hul werkplek. Baie aspekte van die Westerse leefwyse is na 6M-opleiding vir hulle duidelik, bv. die tydgebondenheid van die Westerling, die klem op standaarde, die noodsaak om regulasies te gehoorsaam.

Hulle voel ook dat hulle vir die eerste keer as individue, en nie as 'n gesiglose massa nie, geken word.

Hierbenewens voel hulle meer opgewasse om hulle eie huishoudelike begrotings te hanteer, weet hulle waarna om op te let wanneer hulle artikels moet aankoop en is hulle bewus dat kapitaal (bv. vir 'n eie besigheid) uit ander bronne verkry kan word. Hulle voel dat hierdie kennis hulle selfrespek, binne en buite werksverband, verhoog.

4.4 6M Aanbieding aan IPB

4.4.1 6M vir In-diens Opleidingsentra

Die trefkrag van die 6M-Simulasie opleiding in die Oos-Kaap kan moontlik uitgebrei word indien dit by In-diens Opleidingsentra aangebied word. Dit sal n diens lewer aan kleiner organisasies wat nie self opleiding kan of wil onderneem nie.

Die grootste struikelblok is om n instrukteur te vind wat opgelei kan word om die Algemene 6M-tekst aan te bied en oor die nodige vaardigheid beskik om organisasie-spesifieke aspekte, waar nodig, uit te lig en te verduidelik.

Indien die wyer trefkrag van die 6M-opleiding in gedagte gehou word (sien item 4.3.4) behoort die geleentheid om 6M-Simulasie opleiding by die Omthenjeni Indiensopleidingsentrum aan te bied aandag te geniet mits die NIPN behoorlik toesig kan hou oor die aanvanklike gebruik van die opleiding.

4.4.2 Wanindrukke aangaande die moontlike invloed van die 6M-Simulasie

Die wanbegrip dat die 6M alle probleme in n organisasie sal oplos word dikwels teëgekem. Die rede hiervoor is moontlik die onkunde wat daar by Blanke bestuurslede bestaan oor die houding en behoeftes van veral Swart werknemers sowel as n onvermoë om aan te pas by die veranderende omstandighede in die nywerheidsopset bv. die opwaartse beweging van Swartes in die arbeidshierargie.

4.4.3 Algemeen

Die belangstelling wat tydens hierdie aanbieding getoon is dui daarop dat gereelde inligtingsessies oor die 6M-Simulasie in die verskillende streke van waarde kan wees. Die NIPN is ook reeds deur verskeie organisasies genader oor die moontlikheid van n seminar waar organisasies wat 6M-opleiding verskaf ervarings kan deel en oplossings vir probleme kan bespreek. Daar word voorgestel dat aandag geskenk word aan die moontlikheid om streekseminare oor die 6M te reël.

4.5 Algemeen

Behalwe vir 'n algemene houding aan die kant van werknemers dat alle beskikbare siekteverlof geneem behoort te word omdat hulle geregtig is daarop, mag die volgende bestuurspraktyke wat onder die NIPN se aandag gekom het bydra tot die hoë afwesigheidsyfer:

(i) Oortyd

Werknemers by sommige organisasies moet sekere tye van die jaar sewe dae per week werk. Die betaling van oortyd kompenseer egter nie vir die gebrek aan tyd, veral nadat lone ontvang word, om aandag aan persoonlike sake te skenk nie. Dit was egter nie moontlik om meer inligting oor die implikasies van hierdie saak te bekom nie. Dit is moontlik dat hierdie slegs deur werknemers as 'n verskoning aangevoer word.

(ii) Onregverdigde werkverskaffingspraktyke

By een organisasie bestaan daar ontevredenheid omdat Kleurling toesighouers hulle eie kennis as tydelike werkers in diens neem terwyl Swartes voortdurend by die hekke wag vir werk. Indien Swart werknemers glo dat daar op hierdie manier teen hulle gediskrimineer word, kan dit aanleiding gee tot 'n negatiewe houding teenoor die organisasie.

In die lig van die verreikende implikasies wat die arbeidsonrus in die Oos-Kaap streek vir die land as geheel inhou behoort 'n meer ingrypende ondersoek onderneem te word om meer inligting te verskaf van watter omstandighede aanleiding gee tot ontevredenheid wat weer 'n teelaarde vir arbeidsonrus op groot skaal vorm.

REF: 56120
Copy 1970000

5. VERWYSING

VAN NIEKERK, A M 1982 : Evaluation of longer-term effects
of the 6M Simulation Training Course.
CSIR Report C/Pers 327. Johannesburg:
NIPR

